

СТАНОВИЩЕ

от проф. д.пс.н Людмил Кръстев
на дисертация за придобиване на
образователно-научната степен „доктор”,
област на висшето образование: 3. Социални, стопански и правни науки,
професионално направление: 3.2 «Психология»,
научна специалност «Педагогическа и възрастова психология»
на тема:

„Личностни характеристики на специалисти по подбор на кадри“

Докторант: Лидия Атанасова

Дисертационният труд е разработен в катедра „Психология”, към ФФ на ЮЗУ „Неофит Рилски”. Дисертацията е оформена на 164 стандартни страници и е съставена от увод, 3 основни глави, обобщение и изводи, приноси и препоръки, литература и приложения.

В своето теоретично изложение Лидия Атанасова прави подробен обзор на теоретичните постановки, интерпретиращи в детайли същността и характеристиките на професионалния подбор. Реализираният литературен преглед доказва, че професионалния подбор изисква по-задълбочено проучване на отношенията между организациите - работодатели и служителите - наемани на работа. Това проучване трябва да се основава на изучаване на комплекс от показатели на кандидата (социално-демографски, медицински, образователни, психологически, строго професионални), като от първостепенно значение е осъзнаването на психологическите характеристики на потенциалния служител. Очертаният социален проблем създава благоприятни условия за разработването на психологическите аспекти за квалифициран подбор на кадри.

Популярността на услугата по набиране на персонал днес е станала възможна и благодарение на миграцията на големи маси от населението от селските райони към градовете в търсене на работа, от бързия растеж на промишленото производство, както и от набиране на квалифициран човешки ресурс в чужбина. Самите работодателите имащи възможност да избират работници в наситен пазар на труда също изпитват сериозни проблеми в това отношение.

Целта на представеният дисертационен труд е да се изследват характеристиките на психологическата компетентност на специалиста по подбор на кадри, необходими при оценка на служители за работа. Реализирането на заложената цел се основава на детайлно и прецизно диференциране на общо седем организационни и изследователски задачи. Издигнати и представени са една основна и три работни хипотези.

Избраните методически инструменти са релевантни на хипотезите, целите и задачите на дисертационната разработка:

1. Фрайбургски личностен въпросник
2. Тест за «комуникативни умения» Л. Михелсън, модификация Иванов Ив. (2011)
3. Методика КОС е методика за "Комуникативни и организаторски склонности" на Б. А. Фьодорошин - адаптация Галя Герчева (2005).
4. Ориентировъчна анкета на Б. Бас - адаптация Шишков, А. & Витанова, Н. (2004).
5. Себеактуализационен тест (САМОАЛ) - изграден е на базата на въпросник на себеактуализация на Е. Шострем.
6. Метод за изследване на емпатията на А. Мехрабиян, Н. & Епштейн -адаптация Ст. Стоянова (2008).

Обработката на резултатите е извършен чрез софтуера на SPSS като са приложени: качествени методи (за сравнение, представянето в табличен и графичен вид, методи съдържателна интерпретация) и количествени (данни от първична и вторична статистика) за обработка на емпирични данни. За първична статистика са ангажирани статистически методи за намиране на проценти и средни емпирични стойности. Вторичната статистика се представя от непараметрични статистически данни (хи-квадрат анализ) и параметрични (Т-критерий на Student, факторен анализ), корелационни коефициенти.

Данните от проведените изследвания са представени във 16 фигури, 10 таблици, които докладват за множество различия и зависимости. Резултатите от изследването на влиянието на психологическата компетентност на специалистите по подбор на кадри върху техния избор на тактика на поведение позволяват да се открият психологическите характеристики на специалистите по подбор с различни нива на психологическата компетентност; да се отделят факторите, които определят структурата на психологическата компетентност на специалистите по подбор; да се характеризират ключовите параметри на поведението на оценители при набирането сътрудници на работата; да определят особеностите на поведение на мениджърите при набирането на служители за работа на различни нива на развитие на тяхната психологическа компетентност.

Теоретичният и емпиричен анализ в дисертационния труд на Лидия Атанасова, притежава научна стойност, разкриваща се в

приносните моменти: Преведени и модифицирани са Фрайбургски личностен въпросник FPI и въпросник за себеактуализация на Е. Шострем; 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 са 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.

Представената дисертация отговаря на изискванията на ЗРАСРБ, ПЗРАСРБ и Вътрешните правила за развитие на академичния състав в ЮЗУ „Неофит Рилски“, затова гласувам с „ДА“ за присъждане на образователната и научна степен „ДОКТОР“ на Лидия Атанасова по научна специалност „Възрастова и педагогическа психология“, в област на висше образование 3. Социални, правни и стопански науки, по професионално направление, 3.2.Психология.

Дата: 12.06.2017

Автор на становището:

Благоевград

/проф. д.пс.н. Л. Кръстев/