



РЕЦЕНЗИЯ

върху

докторски труд по обявена процедура за придобиване на научната и образователна степен „доктор“ по професионално направление 3.7.

Администрация и управление, научна специалност „Социално управление“

I. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ

Рецензент: проф. д-р ик.н. Йордан Коев шифър: 05.02.20 Социално управление

Основание: Заповед на Ректора на ИУ Варна РД №06-3977, гр. Варна, 27.11.2018 г.

Докторант: Петър Красимиров Петров, катедра „Стопанско управление“

Тема на докторския труд: РЕЛАЦИЯТА „ТРУДОВИ ЦЕННОСТИ – НАГЛАСИ КЪМ ДЕЙНОСТИТЕ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

(по примера на летищните оператори)

II. ДАННИ ЗА ДИСЕРТАНТА

Докторант Петър Петров е възпитаник на ИУ Варна, завършил бакалавърски програми по „СТОПАНСКО УПРАВЛЕНИЕ“ УСПЕХ – ОТЛИЧЕН 5.83, „МАРКЕТИНГ“ УСПЕХ – ОТЛИЧЕН 5.60 и магистърска програма по „МЕНИДЖМЪНТ“, УПЕХ 5.95

Към момента е хоноруван асистент по дисциплините „ТЕОРИЯ НА УПРАВЛЕНИЕТО“, „УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“, „УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР“, „ONLINE RESEARCH METHODS“, „TALENT MANAGEMENT“, „INTERNATIONAL HR AND QUALITY MANAGEMENT“.

Член е на „Световната общност по управление на човешките ресурси“ (SHRM), Съюза на учените в България. Член на българската асоциация за управление на хора (БАУХ) и на Дружеството на завършилите икономически университет – Варна.

Владее английски език „отлично“ и немски език „добре“.

III. ОБЩО ПРЕДСТАВЯНЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Дисертационният труд е с общ обем от 252 страници и е структуриран във въведение (10 стр.), основен текст в три глави (145 стр.), заключение (4 стр.), списък на използваната литература (18 стр.) и приложения (68 стр.). Основният текст съдържа 28 таблици и 47 фигури. Приложенията са 13. Списъкът на използваните литературни източници се състои от 247 книги и статии, от които 44 на български език, 2 на руски и

201 на английски; 3 официални и нормативни документа; 11 интернет източника. Общият брой на използваните източници е 261.

3.1. Актуалност на проблема

Представеният за рецензиране труд е фокусиран върху особено съществен проблем при управлението на човешките ресурси - как трудовите ценности на служителите влияят върху: характера на съотносителността между личността и организацията, върху приемането на организационните промени, вписването в организационната култура, отношението към работния процес, взаимоотношенията с колегите, нагласите към дейностите по управление на човешките ресурси в организацията.

3.2. Формулиране на заглавието

Дефинираното заглавие *РЕЛАЦИЯТА „ТРУДОВИ ЦЕННОСТИ – НАГЛАСИ“ КЪМ ДЕЙНОСТИТЕ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ* (по примера на *летицините оператори*) отразява достатъчно прецизно в съдържателно и структурно отношение изложеното в дисертационния труд.

3.3. Методика, логика и обхват на изследването

Логиката на всяко едно изследване е своеобразен „интелектуален двигател на дисертацията“. Прочитът на това изследване показва, че тя е постигната по следния начин: *дефиниране на тезата и работните хипотези; дефиниране на ограниченията; анализ на теоретичните доказателства, подкрепящи съществуване на тезата; избор на методика на изследването; провеждане на емпиричното изследване; обобщение на резултатите от емпиричното изследване; апробация на работните хипотези; изводи и предложение за усъвършенстване на практиката*

Структурата и формата на едно научно изследване се определят от неговата логика. Тя е производна от своя страна на целите, инструментите за анализ, предмета и интелектуалния потенциал на изследователя. Използваната логика от докторанта е вярна, защото е причинно-следствена.

3.4. Стил и език на изложението

Използваният език от докторанта е специализиран (управленски) и е коректен от научна гледна точка.

3.5. Научна добросъвестност

Докторантът притежава и показва в изследването необходимата научна добросъвестност, което е видно от начина по който са цитирани и указани всички чужди мисли, идеи и данни.

IV. СТРУКТУРА И СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Глава първа „Теоретико-методологически анализ на релацията между трудовите ценности и нагласите към дейностите по управление на човешките ресурси“ (стр. 17-76) има въвеждащ характер. Тя дава възможност да бъдат оценени изходните позиции, актуалността на изследвания проблем, основанията за дефинирането на изследователската теза, границите и теоретичните дискусии върху понятийния апарат. Те са описани по общоприетия начин за подобно изследване и са коректно дефинирани. Същите се основават не само върху англоезичната литература, (което дава много по-широк поглед върху проблема), но и върху българската теоретична мисъл в тази област.

Задълбочено е изследвано основното понятие „трудова ценности“ и разгледана връзката му с други ключови понятия в рамките на предмета на дисертационното изследване.

Постижения

- *Извършеният ретроспективен анализ на проблема е изключително детайлен, задълбочен и критичен. Това дава възможност за оценка не само на общите теоретични знания на докторанта, но и на способността му за „водене“ на анализа към проекцията за мястото и ролята на „трудова ценности“ в процеса на вземане на информирано решение от страна на мениджърите, като теоретичен и приложен проблем в УЧР.*

- *Резултатът от теоретичния обзор и анализ е представен под формата на теоретичен модел (точка 1.3) на релацията „трудова ценности – нагласи към дейностите по управление на човешките ресурси“. Същият предпоставя в решаваща степен „качеството“ на извършеното по нататък изследване.*

Глава втора „Методика на емпиричното изследване“ (стр. 77-120) има ключово значение за дисертацията, защото от качеството на инструментариума, който е използван за провеждане на изследването, зависят в решаваща степен и крайните резултати.

Постижения

- *Обосновани са методическите въпроси на провежданото емпирично изследване (изследователска извадка, инструментариум и обект);*

- *Особено внимание е отделено на оценката на състоянието и особеностите на обекта на изследване (с.80-92), които се обективизират по специфичен начин върху дейностите по управление на ЧР в организацията;*

- *Дефиниран е модел на връзките в изследването, като са посочени индикаторите, които са включени в концептуалния модел, изследователските хипотези и за кои индикатори се отнасят. Представени са инструментите, с които*

се събират данни за съответния индикатор и за проверка на изследователските хипотези. По отношение на анкетната карта са посочени конкретните блокове въпроси, които участват в анализа на изследваната връзка.

Глава трета. „Апробация и интерпретация на изследователските хипотези“ (стр. 121-162) В трета глава са представени и анализирани резултатите от проведеното изследване, извършена е проверка на изследователските хипотези, модифициран е моделът на изследваната релация и са изведени изводи и препоръки. Задълбоченият и систематичен анализ дава възможност да бъдат открити и интерпретирани важни зависимости на релацията „трудови ценности – нагласи“.

Постижения

- представените резултати показват, че чрез проучването са обхванати представители на различни групи в организацията, както по отношение на личностни характеристики като пол, възраст и образование, така и в изследваните аспекти на индивидуалния работен контекст – позиция в организацията, стаж и месторабота на служителя. Това позволява надеждна проверка на работните хипотези на изследването.

- предлага се модифицирана версия на концептуалния модел на релацията „трудови ценности – нагласи към дейностите по управление на човешките ресурси“. От него е премахнато влиянието на компонента „условия за изпълнение“. Поставен е акцент върху афективните трудови ценности. Маркирана е по-силната връзка между ситуационните фактори на организационно равнище и трудовите нагласи. Допълнена е взаимовръзката между трудовите ценности и ситуационните фактори.

- Установява се, (резултат на измерването), че в механизма на взаимодействие между ценности и нагласи емоционалният компонент се оказва най-силен. Влияние оказва не най-значимата група ценности (инструменталната), а тази, която е свързана с емоциите. Това води до извода, че трябва да търси съответствие на дейностите по УЧР не само по отношение на материалния аспект на ценностите, но и по отношение на емоционалния им компонент.

- интерпретацията на резултатите от емпиричното изследване дава конкретни знания (метрики) и техники за изследователите, как практически да се представя и измерва операционализацията на трудовите ценности в нагласи и мотиви.

- модифицираният концептуален модел на релацията (фиг. 3.23, стр. 156) „трудови ценности – нагласи към дейностите по управление на човешките ресурси“ може да бъде използван при бъдещи изследвания на трудовите ценности в организацията, като се подберат личностни характеристики със значение за

организацията, определят се спецификите на индивидуалния работен контекст и се идентифицират ситуационните фактори на организационно равнище.

V. НАУЧНИ ПРИНОСИ В ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Посочените от докторанта основни приноси могат да бъдат определени като опит за **допълване и доразвиване на теорията и практиката** на управлението на организациите. Те се свеждат до:

1. Дефинирана е, изследвана е и е доказана чрез проведеното емпирично изследване слабо изследвана предметна област от управлението на човешките ресурси в организацията, формираща се в резултат на взаимодействие между трудови ценности и нагласи към дейностите по УЧР.

2. Разработен е теоретичен модел на релацията „трудова ценности – нагласи към дейностите по УЧР“, който впоследствие е модифициран на основата на емпиричните факти и зависимости.

3. Разработени са адаптирана методика и изследователски инструментариум за емпирично изследване на взаимодействието между трудовите ценности и нагласите към дейностите по УЧР.

4. Концептуализирана е идеята за операционализация на трудовите ценности в нагласи и мотиви на индивидите. Последващото емпирично изследване дава конкретни емпирични знания (метрики) и техники за изследователите, как практически да се представя и измерва операционализацията на трудовите ценности в нагласи и мотиви.

VI. ПУБЛИКАЦИИ И УЧАСТИЕ В НАУЧНИ ФОРУМИ

1. Петров, П. (2012). Концептуален модел и операционализация на понятието „стажантска програма“. Научна конференция РУ&СУ'12, Сб. докл., Том 51, серия 5.1, Русе, с. 71-75. Достъпно на <http://conf.uniruse.bg/bg/docs/cp12/5.1.r2/5.1-12.pdf>

2. Петров, П. (2013). Приложение на метриките за оценка на межкултурните различия. Науч. конф. на младите науч. работници : Сб. докл. - Варна : Унив. изд. Наука и икономика, с. 350 - 357.

3. Петров, П. (2018). Идентифициране на трудовите ценности на персонала. Списание „АВАНГАРДНИ НАУЧНИ ИНСТРУМЕНТИ В УПРАВЛЕНИЕТО“, 1(15), с. 200 - 214. Достъпно на http://vsimjournal.info/static_cont/broi15_journal_vsim2018-1_petar_petrov.pdf

4. Petrov, P. (2013). A Comparative Study of Multinational Companies' Mission Statements Implementation in HR Policies. Proceedings Of International Conference On Business Management & IS, 1(1), p. 492 – 501. Retrieved from <http://journal.ijacp.org/index.php/ICBMIS/article/view/100>

VII. ВЪПРОСИ КЪМ ДИСЕРТАНТА

1) Изследването на взаимозависимостта между „трудови ценности“ и „нагласи към труд“ показва редица възможности за „профилиране на служителите“ в организацията. Могат ли тези възможности да бъдат стандартизирани (примерно като „стандартен профил“) и използвани от мениджърите на ЧР като инструменти за управление?

2) Възможно ли е създаването на подобни „стандартни профил“ без изследване на връзката на трудовите ценности и нагласите с мотивацията?

VIII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Въз основа на извършения прочит, критичен анализ и гореизложените констатации мога да изведа следното:

8.1. Представената дисертация има актуална цел, добре формулиран управленски проблем и добре систематизирани научни задачи, теоретичен модел, основна тези, работни хипотези и изследователски модел;

8.2. Докторантът познава достатъчно добре специалната литература, открил е и е дефинирал значим и недостатъчно изяснен научен проблем;

8.3. Докторантът притежава умението да: анализира и систематизира критично чуждите тези; да провежда самостоятелно изследване; да апробира работните хипотези въз основа на извършения анализ; да интерпретира резултатите от изследването и да ги трансформира в препоръки към практиката;

8.4. Авторефератът представя в необходимия обем извършеното от докторант П. Петров изследване.

Тези мои заключения дават основание за оценката, че са спазени изискванията на ЗРАСРБ и са основание за **положително общо заключение**.

IX. ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Рецензията докторат е цялостно, самостоятелно изследване, което има завършен вид. Отговаря на общоприетите научни критерии на академичната общност в управленската наука, както и на изискванията на ЗРАСРБ.

Въз основа на гореизложеното, изразявам публично положителното си мнение „ЗА“ и предлагам на **УВАЖАЕМИТЕ ЧЛЕНОВЕ на НАУЧНОТО ЖУРИ** да присъдят образователната и научна степен „ДОКТОР“ с шифър: 05.02.20 Социално управление на докторанта Петър Красимиров Петров.

12.12.04.2018

Варна

Подпис: 

РЕЦЕНЗИЯ

Вл. №

РД 20-913/17.12.2018г.

от доц. д-р Никола Димитров на дисертационния труд на Петър Красимиров Петров за присъждане на образователна и научна степен „доктор„ по професионално направление 3.7. „Администрация и Управление“, научна специалност „Социално управление“ във връзка с открита процедура за публична защита.

1. Предложената рецензия е въз основа на решение на ФС на факултет „Управление“ при ИУ Варна, заповед № РД-06-3077 от 27.11.2018г. на Ректора на ВУ и решение от първото заседание на Научното жури от 03.12.2018г. Към материалите по защитата е приложен Протокол и Решение от 29.10.2018г. на първичното звено за откриване на процедура по защитата на дисертацията. Всичко това е в съответствие с чл. 4 от ЗРАСРБ в Р. България и чл. 35, ал. 3 от Правилата за неговото приложение в ИУ-Варна.

2. Петър Петров е роден на 20.02.1985г. Приет е след конкурс в режим на докторантура - държавна поръчка в катедра „У и А,, ПН „А и У“, докторска програма „Социално управление“ в ИУ-Варна със заповед на Ректора № РД-17-17287, от 03.02.2010г. за срок от 3 години от 15.01.2010г. След преминаване в задочна форма е отчислен с право на защита със заповед на Ректора на ВУ №17-496 от 05.02.2014г. По време на подготовката и работата по дисертацията напълно е изпълнен индивидуалният план за работата по дисертацията, успешно са положени 5 докторантски изпита по определените дисциплини на програмата. Докторант Петров притежава ОКС „Магистър“ по спец. „Мениджмънт“, в ИУ-Варна. От 02.2017г. е хонорован асистент при катедра „У и А“ като провежда учебен процес по основни управленски дисциплини, в т.ч. и „Управление на човешките ресурси“. От предоставената автобиография и университетската СУК се вижда, че са заемани управленски и експертни длъжности в различни звена на ВУ, които са свързани с учебната и изследователската дейност на докторанта. Всичко това е в съответствие с изискванията на чл. 27, ал. 1 и 2., чл. 35, ал. 1 от ЗРАС и чл.34, ал.1 и чл.35, ал.1 от Правилника за неговото приложение в ИУ-Варна.

3. Дисертацията е на тема: Релацията „Трудови ценности - Нагласи към дейностите по управление на човешките ресурси“, / на примера на летищните оператори/. Като цяло в нея е направен опит да се изследва един много тесен и специфичен сегмент в управлението на трудовите ресурси и тяхната ефективна реализация. В специализираната наша и чуждестранна литература доминират изследванията относно структурата на трудовите ценности и връзката им с интересите,удовлетвореността от работата, развитието им на място и поведението на служителите,като са разработени и предложени различни модели за изследване на тези връзки. Но изследването на връзката „Трудови ценности – Нагласи към различните дейности в управлението на човешките ресурси,, е дефицитно, а в нашата специализирана литература в такава пълнота не е правено. Според мен това прави дисертацията и особено констатациите от практическото изследване в определена степен свежо и оригинално , със засилен интерес към трудовата реализация, но и със силно присъствие на рисковите фактори, предизвикани от организационната промяна. Тези

значимости правят предложеното от докторанта много актуално и необходимо за ефективното управление на човешките ресурси в организацията. Целевият блок на дисертацията е дълбочинно представен, като правилно той е разработен на базата на основната авторова теза, че „трудовите ценности са важен фактор, които моделират нагласата на служителите” /стр.12, абз.8 от дисертацията/. Обекта и субекта са ясно разграничени, като хипотеза 3 е правилно насочена към изследване влиянието на ситуационният фактор за изследваното предприятие, т.е. организационните промени в него. Теоретичната обосновка, методологическият анализ на релацията „Трудови ценности-Нагласи към различните дейности по УЧР”, осъществено практическо изследване и апробацията на изследователските хипотези, правят дисертацията особено значима и актуална за теорията и усъвършенстването на практиката на управлението на човешките ресурси у нас. Всичко това прави дисертацията напълно съотнесима към изискванията на чл. 17, ал. 1 от Правилника за прилагане на ЗРАС в Р.България.

4. Дисертацията, представлява цялостно завършено изследване на значим теоретически и практически проблем в управлението на релацията „Трудови ценности-Нагласи към дейностите на УЧР”. Като цяло тя е в обем от 252 страници, много доказателствено представени 28 таблици и 47 фигури и е разработена в три части.

В Първата глава се извършва цялостен теоретико-методологически анализ на изследваната релация. Тук докторантът показва както общо така и конкретно познаване на достигнатото равнище на изследванията от различни, главно чуждестранни, автори относно основните категории и модели за изследване. Прави впечатление, че в предложеното собствено становище относно понятията ”ценност,, и ”трудова ценност,, се въвежда термина „приоритетност,, в даденото от автора определение /стр.15, абз.3/. Адаптира модела за индивидуалното поведение на MARS, двуфасетната теория на Elizir и ангажирано извежда основните функции и дейностите при управлението на човешките ресурси, като тук допълва със свое виждане модела на SHRM. Много положително оценявам предложения теоретичен модел на релацията и особено диференциацията на трудовите ценности и на нагласите, които по-късно се прилагат и в изследването на релационните зависимости.

Във Втора глава е представена пълна структура на методиката на емпиричното изследване. В тази част на дисертацията са представени фактически данни за представителността на информационното обезпечаване на изследването, като е избран според мен подходящ представител на летищните оператори – „Фрапорт Туин Стар Еърпорт Мениджмънт” АД. Независимо от това е направен общ анализ на развитието на бизнес сектора на летищните оператори за периода 2011-2017г. В тази част на дисертацията ще отбележа много успешното операционализиране на елементите в модела за изследване на релацията „Трудова ценност - Трудова нагласа,, , на личностните характеристики, ситуационните фактори и дейностите по управлението на човешките ресурси. След като изяснява самостоятелно влиянието на ситуационните фактори, авторът насочва вниманието към по-задълбочен анализ на хипотеза 3, което е специфичното за изследваното предприятие, а може би не само за него. От съдържанието на Втора глава с методическа стойност отбелязвам предложеният Модел на връзките в изследването. Причината за това е, че въз основа на тях са разработени форматите за конкретните изследвания в които са

участвали 87 служители, при минимум извадка от 84 анкетирани служители. В този модел са локализиран и 3 хипотези спрямо конкретни 4 индикатори. При анализа на тази мрежа от връзки са приложени методи на дискриптивната статистика за установяването на разпределението и тестове за определянето на ранговата корелация по метода на Спирман и коефициента на конкордация на Кендал. Като цяло във втора глава авторът прилага последователно предварително определени етапи на емперичното изследване и прилага съвременни количествени методи за анализ и оценка. Показва много добро познаване на различни методиките за изследване както на двата елемента така и на общото функциониране на релацията – „трудови ценности – нагласи на служителите, и наеман персонал към различните дейности при УЧР в предприятието и ги адаптира към конкретните условия и цели на изследването. Типичен пример в тази посока е използването на методиката на Manhardt при анализа на професионалната реализация по пол. От съдържанието на втора глава възниква един междинен въпрос, относно това. Кои са останалите три оператора, които отговарят на въведените ограничения при избора на обект на изследване и доколко предлаганата методика ще отрази излизането от тези ограничения?

Представеното в Трета глава на дисертацията е от съществено значение за общата значимост на работата, тъй като тук са изведени и много добре представени систематизирано резултатите от проведеното изследване, извършена е проверка на изследователските хипотези и са направени препоръки в няколко направления. Следва с висока практическа стойност да се оцени подробното изследване на промените в профила на трудовите ценности преди и след дадената 35 годишната концесия на летища Варна и Бургас през 2006 г. на немската компания Фрапорт. Прилагайки различни корелационни техники е дадена оценка на промените в релацията и в управлението на човешките ресурси /табл.3 и 4 и Фиг.5 от дисертацията/. Констатира се, че с най-голямо положително влияние са промените в обучението и в условията на труд, а тези в системата на заплащане, организационната структура и комуникациите не се оценяват с положително въздействие. Три от изследователските хипотези са частично или напълно потвърдени. Не е потвърдена хипотеза 2, която установява има ли релационна връзка на промяната в трудовите ценности свързани с ресурси и награди. В хода на изследването се установява значимост на организационните промени, което дава основание на автора да изведе допълнително хипотеза 4, която потвърждава корелационна зависимост между афективните и когнитивни ценности и възприемането на организационните промени след концесията. При тези анализи е установено, че ситуационните фактори са със най-голяма сила на въздействие върху нагласите към различните дейности в УЧР. Отбелязвам значимостта на представения модифициран модел за изследване на релацията – „Трудови ценности – Нагласи към дейностите по УЧР” /даден на фиг.6 от дисертацията/, тъй като той интегрира нови елементи, особено включването на различните хипотези, което позволява да се подбират „личностни характеристики със значение” в дейността на организацията. Това ми дава основания този модел да го определя, като „автомодифициран концептуален модел,. В т.3.4. на тази глава са направени обобщени изводи и предложения за усъвършенстване управлението на човешките ресурси в 4 –ри направления: за структурата на трудовите ценности, за формираните нагласи към дейностите по управление на човешките ресурси, за

възприятието на промените в организацията, за влиянието на трудовите ценности върху нагласите към дейностите по УЧР.

От тези препоръки заслужава внимание преоценката, която се дава на най-често прилагания подход на подбора на кадри и неговото подобряване чрез 360- градусова обратна връзка и на необходимостта от изготвянето на предварителен профил на трудовите ценности на служителите в организацията. Разбира се трябва да приемем, че това е възможно при наличие на възможности за избор. Като цяло трета глава напълно убедително потвърждава изследователската теза на автора, че трудовите ценности са значим фактор чрез които фактически се моделират нагласите на служителите по отношение на позициите в различните дейности по управлението на човешките ресурси в предприятието. Като цяло представената за рецензиране дисертация в структурно и съдържателно отношение показва, че дисертантът може: да формулира значим и недостатъчно изследван проблем в управлението на човешките ресурси, да изследва конкретно и предложи различни хипотези за състоянието на релацията „Трудови ценности – Нагласи към дейностите при УЧР“, да приложи при анализа самостоятелно теоретически и практически релационни модели за нейното анализиране в конкретно предприятие и предложи препоръки за усъвършенстване на взаимодействието между трудовите ценности и нагласите и по-ефективно управление на човешките ресурси. Дисертантът показва познаване на съвременните модели и техники за анализ и проектиране на изследваната релация в широк международен научен аспект. Авторефератът е в обем от 52 стр., като в структурно и съдържателно отношение напълно съответства на дисертацията. Всичко това е в съответствие с изискванията на чл. 34, ал. 2 и ал. 3 от Правилата за условията и реда за придобиване на научни степени в ИУ – Варна.

5. Като цяло приемам изведените приноси моменти в изследването. И все пак, според мен принос I е необходимо по определено да се свърже с това, че в дисертацията е доказана основната теза на дисертантът, а именно, че релацията „Трудови ценности - Нагласа към дейностите по УЧР“ е важен фактор за по-ефективното използване на този конкурентообразуващ ресурс в дейността на всяко едно предприятие. И още нещо, според мен принос с научно-приложен характер е много конкретното и сравнително изследване на функционирането на връзките в тази релация преди и след концесията, при това от едно чуждестранно предприятие. Вероятно анализа и становището на дисертантът по този въпрос би трябвало да бъде обект на внимание от страна на Собствениците и Мениджърските екипи на редица действащи и потенциални концесионери, особено в първоешелонната индустрия и линейната инфраструктура.

6. На част от изследванията по дисертацията е вече дадена научна публичност и защита. Показано е, че дисертантът има 4 публикации, като 3 от тях са научни доклади и 1 статия по идентифицирането на трудовите ценности в научно индексирани списания на УНСС, Сф. С това дисертантът отговаря на изискванията на чл.35, ал.1, т.4 от Правилата за придобиване на научни степени при ИУ-Варна.

7. Нямам критични бележки, но ще се възползвам относно една препоръка. Тя се отнася до очакванията ми в теоретичната част и особено в т.1.1.3. да се каже повече за релациите, като едно базово понятие в цялото дисертационно изследване.

8. Разбира се, предложеното е задълбочено и резултативно изследване, но дава поводи и за въпроси?

8.1. На стр.27, абз.2 от долу нагоре, при определението за ценности /трудови/ се въвежда понятието „ приоритетност”. Последното дали има място във функционирането на изследваната релация като цяло и в кои от нейните елементи трябва да се реализира то?

8.2. При функционирането и проектирането на изследваната релация има ли възможност за определянето на Релационен индекс и Релационен ефект?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предложената дисертация е посветена на един недостатъчно изследван и сложен проблем в управлението на човешките ресурси – „Релацията „Трудовите ценности - нагласи към дейностите на УЧР”. Сложността произтича от това, че при нейното функциониране има не само управленска, а и социологическа, психологическа и икономическа компонента в условията на реална трудова и организационна среда. В изследването е направен успешен опит да се анализира взаимодействието между двата конструкта. Напълно са разкрити теоретико – методологическите основи на изследваната релация. Показаното от дисертанта познаване на достигнатото равнище на изследванията по темата му позволяват не само допълващо да адаптира известни модели, но и да предложи собствени модели и методики за изследване на релацията по отношение на една представително предприятие от бизнеса. На основата на модифициран концептуален модел е използван богат изследователски инструментариум за анализиране на зависимостите между трудовите ценности и нагласите към дейностите по УЧР. На тази основа са апробирани и оценени 4 изследователски хипотези. На база резултатите от изследването са направени препоръки за функционирането на релацията и за управлението на човешките ресурси. Като цяло е показана и доказана способност от докторанта за извършването на самостоятелно изследване на значим и актуален проблем за теорията и практиката на управлението и по-точно за управлението на човешките ресурси.

Всичко горензложено в Рецензията е основание да препоръчам на Уважаемите Членове на Научното жури, да присъдят на Петър Касимиров Петров, докторант при катедра „Управление и Администрация” на ИУ-Варна, с дисертация на тема – Релацията „Трудови ценности – Нагласи към дейностите по управление на човешките ресурси” /на примера на летищните оператори/, образователната и научната степен „Доктор,, по ПН 3.7.Администрация и Управление, докторска програма – Социално управление.

РЕЦЕНЗЕНТ:

/ Доцент, д-р Никола Димитров/
Преподавател в катедра „Администрация,
Управление и Политически науки” при
В С У „ Черноризец Храбър „

14.12.2018 г.