

СТАНОВИЩЕ

От: **Доцент. д-р Камен Димитров Петров**, катедра „Регионално развитие“, УНСС, научна специалност „Народно стопанство (Геоикономика и регионално развитие) “

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки; професионално направление 3.7. Администрация и управление (Регионално развитие), СУ Св. Кл. Охридски“

Автор на дисертационния труд: Илияна Александрова Янева

Тема на дисертационния труд: **“ РОЛЯТА НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И ТЯХНАТА МОТИВАЦИЯ КАТО ВОДЕЩ ФАКТОР ЗА РАЗВИТИЕТО НА СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“**

Основание за представяне на становището: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № РД- 38-47/21.1 2022г. на Ректора на СУ Св. Кл. Охридски

1.Информация за дисертанта

Докторант Илияна Александрова Янева е родена през 1976 година, завършила е УНСС през 2000 година в специалност „Икономика на труда“, през 2003 година магистърска степен по „Публична администрация“ в Технически университет –град София. В трудовата си дейност работи в обществената сфера, от 2010 година в сферата на човешките ресурси в администрацията на Софийски университет. От 2014 година заема длъжността „ръководител сектор „Администрация на персонала“. Обучението в докторантура се извършва в редовна форма на обучение по програма „Администрация и управление (Регионално развитие) със Заповед № РД 20-68/25.01.2018 г. Тя е изпълнила изцяло и в срок своя индивидуален учебен и изследователски план. С решение на ФС от 18.01.22 г. протокол №1 на ГГФ е отчислена с право на публична защита пред научно жури на основание чл. 9, ал. 2 от ЗРАСРБ.

2.Обща характеристика на представения дисертационен труд

Дисертационният труд е с обем от 221 страници и се състои от увод, три глави, заключение, списък на използваната литература (96 източника) и приложение. За онагледяване на представената информация са използвани 8 фигури, 20 таблици, 30 диаграми и 3 приложения. В увода са представени: актуалността на изследваната проблематика, целта, задачите, обект, предмет, изследователска теза, основните методи, които са използвани в изследването, и ограничения на изследването. Темата на дисертационния труд безспорно е актуална. Основанията ми за това твърдение са най-малко три. Като започнем с фокус върху проблематиката, свързана с анализ на взаимовръзката между балансираната система от показатели за ефективност, които оказват влияние върху мотивацията на преподавателите и служителите в Софийски университет. Второ от динамиката, с която се въвеждат иновациите в образователните услуги, както и промяната на социално икономическата обстановка, поставя на преден план предизвикателства свързани с анализиране на мотивационните нагласи и потребности на служителите и преподавателите, работещи на основен трудов договор към мотивираност, компетентност, адаптивност, ориентиран към постигане на целите на Университета. На трето място липсата на цялостни и мотивирани изследвания свързани с извеждане на научнообосновани изводи и препоръки за прилагане на мотивационен подход, методи и средства по отношение на преподавателите и служителите, работещи в СУ „Св. Климент Охридски“(СУ). Може да приемем, че проблемната област е във

фокуса на водещите концепции за управлението на човешките ресурси и балансираните системи от показатели за ефективност. Целта на изследването е добре макар и по-общо формулирана, задачите кореспондират с целта, което подпомага нейното постигане. Предмет на научния анализ са управленските и организационните аспекти на дейността, свързана с мотивацията на човешките ресурси, а обект са служителите работещи на основен трудов договор в СУ. В увода са представени и ограниченията на изследването. Първа глава включва анализ на теоретичните концепции за същността и развитието и мотивацията на човешките ресурси. Тук са анализирани различни концепции, свързани със същността, ролята, управлението, мотивацията и развитието на човешките ресурси в организацията. Глава втора включва анализ характеристика на дейността, организацията на управление и мотивационната политика на Софийския университет. Глава трета е посветена на оценка и анализ на емпиричното проучване от показатели за ефективност като инструмент за развитието на човешките ресурси в университетска среда. Фокусът върху използването на анкетата като форма за провеждане на емпиричното проучване. установените резултати от извършения системен анализ на събраните данни и изведените статистически зависимости. Анализът обхваща открояването на водещите мотивационни фактори за преподавателите и служителите, както и тяхното съпоставяне с възможностите за задоволяването им чрез работата в Университета. Бележите ми са в структурно отношение, неприемливо е втора глава да бъде в този обем. Предлагам в заключителния вид авторката да осъществи преместване от трета глава на параграфи от 1 до 6.1 включително във втора, а трета глава да започне с параграф 4 от първа глава и продължи с 6.2, 6,3 така работата, ще бъде структурирана класически. На практика разместванията няма да нарушат работата, но ще придадат необходимия стил и класическа балансирана структура на труда. Постигнатите резултати в дисертационния труд показват, докторант Янева има способности за провеждане на самостоятелно задълбочено научно изследване, което обхваща както подготовка на съответната методическа рамка и осигуряване на съответните емпирични данни така и задълбочено интерпретиране на получените резултати. Цялостната ми оценка за труда е положителна.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

В представения дисертационен труд се систематизират резултатите от успешното изпълнение на поставените изследователски задачи, сред които се очертават анализът на основните теоретични концепции както за ролята на управлението и развитието на човешките ресурси. В научното изследване са използвани научни методи анкета, анализ, синтез, индукция, дедукция. Дисертационният труд е разработен в логическа последователност с някои редакционни бележки. Приложената методология е подходяща за постигане на поставената цел и задачи. Получените в резултат на изследването научни и научно - приложни резултати ще бъдат от полза за научното изследване на проблемите с мотивацията. Успешното изпълнение на поставените изследователски задачи и цели на дисертационния труд е основа за формираните приноси моменти на дисертацията, които са обект на следващата част от настоящето становище. Приемам систематизираните от автора приноси като за целите на настоящето становище е необходимо да се акцентира както върху проучените и селектирани ключови теоретични концепции за човешките ресурси и тяхното развитие в организациите като основа за изграждане на методически подходи за ефективно управление и развитие на хората в работните екипи така и върху систематизираните и анализирани концептуални характеристики на управление на изпълнението при мотивацията.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Научните и научно приложните приноси и резултати в дисертационния труд допринасят за обогатяване на информационната база за вземане на решения за усъвършенстване на системите за управление и развитие на човешките ресурси в контекста на динамиката на организационното представяне и определяне на мотивацията на служителите. Дисертант Янева чрез резултатите от своето анкетно проучване, анализи и оценки успява да докаже възможността за използването на съвременна методика за мотивационен профил, мотивационен климат, удовлетвореност и мотивация. Можем да приемем, че са систематизирани основните насоки за подобряване и усъвършенстване на мотивационната политика на Университета и създаване на условия за изграждане на нова управленска култура, в която се преплитат традиции и ценности и се установяват принципи като етичност, приемственост, лоялност и ангажираност за реализирането на неговата мисия и визията за развитие. Приемам предложените приноси.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

Докторант Янева е представила публикация свързана с управление и мотивация на човешките ресурси в зависимост от условията на пазара на труда и демографската ситуация в страната. Предложената публикация изцяло отговаря на дисертационния труд.

6. Оценка на автореферата Авторефератът коректно отразява основните моменти в дисертационния труд. Той е разработен съгласно изискванията и представя прилаганите изследователски методи и постигнатите резултати. Приносите са открити и ясно формулирани.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси.

Естествено е в докторския труд да се открият някои неточности както по същество, така и от формално естество, които нямат тежестта да променят положителната ми оценка за работата. Препоръчвам докторантката Илияна Янева да продължава научните си изследвания и да прилага на практика постигнатите резултати в дисертационното изследване.

8. Заключение

Дисертационният труд съдържа научни, научно-приложни и приложни резултати, които представляват оригинален принос в науката и отговарят на всички изисквания на 4 Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ) и Правилника за прилагане на ЗРАСРБ.

Като отчитам актуалността и значимостта на извършеното научно изследване, визираните научно-приложни резултати и направените конкретни предложения за управленската практика, давам положителна оценка на дисертационния труд и предлагам на почитаемите членове на Научното жури, на основание чл. 6 от ЗРАСРБ да подкрепят присъждането на образователната и научна степен „доктор” на дисертант Илияна А. Янева, по професионално направление „3.7 Администрация и управление“, научна специалност: “Администрация и управление (Регионално развитие)“.

14.03.2022 г.
Гр. София

Изготвил:
(доц. д-р Камен Петров)