

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“ – БЛАГОЕВГРАД

СТАНОВИЩЕ

от проф. д-р Лалка Борисова

Международно висше бизнес училище – Ботевград

Професионално направление 3.7. Администрация и управление, Научна

специалност: „Икономика и управление (по отрасли)“

Член на научно жури в конкурс за присъждане на образователна и научна степен

„доктор“, обявен от ЮЗУ „Неофит Рилски“ - Благоевград

Относно: Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, Научна специалност „Икономика и управление“ (индустрия), Област на висше образование „Социални, стопански и правни науки“ в ЮЗУ „Неофит Рилски“ – Благоевград

Автор на дисертационния труд: Филип Райчов Иванов

Тема на дисертационния труд: „Възможности за повишаване на мотивацията на човешките ресурси в съвременното индустриално предприятие“

Основание за представяне на становището: Участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд, съгласно Заповед № 3159/16.12.2021 г. на Ректора на ЮЗУ „Неофит Рилски“ – Благоевград

I. Обобщени данни за научната продукция и дейността на кандидата

1. Информация за докторанта

Докторантът се е обучавал по докторска програма към катедра „Мениджмънт и маркетинг“, Стопански факултет на ЮЗУ, по научна специалност „Икономика и управление“ (индустрия) (стопанско управление). Развитието на

творческата биография на докторанта красноречиво показва концентрация на изследователската дейност в добре структурирано направление в сферата човешките ресурси и мотивационните процеси в предприятията от индустрията.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Докторската дисертация е в обем от 261 страници (основен текст 220 страници, заключение, списък на използваната литература, списък на таблиците и фигурите, приложения, приноси и публикации), структурирани в три глави. Използвани са 167 литературни източника, от които 114 са чуждестранните автори. В текста са включени 15 таблици и 26 фигури. Към дисертационния труд има 1 приложение в обем от 13 страници.

Първа глава съдържа 77 страници има подчертан теоретичен характер, в нея се въвеждат и анализират основните понятия и определения на различни автори, проследява се еволюцията на теоретичното познание за мотивацията и стимулирането на труда; направена е класификация на мотивационните теории според редица автори; изясняват се особеностите на процеса на мотивиране. Тук авторът включва и ценностите. На база представените определения на различни автори, докторантът дава собствено определение на мотивацията, като акцентира на твърдението, че тя е психологически процес, а трудовата мотивация, следва да се приема като процес, насочващ трудовото поведение на работника в желаната от работодателите посока. **Считам**, че това е **научен принос** в дисертационното изследване. Трудовата мотивация е определена в две категории: вътрешна и външна. Докторантът определя мотивацията на работното място като неразривно свързана с мениджмънта на човешките ресурси и систематизира подходите за нейното управление в таблица. Прави конструктивен анализ на мотивационните теории (съдържателни и процесуални), анализира пирамидата на потребностите на Маслоу с положителните и отрицателни страни, прави сравнение между различните мотивационни теории, систематизира ги в таблица.

Онагледени са и систематизирани от докторанта научните дефиниции за трудовата мотивация в аспектите на икономическите взаимоотношения на индивида и неговата организация. Анализирани са мотивационните фактори, мотивационните модели и конкретни техники за мотивация. По-детайлно внимание

е обърнато на основните форми за материална и нематериална мотивация. Успешно са адаптирани модели на други автори, направени са собствени изводи и формулировки. Надгражда темата с анализ на основни форми за материална стимулация (работната заплата), като уточнява, че мотивиращата функция на работната заплата е свързана с факта, че трудовото възнаграждение е средство за живеене, за повишаване на жизнения стандарт, културата и възможностите за развитие. Прави се анализ и на нематериалните стимули, открити са факторите, които са определящи, като лидерството, емоционалната интелигентност, похвалата и обратната връзка. Направени са изводи и препоръки към мениджмънта за мотивационната практика у нас.

Втора глава разглежда реализацията на мотивацията в работна среда. Проследява се нейната икономическа същност и мотивационни методи в трудовата мотивация. Анализирани са три стила на ръководство – авторитарен, демократичен и либерален, както и мотивационните стратегии. Акцентира се върху важността на човешкият фактор (личностни характеристики) като обект на мотивационни взаимоотношения. Представен е модел на ключовите личностни, поведенчески и на средата процеси.

Представените и анализирани модели, направените изводи, служат като основание, да се направи констатацията, че управлението приема ролята на основен модулатор в мотивационните отношения на съвременното работно място. Авторът разглежда някои теоретични постулати на лидерството и ръководството. Представени са виждания на известни автори относно двете понятия. Защишава се тезата, че лидерството и ръководството са свързани, но и различни по своята същност. Разглеждат се различни формулировки на стиловете на управление, обобщава се, че най-общо те могат да се делят на стилове насочени към задачата и насочени към хората, което **считам за научен принос** на дисертационното изследване. Авторът прави обосновани изводи, като лидерството и управлението се приемат като фактори, оказващи влияние върху мотивацията на работното място.

Трета глава е с практическа насоченост – докторантът представя възможностите за повишаване на мотивацията в съвременното индустриално предприятие и методологията на научното изследване. По утвърдена методология,

чрез анкетно проучване е направена е оценка на мотивацията на служителите от съвременните индустриални предприятия. Анализирани и онагледени са връзките между отделните модули и се очертават приоритетни области на значимост. Най-силната статистически значима и надеждна връзка, която се наблюдава при анализа на значимостта на модулите, е между личностното развитие и уважение и себеуважение, интерес и предизвикателство, автономност и лидерство.

Според резултатите от проучването, докторантът надгражда темата със сравнителен анализ между основните мотиватори и реално използваните от страна на предприятията. За целта е представен коефициент, наречен „коефициент на съвпадение“. Той се пресмята като разлика между оценките относно значимостта на модулите и реалното използване в процеса на работа. Следователно, когато коефициентът е единица, се наблюдава пълно съответствие, когато надвишава единица се наблюдава несъответствие, изразяващо се по-висока значимост и недостатъчно използване на съответния модул. На тази основа е предлаганият корелационен модел, изразяващ връзките между коефициентът на съвпадение и реалните последици в работата, както и между самите реални последици. Подчертава се, че предложените модели, трябва да се приложат в процеса на управление на персонала, което следва да подобри процесите на мотивиране и представяне в работата.

Заглавието на дисертационния труд е ясно формулирано и е в тясна връзка с предмета, целите, задачите и структурата на изследването. Целите, задачите и предметът на изследването са коректно формулирани, а обектът на изследване е сполучливо избран. Избраният проблем в дисертацията е актуален и значим от управленска и икономическа гледна точка, а изложението в нея отговаря на необходимите методологически и методически изисквания, свързани с написването на подобен труд.

Използваната литература е цитирана коректно, а емпиричният материал е поднесен със съответните пояснения за характера и надеждността на съответните методи на изследване и използваните източници на информация.

II. Оценка на научните и практически резултати и приноси в докторската дисертация

Във всички части на дисертационното изследване е ясно видимо собственото присъствие и собственият почерк на докторанта, който определено показва качества на *конструктивност и логична последователност*, способност за *разкриване, дефиниране и решаване* на научни и научно-приложни проблеми в областта на мотивационните процеси и управлението на човешките ресурси. Изследователската логика и структурата на дисертацията са добре изградени. При структурирането сполучливо е приложен традиционния подход: първо, са изяснени теоретико-методологическите основи на изследването, на второ място е изграден и обоснован методическият апарат и са анализирани данните от собственото емпирично изследване, на трето място, разработени и са предложени собствени модели, допълващи теорията и практиката по темата.

Дисертационното изследване е добре балансирано, фокусирано и целенасочено. Научните проблеми са ясно формулирани, а научните изводи и предложения - добре обосновани. Следва да се подчертае, че изследването се отличава от направените досега у нас подобни изследвания по своята конкретност, широта, дълбочина и обосновка на широк спектър целесъобразни предложения. Добра е идеята на докторанта след отделните глави да направи собствени основни изводи, да адаптира известни модели и да ги пречупи през собствените си виждания, да изведе определения.

Приемам формулираните научни приноси в дисертационното изследване, лично дело на автора.

В заключение, докторската теза и изведените научни приноси са подкрепени и доказани с проведеното емпирично изследване, постигнати са набелязаните цели и са формулирани насоки, свързани с мотивацията на човешките ресурси в индустриалното предприятие. Считаю, че тезата е доказана.

III. Оценка на публикациите по дисертацията

Докторант Филип Иванов има необходимите публикации (9, на английски език) по дисертацията – публикации в различни издания и изнесени доклади на конференции, свързани с темата на дисертационното изследване.

IV. Оценка на автореферата

Трябва да отбележа, че докторантът коректно представя съдържанието на дисертацията в предложението автореферат. Справката за приносите правилно представя научните постижения в дисертацията.

V. Критични бележки и препоръки

Докторантът добре познава теорията и специализираната литература за мотивацията, прави обстоен анализ на произведенията на известни автори, прави авторски определения, провежда обстойно емпирично изследване, доказва формулираната теза, систематизира мотивацията по определени характеристики. В тази връзка е и моят **въпрос**: Кои мотивационни теории са най-подходящи за приложение в практиката на индустриалните предприятия у нас?

VI. Заключение

Докторант Филип Иванов познава достатъчно добре основната литература и добрите практики в областта на мотивацията и управлението на човешките ресурси, може ясно да формулира изследователски проблеми, да анализира, систематизира и критично да осмисля класическите и новите теории и концепции, да конструира изследователски апарат, да провежда емпирично изследване, да прави аргументирани изводи и да обосновава предложения за подобрене на съществуващата практика.

Това ми дава основание за **положително заключение**, че дисертационният труд съответства на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника за прилагането му в ЮЗУ „Н. Рилски“ - Благоевград, поради което с пълна убеденост предлагам на уважаемото жури да гласува за присъждането на **Филип Райчов Иванов** образователната и научна степен “**доктор**” по научна специалност Икономика и управление (индустрия), професионално направление 3.7. Администрация и управление.

София, 10.01.2022 г.

ПОДПИС:

(проф. д-р Лалка Борисова)

SOUTH-WEST UNIVERSITY “NEOFIT RILSKI” – BLAGOEVGRAD

OPINION

From prof. Phd. Lalka Borisova

International higher education business school – Botevgrad

Professional field 3.7. Administration and management, Scientific specialty: “Economics and Management (by industry)”

Member of the scientific jury in the competition for adjudication of educational and scientific degree “Doctor”, announced by SWU “Neofit Rilski” – Bagoevgrad

Concerning: Dissertation for the adjudication of educational and scientific degree “Doctor” in the professional field 3.7. “Administration and management”, Specific Specialty” Economics and management (industry), Field of Higher Education “Social, Economics and Legal Sciences” at SWU “Neofit Rilski” – Blagoevgrad

Author of the dissertation: Philip Raychov Ivanov

Subject of the dissertation: “Possibilities for increasing motivation of the human resources in the modern industrial enterprise”

Grounds for representing the opinion: Participation in the composition of the scientific jury for the defense of the dissertation, according to Order № 3159/16.12.2021 of the Rector of SWU “Neofit Rilski” – Blagoevgrad

I .Summarized data on the scientific production and the activity of the candidate

1. Information for the doctoral student

The doctoral student studied in a doctoral program at the department of Management and Marketing, Faculty of Economics, SWU, in the scientific specialty “Economics and Management” (industry) (business management).

The development of the creative biography of the doctoral student eloquently shows the concentration of research in a well-structured area in the field of human resources and motivation processes in the industrial enterprises

2. Overall characteristics of the presented dissertation

The doctoral dissertation consists of 261 pages (main text 220 pages, conclusion, list of references, list of tables and figures, appendices, contributions and publications), structured in three chapters. 167 literature sources were used, of which 114 were foreign authors. The text includes 15 tables and 26 figures. There is 1 appendix to the dissertation in a volume of 13 pages.

The first chapter contains 77 pages with a strong theoretical character, it introduces and analyzes the basic concepts and definitions of various authors, traces the evolution of theoretical knowledge about the motivation and stimulation of work; a classification of motivational theories has been made according to a number of authors; the peculiarities of the process of motivation are clarified. Here the author includes values. Based on the definitions of various authors, the doctoral student gives his own definition of motivation, emphasizing the statement that it is a psychological process, and work motivation should be considered as a process directing the employee's work behavior in the desired direction by employers. I believe that this is a scientific contribution to the dissertation research. Work motivation is defined in two categories: internal and external. The doctoral student defines workplace motivation as inextricably linked to human resource management and systematizes the approaches to its management in a table. Makes a constructive analysis of motivational theories (need theories and procedural), analyzes the pyramid of Maslow's needs with the positive and negative sides, compares the various motivational theories, systematizes them in a table.

The scientific definitions of the work motivation in the aspects of the economic relations of the individual and his organization are illustrated and systematized by the doctoral student. Motivational factors, motivational models and specific motivation techniques are analyzed. More detailed attention is paid to the main forms of material and

intangible motivation. Models of other authors have been successfully adapted, own conclusions and formulations have been made. He upgrades the topic with an analysis of basic forms of material incentives (wages), specifying that the motivating function of wages is related to the fact that wages are a means of subsistence, to raise living standards, culture and opportunities for development. An analysis of intangible incentives is also made, the determining factors are highlighted, such as leadership, emotional intelligence, praise and feedback. Conclusions and recommendations have been made to the management for the motivational practice in our country

The second chapter deals with the realization of motivation in the work environment. Its economic nature and motivational methods in work motivation are traced. Three leadership styles are analyzed - authoritarian, democratic and liberal, as well as motivational strategies. Emphasis is placed on the importance of the human factor (personal characteristics) as an object of motivational relationships. A model of the key personal, behavioral and environmental processes is presented.

The presented and analyzed models, the conclusions made, serve as a basis to conclude that management accepts the role of a major modulator in the motivational attitude of the modern workplace. The author discusses some theoretical postulates of leadership and leadership. Views of famous authors on both concepts are presented. The thesis is defended that leadership and leadership are connected, but also different in nature. Different formulations of management styles are considered, it is summarized that in general they can be divided into task-oriented and people-oriented styles, which I consider to be a scientific contribution to the dissertation research. The author draws sound conclusions, with leadership and management being considered as factors influencing workplace motivation.

The third chapter is practical - the doctoral student presents the opportunities for increasing motivation in the modern industrial enterprise and the methodology of scientific research. According to an established methodology, an assessment of the motivation of employees from modern industrial enterprises was made through a survey. The connections between the individual modules are analyzed and illustrated and priority areas of importance are outlined. The strongest statistically significant and reliable relationship observed in the analysis of the significance of the modules is between

personal development and respect and self-esteem, interest and challenge, autonomy and leadership.

According to the results of the study, the doctoral student builds on the topic with a comparative analysis between the main motivators and those actually used by enterprises. For this purpose, a coefficient called the "match coefficient" is presented. It is calculated as the difference between the assessments of the significance of the modules and the actual use in the work process. Therefore, when the coefficient is one, full compliance is observed, when it exceeds one, a discrepancy is observed, expressing higher significance and insufficient use of the respective module. On this basis is the proposed correlation model, expressing the relationships between the coefficient of coincidence and the real consequences in the work, as well as between the real consequences themselves. It is emphasized that the proposed models should be applied in the process of personnel management, which should improve the processes of motivation and performance at work.

The title of the dissertation is clearly formulated and is closely related to the subject, goals, objectives and structure of the research. The goals, tasks and the subject of the research are correctly formulated, and the object of the research has been successfully chosen. The chosen problem in the dissertation is relevant and significant from a managerial and economic point of view, and the exposition in it meets the necessary methodological and methodological requirements related to writing such a work.

The literature used is cited correctly, and the empirical material is presented with relevant explanations of the nature and reliability of the relevant research methods and sources of information used.

II. Evaluation of the scientific and practical results and contributions to the doctoral dissertation

In all parts of the dissertation research is clearly visible own presence and „handwriting“ of the doctoral student, who definitely shows qualities of *constructiveness and logical consistency*, ability to *discover, define and solve* scientific and applied problems in the field of motivational processes and human management resources. The research logic and the structure of the dissertation are well developed. The traditional approach was successfully applied in the structuring: first, the theoretical and

methodological bases of the research were clarified, secondly the methodological apparatus was built and substantiated and the data from authors' empirical research were analyzed, thirdly, own models were developed and proposed. and practice on the topic.

The dissertation research is well balanced, focused and purposeful. Scientific problems are clearly articulated and scientific conclusions and suggestions are well-founded. It should be emphasized that the study differs from similar studies conducted so far in our country in its specificity, breadth, depth and justification of a wide range of appropriate proposals. It is a good idea for the doctoral student to make his own main conclusions after the individual chapters, to adapt certain models and break them through his own views, to derive definitions.

I accept the formulated scientific contributions in the dissertation research, personal work of the author.

In conclusion, the doctoral thesis and the derived scientific contributions are supported and proven by the empirical research, the set goals have been achieved and guidelines related to the motivation of human resources in the industrial enterprise have been formulated. I believe that the thesis is proven.

III. Evaluation of dissertation publications

Doctoral student Filip Ivanov has the necessary publications (9, in English) for the dissertation - publications in various publications and papers presented at conferences related to the topic of dissertation research.

IV. Evaluation of the abstract

I must note that the doctoral student correctly presents the content of the dissertation in the proposed abstract. The report on the contributions correctly presents the scientific achievements in the dissertation

V. Critical remarks and recommendations

The doctoral student is well acquainted with the theory and specialized literature on motivation, makes a thorough analysis of the works of famous authors, makes authorial definitions, conducts extensive empirical research, proves the formulated thesis, systematizes motivation by certain characteristics. In this regard is my question: Which motivational theories are most suitable for application in the practice of industrial enterprises in our country?

VI. Conclusion

Doctoral student Philip Ivanov knows well enough the basic literature and good practices in the field of motivation and human resource management, can clearly formulate research problems, analyze, systematize and critically comprehend classical and new theories and concepts, construct research apparatus, conduct empirical research, to draw reasoned conclusions and to substantiate proposals for improving existing practice.

This gives me reason to conclude positively that the dissertation meets the requirements of ASDARB and the Regulations for its implementation in SWU "N. Rilski - Blagoevgrad, which is why I confidently suggest to the esteemed jury to vote for the award of Philip Ivanov educational and scientific degree "Doctor".

Sofia, 10.01.2022

SIGNATURE:.....

(prof. Phd. Lalka Borisova)