

## СТАНОВИЩЕ

на дисертация за придобиване на образователната и научна степен „доктор” по област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки.

Професионално направление 3.2. Психология на Лидия Христова Атанасова – докторант към ЮЗУ „Неофит Рилски”, Философски факултет, катедра Психология

**Тема на дисертацията:** „Личностни характеристики на специалисти по подбор на кадри”

**Изготвил становището:** доц. д-р Ергюл Таир, ИИНЧ-БАН

Лидия Атанасова представя дисертационен труд, чиято цел предполага изследване характеристиките на психологическата компетентност на специалиста по подбор на кадри, необходими при оценка на служители за работа. *Актуалността* на темата е безспорна в съвременната организационна среда, в която подборът на качествени специалисти е в основата на стабилността, конкурентноспособността и успешното развитие на всяка организация.

Дисертацията е построена върху ясна концептуална основа, спазени са всички изисквания, касаещи както планирането и провеждането на психологически изследвания, така и разработването и представянето на този вид научни трудове. Трудът е структуриран в увод, три глави, изводи, заключение, приноси, литература и приложения, разгърнати върху обем от 164 страници. Използваната литература включва 55 источника на кирилица и 28 на латиница. Дисертацията е онагледена с помощта на 10 таблици и 16 фигури.

В първа глава е осъществен *теоретичния обзор*, като съдържателно са представени практиките в процеса на подбор и психологическите аспекти на процедурата по подбор на кадри. Специално внимание се отделя на методите за диагностика на личностните характеристики на специалиста по подбор на персонал. В резултат на осъщественния анализ се извежда необходимостта от проучване на

психологическите аспекти на компетентността на специалиста по подбор на кадри при оценка на служители за работа. Структурата на психологическа компетентност на основата на три компонентния модел на Д.А. Барченков, като се извеждат следните компоненти: 1) обектен или наличието на специални знания, способности и умения; 2) субектен или личните и аутопсихологическите компетентности; и 3) интересубектен или комуникативна и организационна компетентност. В заключение, представеният теоретичен обзор е доказателство, че Лидия Атанасова добре познава литературата по въпроса и умело конкретизира своята изследователска насока.

Втора глава на дисертация очертава концептуалния *модел и дизайн на емпиричното изследване*. Ясно и точно са формулирани целта, основната и работните хипотези. Коректно са представени предмета, обекта и методиката на изследването. Целта, която най-общо може да се сведе до изследване на характеристиките на психологическата компетентност на специалиста по подбор на кадри, необходими при оценка на служители за работа. Реализира се с помощта на коректно формулирани три организационни и четири научно-изследователски задачи. Изследването е проведено в два етапа: подготвителен и диагностичен, като се постига балансирана по пол, възраст и трудов стаж извадка от 141 мениджъри и специалисти по подбор на кадри. Изследователските методи включват: наблюдение, самоотчет, интервю, експертна оценка и тест. Въз основа на експертна оценка и наблюдение се формират три групи специалисти в зависимост от нивото на психологическа компетентност (висока, средна и ниска компетентност). Използван е широк набор от самооценъчни инструменти: Фрайбургски личностен въпросник, тест за комуникативни умения (Л. Михелсън), методика КОС, ориентировъчна анкета (Б. Бас), самоактуализационен тест (САМОАЛ), тест за изследване на емпатия (А. Мехрабян и Н. Епщейн). При статистическата обработка на данните са приложени: качествени (за сравнение, представянето в табличен и графичен вид, съдържателна интерпретация) и количествени методи (данни от първична и вторична статистика), като при първична статистика са ангажирани методи за намиране на проценти и средни стойности, а при вторичната – методи за непараметрични (хи-

квадрат анализ) и параметрични статистически данни (Т-критерий на Student). В допълнение са приложени факторен и корелационен анализ.

Получените множество резултати са последователно и аналитично представени в трета глава на дисертацията. Най-общо се установява, че психологическата компетентност на специалиста по подбор на кадри се изразява чрез факторите комуникативна компетентност, способност за самоконтрол и автопсихологическа компетентност. В зависимост от своята психологическа компетентност мениджърите избират различни поведенчески тактики, като най-ефективни при професионалния подбор се оказват тактиките, които използват специалистите с високо ниво на психологическа компетентност. Те са базирани на неутралната, делова тактиката за общуване, ориентация към обективно професионално съответствие на кандидата и предоставяне на информация за работата преди началото на процедурите за подбор.

В заключение мога да подчертая, че докторантката представя логично и завършено емпирично изследване, което има своите несъмнени научни и практически приноси, сред които могат да се посочат: оформеният комплекс от методи за изследване на личностните характеристики и професионалната психологическа компетентност на специалисти по подбор на кадри; извеждането на психологическите характеристики на специалистите по подбор с различни нива на психологическата компетентност; очертаване на ключовите параметри на поведението на оценители при набирането сътрудници на работата и др.

Позволявам си и някои бележки, кои са свързани с необходимостта цитирането в дисертацията да се уеднакви, като на някои места използваните автори са представени чрез фамилия, собствено име и година, а в други чрез цифри в квадратни скоби и т.н. Също така, мисля, че е редно да се представят психометричните показатели на използваните методи, най-малкото да се предоставят коефициентите за надеждност на използваните самооценъчни въпросници и техните субскали.

Автореферат коректно отразява разработка, като са представени теоретичният обзор, методите и дизайна на изследването, получените резултати, изводите и приносите на дисертацията. Липсва публикационната активност на докторанта.

В заключение смятам, че дисертацията е по актуална и значима тема, представя теоретичните познания на докторантката, нейните способности да планира и проведе научно изследване, чиито резултати подходящо да анализира. Всичко това ми дава основание да предложа на уважаваното научно жури да оцени дисертационния труд положително и гласувам с „Да” за присъждането на Лидия Христова Атанасова на образователната и научна степен „доктор”.

11. 06. 2017 г.

Член на научното жури:

(доц. д-р Ергюл Таир)