



## С Т А Н О В И Щ Е

От: доц. д-р Георги Шинков Забунов  
УНСС – София, Бизнес факултет, кат. „Недвижима собственост“  
Професионално направление: 3.8 Икономика и управление (Недвижима собственост)

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен **„доктор“** по професионално направление: 3.8 Икономика и управление по отрасли (енергетика, инфраструктура, публични услуги) в СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”, Стопански факултет.

Автор на дисертационния труд: Александър Стоянов Марков  
Тема на дисертационния труд: „ЕФИКАСНОСТ НА ФАСИЛИТИ МЕНИДЖМЪНТА В КОНТЕКСТА НА ПРИЛАГАНИ МОДЕЛИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

**Основание** за представяне на становището: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № РД 38-245/28.04.2017 г. на СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”.

### **1. Информация за дисертанта**

Александър Стоянов Марков е роден през 1977 г. Обучавал се е по докторска програма като редовен докторант към катедра „Икономика и управление по отрасли” при СУ „Свети Климент Охридски”, Стопански факултет. Зачислен е въз основа на решение на Факултетния съвет към Стопански факултет, заповед № РД 20-257 / 30.01.2013г. на Ректора на СУ. Спазени са всички срокове в съответствие със законовите изисквания. Завършил е математическа гимназия. Бакалавърска степен завършва в УНСС. Има две магистратури – от УНСС и Американски университет в България. Следва впечатляваща кариера в големи компании, като фокусът на служебните задължения е неизменно в сферата на управление на човешките ресурси и фасилити мениджмънта. Изпълнил е военните си задължения към Република България – отслужил е.

## **2. Обща характеристика на представения дисертационен труд**

Представеният труд е с обем от 179 стр., от които 135 стр. основен текст и 44 стр. библиография и приложения. Използвани са 46 литературни източници на български език, два на руски, 70 на английски и един официален интернет сайт. Отчитайки, че в специализираната литература у нас, а също и в наложилата се практика, идеята за оптимизацията на основните и поддържащите процеси в организацията едновременно е сравнително нова, темата на изследването е изключително актуална. Основният изследователски въпрос, обектът и предметът на изследване, целта и изследователските задачи са точно и недвусмислено формулирани. В резултат изложението е много стегнато и целенасочено. Освен посочените литературни източниците са използвани статистически данни на международни и български организации и информация, предоставена от различни компании.

Методологията на изследването включва комбинация от подходи и методи, подходящи за набеязания предмет - системен, ситуационен, функционален и процесен подход, методи като литературен обзор, анкетно проучване, метод на казуса, сравнителен анализ, метод на сценария и метод на снежната топка, инструменти като дълбочинно интервю.

## **3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати**

В рамките на разгърнатото изложение, са разгледани следните основни въпроси:

Изследвани са теоретичните аспекти на взаимовръзките между организационното управление, фасилити мениджмънта и управлението на човешките ресурси, като е направен анализ на тези връзки, литературен обзор на дефинициите, разгледани са мотивите на поведение на управленските субекти. Представен е понятийният апарат, описано е състоянието на проблема в литературата и практиката и са идентифицирани широк кръг нерешени задачи.

Представена методологията на изследването и е направен критичен анализ на основните типове организационни структури като рамка на приложение на ФМ и УЧР в организациите. Извършен е преглед и анализ на стратегиите за управление на човешките ресурси в контекста на стратегиите за фасилити мениджмънт. Представени са съвременните модели на ФМ и УЧР, работещи самостоятелно и са установени редица взаимовръзки, които могат да бъдат ползвани за по-ефикасно управление на организациите. Дефинирани са също и основните изследователски предположения и ограничения.

Задълбочено са изследвани приложни въпроси, свързани с възможностите за използване на двете изследвани дейности в рамките на общ модел за управлението на организацията – изследвани са връзките между строителството, управлението и поддръжката на сградите и съоръженията, от една страна и от друга - между управлението на бизнеса и възможностите за организационно развитие. Изведени са допирните точки на двете функции - на фасилити мениджмънт и на управлението на човешките ресурси и е предложен модел на координация и синхрон с елементи на синергия между тях.

Представени са резултати от анкетиране и интервюиране на членове на различни организации, с цел проучване на факторите на работната среда, които влияят върху мотивацията и задържането на служителите. Така практически се проверява приложимостта на модела. Това е направено в рамките на три последователни години.

В заключение е направен общ преглед на извършеното изследване, доказана е тезата, окончателно са верифицирани хипотезите. Формулирани са препоръки към практиката и са очертани насоки за бъдещи изследвания.

#### **4. Оценка на научните и научно-приложни приноси**

- Приемам формулировката на посочените от дисертанта приноси като отразяваща адекватно постиженията му.
- Условно определям първите два приноса като теоретико-приложни, а следващите два – като практико-приложни.

#### **5. Оценка на публикациите по дисертацията**

По разглежданите в дисертационния труд проблеми са представени шест публикации – една на английски и шест на български език. Свързани са тясно с темата на труда и популяризират сред специализираната научна общност постигнатите от автора резултати. Основната част са публикувани в специализирани издания, а две са представени като доклади на специализиран международен симпозиум и международна научна конференция.

#### **6. Оценка на автореферата**

Авторефератът отразява коректно структурата и съдържанието на труда и отговаря на наложилите се в практиката изисквания.

## **7. Критични бележки, препоръки и въпроси**

Основната критична бележка, която може да бъде отправена към представения за обсъждане труд, е свързана с необходимостта от аргументиране на по-дълбока степен на интеграция между двете функции – фасилити мениджмънта и управлението на човешките ресурси. Сега това е направено на основата на качествен модел, отчитащ изведените от автора допирни точки между тях. Така действително се очертават насоки за повишаване на ефикасността на фасилити мениджмънта в рамките на използваните модели за УЧР в организацията, но трудно могат да се формулират специални критерии и, най-вече, показатели за ефективност и ефикасност.

В този смисъл имам към докторанта следния въпрос:

Според него съществуват ли в теорията и практиката подходи или конкретни модели, които биха позволили интеграция на двете функции до степен, която позволява количествени методи за оптимизация? Ако отговорът е „да“, бих го помолил при защитата да аргументира как това би могло да се осъществи на практика.

## **8. Заключение**

Посочената от мен критична бележка в никакъв случай не нарушава общата ми висока положителна оценка за работата като цяло. Получените резултати са ценни от теоретична и практическа гледни точки, като са налице съществени приноси моменти.

Въз основа на гореизложеното предлагам на уважаемите членове на Научното жури да се присъди на докторанта Александър Стоянов Марков образователната и научна степен „доктор“ по 3.8 Икономика и управление по отрасли (енергетика, инфраструктура, публични услуги)

05.06.2017 г.  
София

Подпис: .....  
(доц. д-р Георги Забунов)