

## РЕЦЕНЗИЯ

от доц. д-р Тони Драганов Трайков – ГГФ на СУ „Св. Климент Охридски“

(член на Научното жури, утвърдено със Заповед на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“ № РД 38-47/21.01.2022г. и решение на ФС на Геолого-географския факултет от 18.01.2022г. протокол №1)

Професионално направление – 3.7. Администрация и управление „Регионално развитие“

Научно звено: Катедра „Регионално развитие“ при ГГФ на СУ „Св. Климент Охридски“

Тема: **„Ролята на човешките ресурси и тяхната мотивация като водещ фактор за развитието на СУ „Св. Климент Охридски““**

Редовен докторант: Илияна Александрова Янева

Научен ръководител: проф. д-р Климент Минев Найденов

### 1. ДАННИ ЗА ДОКТОРАНТА

Редовният докторант Илияна Александрова Янева е родена на 02.06.1976г. През 2000 г. завършва бакалавърска степен – специалност Икономика на кооперациите в УНСС. През периода 2001-2003 г. завършва магистърска програма в Стопанския факултет на Техническия университет - София по специалност Публична администрация. От 2003 г. Илияна Янева е магистър по публична администрация. През 1995-1996 г. Илияна Янева заема позиция секретар-организатор във филмова къща „Чаплайн филм“. От 1998 до 2010г. работи като социален работник в Дирекция Социално подпомагане „Възраждане“. През 2010 – 2012 г. е ръководител сектор Личен състав и ТРЗ в СУ „Св. Климент Охридски“ - Департамент за информация и усъвършенстване на учители – гр. София, бул. „Цар Борис III“ № 224. От 2012 до 2014 г. тя е на позиция Организатор по труда/инспектор в Личен състав в Ректората на СУ „Св. Климент Охридски“ - гр. София, бул. „Цар Освободител“ № 15. От 2014 г. до настоящия момент Илияна Янева заема длъжността ръководител сектор „Администриране на персонала“ в СУ „Св. Климент Охридски“ – Ректорат, гр. София, бул. „Цар Освободител“ № 15.

Редовният докторант Илияна Янева владее разговорно и писмено английски език (ниво B1) и руски език (ниво A2). В своята работа тя проявява отговорност, коректност и адаптивност, добри комуникационни умения и толерантност. Има организационен опит, свързан с познаването на разпоредбите на българското трудово законодателство и тяхното прилагане в практиката. Притежава много добри компютърни умения и компетенции, свързани с владееене на MS Office, Internet, програмна система Омекс – Кадри. Илияна Янева има интереси и познания в областта на управлението на човешките ресурси. В нейната работа се отличава с готовност за поемане на отговорности и желание за постоянно усъвършенстване. Притежава свидетелство за управление на МПС, категория В.

## **2. ДАННИ ЗА ДОКТОРАНТУРАТА**

Със заповед РД 20-168/25.01.2018 г. Илияна Александрова Янева е зачислена на редовна докторантура по професионално направление 3.7. Администрация и управление, докторска програма „Регионално развитие“ към катедра „Регионално развитие“ на ГГФ на СУ „Св. Климент Охридски“, считано от 01.02.2018 до 01.02.2021 г. За научен ръководител е определен проф. д-р Климент Минев Найденов. Със заповед РД 20-2181/16.12.2020 г. е удължен срокът на редовната докторантура, считано от 01.02.2021 до 01.08.2021 г. На свое заседание Катедреният съвет на катедра РР от 30.06.2021 г. въз основа на изпълнението на индивидуалния учебен план и постигнатите положителни резултати, предлага на членовете ФС на ГГФ да отчислят Илияна Янева с право на защита, считано от 01.08.2021 г. На заседание на ФС на ГГФ, проведено на 06.07.2021 г.(протокол № 8) прие положителната атестация на редовния докторант и я отчисли с право на защита, считано от 01.08.2021 г. Със заповед РД 20-1342/14.07.2021 се отчислява с право на защита поради изтекъл срок, Илияна Александрова Янева, редовен докторант към ГГФ, считано от 01.08.2021 г.

На заседание, проведено на 07.01.2022 г. (протокол №1) Катедреният съвет на катедра РР към ГГФ на СУ, обсъди и насочи към защита дисертационния труд на Илияна Янева. Решението бе потвърдено от ФС на ГГФ на СУ.

Със заповед РД 3847/21.01.2022 е утвърдено Научно жури в състав:

- 1.Проф. д-р Климент Минев Найденов
- 2.Доц. д-р Тони Драганов Трайков
- 3.Проф. д-р Иван Гатев Марков
- 4.Проф. д-р Милен Руменов Пенерлиев
- 5.Доц. д-р Камен Димитров Петров

Резервни членове:

- 1.Проф. д-р Ганета Минкова Минкова – СУ
- 2.Проф. д-р Венета Стоянова Гайдарджиева

## **3. ДАННИ ЗА ДИСЕРТАЦИЯТА И АВТОРЕФЕРАТА**

Представеният за обсъждане дисертационен труд на тема „Ролята на човешките ресурси и тяхната мотивация като водещ фактор за развитието на СУ „Св. Климент Охридски“ е в обем от 220 стр. В посочения обем са включени 30 диаграми и 20 таблици. В края на работата са подредени 3 броя приложения, свързани с използваните в изследването методи. Списъкът на литературни източници, използвани в разработката, включва 42 заглавия на български и 11 на английски език. Отделно са посочени още 15 статии по разглежданата проблематика, 22 нормативни документа и 6 интернет източници. В общия обем на разработката са включени също направените с изследването научни и научно приложни приноси, както и декларация за оригиналност на дисертационния труд.

Актуалността и значимостта на темата на дисертационния труд произтича от мястото и значението на СУ „Св. Климент Охридски“ в системата на висшето образование в България, както и от необходимостта от непрекъснато усъвършенстване на дейността на преподавателите и

служителите, отговорни за поддържането и издигането на неговия авторитет у нас и зад граница. Актуалността на разработката се увеличава и във връзка с предстоящите реформи по реструктурирането на университетите в България с цел повишаване качеството на висшето образование.

В структурно отношение дисертационният труд се състои от уводна част, три глави и заключение. Отделните глави са с различен обем, съобразно спецификата на тяхното съдържание. В уводната част на дисертационния труд докторант Янева аргументирано е защитила актуалния характер на изследваната проблематика. Освен значимостта на разглежданите въпроси е посочено обстоятелството, „че до този момент почти няма направен подробен анализ на структурата и въздействието на мотивационните фактори, оказващи влияние върху работата на университетските преподаватели и служители“. Важно значение за последователния и логически обоснован подход при анализите в отделните части на разработката има ясната и точна формулировка на обекта и предмета на научното изследване. Същото може да се каже и за посочената основната цел и конкретните задачи за нейното реализиране. От гледна точка на предстоящите у нас реформи във висшето образование, в целта на изследването могат да се включат и възможностите за прилагане на методиката на проведеното изследване и в други университети на страната. Специално внимание в уводната част на разработката е отделено на подбора на научните методи и възможностите за тяхното използване.

Глава I на дисертационния труд е със заглавие „Теоретични аспекти на управлението и мотивацията на човешките ресурси“. Нейната изцяло теоретична насоченост позволява подробното и задълбочено разглеждане и анализ на всички основни понятия, методи и подходи и др., свързани с управлението на човешките ресурси, тяхното обучение, развитие и начини за мотивация. Във връзка с процеса на мотивация са представени в систематизиран вид съществуващите различни школи и теории. Особено внимание е отделено на подходите за създаване на ефективна мотивационна среда чрез балансираното използване на материални и нематериални стимули за мотивиране на служителите в организацията. Доброто познаване на основните теоретични постановки е позволило на докторант Янева да се справи успешно с осмислянето на богатия набор от заглавия по темата и прилагането на придобитите знания в анализа на значителната по обем информация, свързана с управлението и мотивацията на човешките ресурси в СУ „Св. Климент Охридски“. В този смисъл съдържанието на първа глава може да се определи като базисно от теоретична гледна точка за постигането на основната цел на дисертационния труд, а именно „Да се разкрият факторите, които оказват влияние върху мотивацията на преподавателите и служителите в Университета, да се анализират силните и слабите страни на провежданата мотивационна политика и да се предложат научно обосновани решения, методи и препоръки за повишаване на мотивацията на преподавателите и служителите в СУ „Св. Климент Охридски“, чрез които да се увеличи заинтересоваността на отделния индивид за постигане на общите цели на организацията“.

Съдържанието на II глава представлява подробна характеристика и оценка на дейността, организацията на управлението и мотивационната политика на Софийския университет „Св. Климент Охридски“. В хронологичен порядък докторант Янева проследява създаването и основните моменти от развитието на най-старото и най-авторитетно висше учебно заведение в България. Като неоспоримо доказателство за значението на Софийския университет като най-значим учебен и изследователски център у нас, са посочени най-високите оценки при институционалната и програмните акредитации на Националната агенция за оценяване и

акредитация. В резултат са първите места, заемани от Софийския университет, в почти всички професионални направления, в които предлага обучение. Освен това, той е и единственият български университет сред първите 1000 в съществуващите международните класации.

Основно място в съдържанието на II глава заемат въпросите, свързани с организацията на управлението и мотивационната политика на СУ „Св. Климент Охридски“. В съответствие с една от задачите, поставени в уводната част на дисертационния труд, докторант Янева разглежда значението на политиката, методите и средствата за мотивация на преподавателите и служителите, работещи в Университета. Обвързвайки принципите на мотивационната политика с действащите документи по организацията на дейността и управлението на Софийския университет, авторът на изследването насочва вниманието си на първо място към ролята и начина на формиране на работната заплата и другите форми за материално стимулиране. Много доброто познаване на съществуващата нормативна база от страна на докторанта определя направения задълбочен анализ и на допълнителните трудови възнаграждения и тяхното обвързване с особеностите на трудова дейност, квалификацията на преподавателите и служителите и срочното и качествено изпълнение на професионалните задължения. Част от цялостния анализ на възможностите за мотивация на персонала, направен от докторанта, включва и осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, социално-битови условия и социална защита. Според мнението на автора на изследването, много добри възможности в тази насока предоставя сключването на Колективен трудов договор на работещите в Софийския университет с цел договаряне на по-добри условия от уредените с разпоредби в различни нормативни актове. В това число попадат допълнителните трудови възнаграждения, ползването на платения годишен отпуск, допълнителен отпуск за родители с две и повече деца и др. Не на последно място по значимост, докторант Янева анализира и възможностите за оптимизиране на мотивационната политика, свързани с повишаване на преподавателската мобилност и развитието на сътрудничество с университети от различни страни, участие в голям брой международни научни проекти и контакти с учени от различни националности. В този смисъл значението на този начин за мотивация на преподавателския състав на Университета може да бъде представено още по-убедително при използването на примери за броя на участниците в различните форми на международно сътрудничество.

С най-голяма практико-приложна стойност е съдържанието на глава III, в която е представена методиката на проведеното от докторант Янева самостоятелно емпирично изследване, както и цялостен анализ на получените резултати. Като отделни етапи в процеса на реализация на изследването са разгледани избрания теоретичен модел, съдържанието и използваните методи. С цел гарантиране на неговия представителен характер са подбрани участници с различни характеристики, в т.ч. заемана позиция, квалификация, продължителност на трудовия стаж, ръководни функции и др. По-големият дял сред тях на хабилитирани лица (професори и доценти), според автора на изследването, може да се обясни с по-високата им степен на ангажираност и съпричастност със задачите и мисията на Софийския университет и тяхното желание за подкрепа и развитие. Такъв подход при подбора на участниците може да се приеме за рационален като се има предвид обстоятелството, че хабилитираните лица и особено ръководителите на факултети и катедри, са пряко ангажирани със задачите по организацията и мотивацията на персонала. Диференцираното разглеждане на различните мотивационни фактори и тяхното отражение в крайните резултати от проведеното изследване, са в основата на направените от докторант Янева конкретни препоръки. Напълно обосновано, опирайки се на получените резултати, тя определя насоките за оптимизиране на провежданата в Софийския

университет мотивационна политика. Конкретните препоръки в тази насока са свързани с отчетеното разминаване между значимостта и степента на удовлетвореност на определени фактори като възнаграждение, допълнително материално стимулиране, материална и техническа осигуреност, работа в екип, добри междуличностни взаимоотношения, ефективно управление, коректни взаимоотношения с прекия ръководител, компетентност, интересна и предизвикателна работа и дори възможностите за творчество. Според добре обоснованото авторско мнение, това са фактори с висок мотивационен потенциал, на които трябва да се обръща повече внимание в перспектива като се предприемат мерки за тяхното задоволяване. Отчитайки спецификата на дейността на Софийския университет, неговото значение и авторитет, докторант Янева предлага четири хипотези за влиянието на различните фактори върху мотивацията на неговите преподаватели и служители. След обстоен сравнителен анализ тя се спира на четвъртата от тях, в основата на която е постигането на синхрон между потребностите и желанията на служителите и целите на организацията. В подкрепа на този извод, е обстоятелството, че над 80% от участниците в изследването изпитват гордост от факта, че са част от Софийския университет и чрез своите действия спомагат за неговото развитие и успех.

Положителните резултати, постигнати в разработката, дават основание за направеното от докторант Янева обобщение, че използваната методика за определяне факторите за мотивация на преподавателите и служителите може да бъде основа за усъвършенстване на мотивационната политика в СУ „Св. Климент Охридски“, както да бъде успешно използвана и в други висши учебни заведения в България.

Авторефератът в обем от 45 с. отговаря на съдържанието на дисертационния труд. Той е изготвен в съответствие с изискванията на Закона за развитие на академичния състав на Република България и Правилника за неговото приложение. Съобразно изискванията, към автореферата е приложена и декларация за оригиналност. Като препоръка може да се посочи необходимостта от включване и на съдържание в началото на автореферата, в което да се посочат страниците, на които са представени отделните глави на дисертационния труд.

#### **4. НАУЧНИ ПРИНОСИ**

Справката за приносите на дисертационния труд съдържа 4 на брой самостоятелно формулирани приноса:

1. Дисертационното изследване представлява първи опит за системен научен анализ на мотивационния профил на преподавателите и служителите в СУ „Св. Климент Охридски“ въз основа на представително социологическо проучване.
2. На базата на получените резултати от изследването са изведени научнообосновани изводи за основните характеристики на мотивацията на служителите и преподавателите в Софийския университет, които са диференцирани по различни категории.
3. Получените резултати от изследването имат практико-приложен характер и могат да бъдат използвани за целите на политиката в областта на човешките ресурси в Университета, за подобряване на мотивацията, ефективността на работата и при набирането и развитието на персонала.
4. Направените теоретични изводи и получените емпирични резултати обогатяват управленческата наука с нови знания за мотивацията в работната среда във висшето

образование в Република България, които могат да послужат за развитие на нейната теория и разширяване на познанието, свързано с една специфична среда, каквато е висшето училище.

Така формулираните приноси отразяват обективно ползите от проведеното задълбочено научно изследване. Първите два приноса са с преобладаваща теоретико-методологична насоченост, ориентирана към създаването на цялостен системен подход за провеждане на социологическо изследване и анализ на получените от него резултати, свързани с мотивацията на преподавателите и служителите в Софийския университет. Третият и четвъртият принос имат практико-приложна ориентация, свързана с оптимизацията на политиката на мотивация на персонала в Университета с цел подобряване на работния процес и създаване на предпоставки за по-ефективно кариерно развитие. В този смисъл съществуват възможностите за прилагане на опита на Софийския университет и в други висши училища в страната.

## **5. ПУБЛИКАЦИИ И УЧАСТИЯ В НАУЧНИ ФОРУМИ**

Във връзка с дисертационния труд е представена 1 публикация:

Янева, Ил., Найденов Кл. (2021) Управление и мотивация на човешките ресурси в зависимост от условията на пазара на труда и демографската ситуация в страната. Сборник доклади от научна конференция „География и регионално развитие“, Созопол, септември 2021г. Публикацията е свързана с темата на дисертационния труд и отразява съществени моменти от неговото съдържание.

## **6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Представеният за рецензиране дисертационен труд разглежда актуални и значими въпроси, свързани с организацията на управлението на човешките ресурси и тяхната мотивация в СУ „Св. Климент Охридски“. Направеният анализ на съдържанието на дисертационния труд дава основание да се каже, че поставената в увода основна цел и задачи са изпълнени и това придава завършен вид на проведеното научно изследване. Отчитайки постигнатите положителни резултати на разработката и свързаните с тях научни приноси, предлагам на Уважаемите членове на Научното жури да присъдят на Илиана Александрова Янева образователната и научна степен „доктор“.

доц. д-р Тони Др.Трайков

11.03.2022г.