

СТАНОВИЩЕ

От проф. д-р ик.н. Йордан Петров Коев, шифър: 05.02.20 Социално управление – член на научното жури в съответствие със Заповед № РД 06-747/15.03.2017 на Ректора на Икономическия университет - Варна

върху докторат на тема:

МОТИВИ ЗА ПОВЕДЕНИЕ НА КОМПЮТЪРНИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯТА (на примера на ИТ сектора в Р. България)

Докторант: Велина Атанасова Колева - Сачкова

I. Общо представяне на дисертационния труд

Представеният ръкопис представлява в структурно отношение дисертационен труд за присъждане на научната и образователна степен „доктор“ по професионално направление 3.7. Администрация и управление (Социално управление).

Дисертационният труд съдържа текст е с общ обем 277 печатни страници: въведение (8 с.); глава първа (67 с.); глава втора (68 с.); глава трета (105 с.); Заключение (3 с.); използвана литература (245 източника); приложения (7 бр.); фигури (20); таблици (118).

Структурата отговаря на изискванията за дисертационен труд.

II. Основни констатации и оценки върху съдържанието на дисертационния труд

1. Актуалност на проблема

Представеният труд е посветен върху проблема за **мотивацията на компютрите специалисти в българския ИТ сектор**, който в последните има водещо място в стопанското ни развитие. Това определя и значимостта на изследвана тема като реален практически проблем с висока обществена стойност, както за стопанската практика, така и за управленската теория.

2. Формулиране на заглавието

Дефинираното заглавие **„МОТИВИ ЗА ПОВЕДЕНИЕ НА КОМПЮТЪРНИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯТА** (на

примера на ИТ сектора в Р. България)“ отговоря, както в съдържателно, така и в структурно отношение на логиката, задачите и особеностите на изследването изложено в дисертационния труд.

3. Методика, логика и обхват на изследването

Логиката, която се използва за изследване на проблема показва от една страна, изключително добро познаване на теоретичното знание и практическо поле на изследване, а от друга – високата теоретичната подготовка на докторантката. Правилното дефиниране на основната теза на изследването позволява извеждане и развитие на основните и работни хипотези.

Изследователският модел и самото емпирично изследване са коректни от методическа и техническа гледна точка. Целите и задачите, които докторантката си поставя в дисертационното изследване са постигнати. Изследователските хипотези са проверени и интерпретирани в изключително добър стил и език.

Особено добро впечатление прави дълбочината на извършеният анализ от емпиричните изследвания. Обхватът и ограниченията на изследването са коректно отразени и кореспондират с логиката на изследването.

4. Съдържание: постижения, критични бележки и въпроси

- Докторантката показва в своето изследване отлична логическа последователност, което е предпоставка за постигане на целите на изследването и извеждането на резултати, които могат да се причислят като приноси в науката;
- Теоретичният анализ завършва се дефиниране на добре конструиран и дефиниран теоретичен модел на изследването, а анализът и интерпретацията на получените резултати от емпиричното изследване съдържат нови и оригинални елементи за българската научна мисъл;
- Текстът представя в съдържателен аспект едно оригинално и полезно емпирично изследване, демонстрираща актуалността и значението на изследвания проблем.
- В цялото изследване докторантката показва изключителна задълбоченост и подготовка в теоретичен аспект и отлично познаване на практиката на управление на човешките ресурси.

5. Стил и език на изложението

Използваният език от докторантът е специализиран (управленски и икономически), и е коректен от научна гледна точка. Резултатите от изследването са представени по един много добър и коректен табличен вид. Данните в тях са разбираеми и достъпни.

6. Информационно осигуряване на изследването

Извършеното в ретроспективен план изследване показва висока степен на информираност, основаваща се върху повече от 245 литературни източници (от които 113 на български автори, 130 на английски език и 2 на немски език), цитирани повече от 160 пъти в теоретичната, първа част.

Извършеното от докторантката емпирично изследване дава богата информационна база за валидизация на работните хипотези на докторския труд. Резултатите от изследването са представени коректно в графичен (57 фигури) и табличен (31 таблици) вид по много добър начин.

7. Посочените от докторанта основни приноси могат да бъдат определени не само като опит за допълване и доразвиване на теорията и практиката на управлението на стопанските субекти.

С особено значение тук се откроява дефинираният, въведен и проверен чрез емпиричното изследване от докторантката нов термин „мотивационен потенциал“.

Всички изведени приноси са защитени в достатъчна степен от резултатите на изследването;

Освен това не е посочен като принос самото емпирично изследване, което само по себе си е:

- 1) уникално като концептуална логика:
- 2) единствено по своите цели, задачи, обхват и резултати и
- 3) практически „създава“ всички приноси на дисертационния труд.

8. Научна добросъвестност

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

9. **Авторефератът** представя в достатъчна (в качествено и в структурно отношение) степен извършеното от автора изследване върху проблема.

10. Представени са 4 публикации, от които 2 статии и 2 доклада. Те напълно удовлетворяват изискванията за публикационна дейност на докторанта.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕДЛОЖЕНИЕ:

Рецензираният докторат **„МОТИВИ ЗА ПОВЕДЕНИЕ НА КОМПЮТЪРНИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯТА** (на примера на ИТ сектора в Р. България)“ 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 и правилата на ИУ – Варна за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в ИУ - Варна.

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”** в професионално направление **Администрация и управление (Социално управление)** на **Варна**
Атанасова Колева - Сачкова

19.04.2017

Варна

Подпис:...

(проф. дин Йордан Коси)

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ ВАРНА

Вх. № РД 20-291/26.07.2017 **СТАНОВИЩЕ**

относно дисертационен труд на Велина Атанасова Колева - Сачкова на тема „Мотиви за поведение на компютърните специалисти в организацията (на примера на ИТ сектора в България)“ представен за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по научната специалност *Социално управление* от професионално направление 3.7. *Администрация и управление*

Изготвил: доц. д-р ЕМИЛ НИКОЛОВ КОЦЕВ
Русенски университет “А. Кънчев”,
катедра “Мениджмънт и бизнес развитие”

Настоящото становище е изготвено въз основа на заповед на Ректора на Икономически университет – Варна – № РД-06-747/ 15.03.2017 г. и решение на научното жури от 22.03.2017, съгласно които съм избран за член на Научно жури по процедура за публична защита на дисертационен труд.

I. Общо представяне на докторанта и на дисертационния труд

Авторът на дисертационния труд Велина Колева е икономист-мениджър и притежава магистърска степен по Стопанско управление от Икономически университет – Варна. От 1998 работи в ИУ като преподавател, а паралелно с тази дейност между 2001 и 2004 година изпълнява задълженията си като Проект мениджър в Бон Арт ЕООД. Провеждала е обучения и консултации в практиката, участвала е в разработването на казуси, лекционни курсове, учебници и учебни помагала. Владее английски и руски език.

Дисертационният труд, представен от Велина Колева, отговаря на изискванията на чл. 27 от Правилника за прилагане на ЗРАСРБ. Разработката е с обем 277 страници и включва заглавна страница, съдържание, въведение, изложение в три глави, заключение, библиография и 7 бр. приложения. От своя страна изложението съдържа 20 фигури и 121 таблици. От използваните в дисертацията 245 литературни източници 113 са на кирилица и 132 на латиница.

Изследването е в областта на информационните технологии – сфера, която с основание се нарежда сред най-перспективните в глобален аспект. Тематиката на дисертационния труд засяга значим и актуален въпрос на управленската практика на ИТ фирмите у нас – осигуряване на квалифициран и мотивиран персонал.

Представеният заедно с дисертационния труд автореферат е с обем 63 страници. Наред с коректно изложената основна информация относно направеното изследване, в него са формулирани шест приноси моменти на дисертационния труд.

II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд.

Формулираните в дисертационния труд изводи и обобщения, както и отправените препоръки, могат да се разглеждат като оригинален принос на автора. Демонстрирани са умения за провеждане на самостоятелни изследвания, подплатени със задълбочени теоретични познания в сферата на социалното управление.

Дисертационният труд отговаря на основните изисквания за монография, като аргументирано предлага научно-приложно решение на такъв значим практически проблем, какъвто е въпросът за привличането и задържането на квалифициран персонал в ИТ фирмите.

Тези констатации дават основание да се направи извода, че дисертацията отговаря както на общите изисквания на чл.27, ал.2 и ал.3 от ППЗРАСРБ, така и на специфичните изисквания на катедра „Управление и администрация“.

III. Научно-приложни приноси в дисертационния труд

Като научно-приложни могат да се открият следните приносни моменти:

- Предложени са нови категории и характеристики на механизмите за трансформация на стимулите в мотиви.
- Предложен е концептуален модел за формиране на мотивите за трудовото поведение на индивида.
- Дефинирана е мотивационната структура на трудовото поведение на компютърните специалисти и са идентифицирани активно-насърчаващи и пасивно-принуждаващи стимули.
- Изчислен е мотивационният потенциал на потребностите и стимулите за труд на компютърните специалисти и са идентифицирани неизползваните възможности за тяхната мотивация.

IV. Критични бележки и препоръки

Към дисертационния труд могат да бъдат отправени следните **бележки**:

- Не съвсем убедително е защитена значимостта и актуалността на разглежданата проблематика. Подценявайки този въпрос, авторът се лишава от полагащите му се по право възможности за въздействие и мотивация на читатели, недостатъчно добре запознати с реалностите в българското стопанство.
- Не достатъчно ясно е дефинирана категорията „мотив за поведение“. Въпреки че ѝ е отделен цял подраздел (от стр. 57 до стр. 66), акцентът е поставен върху формулирането на понятието „мотив“, а категорията „мотив за поведение“ не получава нужното внимание.
- Неубедително е дефинирана икономическата дейност, обект на изследване (стр.86-87) като ИТ сектор, софтуерна индустрия, бранш и т.н.. Според Класификацията на икономическите дейности на НСИ секторът е „Създаване и разпространение на информация и творчески

продукти; Далекосъобщения“, а подсекторът е „Дейности в областта на информационните технологии“. Не съвсем точно според Международната стандартна отраслова класификация са групирани и дейностите от Дивизия 62.0 (а не сектор), към които се отнася и изследваната дейност.

Към дисертационния труд могат да бъдат отправени следната **препоръка**:

- Добре е в бъдещата си научна работа, авторът да диференцира по-ясно понятия като „сектор“, „подсектор“, „бранш“, „индустрия“ и „отрасъл“. Въпреки че в разговорния и вестникарския език те често се използват като синоними, критериите за точност и качество в научната публицистика го изискват.

V. Въпроси към дисертанта

1. Каква е разликата между понятията „мотив за поведение на индивида в организацията“ и „мотив за трудово поведение на индивида в организацията“? Кое от двете всъщност е предмет на изследване в дисертационния труд?
2. Над една четвърт от изследваните служители са програмисти, още толкова са управители. Зависи ли мотивационната структура от изпълняваната длъжност и в каква степен?

VI. Заключение

Представеният от Велина Колева труд съдържа научно-приложни резултати, в които се наблюдават приноси моменти. Той отговаря на критериите, заложи в ЗРАСРБ, ППЗРАСРБ и правилата на Икономически университет – Варна.

Това ми дава основание да **предложа на уважаемите членове на Научното жури присъждането на образователната и научна степен „доктор“ на Велина Колева по научна специалност Социално управление от професионално направление 3.7 Администрация и управление.**

24.04.2017

Член на научното жури: ..


/доц. д-р Емил Коцев/

СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Антония Димова, Медицински университет „Проф. д-р П. Стоянов“ – Варна

на основание заповед на Ректора на Икономически университет – Варна № РД-06-747/15.03.2017 г. за назначаване на научно жури и решение на Научното жури от 22.03.2017 г. за избор на председател и определяне на рецензенти

на дисертационния труд на Велина Атанасова Колева-Сачкова

на тема: Мотиви за поведение на компютърните специалисти в организацията (на примера на ИТ сектора в България), 2017 г.

за придобиване на образователна и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.7. Администрация и управление, докторска програма - Социално управление

1. Общо представяне на дисертационния труд

Дисертационният труд е във впечатлителен обем от 277 страници и е структуриран във въведение (8 стр.), три глави (250 стр.), заключение (3 стр.) и литература (13 стр.) и 7 приложения в допълнителен обем от 49 страници. Използвани са 245 източника на четири езика (български, руски, английски и немски), от които 149 научни публикации, 60 статии, информационни и статистически източници и 36 уеб-страници. Дисертационният труд е омагледен със 121 таблици (70 от които са представени в приложенията) и 19 фигури.

Авторефератът е представен на 63 страници, отразява адекватно структурата и съдържанието на дисертационния труд и съдържа декларация за оригиналност.

2. Преценка на структурата и съдържанието

Дисертационният труд е посветен на актуален и значим проблем за практиката на организациите на интелектуалния труд, каквито са ИТ-компаниите, работещи в международна силно конкурентна, високо технологична и динамична среда, чийто успех и конкурентоспособност зависят основно от човешкия им капитал. Проблемът с осигуряването и задържането на таланти и високообразовани специалисти в организациите от сферата на информационните технологии и продиктуваната от това необходимост от развитие на иновативни управленски подходи е водещ мотив при избора на темата на дисертационния труд. Въпреки многобройните и разнообразни публикации по темата на дисертационния труд, нейното научно изследване в българските организации е недостатъчно и ограничено и в този смисъл дисертационният труд представлява оригинално и задълбочено изследване относно мотивите за поведение на специалистите от сектора на информационните технологии в България. Целта, задачите,

изследователската теза и хипотезите, обекта и предмета на изследването са прецизно формулирани, кореспондирайки напълно с поставения проблем. Избраният научен подход, методите и инструментариума на изследването, както и тяхното приложение, водят до изпълнението на целта и задачите и гарантират достоверността на проверката на работните хипотези.

Освен по обем, дисертационният труд впечатлява и в съдържателно отношение. В глава 1-ва, посветена на теоретико-методологичните аспекти на мотивите за поведение на индивида, докторантката демонстрира задълбочени теоретични знания в тематичната област на дисертационния труд, критично мислене и способности за обобщаване, систематизиране и извеждане на ново научно познание. В резултат, в края на първа глава е предложен концептуален модел за формиране на мотивите за поведение на индивида в организацията, който представлява оригинален теоретичен принос.

Втора глава е посветена на методическите аспекти при изследване на мотивите за поведение на компютърните специалисти. В нея докторантката е представила собствена изследователска програма и инструментариум за изследване, разработени на базата на теоретико—методологичните аспекти при изследване на мотивите за поведение на индивида, разгледани в първа глава, и в частност - на съдържанието на труда и мотивите за поведение на компютърните специалисти, анализирани в глава втора. Представен е анализ на състоянието и динамиката на бранша на информационните технологии в България, с който в съдържателно отношение глава втора надхвърля заложеното в нейното заглавие.

Богатото на данни емпирично изследване е представено в глава трета. Анализите са задълбочени и организирани във връзка с изследователските и работните хипотези. Обобщенията и формулираните изводи са обосновани и подходящо интерпретирани. Така те дават възможност на докторантката да формулира мотивационни профили на специалистите в ИТ-сектора в България по избрани критерии и да конструира модел на мотивационната им структура.

Трите глави на дисертационния труд са добре балансирани в структурно отношение. Изложението е в ясна логическа последователност и научен стил.

3. Научни и научно-приложни приноси

Дисертационният труд се отличава с научни и научно-приложни приноси, които надвишават изискванията за образователната и научна степен „доктор“.

Приноси с научен характер:

1. Допълнена е интерпретацията на понятието „поведение“, като се подчертава, че в резултат на „дуалистичната релация“ на индивидуалните и ситуационните фактори на поведението се оформя неговия многомерен характер и е направена нова класификация на основните типове модели за поведение.

2. Доразвит е дейностно-поведенският подход, като са въведени нови категории и характеристики на механизмите за трансформация на стимулите в мотиви за поведение и на тази основа е

3. Разработен концептуален модел за формиране на мотивите за поведение на индивида в организация.

Приноси с научно-приложен характер:

4. Дефинирана е мотивационната структура (ядро и периферия) на компютърните специалисти в България, като са разграничени два типа стимули – активно-насърчаващи и пасивно-принуждаващи.

5. Въведена е категорията „мотивационен потенциал“ на базата на различията между значимостта и удовлетвореността на потребностите, както и между значимостта и приложимостта на използваните стимули и е установен мотивационния потенциал на компютърните специалисти.

6. Предложен е емпиричен модел на мотивационната структура на компютърните специалисти.

Особен принос със значение за практиката на ИТ-организациите в България са обобщенията на „мотивационния профил“ (значимост и удовлетвореност на потребностите и значимост и приложимост на стимулите) на компютърните специалисти по индивидуални и организационни характеристики, представени в таблици 45, 46, 90 и 91.

4. Критични бележки и препоръки

Съществени критични бележки нямам.

5. Въпроси към дисертанта

1. При избора на приоритети за управлението кое би имало водещо значение – мотивационния потенциал на потребностите или тяхната значимост (например, избор между потребности с голяма значимост и по-нисък мотивационен потенциал спрямо потребности с голям мотивационен потенциал, но сравнително по-ниска значимост)?

2. В каква степен изводите и заключенията от емпиричното проучване могат да се отнесат и към организации на интелектуалния труд извън сектора на информационните технологии?

6. Заключение

Въз основа гореизложеното давам положителната си оценка на дисертационния труд, постигнатите резултати и приноси и предлагам на

Научното жури да присъди на ас. Велина Колева-Сачкова образователната и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.7. Администрация и управление, докторска програма - Социално управление

27 април 2017 г.

гр. Варна

Подпис:

(доц. д-р А. Димова)