

## СТАНОВИЩЕ

от проф. д.пс.н. Веселин Костов Василев,  
Пловдивски университет „Паисий Хилендарски”

на дисертационен труд за присъждане на образователната  
и научна степен „доктор” в област на висшето образование

3. Социални, стопански и правни науки,  
Професионално направление 3.2. Психология

**Автор: Лидия Христова Атанасова**

**Тема: Личностни характеристики на специалисти по подбор на кадри**

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

### **1. Актуалност на тематиката и познаване на проблема**

Лидия Атанасова е аргументирала убедително актуалността на тематиката за личностните характеристики на специалистите по подбор на кадри в изложението на своята работа и това несъмнено е силно навлизащ и актуален проблем в социален и житейски план, като нейното изследване има важно практическо значение. В дисертацията има редица доказателства за компетентността на докторанта в научно-приложната област на разработката – направен е чудесен анализ в исторически план, демонстрирана е сериозна начетеност в литературата по темата, събрани са и детайлно са анализирани и обобщени релевантни емпирични данни.

### **2. Методика на изследването**

Емпиричното изследване е осъществено посредством цял комплект от разнообразни методи: наблюдение, самоотчет, интервю, експертна оценка и тестове. Основно място в него заема батерията от шест теста:

- **Фрайбургски личностен въпросник FPI**, разработен от J. Farenberg, X. B. Zelgom и R. Gampelom през 1963 г.;

- **Тест за «комуникативни умения» Л. Михелсън**, модификация Иванов Ив. (2011);

- **Методика за комуникативни и организаторски склонности (КОС)** Б. А. Фьодорошин - адаптация Галя Герчева (2005);

- **Ориентировъчна анкета на Б. Бас** - адаптация Шишков, А.& Витанова, Н. (2004);

- **Себеактуализационен тест (САМОАЛ)** Изграден е на базата на въпросник на себеактуализация на Е. Шострем;

- **Тест за изследване на емпатията** на А. Мехрабиян, Н. Епштейн - адаптация Ст. Стоянова (2008).

### **3. Характеристика и оценка на дисертационния труд и приносите в него**

Дисертационният труд на Лидия Атанасова е структуриран във въведение, три основни глави, изводи и заключения, приноси, литература и приложения. Общият обем е 171 страници, литературата включва 83 източници (55 на кирилица и 28 на латиница).

В първа глава е представен подробен литературен обзор върху основните основните моменти на проблема – психологическите аспекти на процедурата по подбор на кадри и проблемът за психологическата компетентност на специалиста по подбор на кадри. Обзорът е обширен, съдържателен и стилизиран, на места – по учебнически систематичен. Докторантът най-често се въздържа да изразява своята позиция, оценка или предпочитание, когато представя различните подходи, методики и практики при подбора на кадри. Може да се прецени литературния обзор и теоретичния анализ като силна съставка на дисертационния труд на Лидия Атанасова.

Собственото емпирично изследване, представено във втора и трета глави, е ориентирано от общата цел да се проследят характеристиките на психологическата компетентност на специалиста по подбор на кадри, необходими при оценка на служители за работа. Предпоставени са коректни хипотези - една основна и три работни, както и четири изследователски задачи. В емпиричното изследване са обхванати 141 служители от фирми от големи градове в страната, което може да се счита за внушителна извадка, тъй като това е сравнително рядка професия. Емпиричните данни са организирани в 10 таблици и 16 графики в основният текст, а тяхната статистическа обработка и анализ удовлетворява всички изисквания на съвременните емпирични психологически изследвания. Съдържателният анализ на емпиричните данни е структуриран като проследяване на психологическите характеристики на професионалната компетентност на специалистите по подбор на кадри, разпределени на базата на експертни оценки и наблюдение в три групи – с високо, средно и ниско ниво на психологическа компетентност.

Изводите, обобщаващи резултатите от изследването, са коректно формулирани, но те обобщават не само собствените емпирични резултати на

докторантката, а цялостното съдържание на дисертационния труд, като част от тях изглеждат априорни (4, 5). Най-високо оценявам 6-ти и 7-ми изводи.

Приносите, шест на брой, могат да бъдат приети, като най-съществени от тях оценявам 1-ви, 3-ти и 4-ти.

#### **Преценка на публикациите и личния принос на докторанта**

До мен не достигна списък на публикациите, но навярно основното съдържание на дисертационния труд е достигнало до вниманието на научната общност и е получило нужната оценка. Няма причини да се съмнявам, че изследването е проведено самостоятелно и личният принос на докторантката Лидия Атанасова е реален и сериозен.

#### **4. Автореферат**

Авторефератът е с обем от 44 стр., в него коректно и пълно е представено съдържанието на дисертационния труд, като основателно се акцентува върху собственото емпирично изследване на докторанта.

#### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Дисертационният труд „Личностни характеристики на специалисти по подбор на кадри“, разработен от Лидия Атанасова съдържа необходимите свидетелства, че докторантът е добре подготвен за теоретико-приложни изследвания. Дисертацията отговаря на изискванията на ЗРАСРБ и може да бъде **положително** оценена, поради което **предлагам на уважаемите членове на научното жури да гласуват за присъждането на образователната и научна степен „доктор” на Лидия Атанасова.**

10. 06. 2017 г.

**Изготвил становището:**

/Проф. д.пс.н. Веселин Василев/