

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“ - БЛАГОЕВГРАД

СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Динка Златева,
Стопански факултет при ЮЗУ „Неофит Рилски“ - Благоевград,
член на научно жури във връзка с провеждането на защита на дисертационен труд за
присъждане на ОНС „Доктор“ по научна специалност „Икономика и управление
(индустрия)“, професионално направление 3.7. Администрация и управление, област на
висше образование 3. Социални, стопански и правни науки

*Основание за представяне на становището: участие в научно жури за защита на
дисертационен труд, съгласно Заповед №1494/08.07.2026 г. на Ректора на ЮЗУ
„Неофит Рилски“ за определяне на Научно жури*

I. Обобщени данни за кандидата

Давид Филипос Вакуфчис е докторант към катедра „Бизнес мениджмънт и маркетинг“ при Стопанския факултет на Югозападен университет „Неофит Рилски“ по научна специалност „Икономика и управление (индустрия)“, с научен ръководител доц. д-р Гергана Ангелова.

Давид Вакуфчис притежава широка образователна и професионална подготовка в областта на медицината, правото и бизнес администрацията. Професионалният му опит съчетава медицинска практика с административни и управленски позиции в системата на здравеопазването и държавната администрация, включително като заместник-управител на университетска болница и заместник-секретар в Министерството на културата и спорта.

През 2021 г. придобива образователна степен по право в Neapolis University Pafos, а през 2023 г. придобива магистърска степен по бизнес администрация. Професионалната му квалификация е допълнена от обучения в областта на управлението на здравните услуги и управлението на човешките ресурси.

Научноизследователската работа на кандидата е насочена към сравнителния анализ на практиките по управление на човешките ресурси в индустриалния и публичния сектор на Гърция и към оценяване на тяхното влияние върху мотивацията и ангажираността на служителите.

II. Обща характеристика на дисертационния труд

Предложеният за оценяване дисертационен труд на тема „Управление на човешките ресурси в индустриалния и публичен сектор на Гърция“ е актуален и с ясно изразен теоретико-приложен характер. Изследването се разглежда в контекста на продължителни икономически и институционални промени, дигитална трансформация, недостиг на квалифицирани кадри и необходимост от модернизиране на публичната администрация.

Дисертационният труд е в общ обем от 190 страници и е структуриран в увод, три глави, заключение, изложение на научните приноси, библиография и две приложения, съдържащи въпросника на английски и гръцки език. Библиографската справка включва 213 източника. В изложението са представени 22 таблици и 36 фигури, които

систематизират теоретичните постановки, характеристиките на изследваните сектори и резултатите от емпиричния анализ. Авторефератът е в обем от 76 стандартни страници и последователно отразява общата характеристика, съдържанието, основните резултати, научните приноси и публикациите, свързани с дисертацията.

Изследването се основава на тезата, че стратегически проектираните и последователно прилагани функции по управление на човешките ресурси могат да ограничат структурната неефективност и да повишат производителността, мотивацията и ангажираността на служителите както в индустриалните, така и в публичните организации.

Емпиричното изследване се основава на количествен подход, позволяващ съпоставка между публичния и индустриалния сектор. Данните са събрани чрез структуриран въпросник сред 500 служители в Гърция, разпределени поравно между публичния и частния/индустриалния сектор. Анализът е извършен със SPSS чрез описателна статистика, t-тестове за независими извадки, корелационен анализ на Пийрсън, множествена и йерархична регресия, еднофакторен дисперсионен анализ и оценка на вътрешната съгласуваност с алфа на Кронбах.

Като цяло дисертационният труд е разработен в съответствие с академичните изисквания за научно изследване на докторско ниво и се отличава с логическа последователност, адекватен методологичен инструментариум и практическа насоченост.

III. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд

Темата е значима както за теорията и практиката на управлението на човешките ресурси, така и за развитието на индустриалния и публичния сектор в Гърция. Сравнителното разглеждане на двата сектора в общ национален контекст позволява да бъдат открити не само техните различия, но и възможностите за трансфер на ефективни управленски практики.

Структурата е логически издържана и съответства на поставената цел, изследователските задачи и формулираните хипотези. Изложението осигурява последователен преход от теоретичната рамка и секторния контекст към емпиричната проверка и практическите препоръки.

В първа глава са представени теоретичните основи на управлението на човешките ресурси. Систематизирани са основни определения, теоретични модели и стратегически подходи, разгледани са мотивацията и ангажираността на служителите, както и традиционни и съвременни методи за оценка на трудовото представяне.

Втора глава представя историческото развитие, структурните особености и съвременните предизвикателства пред индустриалния и публичния сектор в Гърция. Анализирани са ключовите различия в подбора, обучението, възнагражденията, оценката на представянето, отчетността и институционалната среда на двата сектора.

Трета глава съдържа методологията, анализа на резултатите от емпиричното изследване и практически насоки към HR мениджърите. Резултатите показват, че секторът, в който работят служителите, не оказва съществено самостоятелно влияние върху мотивацията и ангажираността, докато възприеманата справедливост на възнагражденията и обективността на оценяването се открояват като основни фактори за тяхното повишаване. Установени са и различия според отделни демографски характеристики.

Авторефератът коректно и пълно представя логиката, методологията, основните резултати и приносите на дисертационния труд. Посочените три публикации са тематично свързани с изследването и са публикувани в международно научно издание - International Journal of KNOWLEDGE.

IV. Определяне и оценяване на научните приноси в дисертационния труд

В дисертационния труд са налице научни и научно-приложни приноси, които могат да бъдат оценени като резултат от самостоятелна и последователна изследователска работа.

Като научен принос следва да се отчете систематизирането и синтезирането на класически и съвременни теоретични подходи към управлението на човешките ресурси и оценката на трудовото представяне, както и прилагането им към специфичната институционална среда на Гърция.

Приносен характер има сравнителният анализ на структурните и управленските особености на индустриалния и публичния сектор, чрез който са идентифицирани и концептуализирани основни различия в практиките по управление на човешките ресурси.

Научно-приложна стойност има разработената методологична рамка за анализ и оценка на практиките по управление на човешките ресурси, съобразена със секторните, организационните и демографските характеристики, както и проведената емпирична проверка върху балансирана извадка от 500 служители.

Съществено практическо значение имат формулираните препоръки към HR мениджърите: повишаване на прозрачността и справедливостта, осигуряване на системна и навременна обратна връзка, обвързване на признанието и възнагражденията с постигнатите резултати, развитие на обученията и използване на цифрови инструменти. Те могат да подпомогнат усъвършенстването на управленските процеси и в двата изследвани сектора.

V. Критични бележки и препоръки

Нямам критични бележки по отношение на структурата, съдържанието и методологията на дисертационния труд.

Като препоръка за бъдещи изследвания може да се предложи количественият анализ да бъде допълнен с интервюта или фокус групи и с по-детайлно разграничаване на подсектори и типове организации. Това би позволило по-задълбочено обяснение на установените зависимости и би разширило възможностите за формулиране на специфични управленски решения.

VI. Заключение

Дисертационният труд на докторант Давид Филипос Вакуфчис отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България и Правилника за неговото прилагане. Разработката демонстрира теоретична подготовка, способност за самостоятелно научно изследване и умение за формулиране на обосновани изводи и практически приложими препоръки.

Със съдържанието на дисертационния труд и свързаните с него публикации докторантът покрива минималните национални изисквания за придобиване на образователната и научна степен „доктор“.

Гореизложеното ми дава основание да изразя положителна оценка за представения дисертационен труд и да предложа на уважаемите членове на Научното жури да вземат решение за присъждане на Давид Филипос Вакуфчис на образователната и научна степен „доктор“ по научна специалност „Икономика и управление (индустрия)“, професионално направление 3.7. Администрация и управление, област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки.

09.08.2026 г.

Изготвил становището:

/доц. д-р Динка Златева/

SOUTH-WEST UNIVERSITY "NEOFIT RILSKI"

OPINION

by Assoc. Prof. Dinka Zlateva, PhD,
Faculty of Economics, South-West University "Neofit Rilski" - Blagoevgrad,
member of the Scientific Jury in connection with the defense of a dissertation for the award of
the educational and scientific degree "Doctor" in the scientific specialty "Economics and
Management (Industry)", Professional Field 3.7 Administration and Management, Higher
Education Area 3. Social, Economic and Legal Sciences

Basis for submitting the opinion: participation in the Scientific Jury for the defense of a
dissertation, pursuant to Order No. 1494/8 July 2026 of the Rector of South-West University
"Neofit Rilski" appointing the Scientific Jury

I. Summary data about the candidate

David Filippas Vakouftsis is a doctoral candidate at the Department of Business Management and Marketing, Faculty of Economics, South-West University "Neofit Rilski", in the scientific specialty "Economics and Management (Industry)", under the supervision of Assoc. Prof. Gergana Angelova, PhD.

David Vakouftsis has a broad educational and professional background in medicine, law, and business administration. His professional experience combines medical practice with administrative and managerial positions in healthcare and public administration, including service as Deputy Governor of a university hospital and Deputy Secretary at the Ministry of Culture and Sports.

In 2021, he obtained a degree in Law from Neapolis University Pafos, and in 2023, he obtained a Master's degree in Business Administration. His professional qualifications are complemented by training in health services management and human resource management.

The candidate's research focuses on the comparative analysis of human resource management practices in the industrial and public sectors of Greece and on assessing their influence on employee motivation and engagement.

II. General characteristics of the dissertation

The dissertation submitted for evaluation, entitled "Human Resource Management in the Industrial and Public Sector in Greece", is timely and has a clearly expressed theoretical and applied orientation. The research is examined in the context of continuing economic and institutional change, digital transformation, shortages of skilled personnel, and the need to modernize public administration.

The dissertation comprises 190 pages and is structured into an introduction, three chapters, a conclusion, a statement of scientific contributions, a bibliography, and two appendices containing the questionnaire in English and Greek. The bibliography includes 213 sources. The dissertation contains 22 tables and 36 figures, which systematize the theoretical propositions, the characteristics of the sectors studied, and the results of the empirical analysis. The dissertation abstract comprises 76 standard pages and consistently reflects the general characteristics, content, main findings, scientific contributions, and publications related to the dissertation.

The research is based on the thesis that strategically designed and consistently implemented human resource management functions can reduce structural inefficiencies and

enhance productivity, motivation, and employee engagement in both industrial and public organizations.

The empirical study is based on a quantitative approach that allows comparison between the public and industrial sectors. Data were collected through a structured questionnaire administered to 500 employees in Greece, equally divided between the public and private/industrial sectors. The analysis was conducted in SPSS using descriptive statistics, independent-samples t-tests, Pearson correlation analysis, multiple and hierarchical regression, one-way analysis of variance, and Cronbach's alpha assessment of internal consistency.

Overall, the dissertation has been developed in accordance with the academic requirements for doctoral-level research and is characterized by logical consistency, an appropriate methodological framework, and practical relevance.

III. Assessment of the form and content of the dissertation

The topic is significant both for the theory and practice of human resource management and for the development of the industrial and public sectors in Greece. The comparative examination of the two sectors within a common national context makes it possible to identify not only their differences but also opportunities for transferring effective management practices.

The structure is logically coherent and corresponds to the stated objective, research tasks, and formulated hypotheses. The presentation ensures a consistent transition from the theoretical foundations and sectoral context to empirical testing and practical recommendations.

The first chapter presents the theoretical foundations of human resource management. Key definitions, theoretical models, and strategic approaches are systematized; employee motivation and engagement are examined, along with traditional and contemporary methods of performance appraisal.

The second chapter presents the historical development, structural features, and current challenges of the industrial and public sectors in Greece. It analyses the key differences in recruitment, training, remuneration, performance appraisal, accountability, and the institutional environment of the two sectors.

The third chapter presents the methodology, the analysis of the empirical findings, and practical guidelines for HR managers. The results show that the sector in which employees work does not exert a significant independent influence on motivation and engagement, whereas perceived fairness of remuneration and objectivity of appraisal emerge as key factors in enhancing them. Differences associated with certain demographic characteristics are also identified.

The dissertation abstract accurately and comprehensively presents the logic, methodology, main results, and contributions of the dissertation. The three listed publications are thematically related to the research and have been published in the international scientific journal *International Journal of KNOWLEDGE*.

IV. Identification and evaluation of the scientific contributions of the dissertation

The dissertation contains scientific and applied scientific contributions that may be assessed as the result of independent and consistent research work.

A scientific contribution is the systematization and synthesis of classical and contemporary theoretical approaches to human resource management and performance appraisal, as well as their application to the specific institutional environment of Greece.

The comparative analysis of the structural and managerial features of the industrial and public sectors is also contributory, as it identifies and conceptualizes major differences in human resource management practices.

The developed methodological framework for analysing and assessing human resource management practices, aligned with sectoral, organizational, and demographic characteristics,

has applied scientific value, as does the empirical testing conducted on a balanced sample of 500 employees.

The recommendations addressed to HR managers are of substantial practical significance: increasing transparency and fairness, ensuring systematic and timely feedback, linking recognition and remuneration to achieved results, developing training, and using digital tools. They can support the improvement of management processes in both sectors studied.

V. Critical remarks and recommendations

I have no critical remarks regarding the structure, content, or methodology of the dissertation.

For future research, the quantitative analysis could be complemented by interviews or focus groups and by a more detailed distinction between subsectors and organizational types. This would enable a deeper explanation of the relationships identified and broaden the possibilities for formulating specific managerial solutions.

VI. Conclusion

The dissertation submitted by doctoral candidate David Filippos Vakouftsis meets the requirements of the Academic Staff Development Act in the Republic of Bulgaria and its implementing regulations. The work demonstrates theoretical competence, the ability to conduct independent scientific research, and the capacity to formulate well-grounded conclusions and practically applicable recommendations.

Through the content of the dissertation and the related publications, the doctoral candidate fulfils the minimum national requirements for obtaining the educational and scientific degree "Doctor".

Based on the above, I express a positive evaluation of the submitted dissertation and recommend that the esteemed members of the Scientific Jury award David Filippos Vakouftsis the educational and scientific degree "Doctor" in the scientific specialty "Economics and Management (Industry)", Professional Field 3.7 Administration and Management, Higher Education Area 3. Social, Economic and Legal Sciences.

9 August 2026

Signed by:

(Assoc. Prof. Dinka Zlateva, PhD)