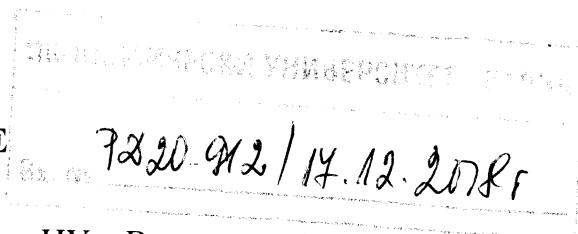


## СТАНОВИЩЕ



**Изготвил становище:** доц. д-р Добрин Добрев, ИУ – Варна, к-а „УА”

**Автор на дисертационния труд:** Петър Красимиров Петров

**Тема на дисертационния труд:** „Усъвършенстване на управлението на водните ресурси в „Напоителни системи“”.

### **I. Общо представяне на дисертационния труд.**

Дисертационният труд на Петър Петров има за предмет на изследване управлението на човешките ресурси. Общият обем е 184 страници. Ръкописът включва въведение, три глави и заключение. В тях се съдържат 28 таблици и 47 фигури. Списъкът на използваната литература обхваща 247 заглавия, в т. число 44 на български, 201 на английски език и нормативни източници. Приложенията са 13.

**Структурата на труда** е логически издържана. Тя е подчинена на основната изследователска теза и е ориентирана към постигане на целта чрез изпълнение на поставените задачи.

Обзора на литературните източници предполага осъществяването на коректно изследване на теоретичните постановки и предоставя възможност на автора за обобщения и изразяване на лична позиция.

Обемът на дисертационния труд е оптимален. Отделните части на разработката са съотносими, с лек превес на първа глава.

Илюстративния и емпиричния материал са на високо ниво. Това дава възможност на автора да демонстрира умения в синтезирането, обобщаването и представянето на информация.

Като приложения са представени анкетната карта и резултатите от статистическата обработка на емпиричните данни.

### **II. Преценка на структурата и съдържанието на дисертационния труд.**

Избраната тема на дисертационното изследване се отличава с актуалност, най-малко по следните причини, а именно – определящото въздействие на трудовите ценности върху резултатите от работата, и все по специфичната връзка между служителите и мениджмънт по отношение на УЧР.

Дисертационния труд е ориентиран към недостатъчно изследвана предметна област от УЧР. Задълбочено са представени теоретичните концепции относно трудовите ценности – същност, характеристики, класификация, моделиране. Проследени са механизмите на въздействие на ценностите върху поведението. Представени и анализирани са методиките за изследване на трудовите ценности. Проведено е емпирично изследване. На тази база е изведена техника за измерване и трансформиране на трудовите ценности в нагласи и мотиви. Допълнителен резултат от изследването е изведената връзка на ситуационните фактори с трудовите ценности.

Дисертационният труд като цяло притежава достойнства, които дават основание да бъдат дефинирани научни и научно – приложни приноси.

1. Разработен е теоретичен модел на връзката „трудови ценности – нагласи към дейностите по УЧР“.

2. Адаптирани са методика и инструментариум за емпирично изследване на взаимодействието между ценности и нагласи към УЧР.

3. Разработена е концепция за операционализация на трудовите ценности в нагласи и мотиви на служителите.

Справката за приносите, съдържащи се в автореферата оценявам като реално отразяваща постиженията на автора.

#### **IV. Критични бележки и препоръки**

Осъществено е обхватно, детайлно и коректно изследване на множество и значими теоретични постановки. Препоръчителни са обобщенията и извеждането на по категорична авторова позиция.

Някои от описателните текстове в първа глава могат да бъдат редуцирани – това ще балансира общия обем.

Направените бележки и препоръки не омаловажават постигнатото и имат за цел да подпомогнат бъдещата работа на докторанта.

#### **V. Въпроси по дисертационния труд**

Авторът аргументира актуалността и значимостта на темата като обвързва трудови ценности, нагласи на служителите, поведение, УЧР.

**Уводът съдържа концептуалната рамка на дисертационното изследване.** Дефинирани са: **обект и предмет** на изследването; **цел и задачи** на изследването; **основна изследователска теза** и **три хипотези**. На този етап проличава яснотата и аргументираността на концепциите и идеите, заложените от автора. Същността на разработката се състои в моделиране на трудовите ценности и разработване на концепция относно връзката между ценности и отношение към управленски дейности.

Емпиричното изследване е ограничено до летищни оператори в страната. Работено е със значителен брой литературни източници и информация от последните няколко години.

Авторът използва коректен и подходящ понятиен апарат. Не се забелязват отклонения от темата и логически противоречия.

Както в анализа, така и в изведените на негова основа обобщени резултати, се демонстрират способности и аналитични умения. Обработена, анализирана, обобщена и оценена е значителна по обем информация.

За целите на изследването е проведено проучване, базирано на разработена анкетна карта. Структурата на въпросите предполага набиране на информация за обективизиране на изводи, заключения и обобщения. В този вид изследването може да претендира за представителност (до ограниченията, заложените в увода).

Авторефератът отговаря на изискванията и отразява коректно основни моменти от цялостното съдържание на дисертационния труд. В посочения списък с публикации и тяхната структура личи целенасоченост, а броят им е значителен.

В структурно и съдържателно отношение дисертационния труд отговаря на изискванията на чл. 34 ал. 2 и ал. 3 от Правилата за условията и реда за придобиване на научна степен и заемане на академични длъжности в ИУ - Варна.

### **III. Научни и научно–приложни приноси на дисертационния труд**

В контекста на резултатите от изследването, определете възможен набор от трудови ценности, които да се използват за профилиране на служители.

## VI. Заключение

Рецензираният дисертационен труд представлява добросъвестно осъществено научно – приложно изследване в област с настояща и бъдеща актуалност. Намирам формулираната цел и задачи за постигнати. Научните и научно – приложните приноси могат да бъдат определени като реални постижения на докторанта. Всичко това е основание да дам **положителна оценка на дисертационния труд** и да препоръчам на уважаемите членове на Научното жури да дадат положителен вот за придобиване от Петър Петров на образователната и научна степен „Доктор” по ПН 3.7 АУ, докторска програма „Социално управление“.

10.12.2018 г.

Изготвил становище:

  
/доц. д-р Д. Добрев/

**СТАНОВИЩЕ**

от доц. Емануела Иванова Райчева-Мутафова, д.и.

Медицински университет – Варна, Катедра по икономика и управление на здравеопазването

**Относно:** Дисертационен труд за присъждане на ОНС „доктор” по професионално направление 3.7.Администрация и управление, научна специалност „Социално управление”

на Петър Красимиров Петров

на тема: “ Релацията „Трудови ценности–нагласи към дейности по управление на човешките ресурси ” (по примера на летищните оператори) ”

**Основание:** Заповед на Ректора на Икономически университет – Варна № РД 06-3977 от 27.11.2018. за назначаване на научно жури и решение на научното жури от 03.12.2018.

***Общо представяне на дисертационния труд***

Дисертационният труд е представен на 252 страници и съдържа 28 таблици, 47 фигури и 13 приложения.

***Актуалност***

Актуалността на разработката произтича от факта, че въздействието на трудовите ценности върху нагласите за дейности по управление на човешките ресурси не са достатъчно добре разработени в научната литература. В същото време ние сме свидетели на нарастващото значение на ценностите и нагласите в поведението на човешките ресурси и тяхната все по-значима роля за крайните резултати от управлението и дейността на организациите.

***Цел и задачи***

Авторът е дефинирал ясно целта на разработката и за постигането ѝ е формулирал в логична последователност 6 основни задачи. Предметът и обектът на изследването са ясно определени. Представени са подробно основната теза и

изследователските хипотези, методите на изследване и източниците на информация. Коректно са описани ограниченията на проучването.

Начинът, по който докторантът е представил тази изключително важна част от дисертационния си труд, носи полза на авторите на бъдещи подобни проучвания, демонстрира задълбочената подготовка на докторанта по методика на научните изследвания и е комплимент за научното му ръководство.

### ***Структура на дисертационния труд***

Дисертационният труд е развит във въведение, три глави и заключение. Структурата отговаря на поставените задачи и на логиката на изложение.

Глава Първа представлява теоретико-методологически анализ на релацията между трудовите ценности и нагласите към дейности по управление на човешките ресурси. Разгледани са теориите и моделите на изследване на трудовите ценности, общото и различията между „ценност” и „нагласи”, задълбочено е представен моделът на индивидуално поведение MARS с акцент върху най-важните характеристики на поведението – мотивация, способност, роля, ситуационни фактори, поставен е фокус върху трудовите ценности в класификацията на ценностите. В тази част на разработката ясно личи авторовото мнение. Оценявам високо неговите определения на понятията „ценности” и „трудова ценности”, както и формулираните три равнища при класификацията на ценностите. Естествено следствие от теоретичния обзор е разработения Теоретичен модел на релацията „трудова ценности – нагласи към дейности по управление на човешките ресурси” в края на Първа глава.

Във Втора глава авторът представя методиката на емпиричното проучване. Направена е характеристика на обекта на изследването като е представена динамиката в развитието на сектора и е извършен сравнителен анализ на основните летища и летищни оператори. Високо оценявам извършените обзор на методиките за изследване на трудовите ценности, аргументацията за избор на методика, определянето на ключовите дейности по управление на човешките ресурси и идентифицирането на ситуационните фактори, дефинирането на изследователската извадка, методите за статистическо обективизиране.

Апробацията и интерпретацията на изследователските хипотези се съдържа в глава Трета. Прави впечатление коректният и задълбочен анализ на резултатите от емпиричното изследване. Това е здравата основа за направените изводи и насоки към подобряване на практическата дейност по управление на човешките ресурси.

Изключително високо ценя отпращените насоки за бъдещи изследвания. Такова поведение говори за задълбочено познаване и устойчив интерес към проблематиката, за самочувствие и научна етика.

Авторефератът и посочените публикации представят съществени части от дисертационния труд.

### ***Идентифициране и оценяване на приносите***

Приносите на автора са обективно представени. От тях бих открила разработения теоретичен модел и неговата модификация въз основа на емпиричните резултати, както и разработените методика и изследователски инструментариум за емпирични изследвания в областта на връзката между трудовите ценности и нагласите за дейности по управление на човешките ресурси.

### ***Критични бележки и препоръки***

С оглед актуалността и значимостта на постигнатото, бих препоръчала разширяване територията на изследване и апробиране на методиката в други сектори.

### ***Заключение***

Оценявам труда на Петър Петров като актуален и значим. В него докторантът показва висока професионална компетентност, изследователска задълбоченост при изграждането на методиката, коректност при излагане на теоретичните основи и интерпретиране на резултатите и отговорност към последващи научни изследвания.

Представеният дисертационен труд удовлетворява напълно изискванията за присъждане на образователна и научна степен „Доктор” от Закона за развитие на академичния състав.

Въз основа на всичко това, напълно убедено **предлагам на Научното жури да присъди на Петър Красимиров Петров образователната и научна степен „Доктор” по професионално направление 3.7 Администрация и управление, научна специалност – Социално управление.**

Варна, 15.12.2018.

Доц. Ем. Мутафо̀ва, д.и.

Становище

РД 20-846 / 10.12.2018г.

за придобиване на образователна и научна степен „доктор“  
по обявена процедура от Икономически университет – Варна.

**Обща информация.****Автор на становището:**

доцент д-р Апостол Атанасов Апостолов.

**Основание за написване на становището:**Заповед на Ректора на Икономически университет – Варна № РД – 3977 /27. 11. 2018г.  
за избор на научно жури.**Автор на дисертационния труд:**

Петър Красимиров Петров.

**Тема на дисертационния труд:**„Релацията „ценности – нагласи за дейностите по управление на човешките ресурси“  
(на примера на летищните оператори)“**Общо представяне на дисертационния труд.**

Дисертационният труд е в обем от 252 страници, със следната структура:

Списък на таблиците - 4- 5с.

Списък на фигурите – 6-8с.

Въведение – 8 – 17с.

Първа глава – Теоретико-методологически анализ на релацията между трудовите  
ценности и нагласите към дейностите по управление на човешките ресурси – 18 – 76с.

Втора глава – Методика на емпиричното изследване – 77 – 120с.

Трета глава – Аprobация и интерпретация на изследователските хипотези – 121 – 162с.  
Заключение – 163 – 166с.Използвана литература – 167 - 164с. включва 261 източника, от които 44 на български  
език, 2 на руски, 201 на английски, 3 официални и нормативни документа, 11 интернет  
публикации.

Приложения – 185 - 252с.

Представената структура и съдържанието на отделните компоненти дават  
основание да преценим, че дисертационният труд отговаря на изискванията на чл.27,  
ал.2 от Правилника за прилагане на закона за развитие на академичния състав в  
Република България, специфичните изисквания на Икономически университет – Варна  
и установените норми.

**Преценка на структурата и съдържанието на дисертационния труд и мнение  
относно коректността на автореферата на дисертацията.**

1. Структурата на дисертационния труд се характеризира с балансираност и  
логическа последователност на отделните глави, в съответствие с изискванията  
на изследователския процес. В първа глава е направен анализ на основните  
понятия, модели и закономерности. Завършва с краен продукт - абстрактно-  
теоретичен модел на релацията трудови ценности и нагласи за участие в  
дейностите по управление на човешките ресурси. Във втора глава е представена  
методиката на емпиричното изследване – операционализация на теоретичния  
модел, изследователски инструментариум, организация на дейностите по  
регистрацията на данни, модели и методи за статистически анализ на данните. В



- трета глава е направен преход от емпиричните данни към проверка на хипотезите, с краен продукт модифициран модел на изследваната релация, с конкретни стойности на изследваните зависимости.
2. Предмет на дисертационния труд е материя, която изисква задълбочени интердисциплинарни знания за механизмите на човешкото поведение. За да се справи с посоченото предизвикателство, дисертантът е проучил голям обем от научна литература. Направен е задълбочен съдържателен анализ на съдържащите се в тях теории, модели, дефиниции на основни категории и закономерности. Синтезът на теоретичните постановки за същността на ценностите, нагласите и дейностите по управление на човешките ресурси дава възможност за разработване на оригинален теоретичен модел. Всичко това е демонстрация на задълбочени теоретични знания и способност за самостоятелно научно изследване.
  3. Тезата и формулираните хипотези са насочени към недостатъчно изследвани области на мотивационния процес. Измерването на релацията ценности – нагласи за дейност дава възможност да се разкрият по-задълбочено емоционалните съставки на мотивите за поведение в стопанските организации.
  4. Емпиричното изследване се характеризира с прилагането на съвременни методики, прецизен статистически апарат, умения за превръщане на теоретичните понятия в емпирични индикатори, логически преход от отделните факти към дефиниране на конкретни зависимости и емпирични закономерности.
  5. Отхвърлянето на една от изследователските хипотези насочва емпиричния анализ към търсене на опосредствани връзки, което поражда нова хипотеза, чието доказателство е оригинален принос на автора.
  6. Модифицираният теоретичен модел доказва динамичния и вероятностен характер на релацията между трудовите ценности и нагласите към дейностите по управление на човешките ресурси и може да бъде използван като изходна база за бъдещи изследвания в областта на организационното поведение.
  7. Авторефератът е структуриран в съответствие със съществуващите изисквания и отразява в достатъчна степен съдържанието и приносните моменти на дисертационния труд.
  8. Представените публикации са с висока научна стойност и отразяват стремежите на автора да изследва в по-голяма дълбочина различните аспекти от тематиката на дисертационния труд. По своето съдържание, структура и издателства, двата научни доклада и двете статии напълно съответстват с изискванията на чл.35 ал.1. от Правилата за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в Икономически университет – Варна (за образователна и научна степен „доктор”)

#### **Идентифициране и оценяване на научните и научно-приложните приноси на дисертационния труд.**

1. Приемаме, че изследването е насочено към слабо изследвана област от управлението на човешките ресурси. Нагласите за избор на определена линия на поведение са важен елемент от мотивационния процес и принос на автора е задълбоченото изследване на релацията „ценности – нагласи към изпълнение на определени дейности”.
2. Най-съществен е приносът при разработването на теоретичния модел на релацията „трудова ценности – нагласи към дейностите по управление на човешките ресурси”. Той е изцяло авторска идея и изпълнение.

3. Интересни решения са осъществени при разработване на методиката на емпиричното изследване. Адаптирането на различни методически инструменти към предмета и логиката на дисертационното изследване също притежава приносни характеристики. В тази област безспорен е приноса на автора при операционализацията на теоретичният модел, за да се стигне до конкретните индикатори за измерване на отделните факти и зависимости.
4. Значителна част от направените изводи и препоръки за механизмите на взаимодействие между трудовите ценности и нагласите към дейностите по управление на човешките ресурси, поради своята конкретност и практическа насоченост, също могат да се приемат като принос към организационното развитие на летищните оператори.

#### **Критични бележки и препоръки:**

Нямам критични бележки към дисертационния труд. Като научен ръководител на Петър Петров се убедих, че той притежава качествата на изследовател, който има усет към възприемане на нови идеи, препоръки и основателни критични бележки.

Препоръчвам му да продължи в този дух и да запази своите интереси към научното изследване.

#### **Въпроси към дисертанта:**

1. Едно от основните ограничения на дисертационното изследване е изключването на поведението като част от изследователския модел. Как би изглеждал концептуалния модел, ако към него се включи и поведението?

#### **Заклучение:**

Убеден съм, че представеният за защита дисертационен труд „Трудови ценности – нагласи към дейностите по управление на човешките ресурси” (по примера на летищните оператори) притежава необходимите качества и отговаря на условията за придобиване на научната степен доктор.

На основата на направените оценки и на общите впечатления от съвместната ни работа с Петър Красимиров Петров, предлагам на научното жури да му бъде присъдена образователната и научна степен „доктор”, по професионално направление 3.7. Администрация и управление, научна специалност „Соц

Варна  
8.12.2018г.

Подпис   
Доц. д-р Апостол А. Апостолов