

СТАНОВИЩЕ

за заемане на академичната длъжност:

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

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

Изготвил становището:

Проф.	Д-р	Огнян	Димитров	Андреев	ТУ София
акад. дл.	научна степен	име	презиме	фамилия	месторабота

1. Становище за кандидата:

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

1.1.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)

1.2. 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)	8 точки	
Б) Изследванията са актуални. По всяка от изследваните теми и/или приложения са известни резултати от други автори	6 точки	X
В) По-голямата част от изследванията са актуални, но са представени и резултати, които нямат научна и/или приложна стойност	4 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

Управлението на човешките ресурси е ключов елемент за подобряване на представянето и конкурентоспособността на фирмите. От тук произтича високата степен на актуалност на проведените изследвания от кандидата.

Формирането и поддържането на подходяща фирмена култура, работна атмосфера, както и необходимата мотивация и ангажираност, са важни аспекти на проведените изследвания, показващи взаимовръзка между действия (инвестиции в човешкия фактор) и резултати (повисока конкурентоспособност).

1.3. 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

Във фокуса на авторовите изследвания са установяването и доказването на взаимовръзката между човешките ресурси и подобряването конкурентоспособността на организациите.

За постигането на тази цел са формулирани следните подцели:

- Доказване на необходимостта от холистичен подход по отношение развитието на персонала в организацията чрез адекватни политики по отношение на набирането и подбора на хората, обучението, ограничаването на текучеството, кариерното развитие, обективното измерване на работата и др.
- Установяване на взаимозависимостта между „меките умения“ на мениджърите (вземане

на решения, управление на комуникацията, управление на конфликтите и др.) и поддържане на подходяща работна атмосфера и фирмена култура в организацията. - Установяване и анализ на взаимовръзката между фирмените ценности и символи и фирмената култура върху мотивацията на работната сила за постигане на по-добри резултати при тяхното представяне. Посочените цел и подцели на научните изследвания са релевантни и имат съществен научно-приложен и приложен аспект.

1.4. 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, завършват и/или обобщават предходни изследвания	16 точки	X
В) Представляват научен и/или приложен интерес	12 точки	
Г) Липса на съществени приноси	8 точки	
Д) Липса на приноси	0 точки	
		със знака "X" се отбелязва един от посочените отговори

Задължително се отбелязват приносите. Аргументира се типът на постигнатите резултати

Цитираните тук номера на публикациите съответстват на файла „Резюмета“, предоставен от кандидата.

Научно-приложни приноси

1. **В публикации 1, 2, 6 е предложено по-коректно оценяване на значимостта на мотивационните фактори и вземането на подходящи мерки за индивидуално въздействие върху отделните членове на работните екипи.** В голяма степен за това допринася прилагането на количествени методи за измерване за тяхната значимост при управлението на персонала.
2. **Доказване на силното влияние на елементите и измерителите на Фирмената култура върху адекватното управление на човешките ресурси в организацията (3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 14).** Работната среда, фирмените ценности и символи, атмосферата в организацията, са фактори, които въздействат силно емоционално върху мотивацията и ангажираността на служителите. Чрез тях се постига по-ефективно управление на човешките ресурси в организацията.
3. **Установяване на взаимозависимостта между нагласите и формите на обучение на хората и управлението на организациите (7, 10, 12).** В процеса на обучение хората получават необходимите знания и умения, което позволява на организациите успешно да постигат своите бизнес цели и подобряват конкурентоспособността си. Самото обучение представлява микс от персонални нагласи за него, форми и начини за предоставяне, влияещи върху неговата ефективност и ефикасност.

Приложни приноси:

1. **Разработени и представени са оригинални авторови анкети за измерване влиянието на факторите на средата върху ефективността на работната сила – разрешаване на проблеми, мотивация и ангажираност, комуникативност, креативност, конфликтност и др. (1, 2, 3, 5, 6, 7), предназначени за организации от различните сектори на икономиката.**
2. **Представени са факторите на фирмената култура в контекста на управлението и потребностите от обучение в университетите (13).**

1.5. Участие на кандидата при постигане на представените резултати:

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

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

1.6. 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

1.7. Критични бележки:

А) Липса на критични бележки	8 точки	
Б) Критични бележки, които имат технически характер	7 точки	X
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	
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.

--

1.8. Заключение

А) Оценката за дейността на кандидата е ПОЛОЖИТЕЛНА	Оценката се поставя при общ точков актив от най-малко 50 точки	X 72 точки
Б) Оценката за дейността на кандидата е ОТРИЦАТЕЛНА	Оценката се поставя при общ точков актив под 50 точки	
		със знака "X" се отбелязва един от посочените отговори

Попълва се при желание на члена на журито След задълбочен преглед на представените от кандидата разработки за целите на конкурса за академичната длъжност „Доцент“ по професионално направление 3.7 „Администрация и управление“, научна специалност „Организация и управление на производството по отрасли“ считам, че те отговарят напълно на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника на ХТМУ. Ето защо си позволявам да препоръчам на уважаемото Научно жури да предложи на Факултетния съвет при Факултета за химично и системно инженерство на ХТМУ да избере гл. ас. д-р Силвия Александрова Христова за академичната длъжност „Доцент“ по професионално направление 3.7 „Администрация и управление“, научна специалност „Организация и управление на производството по отрасли“.

26 Ноември, 2021	Изготвил становището:	
дата	Проф. д-р инж. Огнян Димитров Андреев	подпис