

РЕЦЕНЗИЯ

От: Проф.д.н. Вяра Красиминова Славянска
Висше училище по агробизнес и развитие на регионите, гр. Пловдив
Професионално направление 3.7. Администрация и управление
Научна специалност „Социално управление“

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по докторска програма „Социално управление“

Основание за представяне на рецензията: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед №140 / 25.02.2020 г. на Ректора на СА „Д.А. Ценов“, гр. Свищов

Автор на дисертационния труд: Надежда Косева Стефанова
Тема на дисертационния труд: Тенденции в мотивацията на персонала в малкия и среден бизнес

1. Информация за докторанта

Надежда Стефанова е завършила висшето си образование в СА „Д. А. Ценов“, където придобива последователно ОКС бакалавър и ОКС магистър по „Стопанско управление“. През периода 2016-2020 г. се е обучавала по докторска програма Социално управление към катедра Мениджмънт, съгласно Заповед на Ректора №296/14.04.2016 г. Обучението е стартирало в редовна форма, а в следствие е трансформирано в задочна форма и удължено с 1 година поради отглеждане на малко дете.

Докторантът има кратък трудов опит в областта на търговията, придобит на длъжност „асистент-продажби“ в Хенди Тел – гр. Свищов, както и известен преподавателски стаж като асистент.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Избраната тема е с несъмнена актуалност и значимост. От една страна, мотивацията е фактор с основно значение за трудовото представяне на персонала. Едва ли някой би оспорил, че човешките ресурси и тяхната мотивация от десетилетия се възприемат като средство за постигане на по-високи трудови резултати и съответно за реализиране на основните бизнес приоритети - стабилен растеж, конкурентоспособност и повишаване на приходите. По тази причина проблематиката, свързана с мотивацията на персонала, съвсем логично фокусира изследователския интерес и заема централно място в хиляди научни трудове и учебни издания.

От друга страна, мотивацията е фактор най-трудно поддаващ се на управленско въздействие. Успешната мотивационна практика няма универсално съдържание, а непрекъснато променя своя облик, т.е. обхват от политики, принципи, процедури и инструменти. По тази причина, въпреки високата степен на разработеност на тази проблематика, винаги може да се установи дефицит, т.е. липса на ясни решения (методики) за анализ и управление мотивационните фактори в трудова среда. Наред с това, българският бизнес (особено МСП) понастоящем се характеризира с множество негативни тенденции по отношение на цялата гама от външни и вътрешни мотиватори и значително изостава от научните достижения и добри практики, което рефлектира в незадоволителни стопански резултати.

На тази основа, интерес представляват тенденциите в мотивирането на персонала в малкия и среден бизнес у нас и по-съществено – предлагането на възможни решения за усъвършенстване на този процес и съответно повишаване мотивацията на заетите. Именно тази е целта на настоящото дисертационно изследване, във връзка с чието постигане се дефинират три изследователски задачи.

Дисертационният труд е разработен в обем от 275 страници и има класическа структура от въведение, три глави и заключение, които следват логиката на поставената цел и последователността при решаването на дефинираните задачи. Илюстративният материал включва 64 таблици и 53 фигури.

Докторантът демонстрира добра осведоменост и познаване състоянието на проблема, което е видно от библиографската справка, съдържаща 123 източника на български, руски и английски език.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Цялата структура и съдържание на дисертационния труд са ориентирани към последователното успешно решаване на поставените задачи, водещо към постигане на изследователската цел:

- проучени са множество класически и съвременни научни и научно-популярни източници в областта на мотивирането на персонала и са открити теоретични достижения в контекста на подобряването на мотивацията в организациите – в първа глава;

- предложена е методика за изследване на трудовата мотивация – втора глава;

- проведено е емпирично изследване (апробиране на методиката), анализиращо състоянието на мотивацията на персонала и аргументиращо необходимостта от усъвършенстване на мотивационните механизми – в трета глава.

Дисертационното изследване в неговата цялост дава доказателства, че основната цел е постигната, а изследователската теза - потвърдена.

Избраната методика на изследване позволява постигане на поставената цел и решаване на дефинираните задачи. Тя включва количествени и качествени изследователски методи, като дескриптивен анализ, исторически метод, анализ и синтез, сравнителен метод, анкетен метод. Използваните методи са подходящи и приложими в разглежданата проблемна сфера.

Най-общо, дисертационният труд представлява комплексно изследване, в което се открояват следните положителни моменти:

- удачно подбрана проблематика с безспорна значимост в научно и особено в практическо отношение;

- наличие на концептуална рамка с всички необходими реквизити (в увода на труда) - от актуалността и значимостта през обекта и предмета на изследване, неговите цел, задачи, методически инструментариум до възприетите ограничения в изследването;

- логично структуриране на цялостното дисертационно изследване в съответствие с решаваните в него задачи;

- демонстрирани способности за синтезиране на обобщения (в края на всяка глава);

- акцентиране върху предлагането на методика за изследване на мотивацията на персонала с оглед нейното повишаване;

- успешно осъществено емпирично изследване, което демонстрира приложимостта и ползността на предложената методика.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

В автореферата Надежда Стефанова е систематизирала приносите, които счита, че има в теоретичен и практико-приложен аспект. Приемам посочените приноси като отговарящи на реалните резултати и постижения в изследователската ѝ работа, като си позволявам да ги преформулирам.

- **Научни приноси:**

1. Проучена и систематизирана е същността на мотивационния процес, както и основни теории, модели и подходи, приложими на работното място, като са открити елементи с полезност за дисертационното изследване.
2. Идентифицирани са ключови фактори, въздействащи върху мотивацията на персонала.

- **Научно-приложни приноси:**

3. Предложен е методически инструментариум за изследване на трудовата мотивация.
4. Проведено е емпирично изследване в три различни сектора („Преработваща промишленост”, „Професионални дейности и научни изследвания” и „Хотелиерство и ресторантьорство”), което анализира мотивационната ситуация в три предприятия и на тази основа предлага както конкретна мотивационна програма за всяко от тях, така и обобщени препоръки към българската стопанска практика.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

Докторантът е приложил списък с общо 6 публикации по изследваната тематика, в т.ч. 2 участия в колективни разработки (монография и студия) и 4 самостоятелни публикации (2 научни статии и 2 научни доклада). Броят на тези публикации съответства на минималните национални наукометрични изисквания.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът е подготвен според изискванията и достоверно възпроизвежда съдържанието на труда в синтезиран вид. Разработен е в обем от 56 страници и включва пет части, отнасящи се до общата характеристика, структурата, съдържанието, приносите и публикациите по дисертационния труд.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

Въпреки че разработката има своите неоспорими достойнства, считам че определено би спечелила от отстраняването на някои слабости. В тази връзка бих отправила някои критични бележки с характер на препоръки.

1. Да се съкрати цялостния обем на труда и да се балансират отделните глави (тъй като в момента са несъразмерни). Някои от параграфите съдържат твърде обширно и до голяма степен ненужно задълбочено представяне на общоизвестни теоретични модели и концепции (при това поднесени в стил учебник, с минимална лична позиция или някаква критично-аналитична нотка). Други са посветени на проблеми, които принципно имат отношение към темата на дисертацията, но в конкретен план не допринасят особено за нейната научна стойност, което ги прави излишни (например, 1 и 2 параграф на втора глава).

2. Да се анализира по-задълбочено влиянието на всеки мотивационен фактор (както в теоретичната, така и в емпиричната част), на основата на което да се аргументира по-ясно ролята на заплащането (при условие, че то е поставено в основата на изследователската теза) – защо, кога, при какви обстоятелства влияе и т.н. Това би могло да се открие като приносен момент.

3. След като се предлага използването на вече съществуваща методика, логично би било да се открият нейните предимства пред други инструменти за изследване на мотивацията – тук също може да се търси някакъв принос. В тази връзка, последователността и съдържанието на етапите в методиката (стр. 139) буди известно недоумение. Например, би трябвало трети етап да бъде построяване на мотивационния профил.

4. Да се преработи въведението в посока по-убедително обосноваване актуалността на темата, научното и практико-приложно значение на проблема. И тъй като това е в основата на правилното формулиране на реквизитите на концептуалната рамка, следва да се преосмислят целта, задачите, тезата, както и да се подходи по-прецизно към дефинирането на заглавията на главите и параграфите. Освен това да се преформулират изводите след всяка глава, които понастоящем имат характер по-скоро на синтезирани обобщения. Това се отнася в най-висока степен за трета глава, която има ключово значение, а всичко е на ниво дискриптивна статистика, без какъвто и да е аналитичен момент (например, какъв е смисъла да се обхванат три различни сектора, ако не се направи някакъв сравнителен анализ?). Накратко, да се избегне това натрапващо се звучене на дипломна работа.

5. Да се обърне по-голямо внимание на стила на изложение, който на места е наситен със сложни абстракции, което го прави тромав и непонятен, а на други места звучи нелогично (например, „парите са основен мотиватор ... , поради факта, че чрез тях може да бъде задоволена склонността към различните видове потребности“ - стр. 176).

Посочените слабости са отстраними, затова отправените препоръки по същество не подценяват значимостта на дисертационния труд, нито поставят под съмнение бъдещите перспективи за неговото развитие. В тази връзка препоръчвам на докторанта да продължи научно-изследователската си работа по проблемите на мотивирането на персонала, като същевременно популяризира резултатите от своята дейност сред по-широка аудитория и най-вече сред практикуващи специалисти по управление на човешките ресурси.

Бих помолила докторанта да вземе отношение по следните **въпроси** в хода на защитата:

1. Тъй като предложените мотивационни програми съдържат принципи насоки/препоръки, възможно ли е да се посочат някакви по-конкретни действия по изграждане на справедлива и обективна система на заплащане в изследваните организации?

2. Емпиричното изследване идентифицира заплащането като най-важния мотивационен фактор. Как би могло да се интерпретира това при условие, че „.... повечето от съвременните автори определят нематериалните стимули като основна движеща сила ...“ (стр. 57)?

3. Ако приемем, че „резултатите от настоящето проучване показват тенденциите в мотивацията на персонала в малкия и среден бизнес за разглеждания период: април 2018 г. - август 2018 г.“ (стр. 9), каква представителност всъщност имат те по отношение на:

- МСБ като цяло;
- изследваните три сектора;
- самите предприятия – обект на изследване?

Тъй като това не е намерило място в ограниченията на изследването, доколко общовалидни за българската стопанска практика са препоръките, формулирани въз основа на емпирично изследване, включващо три предприятия, достатъчно разнородни като предмет на дейност, размер, история и т.н.? По-конкретно, на какъв принцип се формираха извадките, възпроизвеждаха ли структурата на персонала в съответните предприятия и изобщо как се гарантира тяхната представителност? (особено в първата организация, където размера на извадката е нищожен спрямо общия брой на заетите). Това е важно от гл.т. на коректността

на формулираните заключения и съответно доказването на изследователската теза.

8. Заключение

Представеният за рецензиране дисертационен труд има характер на завършено научно изследване, посветено на важен изследователски проблем в познавателен и приложен аспект. В него се съдържат научни и приложни резултати, които отговарят на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника за неговото прилагане в СА „Д.А.Ценов“.

Предвид гореизложеното, давам своята положителна оценка за проведеното изследване и предлагам на почитаемото научно жури да присъди образователната и научна степен ‘доктор’ на Надежда Стефанова по докторска програма Социално управление.

25.03.2020 г. / гр. Пловдив