

# СТАНОВИЩЕ

**От: доц. д-р Манол Николов Манолов, преподавател в катедра  
„Психология“ на Великотърновски университет „Св.св. Кирил и  
Методий“**

**Относно:** дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“, област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление: 3.2. Психология, научна специалност: Трудова и организационна психология

**Автор на дисертационния труд:** Велина Владимирова Владимирова

**Тема на дисертационния труд:** „Професионален подбор на кадри чрез Метода на полиграфското изследване“

**Научен ръководител:** доц. д-р Русанка Манчева

**Получени материали:** автобиография, дисертация и автореферат

## ***I. Лични данни за докторанта***

Велина Владимирова Владимирова завършва бакалавърска степен по психология в Flagler College, Флорида, САЩ, след което продължава образованието си в СУ „Свети Климент Охридски“. Професионалният опит на докторанта от 2008 година до ден днешен, е напълно релевантен на научната област, професионално направление и специалност. Налице е богат опит в областта на криминалната психология в Институт по психология – МВР, София, както и в „Асес“ ЕООД, гр. София, които понастоящем са и критерии на национално ниво относно професионализъм и експертиза в областта на социалната психология и криминалната психология в частност. Признание и свидетелство за професионалното и експертно развитие Велина Владимирова получава както от работодатели във времето, така и асоциации, в които членува.

Докторантът е пример за учене през целия живот. Налице са редица надграждащи обучения и квалификация, които са придобити в страната и чужбина. За ангажираността с професионалното и експертно развитие е и членството на Владимирова четири професионални организации.

Научната дейност на докторанта е представена от 9 публикации, от 2005 година до 2020 година.

## ***II. Структура на представената дисертация.***

Предложеният за становище дисертационен труд, с автор Велина Владимирова Владимирова е в общ обем от 148 страници, ведно с приложения и литература. Работата е позована на 114 източника, които са предимно чуждоезични. Литературата по прецизен начин проследява развитието на разглеждания проблем от началото му, до наши дни. Работата е разпределена в три глави, които обхващат теоретичните постановки, прецизно разгръщане на дизайна и съответните интерпретация и анализ на резултатите от работата.

## ***III. Научна актуалност на разработения и изследван проблем в дисертацията***

Още в уводната част, докторантът представя есенция на дисертационния труд „Резултатите от полиграфското изследване, проведено по стандарт, са изключително полезен инструмент в селекцията на подходящи кадри не само в държавния сектор, но и в редица частни компании, чиито бизнес е свързан с информация, капитали и други ресурси, за чието опазване се грижат служителите. Не само професионалната компетентност, но и лоялността на служителите е елемент на тяхната професионална пригодност и ефективност.“ (стр. 7) Посочени и аргументирани са целта и посоката на изследователската работа, а именно подобряването на процедурата за подбор на човешки ресурси посредством намирането на статистически значимите разлики между личностните характеристики и резултатите от полиграфското изследване на респондентите.

Несъмнена е актуалността на разработения и изследван проблем в дисертацията. Целта, която е насочена към подобряване на процедурата за подбор на човешки ресурси, разкрива широк хоризонт, който е съответен и на съвременните тенденции в икономиката. Организацията като основна градивна единица за света на капитализма е изправена пред редица предизвикателства. От една страна, това е предизвикателството да намериш подходящия човешки ресурс, който да бъде релевантен на необходимостта на организацията. От друга страна е предизвикателството съответният човешки ресурс да бъде задържан продължително при условията на устойчивата конкуренция, двигател на качеството. В този смисъл, качественият подбор на кадри е ядро, около което следва да се надгражда политиката на организацията, а инвестицията в този процес предполага и по-високите резултати, които са цел. Обсъжданата дисертация предлага на трудовата и

организационна психология инструмент, който да облагороди именно процеса за подбор на подходящ човешки ресурс.

#### ***IV. Основни акценти в дисертацията, научна интерпретация на автора.***

Водещ акцент в дисертационния труд е подборът на персонал, който е в основата на избора и организацията на човешките ресурси, съответни на дейностите на организацията. Концентрирано е разгледано разнообразието от методи за подбор на персонал, като акцент е поставен върху метода, който обсъжда дисертационния труд. Подробно са разгледани етапите, които са посочени на стр. 24 от дисертацията.

Докторантът успява да представи добре различните гледни точки в науката относно разнообразните методи, без да застава на крайна позиция, към която и да било, разбиращ връзката между всички с ясното подчертаване на необходимостта от съответствие и прецизиране на процеса в зависимост от нуждите на организацията.

#### ***V. Избран изследователски модел и резултати от проведеното психологичното изследване***

Докторантът отделя две самостоятелни глави за разглеждането на дизайна на своето изследване, както и на представянето на получените емпирични резултати. За целите на самото изследване са използвани утвърдени методи. От една страна стандартизиран въпросник NEO-PI-3, който е базиран на теорията за „Голямата петорка“. От друга страна полиграфското изследване, което е и експертиза на докторанта.

Основното предизвикателство и цел пред емпиричното изследване е да бъдат установени статистически значимите различия относно личностните черти на кандидати за работа на длъжност „охранител“ чрез променливите „Наличие на значима реакция“ или „Липса на значима реакция“ от скринингови полиграфски изследвания на кандидати за работа в сферата на сигурността.

В емпиричната част подробно са описани получените резултати, като всички от тях са статистически и научно аргументирани. Ясно се разграничават и посочват статистически значимите връзки между двата метода за подбор.

Част от първоначално посочените хипотези са потвърдени, но по-голяма част от тях са отхвърлени, което всъщност очертава и пътя на приносите, които дисертационният труд има. Основен извод от проведеното изследване е, че „експертите не могат да разчитат само на данни от личностен въпросник NEO-PI-3, за да правят изводи относно лоялността и интегритета на кандидатите.“ (стр. 130)

На база на получените изводи, докторантът прави и обосновани предложения, които да бъдат насочени към служители в организация; да бъде проведен допълнителен тест, който да измерва интегритета на служителите; да бъде провеждан постоянен мониторинг на действията и отношението на работниците към трудовата дейност, което да бъде в основата на успешната политика.

#### ***VI. Научни и приложни приноси на дисертационния труд***

След запознаването ми с теоретичната, методологична и богатата изследователската част на дисертационната разработка смятам, че получените резултати имат висока практическа стойност. Без съмнение, описаните научно-теоретични и практико-приложни приноси са съответни и значими за научната област на докторанта.

Личното ми мнение е, че най-значим принос на докторанта е прилагането на комплексен подход за подбор на персонал. Не с по-малко значение е това, че са търсени допирателни и модели между стандартизиран въпросник, широко използван в практиката и полиграф. Намирането на този тип връзка между биологичното и психичното при всички обстоятелства води до подчертаване на ролята на трудовия и организационен психолог в ефективността на организацията и икономиката в цялост. Разбира се, налице са редица предизвикателства, които са ясно очертани.

#### ***VII. Мнения и препоръки***

Изборът на тема, подход, метод, ведно с оригиналността на представения дисертационен труд, както и опита на докторанта в областта на дисертацията са свидетелство за високата ерудиция и компетентност в научната област.

Представеното изследване е изключително практически насочено, актуално и още повече, иновативно. То представя на научната общност и практиците в областта „червена лампа“, която поставя под съмнение ординарните методи, които се ползват. По този начин се надгражда и дава възможност на организационния психолог да се усъвършенства.

Разбира се, ясно са представени и предизвикателствата, с които докторантът би надградил дисертацията, а именно изследване на други групи хора, които вече са в трудово-правни отношения, а в бъдеще, би представил и модел за постоянен мониторинг в организацията.

Препоръката ми към докторанта е да продължи с изследванията в областта и надграждане на дисертационния труд с възможно повече статистически значими връзки в тази област.

### ***VIII. Заключение***

Задълбоченото ми запознаване с така предложената дисертационна разработка на тема: „Професионален подбор на кадри чрез Метода на полиграфското изследване“, както и впечатленията ми от теоретичните и изследователски компетенции на автора, ми дават основание да я оценя положително.

Практико-приложната насоченост на резултатите, от реализираното изследване и безспорните научни приноси, ми помагат с убеденост да предложа на уважаемото научно жури да присъди на докторанта Велина Владимирова Владимирова, образователната и научна степен „Доктор“ в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, Професионално направление: 3.2. Психология, научна специалност: Трудова и организационна психология.

19.12.2022 година

Член на научно жури:

/доц. д-р Манол Манолов/

# SCIENTIFIC JURY MEMBER'S OPINION

**By: assoc. prof. Manol Nikolov Manolov, PhD, lecturer at Psychology Department, St. Cyril and St. Methodius, University of Veliko Tarnovo, Veliko Tarnovo, Bulgaria**

*Member's opinion is about:* PhD thesis for acquiring of educational and scientific degree “doctor”, scientific field 3. Social, economic, and legal sciences, professional field: 3.2. Psychology, Organizational psychology.

*PhD Thesis author:* Velina Vladimirova Vladimirova

*PhD Thesis theme:* “Professional selection of employees using the method of polygraph examination”

*Scientific Supervisor:* assoc. prof. Rusanka Mancheva, PhD

*Thesis materials:* brief CV, PhD abstract, PhD thesis

## ***I. Personal information about PhD student***

Velina Vladimirova Vladimirova graduated with a bachelor's degree in psychology from Flagler College, Florida, USA, after which she continued her education at Sofia University “St. Kliment Ohridski”. The PhD student’s professional experience from 2008 till now is absolutely relevant to the scientific field, professional direction and specialty. There is extensive experience in the field of criminal psychology at the Institute of Psychology - Ministry of the Interior, Sofia, as well as at Assess Ltd, Sofia. Assess Ltd are currently criteria at the national level regarding professionalism and expertise in the field of social psychology and criminal psychology in particular. Velina Vladimirova receives recognition and testimony for her professional and expert development both from employers over time and from associations, where she’s a member.

The PhD student is an example of lifelong learning. There are several trainings and qualifications that have been acquired in the country and abroad. Vladimirova is also a member of four professional organizations for her commitment to professional and expert development.

The scientific activity of the doctoral student is represented by 9 publications, from 2005 to 2020.

## ***II. Structure of PhD thesis***

The dissertation work proposed for opinion, authored by Velina Vladimirova Vladimirova, has a total volume of 148 pages, together with appendixes and literature. The PhD Student refer

her work to 114 sources, which are mostly in foreign languages. The literature precisely traces the development of the considered problem from its beginning to the present day. The work is divided into three chapters, which cover the theoretical statements, precise deployment of the design and the corresponding interpretation and analysis of the results of the work.

### ***III. Scientific relevance of the developed and researched problem***

At the introductory part, the PhD student presents the essence of the dissertation "The results of the polygraph examination conducted according to the standard are an extremely useful tool in the selection of suitable employees not only in the public sector, but also in a private company whose business is related to information, capital and other resources that employees care about. Not only the professional competence, but also the loyalty of the employees is an element of their professional suitability and efficiency." The purpose and direction of the research work are indicated and argued, namely the improvement of the human resources selection procedure by means of finding the statistically significant differences between the personal characteristics and the results of the polygraph examination of the respondents..

The relevance of the developed and researched problem in the dissertation is unquestionable. The goal, which is aimed at improving the procedure for the selection of human resources, reveals a broad horizon that is also relevant to modern trends in the economy. The organization as the basic building block of the capitalist world faces several challenges. On the one hand, it is the challenge of finding the right human resource that is relevant to the needs of the organization. On the other hand, the challenge is to retain the relevant human resource for a long time under the conditions of sustainable competition, the driver of quality. In this sense, the quality selection of employees is a core around which the policy of the organization should be built, and the investment in this process implies the higher results that are the goal. The discussed dissertation offers to organizational psychology a tool to ennoble precisely the process of selecting a suitable human resource.

### ***IV. Main accents of the dissertation, scientific interpretation of the author.***

A leading emphasis in the dissertation work is the selection of employees, which is the basis of the selection and organization of human resources corresponding to the activities of the organization. The variety of employees selection methods is concentratedly examined, with an emphasis on the method that discusses the dissertation work. The stages, which are indicated on page 24 of the dissertation, are discussed in detail.

The PhD student manages to present well the different perspectives in science on the various methods without taking an extreme position towards anyone, understanding the relationship between all with a clear emphasis on the need to align and refine the process depending on the needs of the organization.

#### ***V. Research design and results of the psychological research***

The doctoral student devotes two separate chapters to the consideration of the design of his research, as well as to the presentation of the empirical results obtained. For the purposes of the research itself, established methods were used. On the one hand, the NEO-PI-3 standardized questionnaire, which is based on the Big Five theory. On the other hand, the polygraph examination, which is also the doctoral student's examination.

The main challenge and objective of the empirical study is to establish statistically significant differences regarding the personality traits of security guard job applicants through the variables "Presence of significant response" or "Lack of significant response" from screening polygraph examinations of job applicants in the field of security.

In the empirical part, the obtained results are described in detail, and all of them are statistically and scientifically argued. Statistically significant relationships between the two selection methods are clearly distinguished and indicated.

Part of the initially stated hypotheses were confirmed, but a larger part of them were rejected, which outlines the path of the contributions that the dissertation work has. A major conclusion of the conducted research is that "experts cannot rely solely on data from the NEO-PI-3 personality questionnaire to make inferences about the loyalty and integrity of applicants." (p. 130)

Based on the conclusions obtained, the PhD student also makes substantiated proposals to be directed to employees in an organization; to conduct an additional test to measure the integrity of employees; to conduct constant monitoring of the actions and attitude of the workers towards the labour activity, which will be the basis of the successful policy.

#### ***VI. Scientific and applied contributions of the PhD thesis***

After I got acquainted myself with the theoretical, methodological, and rich research part of the dissertation development, I believe that the obtained results have a high practical value. Undoubtedly, the described scientific-theoretical and practical-applied contributions are relevant and significant for the doctoral student's scientific field.



The most significant contribution of the PhD student is the application of a complex approach to employee selection. Equally important, tangents and patterns were sought between a standardized questionnaire widely used in practice and the polygraph. Finding this type of connection between the biological and the mental in all circumstances leads to an emphasis on the role of the occupational and organizational psychologist in the effectiveness of the organization and the economy. Of course, there are several challenges that are clearly outlined.

### ***VII. Opinion and recommendations***

The choice of the theme, approach, method, together with the originality of the presented dissertation work, as well as the experience of the PhD student in the field of the research, are evidence of the high erudition and competence in the scientific field.

The presented research is extremely practically oriented, up-to-date, and even more so, innovative. It presents the scientific community and practitioners in the field with a "red light" that calls into question the ordinary methods in use. In this way, it builds on and enables the organizational psychologist to improve.

Of course, the challenges with which the PhD student would upgrade the dissertation are also clearly presented, namely research on other groups of people who are already employees, and in the future, he would also present a model for permanent monitoring in the organization.

My recommendation to the PhD student is to continue with research in the field and build on the dissertation with as many statistically significant connections in the field as possible.

### ***VIII. Conclusion***

My in-depth acquaintance with the thus proposed dissertation development on the topic: "Professional selection of employees using the method of polygraph examination ", as well as my impressions of the author's theoretical and research competences, give me reason to evaluate it positively.

The applied orientation of the results and realized research are with indisputable scientific contributions. It helps me, with conviction to propose to the respected scientific jury to award the PhD student **Velina Vladimirova Vladimirova**, the educational and scientific degree "Doctor" in the field of higher education 3. Social, economic, and legal sciences, Professional direction: 3.2. Psychology, scientific specialty: Organizational psychology.

19.12.2022

Member of scientific jury:

/assoc. prof. Manol Manolov, PhD/