

РЕЦЕНЗИЯ

на дисертационния труд

УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ ПРОЦЕСА НА ОБУЧЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА В МЕБЕЛНОТО ПРОИЗВОДСТВО

Автор: Силвия Александрова Христова

Научен ръководител: доцент д-р Теменужка Халачева

Рецензент: проф. д.с.н. Цветан Първанов Давидков – член на
научното жури в съответствие със Заповед № Р-ОХ-77 от
02.03.2017. на Ректора на Химикотехнологичен и металургичен
университет

Оценявам дисертационен труд за присъждане на научната и образователна степен „доктор“ по професионално направление 3.8 Икономика (Икономика и управление).

Дисертантът е възпитаник на УНСС (бакалавър по информатика) и ТУ – София (магистър по публична администрация и евроинтеграция). Със специализации в ХТМУ – Бизнес комуникации и реклама и др. С богат практически опит като счетоводител (2001-2002), мениджър (2003-2004), главен специалист (2004-2005), мениджър продажби (2005-2007), оператор база данни (2007-2009). От 2010 до 2014 г. е хоноруван асистент в ТУ. От 2014 – редовен асистент в ХТМУ. От 2014 г. Силвия А. Христова е докторант на самостоятелна подготовка към катедра „Икономика и стопанско управление“ (с научен ръководител доц. д-р Теменужка Халачева). Отчислена е с право на защита на 4-02-2017 – след изпълнение на изискванията по докторантската програма.

Рецензираният текст е с общ обем 131 печатни страници. Структуриран е, както следва: Съдържание (с. 2-4); списък с таблици (с. 5); списък с фигури (с. 6-7); Речник на използваните термини (с. 8) Увод – вкл. актуалност на проблема, предмет / обект на изследване, научна теза, цел и задачи на дисертационния труд (с. 10-11); глава първа: ТЕОРЕТИЧНИ АСПЕКТИ НА ОБУЧЕНИЕТО НА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯТА (с. 12-40); глава втора: ФОРМИ И

МЕТОДИ НА ОБУЧЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА (с. 41-57); глава трета: ИЗСЛЕДВАНЕ НА МЕБЕЛНОТО ПРОИЗВОДСТВО (с. 58-74); глава четвърта МЕТОДИКА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА. ПРИЛОЖЕНИЕ НА МЕТОДИКАТА (с. 76-106); Заключение (с. 107-109); Справка на научните приноси (110); Списък с публикации (с. 111); литература (с. 112-116); Приложения (с. 117-131). Структурата е типична за жанра дисертационен труд и дава възможност за логично и пълноценно разгръщане на съдържанието на дисертацията.

Обща оценка. Общата ми оценка за текста е положителна. Основания:

- Задачите на дисертационното изследване (така, както са формулирани) са изпълнени; заявената цел е постигната (дисертация, с. 11). Въз основа на получените резултати е доказана тезата (пак там).
- Дисертационният труд съдържа резултати, които могат да се оценят като принос в науката (вкл. е налице виждане за решение на реален практически проблем). Налице са доказателства, че дисертантът притежава задълбочени знания в сферата на дисертационното изследване и е в състояние самостоятелно да осъществя НИД.
- Разработването на избраната тема е *актуално*. Новополученото знание е полезно както в теоретичен и изследователски план, така също като познание за ръководители и служители за определен клас организации; за вземащи решения, свързани с обучението и развитието на персонала. От тази гледна точка си струва да се положат усилия за по-широко разпространение на това знание / резултати по подходящ начин.
- Проучен е значим корпус от информационни източници (121 позиции). Начинът на тяхното използване дава основание да се твърди, че авторката е запозната добре с проблемно-тематичното поле на дисертационното изследване; тя интерпретира изворовия материал коректно.
- Общата логика на работата може да бъде защитена. Налице е сполучлив опит на теоретично равнище да се въведат основни понятия, зависимости, закономерности, които описват проблемното поле. Като продължение – изгражда се методика „за системно организиране и провеждане на дейностите по обучение и тренинги на персонала“; работоспособността на методиката се проверява в реални условия.

- Избраните инструменти за набиране на първична емпирична информация – като цяло – работят.
- Необходимо е да се подчертае *добрият графичен вид* на текста: подреждане, кодифициране на частите, заглавия и номерация на фигурите; кореспонденцията между текста и фигурите / таблиците.

Обобщено: текстът е систематичен и цялостен. Той отговаря на изискванията за (очакванията към) дисертационен труд.

Приноси. Заявените приноси могат да бъдат приети. Обобщено: въз основа на обосновано разграничаване на *обучение* и *развитие*, е създадена система за проучване на нуждите от обучение и методика за систематично / системно организиране на обучението; методиката е апробирана в реални условия.

- Отличителна черта на тези приноси е общият им контекст – обучението се разглежда в контекста на стратегическото развитие на организацията;
- В своето единство, те задават логиката на цялостен цикъл по линията: стратегическа ориентация на организацията - обучение – развитие на хората (като условие за развитие на организацията).

Приносите имат характера на обогатяване на съществуващо знание с акцент върху методологически и методически аспекти на новото знание. Те са също така с практико-приложен характер. Всеки от посочените резултати – приноси следва да се оцени и като етапен резултат, въз основа на който могат да се обосноват нови хипотези и изследователски въпроси, насоки за изследване.¹

Авторефератът е изработен коректно и дава относително цялостна представа за качеството на дисертационния труд. Избран е подходът „сбит преразказ на дисертацията“. Може да се обоснове алтернативен подход – авторефератът да представлява добре

¹ Във връзка с формулирането на приносите могат да се направят уточнения / препоръки: а) при системата за проучване се говори за „анкети“ – точният термин е въпросници (анкетата е една от формите, чрез които се използват въпросниците); б) налице е претенцията, че „Системата за проучване има **всеобхватен** характер...“ – изглежда по-обосновано да се говори за обхватен, цялостен характер); в) в стилистично отношение формулировката на принос № 3 може да бъде подобрена – (трудно ми е да приема, че „... методиката корелира квалификацията на персонала с...“ и др.

структуриран информативен „самостоятелен разказ“ (а не преразказ на дисертационния труд).

По темата на дисертацията са представени 6 публикации (г. Силвия Христова е едноличен автор на три от тях; три са в съавторство). Те представят съществени идеи и резултати от дисертационното изследване. Текстовете удовлетворяват изискванията за специфична публикационна активност. Прави добро впечатление фактът, че текстовете са публикувани през годините 2014, 2015, 2016. Насърчавам автора да представи част от резултатите в издания / списания с по-високи претенции.

Критични бележки. Възможни несъгласия. Препоръки.

Всички присъстващи тук критични бележки, несъгласия и пр. следва да се възприемат по-скоро като възможни ориентири и препоръки за бъдещата работа на колегата Силвия Христова.

- Вероятно може да се прецизира заявеният предмет на изследването (сега: „... проучване и анализиране на потребността от обучение на персонала...“ (с. 10) / предлагам – „... потребностите от обучение на персонала...“ – доколкото *проучване* и *анализиране* са изследователски процедури (средство).
- В обзора коректно са очертани позициите на използваните автори. Текстът би станал по-интересен ако не просто се направи „преглед“ на казано по темата, но така също се води конструктивна дискусия (съгласия, несъгласия, аргументи, обосноваване на позиция, която авторът приема / поддържа).
- „Зад“ разбирането за това как в организациите се учи / обучава / квалифицира ... и пр. могат да „стоят“ различни парадигми (различни „философии на ученето“). В зависимост от приетата парадигма може да се върви към различно „меню“ от форми, методи, подходи, формати и т.н. (сега – в методиката за ...).² Самото опериране в такова сложно и всеобхватно поле като обучението / ученето изисква ясно посочване на **ОГРАНИЧЕНИЯТА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО**.
- Набраните данни за проверка на работоспособността на създадената методика за обучение се интерпретират

² При парадигмата „естествено учене“ могат да се използват едни форми и средства; при парадигмата „системен подход“ – други; трети при парадигмата „проблемно-ориентирано учене“ и т.н.

изключително въз основа на едномерни разпределения – 4.2.7 – Оценяване на ефекта от проведеното обучение (стъпка 24) - (толкова % отговарят така... толкова % иначе...). От разпределението на отговорите се създава впечатлението, че обучението е успешно – хората говорят за положителни промени - (следователно методиката „става“). Би било полезно преди да наберем данни за ефектите от обучението, да дефинираме критерии за успешност – тогава и набирането на данни, и тяхното интерпретиране би било с по-ясна ориентация.

- На редица места са възможни уточнения и стилистични подобрения на изказа. Примери: а) „В настоящия дисертационен труд е акцентирано върху определянето на потребностите от обучение на човешките ресурси...” (увод) – бих го променил така: „...потребностите от обучение на хората в предприятието / организацията („на персонала“)³; б) разграничават ли се термините *човешки ресурси* и *персонал* (с. 108 и др.)?; в) в текста говорите за *технически умения* – това равнозначно ли е на *професионални умения*, или *технически умения* има различен смисъл? Г) текстът би спечелил ако правилно се членува (пълнен / кратък член в съответствие с книжовния български език).
- При препращането към електронни източници би било полезно: а) да се конкретизира заглавието и авторството на използвания текст / данни и др.; б) да се отбелязва моментът на ползване (напр. 03-05-2016)⁴.

В духа на рецензионната стилистика горните бележки „по никакъв начин не поставят под съмнение положителната оценка за дисертацията и не омаловажават значимостта на получените резултати“.

Въпрос/и.

А)В текстовете по УЧР все повече се говори за компетентности (като това понятие се различава от понятието за умения). С какво би

³ Хората са „човешки ресурси“ единствено в контекста на стратегическия подход в управлението

⁴ При промяна на съдържанието на Е източника това уточнение дава възможност да се провери коректността на позоваването.

се променило Вашето изследване, ако чрез обучение на персонала искате да формирате компетентности (не просто умения)?

Б) В самооценката за направеното в дисертационното изследване се приема, че методиката за обучение е проверена („апробирана“) и тя е успешна (работеща). Възможно ли е методиката да е наистина добра, но обучението да не е достатъчно успешно? А дали е възможно методиката да е „калпава“ и въпреки това обучението да е успешно?

В) Имате ли данни колко струва обучението и как тази инвестиция се съотнася със стойността на положителните промени в организацията?

Заклучение. Предвид гореказаното, правя / защитавам следното заключение: дисертационният труд отговаря на необходимите изисквания (визирани в Закона за развитие на академичния състав в РБългария и Правилника за неговото приложение; Правилника на ХТМУ за условията и реда за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности в ХТМУ. Ще гласувам ЗА и ще подкрепя решение на уважаемото научно жури за присъждане на колегата Силвия Александрова Христова на образователната и научна степен доктор по професионално направление 3.8 Икономика (Икономика и управление).

На уважаемите колеги Силвия Александрова Христова и доц. д-р Теменужка Халачева желая успех.

София, 20-04-2017

(Цветан Давидков, проф. д.с.н.)

