

## РЕЦЕНЗИЯ

**на дисертационен труд за придобиване на образователната и научна степен „доктор” по научна специалност 05.02.18 Икономика и управление, професионално направление 3.8 Икономика, област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки.**

**Автор на дисертационния труд:** Дилияна Емчева Янева

**Тема на дисертационния труд:** Възможности на намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес

**Рецензент:** проф. д-р Георги П. Георгиев, шифър 02.05.16 Икономика и организация на труда

**Правно основание:** Заповед № 2620/15.10.2013 г. и видоизменена със Заповед № 2781/22.10.2013 г. на Ректора на ЮЗУ „Неофит Рилски” – гр. Благоевград

### I. ПРЕДСТАВЯНЕ НА КАНДИДАТА

Кандидатът за придобиване на научната степен „Доктор”, Дилияна Емчева Янева е асистент в катедра „Мениджмънт и маркетинг” на Стопанския факултет и същевременно е докторант с право на защита, в съответствие с Правилника на ЮЗУ „Неофит Рилски” гр. Благоевград, прилагащ Закона за развитие на академичния състав в Република България.

Като докторант Дилияна Емчева Янева е асистент, назначена на основен трудов договор по чл. 67, ал.1 т.1 от КТ и провежда упражнения по учебни дисциплини Планиране и прогнозиране, Бизнес планиране и контрол, Мениджмънт на иновациите, Предприемачество, Управление на маркетинга, Цени и ценова политика и Международен бизнес в катедра „Мениджмънт и маркетинг” на Стопански факултет на университета.

Дилияна Янева е завършила средно образование в ПГ „Д-р Иван Панов” гр. Берковица през 1998 г. и в периода 1998-2002 г. завършва бакалавърска степен – специалност „Туризъм”. През 2008 г. завършва магистърска степен, със специалност „Финанси”. От 2004 г. до настоящия момент е докторант по научна специалност 05-02-18 „Икономика и управление”.

В своята трудова дейност първоначално започва през 2005 г. като туроператор в „Атлас-плюс” ООД – гр. Благоевград, след което работи като хонорован преподавател и впоследствие като асистент в ЮЗУ гр. Благоевград.

### II. АКТУАЛНОСТ НА ТЕМАТА

Дисертационният труд на асистент Дилияна Янева е посветен на актуален и значим проблем за националната икономика, а именно разглеждане на възможности за намаляване влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес. Тези възможности ще спомогнат за по-ефективното развитие на туристическия отрасъл в икономиката, на използването на човешките ресурси в страната, което ще има позитивно отражение върху производителността на труда и конкурентоспособността на туристическия бизнес и в значителна степен ще съдействат за нарастване на заетостта и съответно намаляване на огромната безработица в Р. България.

Кандидат Д. Янева обосновава актуалността на проблема, както от гледна точка на неговата значимост за обособените стопански субекти, но така също и от позицията на националната икономика. Проблема се разглежда от гледна точка на вече направени теоретико-практически изследвания в съвременната наша и чуждестранна литература, която авторът използва коректно и целесъобразно, което е свидетелство за научна етичност и говори за добра литературна осведоменост.

### III. НАУЧНА ОЦЕНКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Дисертационният труд на асистент Дилияна Янева е разработен в обем от 350 стандартни печатни страници, в т.ч.: увод, три глави, заключение, използвана литература и приложения. Структурата на

дисертационния труд като цяло е логично изградена и балансирана по глави и параграфи, но има и такива с по-обширно изложение в някои части /глави и параграфи/, където се предполага, че автора придава по-голяма тежест и значение за изследвания проблем.

Изследването има ясно очертани цел и обект, дефинирана е основната теза и конкретни задачи, които последователно се решават, посочени са нерешени проблеми и са направени предложения за решаване на някои от тях. Основните информационни източници са НСИ и Евростат, но така също, което е особено ценно, в изследването се ползват и резултатите от целево проведено от кандидата анкетно проучване сред хотелиери и наети лица на територията на Благоевград и Бургас.

Използваната статистическа информация в областта на туризма, сезонността и хотелиерството е базирана на национално и регионално равнище. На регионално равнище са изследвани областите Благоевград (Югозападен район за планиране) и Бургас (Югоизточен район за планиране).

Основните източници на информация в дисертационния труд са публикациите на НСИ и Евростат за периода 2005 – 2011 г. и проведеното анкетно проучване от автора в двете области през м. януари – юли 2012 г.

**В първа глава** на дисертационния труд са засегнати основно теоретико-методологическите въпроси, свързани със сезонността и сезонната заетост в хотелиерския бизнес.

В глава първа предмет на изследване е дейността хотелиерство /неговата същност, характерни особености и фактори, оказващи влияние върху развитието му/, сезонността, заетостта и човешките ресурси.

Кандидатката правилно отбелязва, че колебанията в търсенето на хотелиерски продукти водят до промени в равнището на заетост по сезони. Ето защо сред основните проблеми в сферата на хотелиерството са високите нива на сезонна заетост, генериращи принудителна безработица, нерационално използване и декалфикация на човешките ресурси.

В глава първа се разглеждат и специфичните особености на заетостта и човешките ресурси в сферата на хотелиерския бизнес. Акцентът е поставен върху характерните черти на заетостта, обусловени от сезонния фактор, при което кандидата посочва факта, че в специализираната литература липсват научни разработки по проблемите, засягащи специфичните особености на заетостта в хотелиерството, обусловени от сезонността. Това и дава основание да предложи свое виждане по въпроса. Разглеждайки сезонната заетост в хотелиерството, авторката дава своето мнение, че сезонно наетите в хотелиерския бизнес би трябвало да се разглеждат като отделна категория работна сила с ключово значение за развитието на сектора. Този тип кадри притежава своя отличителна структура и състав, което изисква приложението на специфични управленски стратегии, методи и техники.

Изучаването и разкриването на последиците от сезонната заетост е от съществено значение за вземането на конкретни управленски решения, свързани с намаляването на влиянието на сезонния фактор. Установява се, че сезонната заетост оказва негативно влияние както върху работната сила, така и върху хотелиерския бизнес и туристическия сектор като цяло.

В съответствие с гореизложеното авторката прави извода и причислява сезонно наетите към категорията на т.нар. „работещи бедни“ в страната. Успоредно с това се посочва, че липсата на допълнителна квалификация, алтернативи за кариерно развитие и декалфикацията извън сезона отчуждават работната сила от трудовия процес, занижавайки качествените стандарти на предлагания хотелиерски продукт. Всичко това повлиява негативно върху имиджа на професиите в туризма; стабилността на трудовия пазар на национално, регионално и местно ниво; обема на продажбите и годишните печалби на хотелиерските предприятия; конкурентоспособността на хотелиерския и туристическия бизнес.

Посочвайки негативните страни на сезонната заетост кандидатката предлага и вижда решение на съществуващите проблеми в някои нови форми на трудова заетост. За целта тук се разглеждат основните видове и типове на трудова заетост и гъвкавост на работното време, познати като гъвкавите форми на заетост. Позовавайки се на международния опит се систематизират основните модели на гъвкава заетост в управлението на човешките ресурси, пречупвайки ги през призмата на сезонната заетост. Представят се направлението на атипична заетост, които, според нас, биха спомогнали за намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес.

Заетостта в хотелиерството се характеризира не само със силно изразена гъвкавост на формите ѝ, но и с висока степен на несигурност. Поради тази причина, считаме, че по пътя към намаляване на сезонната заетост, трябва да търсим възможности не само в използваните атипични форми на заетост, но и в

тяхното съчетаване със сигурност на дохода, работното място, заетостта и съвместяването на трудовия с личния семеен живот. Това разбиране е залегнало в основата на интегриращия модел „flexicurity“. Представят се направленията на атипична заетост, които, според нас, биха спомогнали за намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес.

В глава първа кандидата прави констатацията, че в научната литература липсва система от конкретни измерители за анализ и оценка на сезонната заетост в туризма и по-конкретно на сезонността в хотелиерството. За целта в този раздел се предлагат конкретни показатели, адаптирани за тази сфера на дейност, с цел създаването на система от специфични измерители на сезонната заетост в хотелиерския бизнес. Тези показатели автора систематизира в три групи, както следва: икономически показатели, отнасящи се до развитието на туристическия сектор, показатели, приложими в сферата на хотелиерството и показатели, използвани в изследванията на заетите лица от НСИ и Евростат.

Изследването в глава първа осигурява уточняване и прецизиране на понятийния апарат, включващо избор на определена терминология дава възможност да се избегне разнопосочността в съдържанието на използваните понятия в настоящата дисертационна работа. Представената обобщена класификация на мненията и становищата на известни автори, изследващи управлението на човешките ресурси и техните качества, дава възможност за обогатяване на теоретическите постановки и формулиране на тенденциите в развитието на знанието в тази област.

**Във втора глава** се изследва и анализира реалната практика и динамиката на развитие на хотелиерския бизнес в страната и заетостта в него за периода 2005-2011 г. Анализът е извършен на национално и регионално равнище като избраните области са Благоевград и Бургас, при използвани показатели брой хотели, брой легла и реализирани нощувки.

Този анализ дава възможност на автора да формулира някои по-обобщаващи изводи относно състоянието на заетостта в хотелиерския бизнес за нашата страна, както следва:

1. През изследвания период се формира ясно изразена тенденция на неравномерно нарастване на заетостта в хотелиерството по години.
2. Стойността на индекса на динамика на наетите в хотелиерството по тримесечия е значително по-висока в сравнение с тази при наетите във всички останали икономически дейности в страната.
3. Колебанията в стойностите на базисния и верижния индекс на динамика на наетите в хотелиерството по тримесечия бележат драстични отклонения, за разлика от общо наетите в страната.
4. Констатира се процес на цикличност, като най-ниска е числеността на наетите през първото тримесечие, а най-висока – през третото тримесечие на годината. Този факт свидетелства за влиянието на сезонния фактор върху равнището и динамика на заетите в хотелиерския бизнес.
5. Равнището на заетост в хотелиерството не е повлияна от половата диференциация на наетите.
6. Най-големи амплитуди в динамиката на наетите по тримесечия се наблюдава във възрастовата група 15-24 г., следвани от наетите във високите възрастови групи (над 55 г.). При кадрите в зряла и средна възраст не се наблюдават съществени различия от тенденциите при наетите в хотелиерството като цяло.
7. Най-високи стойности на динамика на базисния индекс се отчитат при наетите с основно и висше образование. При наетите със средно образование не се констатира съществени различия.
8. Базисният индекс при временно наетите бележи изключително високи стойности през второто и особено през третото тримесечие, което разкрива връзката между сезонния фактор и равнището на заетост в хотелиерството.
9. При постоянно наетите също се наблюдава тенденция на повишаване на броя им през второто и третото тримесечие, и постепенното им снижаване през последното тримесечие и първото тримесечие на следващата година.

На основата на направените изводи и констатации, автора утвърждава оценката, че нарастването на хотелската, легловата база и реализираните нощувки в хотелите в страната обуславят нарастване на заетостта в хотелиерството. Същевременно състоянието на заетостта по тримесечия е нестабилно. Драстично е увеличението на персонала през второто и особено през третото тримесечие на всяка изследвана година. През последните три месеца броят на наетите чувствително спада независимо от техния пол, възраст, образователна степен и пр. Това дава основание да се твърди, че голяма част от ангажираните работници и служители в хотелиерския бизнес са сезонно наети. Видно е, че най-силно засегнати от съкращения са младежите и

възрастните хора. При младежите съществува по-висок риск от загуба на придобитите трудови умения, демотивация и преориентация към професия в друга сфера на дейност. Особено застрашени от трайно установяване извън трудовия пазар са възрастните, за които работата в хотелиерския бизнес често се явява единствена алтернатива за платена заетост, макар и с временен характер. Обезпокоителен е фактът, че в хотелиерството се съкращават не само работни места, изискващи нискоквалифициран труд. Голям е делът на високообразовани кадри, които остават без работа в следствие на сезонните колебания.

**В глава трета** авторът прави оценка на влиянието на сезонността в хотелиерския бизнес на национално и регионално равнище за периода 2005-2011 г. Резултатите от този анализ могат да се обобщат и сведат до следните по-представителни заключения:

На национално равнище се наблюдава неравномерно разпределение на реализираните нощувки по тримесечия. Това показва силно изразена сезонност на туристическите посещения с максимални стойности през третото тримесечие, т.е. през главния сезон на морския ваканционен туризъм и минимални стойности извън сезона.

На регионално равнище се установява тенденция на неравномерно изменение на общо реализираните нощувки в областите Благоевград и Бургас. Най-висока е концентрацията им през главния сезон, съответно за планински зимен туризъм в Благоевградска област и за морски ваканционен туризъм в Бургаска област. Можем да заключим, че в двете изследвани области съществува наличие на сезонно развитие на хотелиерския бизнес.

Другите по-забележими резултати от изследването в глава трета бихме отнесли към следните констатации:

- индексите на сезонните колебания по метода на отношенията на фактическите към изгладените стойности на реализираните нощувки и наетите лица в хотелите в България са изчислени и посочени по тримесечия за периода 2005 – 2011 г. При реализираните нощувки в хотелите в България се наблюдават ясно изразени сезонни колебания.

- автора провежда анкетно проучване в област Благоевград и област Бургас, при което формулира оценка за *мнението на наетите и хотелиерите* относно заетостта в хотелиерския бизнес. Сравнителният анализ по области позволява да се направят и извеждат редица изводи относно влиянието на сезонния фактор върху заетостта, което да спомогне за установяването на проблемите на сезонно наетите и възможностите за тяхното преодоляване.

- много малка част от сезонно наетите получават допълнителна професионална подготовка, въпреки че длъжностите, при които преобладават сезонно ангажираните кадри, губят изцяло или отчасти знанията и способностите си извън сезона. Тези основни проблеми на сезонно наетите насочват вниманието към търсенето на адекватни решения за тяхното преодоляване. В тази връзка сезонно наетите в двете области изявяват категоричното си желание за включване в програма за обмен на персонал между зимен и летен курорт през неактивния туристически сезон.

- според автора успешното преодоляване на предизвикателствата, свързани със сезонната заетост на кадрите в сферата на хотелиерския бизнес, трябва да се разглежда в следните две направления:

- създаване на комплексни хотелиерски продукти, осигуряващи постоянна целогодишна заетост на кадрите;

- използване на съвременни стратегии и практики за гъвкава заетост и сигурност на човешките ресурси в хотелиерския бизнес.

Въз основа на направените по-горе оценки и констатации авторът разработва примерен модел да намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес. Разработеният модел е изграден на основата на следните изисквания, условия и постулати:

Непълноценното използване на капацитета на хотелската база през годината обуславя високите нива на сезонна заетост в хотелиерския бизнес. Според специалистите към които се присъединява и автора, ефективното решение е създаването на целогодишен хотелиерски продукт. За да се стимулира туристическото търсене и през неактивния сезон, от изключително значение е повишаването привлекателността на дестинацията през този период от годината. Трябва да се има предвид, че туристическите изисквания и потребности непрекъснато нарастват, което налага необходимостта от продуктова диверсификация. Ето защо вниманието на мениджмънта трябва да е насочен освен към предлагането на основния хотелиерски продукт – настаняване и изхранване, но и към увеличаването на асортимента на допълнителните услуги. Комбинирането

на традиционния масов туризъм с различните форми на алтернативен туризъм би допринесло за равномерното разпределение на туристическите посещения по сезони. По този начин целогодишното натоварване на материалната база ще опосредства необходимостта от постоянна работна ръка, която да обезпечи повишените нива на посещаемост дори извън сезона.

Въз основа на направените изводи и оценки можем да обобщим, че сезонно наетите в хотелиерския бизнес би следвало да се разглеждат като отделна категория работна сила със специфични проблеми, преодоляването на които изисква благоприятни условия за разнообразяването на хотелиерския продукт чрез допълването му с елементите на алтернативния туризъм.

*Другата насока* на модела е насочена към реализация на ефект от намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес за постигането на устойчива заетост и сигурност на човешките ресурси. Концепцията „**flexicurity**“ предлага съвременни стратегии и практики за гъвкава сигурност, което, според нас, би спомогнало за решаването на проблемите на сезонно наетите в хотелиерството.

Използването на гъвкавото работно време, която предлага автора е изключително подходяща форма за задържане на персонала в хотелиерските предприятия извън сезона. Работата на повикване и почасовата работа дават възможност за целогодишно ангажиране на кадрите, които могат да организират свободното си време, съвместявайки работата със семейния живот. Същевременно атипичните работни режими като „невидимо работно време“, „годишно изравняване на работното време“, „comp time“ „saison“ не само обезпечават сигурността на работното място, но и подсигурират на работната сила постоянен доход дори след приключването на главния туристически сезон.

Към достоинства на разработения от автора модел, важно значение има предлагания подход на мултиплицирана сезонна работа – главно по отношение на географската (локационна) гъвкавост. Същността на модела в това отношение се състои в обмен на персонал между летен морски и зимен планински курорт през неактивния туристически сезон.

Във връзка с функционалната гъвкавост, следва да посочим предлаганите ефективни мерки за целогодишно ангажиране на сезонно наетите и предотвратяване на деквалификацията им чрез ротация на длъжности и работата на споделена длъжност.

Маркирайки предлагания модел за ограничаване на неблагоприятното влияние на сезонността в хотелиерския бизнес като съществено достойнство на кандидата, не можем да подминем и мерките в направление на организационната гъвкавост включващи възможностите на държавното регулиране в икономиката като предложението за използването на агенции за временна заетост, които подпомагат стабилизирането на сезонните работници на пазара на труда.

Така, посредством гъвкавата сигурност на договорните отношения, сезонно наетите могат да се възползват от залегналите в българското законодателство форми на трудови правоотношения, свързани с продължителността на работното време, възможностите за повишаване на квалификацията и пр. В тази връзка, позовавайки се на чуждия опит, предлагаме някои видове атипични договори, които се явяват алтернатива за целогодишното наемане на човешките ресурси в хотелиерството. Такива са например договорите „0 часа“, „непостоянно работно време“ и „годишно разпределени часове“, при които на работника се дава възможност да увеличи фиксирания брой отработени часове с допълнителни часове работа на повикване.

Други действия и мерки в областта на активните политики на пазара на труда са свързани с предложенията за активизиране и адаптиране на работната сила при прехода между образование, заетост и безработица. Програмите и проектите за насърчаване на заетостта, улесняване на мобилността и повишаване на квалификацията са насочени предимно към младежите, жените и лицата във високите възрастови групи. Сезонно наетите са представени главно от лица от уязвимите групи на трудовия пазар. В тази връзка може да се приеме, че включването на сезонните работници в подобни инициативи, ще увеличи шансовете им за заетост дори след приключването на главния туристически сезон.

Младежите получават възможност за навлизане на пазара на труда чрез програмите за стажуване, чиракуване, работа на непълно работно време и териториална мобилност. Така например учащите могат да бъдат включени в работния процес през периодите на върхови натоварвания, които съвпадат с регламентирания им ваканции, под формата на стаж. Проект „Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики 2012“ подпомага професионалното ориентиране на младежите. От друга страна, завършилите млади специалисти могат да се възползват от програми като „Работа

за младите хора в България 2012 - 2013 г.“, „От училище – заети в туризма“, „Старт на кариерата“, „Нова възможност за заетост“ и др.

Сезонно наетите в хотелиерството могат да се възползват от разработените програми, проекти и схеми за разширяване на достъпа до учене през целия живот посредством ваучерите за обучение, откриването на индивидуални сметки, данъчни облекчения, изплащане на компенсации към трудовото възнаграждение на преминали на непълно работно време заети лица и др.

Намаляването на негативното влияние на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес е свързано с изграждането на модерна система за социална защита на сезонно наетите.

В заключение следва да посочим, че в глава трета на представения дисертационен труд автора като цяло е проявила определена способност за аналитично критично мислене и ясно открояване на проблемите; показани са умения за аргументирана научна защита на личните виждания за развитие и усъвършенстване на процесите по оценяването на човешките ресурси и усъвършенстване на процеса на тяхното управление в хотелиерския отрасъл.

В заключение на представения от кандидат Дилиана Янева дисертационен труд могат да се направят следните изводи и заключения:

- в съдържателен план изследването се разграничава в три основни направления:
- **първото** е свързано с разкриване на теоретичните проблеми на сезонността и сезонната заетост в хотелиерството.
- **второто** обхваща разкриването на проблеми, свързани с изследване, анализ и дефиниране на оценки и констатации, касаещи фактичното състояние на хотелиерството и заетостта в нашата страна.
- **третото** направление се отнася до въпроси на ефективното управление, моделиране и подобряване влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес.

#### **IV. ПРИНОСИ В ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД**

Представената в автореферата справка за приносите от страна на докторанта Дилиана Янева отразява реално направеното и приложено в дисертационния труд. Някои от приносите са посочени още при анализа и оценката на извършената научно-изследователска работа, но в по-обобщен вид, тези приноси могат да се формулират в следното:

1. Установена е връзката между сезонността и сезонната заетост в хотелиерския бизнес;
2. Въз основа на разработена система от показатели е разработена методика за анализ и оценка на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес и алгоритъм за нейното прилагане.
3. Изследвано е развитието на хотелиерството в България и заетостта в него.
4. Направена е оценка на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес.
5. Разработен е модел за намаляване на негативното влияние на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес, който е апробиран в практиката.

#### **V. УЧЕБНО-ПРЕПОДАВАТЕЛСКО ПРЕДСТАВЯНЕ НА КАНДИДАТА**

**Първо.** Кандидата за научната и образователна степен асистент Дилиана Янева има значима преподавателска практика, която може да се разглежда в следните направления:

- \* провеждане на упражнения със студенти бакалавърско и магистърско обучение;
- \* работа със студенти – участници в научни сесии, конференции и други учебни дейности;
- \* работа със студенти, провеждащи практическо обучение като академичен наставник;
- \* изготвяне на учебни програми за лекционни курсове и учебни програми за упражнения бакалавърско и магистърско обучение.

Според отчетността за броя на часовете на проведени упражнения през учебната 2012/2013 г. от асистент Д. Янева те са 546 академични часа. За 2013/2014 г. броя на предвидените за провеждане упражнения са 541 академични часа, при което цялостната заетост е запълнена с консултации на студенти и изготвяне на учебни програми.

**Второ.** В периода между 22.11-1.12.2007 г. Дилиана Янева допълнително се обучава и квалифицира в органи на институции и организации на ЕС, като Института по труда в Солун, Гърция. Участва непосредствено с доклади и материали в редица научни конференции като автор и съавтор, както следва:

\* Научна конференция за докторанти, „Икономика, мениджмънт и туризъм”, организирана от Лесотехническият университет, Велинград, с насока „Управление и устойчиво развитие”, с материал „Мотивационни модели за повишаване ефективността на труда”, месец март 2007 г.

\* Международна научна конференция за докторанти, съавтор с представен материал „Работната заплата – функция и резултат от динамиката на производителността на труда”, 2011 г.

\* Форми и методически средства за повишена мотивация в работната заплата, сп. „Икономика и управление”, бр.1, 2011 г. /в съавторство/;

\* Моделът „flexicurity” – ефективен начин за преодоляване на сезонната заетост, „Предприемачество и икономика /сборник с научни доклади/, Университетското издателство „Неофит Рилски”, Благоевград, 2012;

\* „Културният туризъм – предпоставка за преодоляване на сезонността и сезонната заетост в хотелиерството”, \* Международна научна конференция „Културен път Виа Понтика – културен туризъм без граници”, 21-25.09, к.к. Дюни и Инстабул, 2012;

\* „Продуктът на културния туризъм – фактор за повишаване на заетостта и преодоляване на сезонността в хотелиерството, Международна научна конференция „Културен път Виа Понтика – културен туризъм без граници”, 21-25.09, к.к. Дюни и Инстабул, 2012, представен материал на конференцията в съавторство с В. Кюрова и Р. Димитрова ;

\* Проблеми на сезонно наетите в хотелиерството, Сборник с научни трудове от Четвъртата международна научна конференция - Международен диалог: изток-запад /култура, славянство и економия/, 19-20.04, М Международен славянски институт Г. Р. Державин, Свети Николе – Тамбов, Руска федерация, Р. Македония, 2013;

\* Модел за намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес, Сборник с доклади от студенска и докторанска научна сесия „Управление, качество и конкурентноспособност за устойчиво развитие”, 04.2013 г., електронно издание „Неофит Рилски”, Благоевград;

Общият брой на публикациите, с които докторантът се представя са 4 бр. самостоятелни, 1 бр. в съавторство, като част от тях са публикации в страната и друга част в чужбина. Според Правилника за заемане на академични длъжности и развитието на академичния състав в ЮЗУ „Неофит Рилски” тези публикации са достатъчни за присъждане на научната степен „Доктор”.

**Трето.** Тематично представените публикации имат пряко и непосредствено отношение към целта и съдържанието на реабилитационния труд и към преподавателските ангажименти на кандидата. Те доказват отлично познаване на същността и методиката на научните изследвания в областта, за която се кандидатства – „Икономика и управление”;

**Четвърто.** В структурно отношение самостоятелните публикации обхващат по-вече от 80% от публикационната дейност на докторанта. Като обем самостоятелните разработки заемат все по-нарастващ дял в научната продукция. Това е характеристика за изграждане в бъдеще на изследовател и университетски преподавател, който има възможност да прогресира.

**Пето.** Владеенето на чужди езици дава възможност на кандидата да следи редовно и периодично изследванията и разработките в областта на общата и гъвкавата заетост в частност, на спецификата в хотелиерския бизнес, на труда и заетостта при различните категории персонал, да прогнозира възникването на остро-конфликтни проблеми в тази област на икономиката на страната.

**Шесто.** В съдържателно отношение дисертационен труд и представените по-горе публикации за оценка и присъждане на научната степен „Доктор” са ориентирани към новите и актуални проблеми в областта на хотелиерския бизнес, на остро-тревожните за страната проблеми на заетостта, както и към прилагане на съвременни и модерни форми и системи за режим на работа, при условията на все по-широко налагащите се гъвкави форми и системи на заплащане.

В съответствие с всичко изложено и посочено по-горе – на научни и нормативни изисквания, срокове и разпоредби съгласно ЗРАСРБ и Правилника за неговото приложение и Правилника за заемане на академични длъжности и развитието на академичния състав в ЮЗУ „Неофит Рилски” – гр. Благоевград са спазени.

## **VI. КРИТИЧНИ БЕЛЕЖКИ И ПРЕПОРЪКИ**

Посочването на слабости и препоръки има за цел да подсказва на кандидата за научно-образователната степен „Доктор“ някои възможни насоки за подобряване на неговата бъдеща работа, а именно:

**Първо.** В отделни части на направеното изследване в дисертационния труд се наблюдава прекомерната употреба и натрупване на статистически материал, който в известна степен придава ефект на информационно натрупване и излишно утежнява материала. Това може да е израз и желание на автора за по-подробно допълване и доразвиване на застъпваните тези, но според мен това е излишно и ненужно.

**Второ.** За повишаване на ефективността по изследваната проблематика е целесъобразно кандидата да обърне в бъдещите си изследвания по-голямо внимание на ролята и възможното отражение на държавното регулиране на икономиката върху заетостта в нашата страна и в частност в туристическия бизнес.

**Трето.** Целесъобразно е кандидата асистент Д. Янева да насочи и разшири полето на изследване за ролята и отражението на сезонността в други сектори на икономиката, което би подпомогнало сравнителния анализ и същевременно би се оказало много полезно за бъдещи научни изследвания и изпълнение на методико-приложни проекти.

Посочените забележки имат препоръчителен характер и нямат задачата да намаляват значимостта и високата оценка на представеният дисертационен труд. Нещо повече – при посочените качества си позволявам препоръката за по-широко и активно участие в международни, национални и общински проекти.

### **Заклучение:**

*Представеният от Дилиана Емчева Янева дисертационен труд е задълбочено, значимо и аналитично изследване. Проблемите са добре осмислени и коректно изложени, а изводите и предложенията са убедително аргументирани. Кандидатът по безспорен начин показва, че отлично владее теорията и емпиричния анализ, познава задълбочено българската и чуждестранна литература, свързана с предмета на дисертацията и умеє да интерпретира и адаптира научните постижения в реалната практика.*

*Постигнатите резултатите и констатациите, посочени по-горе ми дават основание да резюмирам, че материала има оригинални приноси, които отговарят на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), Правилника за прилагането му, както и Вътрешен правилник за прилагане на ЗРАСРБ за ЮЗУ „Н. Рилски“ – гр. Благоевград.*

*В съответствие с направените оценки изразявам положителното си становище и препоръчвам на уважаемите членове на научното жури да бъде присъдена образователната и научна степен „Доктор“ по научна специалност „Икономика и управление“ на Дилиана Емчева Янева.*

30.10.2013 г.  
гр. Благоевград

Рецензент:.....  
(проф. д-р Георги П. Георгиев )