

Рецензия

**от проф. д-н Румен Иванов Стаматов –
Пловдивски университет „Паисий Хилендарски”**

**на дисертационен труд за присъждане на образователната и научната степен
„доктор”**

**в област на висше образование: 3. Социални, стопански и правни науки;
професионално направление 3.2. Психология**

автор: Лидия Атанасова

тема: „Личностни характеристики на специалисти по подбор на кадри“

1.Общо описание на представените материали

По избор от научното жури съм определен за негов член по процедурата за защитана дисертационен труд на тема „Личностни характеристики на специалисти по подбор на кадри “ за придобиване на образователната и научна степен „доктор” в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.2. Психология. Автор на дисертационния труд е Лидия Атанасова – докторант към катедра комплект материали е на хартиен носител и е в съответствие с изискванията на ЗРАСРБ, Правилника за приложението му и Правилника за развитие на академичния състав на ЮЗУ „Неофит Рилски”. Той включва всички необходими документи. Докторантката е приложила и съответните публикации.

2. Актуалност на тематиката и целесъобразност на поставените цели и задачи.

Темата на дисертационното изследване е актуална в научно – изследователски и в практически план. В предложеното изследване актуалността е изразена в опита да се изгради едно разширено разбиране върху качествата и способностите на лицата, които се занимават с подбор на служителите. Така темата за подбора на служителите придобива едно оригинално интерпретиране като поставя въпроса не само за необходимите качества на кадрите, които ще реализират активностите и целите на организацията, не само върху инструментите и технологиите за осъществяване на подбора, но и за качествата и способностите на служителите, извършващи самия подбор. По този начин се осигурява възможност за един по-цялостен поглед върху подбора на кадри, който е ключов за ефективното функциониране на организациите в условията на висока конкуренция, непрекъснатите предизвикателства породени от навлизането на

новите технологии, политики и търсене на финансова стабилност. Това очертава и приложната значимост на изследваната тема.

3. Познаване на проблема

Докторантката се опитва обосновано да постигне целта на дисертационното изследване, както и преследваните задачи със съответните методи на теоретичното и емпиричното изследване. Теоретичният анализ е насочен към осмисляне на процеса на подбора на персонала в организациите, като набляга върху особеностите на лицата, които осъществяват самия подбор. Задълбочения преглед на анализите върху изследвания феномен, завършва с обособяване на персоналните характеристики, необходими за ефективното организиране на процеса на самия подбор. Самите характеристики са представени чрез система от поведения и способности, обединени в цялост обозначена като психологическа компетентност. Самите поведения на специалиста по подбор на кадри са характеризирани чрез: избираната тактиката на взаимодействие с кандидата, чрез ориентацията към определени характеристики на кандидата, чрез времевата стратегия за предоставяне на по-пълна информация на кандидата за условията на труд.

4. Методика на изследването

Методиката отразява основния замисъл на изследването и на концептуалното му осмисляне. Изследването е осъществено чрез следните методи: наблюдение, самоотчет, интервю, експертна оценка и тестове.

Методът на наблюдение е използван, за да се извлече информация за нивото на психологическата компетентност на специалистите-оценители по време на набиране на персонал за работа. Получената информация се съотнася с резултатите от експертните оценки и се използва за краен извод за принадлежността на всеки от изпитваните към една от трите групи специалисти по степента на развитие на психологическата им компетентност.

Самоотчетът е използван, за да се състави общ списък за използваните от специалистите по подбор стратегии на поведение по време на работа, а също и за определяне на стратегиите на най-типично поведение, характерно за всеки един от изследваните.

Интервюто е използвано, за да се осигури допълнително обяснение за различни организационни или съдържателни моменти на изследването.

Експертната оценка е използвана, за да се осигури разпределение на специалистите по подбор на персонал в обособените три групи в зависимост от нивото на тяхната психологическа компетентност. За експерти бяха привлечени мениджъри - ръководители на най-високо ниво.

Изследването използва и няколко въпросника:

Фрайбургски личностен въпросник FP1 разработен първоначално от J. Farenberg, X. B. Zelgom, R. Gampelom през 1963 г., предназначен за диагностика на състояния и личностни черти, които са от първостепенно значение за процеса на социална адаптация и регулиране на човешкото поведение. Въпросникът е съставен от 12 подскали:

Скалата I (невротичност) оценява нивото на невротизъм на личността;

Скала II (спонтанна агресивност) оценява нивото на психопатизация;

Скала III (депресивност) оценява психопатологично-депресивен синдром;

Скала IV (раздражителност) оценява емоционална стабилност;

Скала V (комуникативност) оценява потенциалните възможности и реалните прояви на социална активност;

Скала VI (уравновесеност) оценява устойчивостта на стрес;

Скала VII (реактивна агресивност) оценява наличие на признаци на психопатизация.

Скала VIII (срамежливост) оценява отговорите на обичайните стресови ситуации.

Скала IX (откритост) оценява отношението към социалното обкръжение и нивото на самокритичност.

Скала X (екстравертност - интровертност)

Скала XI (емоционална лабилност);

Скала XII (мъжественост – женственост)

Изследването използва само 10 скали (от II- XI скала).

Тест за «комуникативни умения» Л. Михелсън – модифицирана версия на Иванов Ив. (2011), оценяващ качеството на комуникацията. Тестът съдържа еталонен вариант на поведение, което съответства на партньорския стил. Степента на приближаване към този еталон се определя от броя на верните отговори. Въпросникът съдържа описание на 27-комуникативни ситуации. Всички задачи са разделени на 5 типа: 1) ситуации, които изискват реакция на положителен отговор на партньора; 2) ситуация, в която един трябва да се отговори на негативните изявления; 3) ситуации, в които се обръщаш с молба; 4) ситуация на беседа; 5) ситуация, в която искате да покажете емпатия (разбиране, чувства и състояния на друго лице). Всяка ситуация се предлага 5 възможни поведения.

Методика КОС за оценка на "Комуникативни и организаторски склонности" на Б. А. Фьодорошин - адаптация Галя Герчева (2005). Използвана е за да се оценят комуникативни и организаторски склонности на личността - способността да установя често и бързо бизнес контакти и приятелски контакти, както и стремеж да разшири

обхвата на контактите, способност да влияе на хората, желание да проявава инициатива и т.н.

Ориентировъчна анкета на Б. Бас , в адаптирана версия от Шишков, А.& Витанова, Н. (2004), оценява насочеността на личността, в следните области:

- Насоченост се върху себе си (Аз) – фокусът е върху прякото възнаграждение и удовлетворение, независимо от работата и сътрудниците, агресивност при постигане на статут, властност, склонност към съперничество, раздразнителност, тревожност, интровертност;

- Насоченост към общуването (О) - стремеж при всички условия да се поддържат отношения с хората, фокусиране върху съвместни дейности, но често за сметка на изпълнението на конкретни задачи или предоставяне на реална помощ на хора, ориентация към социално одобрение, зависимост от групата, нужда от привързаност и емоционални отношения с хората.

- Насоченост върху работата (D) - интерес към решаване на бизнес (делови) проблеми, да изпълняват работата възможно най-добре, ориентация към делово (бизнес) сътрудничество, способност да защитава в интерес на бизнеса собственото мнение, което е полезно за постигането на общи цели.

Себеактуализационен тест (САМОАЛ), който е изграден върху основата на въпросник на себеактуализация на Е. Шостром, и оценява по следните скали:

- Скала за ориентация във времето;
- Скала на ценностите;
- Скала, за вярата в силата на човешките възможности;
- Скала, за оценка на наличие на безкористна жажда към новото, интерес към обектите, които не са пряко свързани с удовлетворяване на потребности;
- Скала на стремеж към творчество;
- Скалата на автономността - цялостност и пълнота;
- Скалата на спонтанността съответства на качество произтичащо от увереността и доверието в обкръжаващия свят.
- Скала на себеразбиране;
- Скалата на автосимпатия
- Скалата на общителността на личността, на способността да установява силни и приятелски отношения с други хора.

- Скалата на гъвкавостта в комуникациите- оценява наличието или липсата на социални стереотипи, способност за адекватно самоизразяване в общуването.

Метод за изследване на емпатията на А. Мехрабиян, Н. & Елштейн -адаптация Ст. Стоянова (2008)

5. Характеристика и оценка на дисертационния труд

Дисертационният труд е с обем 164 страници в основния текст, който включва 10 таблици, 16 фигури, 6 приложения. Структурата включва увод като въведение в изследователската тема, три глави, изводи и обобщения, заключение, използвана литература и приложения. Библиографията е със 83 заглавия - 55 на кирилица, 28 на латиница. Самото изследване е структурирано в две части – теоретична, която представя основните концепти, около които се изгражда изследването и емпирична, която е

представена от цели, задачи, хипотези, инструменти на изследването с подробно описание на психометричните характеристики и различните анализи, в контекста на формулираните хипотези. Представените анализи и изводи са представителни за усилията на докторанта и подкрепят верификацията на получените резултати.

6. Приноси и значимост на разработката за науката и практиката

За оценката на едно дисертационно изследване могат да се приемат следните критерии:

- новост – собствен принос при решаването на изследователския проблем;
- научна ерудиция, изразена в обективността и коректността на представените идеи и възгледи при теоретичното разглеждане на темата и при обзора на литературните изследвания както и в подбора на методиките и анализа на емпиричните данни;
- подробно описание на методиките на изследването и на техните психометрични характеристики;
- коректно представяне на емпиричните данни като се използват статистически методи и анализи на резултатите;
- авторови приноси и препоръки, относно използването на резултатите от научните изследвания. Приносите на Лидия Атанасова са съдържателно обобщени и отговарят на проведеното изследване. Като цяло бих искал да отбележа следните положителни моменти:

Преведени и модифицирани са Фрайбургски личностен въпросник FPI и въпросник за себеактуализация на Е. Шостром.

Създаден е комплекс от методи за изследване личностните характеристики и професионалната психологическа компетентност на специалисти по подбор на кадри.

Открити са психологическите характеристики на специалистите по подбор с различни нива на психологическата компетентност.

Доказани бяха факторите, които определят структурата на психологическата компетентност на специалистите по подбор.

Изведени са ключовите параметри на поведението на оценители при набирането сътрудници на работата.

Установени са особеностите на поведение на специалистите при подбор на служители за работа на различни нива на развитие на тяхната психологическа компетентност.

Бих искал да отбележа обособяването на няколко ключови характеристики за ефективността на провеждането на самия подбор – самоконтрола, емпатията насочена към себе си и другите и комуникативните способности, което очертава и възможност за въвеждане на обучения за тяхното развитие, което би подобрило и качеството на самия процес на подбор на кадрите.

8. Преценка на публикациите по дисертационния труд

Публикациите на темата на дисертационния труд са под формата на статии и отговарят на изискванията.

9. Лично участие на докторанта

Лидия Атанасова е била докторант към катедра „Психология”. Тя е реализирала самостоятелно цялото дисертационно изследване. Текстът, получените резултати и приноси са нейно лично дело.

10. Автореферат

Авторефератът съдържа основните постановки в дисертационния труд, резултатите и техния анализ. Считам, че е адекватен на дисертационния труд и обективно отразява теоретичните анализи и основните резултати, представени в съдържанието на изследването.

11. Лични впечатления

Бих искал да отбележа, че Лидия Атанасова притежава задълбочени познания в изследвана област, съчетани с отговорност и с оригинален подход към емпиричното разглеждане на темата, което обогатява разбиранията за компетентностите, необходими за провеждането на ефективен подбор.

12. Препоръки за бъдещо използване

Предлагам основния текст на дисертацията да бъде разширен като очертае специфичните пътища за повишаването на компетентността на лицата, които се занимават с подбора на кадрите за различните организации.

Заклучение

Дисертационният труд показва, че докторантката Лидия Атанасова притежава задълбочени познания по темата на дисертацията. Смятам, че кандидатката отговаря на условията и реда за присъждане на образователната и научната степен „доктор” по Закона за развитие на академичния състав в Република България, ППЗРАС, Правилника за развитие на академичния състав на ЮЗУ „Неофит Рилски”. След изтъкнатите аргументи, както и на цялостната положителна оценка за извършеното дисертационно изследване, предлагам на научното жури да гласува положително и да присъди образователната и научна степен „доктор” на Лидия Атанасова, за което давам и своя утвърдителен вот.

09 06 2017 г.

Изготвил рецензията:

/проф. Румен Стаматов