

СТАНОВИЩЕ

във връзка с процедура за придобиване на образователна и научна степен
„доктор“ в СА „Д. А. Ценов“ – Свищов

Изготвил становището: доц. д-р Екатерина Димитрова Кюскиева-Арабска, научна специалност „Социално управление“, Висше училище по агробизнес и развитие на регионите – Пловдив, катедра „Управление“

Автор на дисертационния труд: Надежда Косева Стефанова

Тема на дисертационния труд: Тенденции в мотивацията на персонала в малкия и среден бизнес

I. Общо представяне на дисертационния труд

Предмет на изследване в дисертационния труд е мотивацията на персонала в малкия и среден бизнес по примера на три сектора на българската икономика. Обект на изследване е мотивацията на персонала като устойчив във времето управленски процес за удовлетворяване на личностните и организационни цели и формиране на поведение, отговарящо на ефективността в организационния живот.

Дисертационният труд е с обем от 275 стандартни страници и се състои от введение, три глави, заключение, използвана и цитирана литература.

Във уводната част на дисертационния труд се обосновава актуалността на изследваната проблематика. Коректно са дефинирани са обектът и предметът на изследване, основната цел и задачите за нейното постигане. Формулирана е изследователската теза и са представени методологията, обхватът и ограниченията на изследването.

Първа глава е с подчертано теоретичен характер и съдържа последователно представяне на концептуалните възгледи и основните дефиниции във връзка с мотивационния процес, както и анализ на основните мотивационни модели и теории. Авторът извежда собствена дефиниция за мотивацията, в която се подчертава значението на мотивацията за управлението чрез разгръщане на потенциала на личността във връзка с постигане на устойчивост. Освен това са разгледани и важни практически аспекти на мотивацията – класификации на мотивационни фактори и управленски подходи, национална и световна практика.

Втора глава има теоретико-методичен характер. В нея се проследява състоянието и развитието на малкия и среден бизнес в ЕС и България с акцент върху

ефективното управление на персонала за повишаване на производителността в организацията. Отчетена е икономическата и социална роля на малкия и среден бизнес в развитието на бизнес средата и обществото, повишаване на конкурентоспособността и постигане на устойчив прогрес. Подчертани са данните на ниво ЕС и България, че малките и средни предприятия са основен източник на работни места за по-голямата част от населението. Представени са различни инициативи на европейско и национално ниво, насърчаващи предприемачеството и развитието на малкия и средния бизнес във връзка с поставените приоритети за изграждане на икономика, основана на знания и иновации. Чрез SWOT-анализ е определено състоянието на малките и средни предприятия в България, изведени са основни предимства и недостатъци, а основен извод е, че трябва да се отдели най-голямо внимание на човешкия ресурс и мотивацията, за да могат малките и средни предприятия да бъдат „гръбнакът на българската икономика“. В тази връзка е конструирана методика за изследване мотивираността на персонала в малкия и среден бизнес, чрез която да се получи ясна представа за мотивацията и степента на удовлетвореност на заетите лица на фона на съществуващите условия на труд. Методиката включва пет логически обосновани етапа.

Трета глава е с подчертано практико-приложен аспект и има за цел апробиране на методиката за изследване мотивацията на персонала в предприятията от малкия и среден бизнес. Направен е анализ на мотивационната среда в три предприятия, въз основа което са дадени основни насоки с цел очертаване на бъдещи тенденции за подобряване и усъвършенстване мотивацията на персонала в малкия и среден бизнес в България. Изборът на трите сектора - сектор С "Преработваща промишленост", сектор M „Професионални дейности и научни изследвания“ и сектор I „Хотелиерство и ресторантърство“ (Класификация на икономическите дейности (КИД-2008), е обоснован от направения анализ по основните икономически индикатори, съгласно който посочените сектори имат благоприятно въздействие върху развитието на българската икономика през последните няколко години. В резултат на проведеното изследване, включващо анкетна карта с 11 мотивационни фактори, са формулирани изводи и общи насоки с цел очертаване на бъдещите тенденции. В хода на емпиричното проучване се установява важността и степента на удовлетвореност, неудовлетвореност и индиферентност по посочените мотивационни фактори, въз основа на което се добива представа за съвременната мотивационна среда в изследваните предприятия. Позовавайки се на получените данни, е изграден мотивационен профил за всяко едно от предприятията с цел извеждане на конкретни

предложения за подобряване и повишаване мотивацията сред персонала. Представена е взаимовръзката между социо-демографските характеристики на персонала (като пол, възраст, образование, административно-дължностен статус и стаж в предприятието) и важността и удовлетворението по мотивационните фактори. Изгответи са мотивационни програми за всяка една от проучените организации. Съставена е и обща мотивационна програма, чието предназначение е да служи за ориентир при подобряването на мотивацията в практиката на малкия и среден бизнес като цяло и да насочи към по-често срещаните неудовлетворени потребности с цел тяхното задоволяване.

По този начин се доказва изследователската теза на дисертационния труд, се реализира се основната цел и се решават успешно поставените задачи.

Библиографският списък включва 123 источника със заглавия на водещи български и чуждестранни учени в областта на мотивацията: 61 са на кирилица (на български и руски език), 33 на латиница и 29 интернет источника. Изложението е онагледено с 53 фигури и 64 таблици. Като приложение е добавена и ползваната в изследването анкетна карта.

Дисертационният труд се отличава със своята логическа последователност, стегнатост на изложението и балансиран обем.

II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд

Проблемът за мотивацията на персонала заема значимо място в сферата на управлението на човешките ресурси. Съвременните разбирания за развитието на човешкия капитал налагат един по-различен поглед към теоретичните основи на управлението и разработването на нови практико-приложни методики за изследване на мотивацията и формулиране на насоки за подобрения. И въпреки че разглежданите въпроси са едни от най-дискутираните в управленската теория и практика, все още науката е в търсене на „правилната рецепта“ и ефективните начини за приложение едновременно на подходи в две посоки – индивидуална и комплексна. В този смисъл, представеното научно изследване е особено актуално и релевантно за съвременната икономическа ситуация в страната, като най-важното е, че се предлагат конкретни решения за усъвършенстване в изследваните организации.

Целта на дисертационния труд е да се изследват тенденциите в мотивацията на персонала в малкия и среден бизнес. За постигане на така поставената цел са формулирани следните задачи: 1) да се изясни същността на мотивацията и произтичащите от нея теории, подходи и фактори; 2) да се имплементира методика за

изследване мотивираността на персонала в малкия и среден бизнес; 3) да се анализират резултатите/тенденциите от настоящето изследване и да се дадат основни препоръки за повишаване мотивацията на персонала. Изследователската теза, която се защитава, е че мотивацията на персонала в малкия и среден бизнес в България е повлияна в най-голяма степен от нивата на възнагражденията на фона на условията за труд.

Методическият инструментариум включва дескриптивен анализ, исторически метод, анализ и синтез, сравнителен метод, анкетен метод. Авторът показва много добри умения свободно да борави с ползваната литература и терминология, да формулира собствени изводи и обобщения, да провежда научни изследвания, да систематизира данни и факти и да представя получените резултати.

Представеният автореферат отразява точно и пълно дисертационния труд.

Публикациите във връзка с дисертационния труд отговарят на минималните национални изисквания за придобиване на образователна и научна степен „доктор“.

III. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд

Приемам формулираните в автореферата приноси с научен и приложен характер като достоверни и лично дело на автора, които биха могли да се обобщят по следния начин:

- *научни приноси*: чрез критичен анализ на концептуалните основи на мотивацията на персонала е обогатена теорията на мотивацията и мотивационния процес, мотивационните модели, фактори и подходи за мотивиране на персонала; изведена е собствена авторова дефиниция за мотивацията, подчертаваща значението на устойчивостта;

- *научноприложни приноси*: конструирана е методика за изследване мотивираността на персонала в малкия и среден бизнес; проведено е емпирично изследване и са изгответи мотивационни профили на три предприятия; разработени са мотивационни програми за задоволяване на неудовлетворени потребности; формулирани са общи насоки и бъдещи тенденции в българската практика.

Особено важно е да се подчертава голямото значение на отговорната работа с конкретни организации, което гарантира успеха на проведеното изследване и високия потенциал за приложение на получените резултати и продукти в практиката.

Дисертационният труд съдържа научни и научноприложни резултати, които представляват оригинален принос в науката, и показва, че докторантката притежава задълбочени теоретични знания и способности за самостоятелни научни изследвания в областта на социалното управление.

IV. Критични бележки, препоръки и въпроси по дисертационния труд

Към дисертационния труд не бих повдигнала сериозни критични бележки и препоръки. Не познавам лично докторантката, но от представените материали се вижда, че става въпрос за много отговорен млад учен с висока компетентност в изследваната област и отлични умения за работа в научната сфера. Забележителен е списъкът с участията в престижни научни форуми и публикациите, вкл. в колективни монографии и студии. Общата ми препоръка към докторантката е да продължи работата си в избраното научно направление и да търси повече изяви в чужбина и публикации на английски език.

Имам следните въпроси във връзка с дисертационния труд: *Отрази ли се по някакъв начин проведеното изследване върху работата на избраните организации?*
Търси ли се и по-широко приложение на разработените продукти?

V. Обобщена оценка на дисертационния труд и заключение

Представеният за становище дисертационен труд на тема „Тенденции в мотивацията на персонала в малкия и среден бизнес“ отговаря на нормативните изисквания, което ми дава основание да заявя положителната си оценка и да препоръчам на членовете на научното жури да подкрепят присъждането на образователна и научна степен „доктор“ в област на висшето образование: 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление: 3.7. Администрация и управление, научна специалност „Социално управление“ на Надежда Косева Стефанова.

Дата: 05.03.2020г.....

Изготвил становището:

(*Надежда Косева*)