

Рецензия

относно проект за дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“, Професионално направление: 3.2. Психология, научна специалност: Педагогическа и възрастова психология

Автор на дисертационния труд: **Лидия Христова Атанасова**

Тема на дисертационния труд: **„Личностни характеристики на специалисти по подбор на кадри“**

Научен ръководител: **проф.д.пс.н Людмил Кръстев**

Член на научното жури: **доц. д-р Русанка Петкова Манчева**, преподавател в катедра „Психология“, при ЮЗУ „Неофит Рилски“ - Благоевград

Получени материали: **дисертация, автореферат**

1. Структура на представената дисертация.

Предложената за разглеждане дисертационна разработка на Лидия Христова Атанасова е в общ обем от 135 страници, които са конструирани в три глави, отделно е структурирано заключение, приложения и приноси. Литературната справка съдържа източници, както на кирилица, така и латиница (55 на кирилица и 28 на латиница). Те отразяват съдържанието на изследвания проблем.

2. Актуалност на разработения, в дисертацията, научен проблем

Професионалните компетенции и личностната ефективност са двете страни на една от най-обсъжданите проблематики при професионален подбор на кадри. Да се изследват личностните характеристики на онези, които реализират самия подбор е много интересно изследователско хрумване. Разбира се много е важно да се отделят онези характеристики, които пряко влияят върху процеса на реализиране на самата процедура на подбора, включваща както професионални, така и личностни компетенции. В психологичната практика, свързана с професионалния подбор на кадри, приоритетно се обръща внимание на процеса,

свързан с избора на подходящи кандидати за определена работна позиция, на професионалните умения и компетенции на експертите, участващи в избора, но малко се поставя акцент върху личностните характеристики на оценителите. Темата да дисертацията запълва успешно една подобна ниша и това определя нейната актуалност.

3. *Степен на познаване на състоянието на проблема и творческа интерпретация на научните концепции по него.*

Още в теоретичната част докторантката Лидия Атанасова показва познанията си по изследвания проблем, като свързва психологичните аспекти на професионалния подбор с личностните характеристики на реализиращите го специалисти. Идеите за професионалната компетентност тя успешно свързва с характеристиките на личността, обосновавайки ги чрез термина „психологическа компетентност“, създаден от Д.А. Барченков. По идея терминът се доближава до известното понятие „професионално-психична пригодност“, отнасящо се до личностните измерения за изпълнение на определена професионална дейност. Феноменът психологическа компетентност, докторантката, използва като базов конструкт в цялата дисертация и най-вече в структурата на реализираното психологично изследване. Използват се и трите негови компонента: професионални знания, способности и умения, лични и аутопсихологични компетентности и комуникативна и организационна компетентност.

4. *Съответствие на избраната методика на изследване с поставената цел и задачи на дисертационния труд и посочените автори приноси.*

Втората глава, съдържаща изследователския дизайн, са поместени целта, хипотезите и задачите на реализираното психологично изследване. Задачите отговарят на замисъла на изследването, хипотезите обхващат неговото съдържание. Избраният контингент от 141 мениджъри и специалисти по подбор на кадри, определя значимостта на фактора – психологическа подготовка, който е определящ за последващия анализ на резултатите. Реализираното изследване

организационно преминава през два етапа, което засилва валидността на резултатите, тъй като изследваните лица са подбрани също чрез процес на отсейване. Те са обособени в три групи в зависимост от нивото си на психологическа компетентност.

Използваните психологични въпросници са адаптирани за български условия и включват: Личностен въпросник-FPI, тест за „Комуникативни умения“ на Л. Михелсън, въпросник „КОС“, ориентировъчна анкета на Б.Бас, самоактуализационен тест, въпросник за емпатия на А.Мехрабиян и Н.Епщейн.

Методологично, авторката, при анализа на резултатите включва още едно понятие „тактика на поведение на специалисти по подбор“ като „устойчива форма за изграждане на процедурата за набиране на служители на работа с цел постигане на качествена селекция на професионалните кадри в една организация и реализация на личностно-значима мотивация и цели“. Тактиката е комбинацията между висока професионална и психологична пригодност.

Професионално-психологичната пригодност включва значимостта на високата компетентност на специалиста при реализирането на процедурата на професионален подбор. Интересно е заключението, че емпатията не е професионално-значима характеристика, независимо че се определя като основна. Мисля, че това е важно, защото тя може да бъде формирана или компенсирана, чрез процес на обучение и дори и специалистът с по-ниско ниво на компетентност да я развие. Всъщност смисълът на „адекватния модел за компетентност“, поради високите изисквания, се отнася повече за нивото на висока компетентност. Подборът е на ниво максимална значимост. Последната включва емоционални състояния, свързани с „наслада“ от актуалния (психодиагностичен) момент, без търсене на връзки с предходни преживявания, прекалени очаквания, търсене на творчески подход в работата, независимост и свобода. Такива оценители – професионалисти са силно чувствителни към своите желания, имат позитивна Аз-концепция, самочувствие и адекватна самооценка. Тези им характеристики ги правят не само надеждни и обективни,

но и позитивно ориентирани към самия процес на професионален подбор. Специалистите с високо ниво на компетентност имат умения за контрол над агресивността и раздразнителността си, което ги прави адекватни в протичането на самата процедурата на професионален подбор. Явна е високата им степен на професионална и психична пригодност.

Предложената ортогонална ротация на факторните оси помага да се направи ранжираност на съдържанието на компетенциите, чрез индикаторите за тяхното изследване. Мисля, че това е същинската страна на дисертационната разработка - показването на значимостта на всяка компетенция и нейното съдържание, което може да се диагностицира чрез индикаторите. Така за комуникативната компетентност индикаторите са: гъвкавост на общуването, общителност, активност и контактност. Те са елемент от реалната психограма на „служителя по подбор на кадри“, заедно с организационните умения – способността да се организира собственото поведение и това на другите, аутопсихологическа компетентност – себепознаване, доверие в хората и продуктивно взаимодействие със света на другите. Високото ниво на компетентност включва висока практичност и липса на желание за себеутвърждаване. Това е един идеализиран профил на специалиста, занимаващ се с професионален подбор на кадри, което според мен, е много успешно научно попадение на докторантката.

5. Научно-приложни приноси на дисертационния труд.

След запознаване с теоретичния и изследователски анализ на проблема за личностните характеристики на специалисти по подбор на кадри, както и направените заключения мога да споделя, че най-големият принос на разработката е създаването на теоретичен и **изследователски модел с практическа насоченост** за изследване на професионалната компетентност на специалистите по подбор на кадри с различни нива на поведение и психологическа компетентност. Приемам останалите научни приноси на разработката и ги определям като значими.

6. Мнения, препоръки и бележки.

Предвид изискването за съдържателен баланс между основните глави на изложението, при научни разработки от теоретико-емпиричен характер, то с основание отбелязвам, че в структурно, езиково и техническо отношение цялата дисертация отговаря на изискванията за разработки от подобен род.

Заключение:

В резултат от цялостния прочит на дисертационния труд на Лидия Атанасова и на основа на изведените, в настоящата рецензия, констатации относно научно-приложните приноси и демонстрираните задълбочени познания в изследваната проблематика, давам с убеденост своята положителна оценка и предлагам на членовете на научното жури да и бъде присъдена научната и образователна степен „доктор“.

08.06.2017 г.

Благоевград

Член на научно жури:

/доц.д-р Р.Манчева/