

СТАНОВИЩЕ

ОТ ПРОФ. Д-Р МИЛЕН РУМЕНОВ ПЕНЕРЛИЕВ,
КАТЕДРА „ГЕОГРАФИЯ, РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И ТУРИЗЪМ“
ШУ „ЕПИСКОП КОНСТАНТИН ПРЕСЛАВСКИ“

по процедура за придобиване на ОНС „доктор“ по проф. направление

3.7. Администрация и управление. „Регионално развитие“

с дисертант Илияна Александрова Янева с

**тема: РОЛЯТА НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И ТЯХНАТА МОТИВАЦИЯ КАТО
ВОДЕЩ ФАКТОР ЗА РАЗВИТИЕТО НА СУ“СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ**

Данни за процедурата.

Процедурата за придобиване на ОНС „доктор по...“ е в проф. направление 3.7. Администрация и управление. „Регионално развитие“ с дисертант Илияна Александрова Янева, а аз съм определен със Заповед РД-38-47/21.01.22 г. за член на научното жури. С протокол 1 от първо заседание на същото съм определен да изготвя Становище. Темата на дисертационният труд е: РОЛЯТА НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И ТЯХНАТА МОТИВАЦИЯ КАТО ВОДЕЩ ФАКТОР ЗА РАЗВИТИЕТО НА СУ “СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ. Всички срокове са спазени. Всички документи получих пълнокомплектни, съгласно нормативните документи. Становището по дисертацията е изготвено съгласно законовите изисквания (ЗРАСРБ, Правилника за прилагане на ЗРАСРБ, Правилника на СУ „Св. Климент Охридски“).

Данни за кандидата.

Илияна Янева е родена на 2 юни 1976 г. През 2000 г. завършва бакалавърска степен в УНСС, София по „Икономика на труда“, а през 2003 г. и магистратура по „Публична администрация“ в Технически университет – София. Владее английски и руски на професионално ниво. Професионалното и развитие протича през голяма част от нейната кариера в СУ „Св. Климент Охридски“, като в момента е ръководител сектор „Администриране на персонала“ в същата институция. Придобитият опит, заеманите професионални позиции са в пълен унисон и с темата на дисертационния труд.

Анализ на дисертационния труд.

Общият обем на предложеният за анализ научен труд е 218 стр., като в този обем се включват и: 6 стр. литературна справка (общо 90 литературни източника и 6 електронни ресурса), 6 стр. приложения и описани приносни моменти. В общия обем са използвани за визуализация 38 фигури и 20 таблици.

Структура: Дисертационният труд е структуриран в Увод, три глави и Заключение. Общата оценка е за един добре балансиран материал, правилно структуриран, форматиран и визуализиран. Целта, предмета и обекта на изследването са адекватно изяснени. Задачите дават яснота в логиката и действията при научното изследване. В хода на анализа се установява, че те получават своя точен анализ.

Първа глава е теоретична и наименована *Теоретични аспекти на управлението и мотивацията на човешките ресурси*. Тя представлява теоретична постановка на

изследвания проблем. В нея се разкриват същността на управлението и мотивацията на човешките ресурси, еволюцията в тяхното възприемане и съвременните тенденции при формирането на стратегии и политики за повишаване на мотивацията и ангажираността на работещите. Разкрити са основните понятия свързани с мотивацията. Направен е преглед на научната литература по отношение на използваният понятиен апарат. Много добро впечатление прави умелото интерпретиране на научните постановки, вплитането на интердисциплинарни връзки (особено с психологията), а това е важна основа за правилното последващо научно изследване. Анализирани са основните мотивационни фактори, които в последствие се подлагат на апробиране в конкретното изследване на кадрите на СУ.

Втора глава е наименована *Характеристика на дейността, организацията на управление и мотивационната политика на Софийския университет „Св. Климент Охридски“*. По същество това е преглед на нормативната документация в СУ имаща отношение към тематиката на дисертационния труд. Общият обем на тази глава е 10 стр., което по наше мнение е било възможно съотнасянето ѝ към други части на дисертацията.

Същността на изследването е видно в трета глава: *Методика и данни от проведеното емпирично изследване*. Тук дисертанта показва уменията си за провеждане на самостоятелно научно изследване. Правилно са използвани всички елементи на едно успешно анкетно проучване: видове анкетиране, предметно съдържание на анкетата, подбор на начини за прилагане (по същество интернет анкетиране), подбор на респонденти (брой, стандартни отклонения) и пр. По същество това е първо подобно изследване на мотивацията на заетите в СУ, а до колкото ми е известно липсват подобни пълни, целенасочени изследвания по тази тематика в другите български ВУ. Това определя „теренът“ на провеждане на подобно изследване като моделен и с голяма съотносимост към други подобни институции.

Без да анализираме конкретно всеки параметър на изследването все пак е редно да маркираме, че т. нар. външни за човека мотиватори са водещи за развитието на състава на едно учебно заведение. Това е в унисон и с нашите наблюдения. Справедливото заплащане, гъвкавото работно време са все категории, които не бива да се пренебрегват от съответните държавни органи, имащи отношение към тях. Признанието на личните постижения и усилия и творческото развитие е показател с висок мотивационен потенциал и определен като особено значим от изследваните лица. Над 80% от тях му поставят висока и най-висока оценка. Осигуряването му от работодателя е важен критерий за успеваемостта на цялата институция. Правилно анализът е насочен и към времевия диапазон на заетите. Продължителността на годините стаж върху отделните мотиватори е изключително важен, новаторски елемент е изследването.

Цялата тази част от дисертационния труд показва умел анализ, модерен поглед, актуални изводи от един работещ в системата научен работник и администратор. Изграденият мотивационен профил доказва това. Всъщност според нас това е главният приносен момент в изследването.

Основната препоръка към цялостното изложение е формулиране на съответните изводи към всяка от главите на настоящият труд.

В *заключението* на дисертацията са обобщени основните изводи от проведеното теоретично и емпирично изследване относно факторите, определящи мотивацията на човешките ресурси в СУ „Св. Климент Охридски“. Систематизирани са основните насоки за подобряване и усъвършенстване на мотивационната политика на Университета.

Оценка на получените научни и научно-приложни резултати и приноси моменти.

Актуалността от подобна тематика на научно изследване е безспорно доказана. Така също и заложената водеща изследователска хипотеза. Изведени са 4 приносни момента, които са адекватни на научното изследване. По наше мнение е било възможно формулирането и на други още по-конкретни приноси: напр. разработен мотивационен профил и др. Това подсилва още повече качествата на подобни изследвания.

Оценка на автореферата.

Предложеният на вниманието автореферат на дисертационен труд е разработен съгласно установените правила. Отговаря на всички изисквания. В съдържателно отношение отговаря на всички отразява напълно извършената авторска дейност в труда, като включва всички необходими елементи. В синтезиран вид правилно насочва към основните „репери“ на дисертационния труд. Описани са приноси и публикации по темата.

Лични впечатления и препоръки.

По този изцяло модерен, иновативен труд забележки нямам. Препоръчвам да е основа за разработване на мотивационна стратегия на Университета, което ще е най-добрият възможен вариант за инфилтрирането му в практиката.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Въз основа на приложените справки и документи, на анализа на предоставеният ми за становище научен труд, убедеността че автора (дисертанта) е изпълнил всички минимални (и не само) изисквания за успешна защита, предлагам на членовете на Научното жури да гласуват положително за присъждане на ОНС „доктор по...“ на докторант Илияна Александрова Янева, проф. направление 3.7. Администрация и управление. Регионално развитие за дисертацията ѝ на тема „*Ролята на човешките ресурси и тяхната мотивация като водещ фактор за развитието на СУ*“ *Св. Климент Охридски*“. **Аз също гласувам ЗА!**

11.03..2022 г.
Шумен

изготвил Становището:
/проф. д-р М. Пенерлиев/

