

РЕЦЕНЗИЯ

за заемане на академичната длъжност:

"професор"	
"доцент"	X
	със знака "X" се отбелязва една от посочените академични длъжности

Кандидат за заемане на длъжността:

1	Главен асистент	доктор	Силвия	Александрова	Христова	ХТМУ
№	акад. дл.	научна степ.	име	презиме	фамилия	месторабота

Научна област:

3	Социални, стопански и правни науки
шифър	наименование

Професионално направление:

3.7	Администрация и управление
шифър	наименование

Научна специалност:

Организация и управление на производството по отрасли

Конкурсът е обявен:

67	13.08.2021г.	Икономика и стопанско управление	Факултет химично и системно инженерство
в ДВ брой	дата	за нуждите на катедра	факултет

Изготвил рецензията:

Проф.	д-р	Светлана	Райчева	Димитракиева	ТУ-Варна
акад. дл.	научна степен	име	презиме	фамилия	месторабота

1. Рецензия за кандидата:

Главен асистент	доктор	Силвия	Александрова	Христова
акад. дл.	научна степ.	име	презиме	фамилия

1.1. Окомплектоване на предоставените документи:

А) Документите по конкурса съответстват напълно на Правилника	3 точки	X
Б) Документите са окомплектовани, но не съответстват напълно на изискванията на Правилника	2 точки	
В) Документите не са окомплектовани съгласно изискванията на Правилника	0 точки	

		със знака "X" се отбелязва един от посочените отговори
--	--	--

Задължително се описват липсващите документи и нарушените изисквания, ако е отбелязан отг. В

1.2. Удовлетворяване на минималните изисквания, съгласно Правилника:

А) Кандидатът удовлетворява минималните изисквания	20 точки	X
Б) Кандидатът не удовлетворява минималните изисквания	0 точки	
		със знака "X" се отбелязва един от посочените отговори

Задължително се попълва, ако е отбелязан отг. Б. Анализира се публикационната активност на кандидата. Анализира се отзвукът на постигнатите резултати (цитирания)
Гл. ас. д-р Силвия Христова удовлетворява минималните изисквания за заемане на АД „Доцент“ в област „Социални, стопански и правни науки“. Общия брой точки на кандидата е 425 точки (при минимум изискуеми 400), разпределени както следва: - Група показатели А (Защитен дисертационен труд за присъждане на ОНС „Доктор“) – 50 точки - Група показатели В (Хабилитационен труд – монография) – 100 точки - Група показатели Г – общо 205 точки 5. Публикувана книга на базата на защитен дисертационен труд за присъждане на ОНС „Доктор“ – 75 точки 6. Статии и доклади, публикувани в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестна база данни – 30 точки 7. Статии и доклади, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове – 100 точки - Група показатели Д 12. Цитирания в монографии и колективни томове с научно рецензиране – 50 точки - Група показатели Е 21. Публикувано университетско пособие – 20 точки

1.3. Актуалност на научните и/или приложните изследвания:

А) Изследванията са актуални. Част от изследванията са пионерни (не са известни резултати по темата от други автори)	7 точки	
Б) Изследванията са актуални. По всяка от изследваните теми и/или приложения са известни резултати от други автори	5 точки	X
В) По-голямата част от изследванията са актуални, но са представени и резултати, които нямат научна и/или приложна стойност	3 точки	
Г) По-малката част от изследванията са актуални	2 точки	
Д) Изследванията не са актуални	0 точки	

		със знака "X" се отбелязва един от посочените отговори
--	--	--

Оценката за актуалността на изследванията се аргументира задължително
Актуалността на проведените изследвания се обуславя от развитието и утвърждаването на човешкия капитал като основа за подобряване на организационното представяне. Сложната и комплексна същност на развитието на човешкия капитал в организациите обхваща компоненти, връзки и взаимодействия, които са много динамични. Разглежданите проблеми са релевантни на българската практика, в която има значителни пропуски и неоползотворени възможности в това отношение. От тази гледна точка резултатите от научните търсения на кандидата могат да послужат за вземане на ефективни управленски решения – основа за повишаване на конкурентоспособността на организациите.

1.4. Познаване на изследваните проблеми:

А) Кандидатът познава детайлно постигнатото от други автори по изследваните теми и/или приложения	6 точки	X
Б) Кандидатът познава частично постигнатите резултати по изследваните теми и/или приложения	4 точки	
В) Кандидатът няма предварителни знания за състоянието на изследваните проблеми	0 точки	
		със знака "X" се отбелязва един от посочените отговори

Задължително се аргументира оценката, ако е отбелязан отг. В

1.5. Тип на изследванията:

А) Теоретични	4 точки	
Б) Приложни	4 точки	
В) Теоретични с елементи на приложения	4 точки	X
Г) Не отговарят на нивото, определено в ЗРАСРБ и Правилника	0 точки	
		със знака "X" се отбелязва един от посочените отговори

Задължително се аргументира нивото на изследванията, ако е отбелязан отг. Г

1.6.Цели на изследванията:

А) Реалистични и представляват научен и/или приложен интерес	8 точки	X
Б) Реалистични, но не представляват научен и/или приложен интерес	4 точки	
В) Недостижими (нереалистични)	0 точки	
		със знака "X" се отбелязва един от посочените отговори

Задължително се отбелязват целите. Аргументира се типа на поставените цели

Основната цел на проведените изследвания е доказване на взаимовръзката между човешкия капитал в една организация и нейните бизнес резултати. Тя кореспондира с нарастващите изисквания на настоящето, когато фирмите трябва да съществуват в условията на динамични пазари и глобален бизнес.

Постигнат е синхрон между основната цел и формулираните подцели:

- Дефиниране на ролята на фирмената култура за развитието на организацията и подобряване на нейното представяне. В тази връзка-изясняване аспектите на фирмената култура и установяване до каква степен те участват в управлението на човешките ресурси.
- Установяване на връзката между комуникациите и управлението на конфликтите в организацията, както и между фирмения мениджмънт и бизнес комуникациите.
- Изследване на мотивационния профил на хората в организацията и оценка на различните мотивационни фактори.
- Доказване на необходимостта от приспособяване на организацията към промените и в тази връзка изясняване аспектите на промяната, моделите за управление на промяната и подходите за реализацията ѝ.

1.7.Методи на изследванията:

А) Адекватни на изследванията и поставените научни цели и/или приложения	8 точки	X
Б) Частично подходящи, даващи възможност за постигане на част от научните цели и/или приложения	4 точки	
В) Неподходящи методи	0 точки	
		със знака "X" се отбелязва един от посочените отговори

Задължително се отбелязват методите. Аргументира се типа на използваните методи

Гл. ас. д-р Силвия Христова подходящо е подбрала изследователските инструменти необходими за изпълнение на поставените цели и задачи в нейните разработки. Използваните методи са общоприети научни методи като: методите на анализ и синтез, сравнителни методи, количествени методи в управлението и дескриптивни методи на допитване.

1.8. Приноси на изследванията на кандидата:

А) С траен научен и/или приложен отзвук, представляват основа за нови направления на изследвания и приложения	20 точки	
Б) Представляват значим научен и/или приложен интерес,	16 точки	

завършват и/или обобщават предходни изследвания		
В) Представяват научен и/или приложен интерес	12 точки	X
Г) Липса на съществени приноси	8 точки	
Д) Липса на приноси	0 точки	
		сътс знака "X" се отбелязва един от посочените отговори

Задължително се отбелязват приносите. Аргументира се типа на постигнатите резултати		
В разработките на кандидата могат да се идентифицират научно-приложни и приложни приноси. Считаи, че те обогатяват теоретичните знания, методическите постановки и приложните изследвания в областта на развитието на човешкия капитал и ролята му за подобряване представянето на организацията. <u>Научно-приложни приноси</u> - Установена е релацията между фирмената култура и процесите свързани с хората в организацията (9). Доказана е връзката между измерителите на фирмената култура и ефективното управление на човешките ресурси (3, 4, 5, 6, 8, 11, 14). - Чрез използване на количествени методи в управлението е доказана значимостта на мотивационните фактори при управлението на персонала (1, 2, 6). - Установена е връзката между различните форми на обучение на човешките ресурси и просперитета на всяка организация (7, 10, 12). <u>Приложни приноси</u> - Разработени и апробирани са анкети с цел измерване на мотивационните фактори чрез количествените методи в управлението (1). - Разработени и апробирани са анкети с цел изследване на зависимостта между комуникационните умения и уменията за управление на конфликти в организациите (2), както и между фирмения мениджмънт и бизнес комуникациите (5).		

1.9. Участие на кандидата при постигане на представените резултати:

А) Кандидатът има поне равностойно участие в представените трудове	8 точки	X
Б) Кандидатът има поне равностойно участие в по-голямата част от представените трудове	7 точки	
В) Кандидатът има второстепенно участие в по-голямата част от представените трудове	4 точки	
Г) Участието на кандидата е незабележимо	0 точки	
		сътс знака "X" се отбелязва един от посочените отговори

Задължително се представят критичните бележки, ако е отбелязан един от отг. В или отг. Г		
Всички публикации на кандидата са самостоятелни.		

1.10. Педагогическа дейност:

А) Кандидатът има безупречна и достатъчна педагогическа дейност във ВУЗ. Издадените учебни пособия са съвременни и полезни (отговарят на изискванията на Правилника). Работата със студенти и докторанти е на високо професионално ниво	8 точки	X
Б) Кандидатът има достатъчна педагогическа дейност във ВУЗ. Издадените учебни помагала удовлетворяват изискванията на Правилника	6 точки	
В) Педагогическата дейност и/или издадените учебни помагала са недостатъчни (не отговарят на изискванията на Правилника)	0 точки	
		със знака "X" се отбелязва един от посочените отговори

Задължително се представят критичните бележки, ако е отбелязан един от отг. Б или отг. В

1.11. Критични бележки:

А) Липса на критични бележки	8 точки	
Б) Критични бележки, които имат технически характер	7 точки	
В) Критични бележки, които частично биха подобрили постигнатите резултати в малка част от изследванията	5 точки	
Г) Критични бележки, които частично биха подобрили постигнатите резултати в по-голямата част от изследванията	3 точки	X
Д) Съществени критични бележки	0 точки	
		със знака "X" се отбелязва един от посочените отговори

Задължително се представят критичните бележки, ако е отбелязан един от отг. В, отг. Г или отг. Д
- С оглед постигане на по-голяма разпознаваемост на кандидата сред научната общност в страната и чужбина, добре би било в бъдеще публикациите му да бъдат насочени към издания, включени в световните информационни системи за рефериране, индексирание и оценяване. - Кандидатът би следвало в бъдеще да прояви по-голяма активност в публикуването на самостоятелни учебници, за което считам, че има необходимите знания, умения и опит.

1.12. Заключение

А) Оценката за дейността на кандидата е ПОЛОЖИТЕЛНА	Оценката се поставя при общ точков актив от най-малко 65 точки	X (85точки)
Б) Оценката за дейността на кандидата е ОТРИЦАТЕЛНА	Оценката се поставя при общ точков актив под 65 точки	

		със знака "X" се отбелязва един от посочените отговори
--	--	--

Попълва се при желание на рецензента
Оценявайки по съвкупност представените документи и научна продукция считам, че кандидатът по конкурса гл. ас. д-р Силвия Христова отговаря на изискванията на ЗРАСРБ, ППЗРАСРБ и Правилника за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в ХТМУ. За това намирам за основателно да дам своята положителна оценка и да препоръчам на Научното жури да изготви положително предложение за избор на гл. ас. д-р Силвия Александрова Христова на АД „Доцент“ по научна специалност 3.7. Администрация и управление (Организация и управление на производството по отрасли).

	Изготвил рецензията:	
Дата: 22.11.2021г.	проф. д-р Светлана Димитракиева	подпис

