

РЕЦЕНЗИЯ

Относно: конкурс за заемане на академичната длъжност „Доцент“ по професионално направление 3.7 „Администрация и управление“, научна специалност „Управление на човешките ресурси, предприемачество и мениджмънт“, обявен в ДВ, бр. 3 от 12.01.2021 г.

Основание: Заповед № Р-123 от 16.02.2021 г. на Ректора на МГУ „Св. Иван Рилски“, София за утвърждаване на състава на научно жури за провеждане на конкурс за заемане на академичната длъжност „Доцент“ по професионално направление 3.7 „Администрация и управление“, научна специалност „Управление на човешките ресурси, предприемачество и мениджмънт“.

Участник в конкурса: главен асистент д-р Боряна Трифонова, Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“, факултет Минно-технологичен, катедра „Икономика и управление“.

Рецензент: проф. д-р Цветана Стоянова, УНСС, София

I. КРАТКИ БИОГРАФИЧНИ ДАННИ ЗА КАНДИДАТА

Боряна Трифонова е родена през 1969г. в гр. София. През периода 1992 – 1997 г. завършва бакалавърска и магистърска степен в Стопанска Академия „Д. А. Ценов“, Свищов и получава квалификация „Икономист-мениджър“, специалност „Управление на бизнеса“. През 1997г. получава учителска правоспособност, специалност „Икономическа педагогика“. През 2009г. придобива ОНС „Доктор“ по научната специалност 05.02.24 „Организация и управление извън сферата на материалното производство“ след защита на дисертационен труд на тема „Интегративен модел за мотивация на учителите в спортните училища“.

Преподавателската и дейност започва в сферата на средното образование през Октомври 1997 г. като Учител по икономически дисциплини в МУЦТПО – София, преминава през Старши учител в две средни образователни училища в София. От Февруари 2015 г. д-р Трифонова постъпва като „Хоноруван асистент“ към катедра „Икономика и управление“ на МГУ „Св. Ив. Рилски“. От Март 2016 г. е избрана за Главен асистент в същата катедра. От 2019г. е член на Контролния съвет на МГУ „Св. Иван Рилски“. От Февруари 2020г. до края на 2020г. е главен експерт към Кариерния център на МГУ „Св. Иван Рилски“.

Ползва руски и английски език. Има издаден един учебник, 29 бр. публикации, от които една монография, издадена книга на базата на дисертационния труд, 27 статии и доклади от научни форуми. Кандидатът е участвал в три национални научноизследователски проекти.

II. ОБЩО ОПИСАНИЕ НА ПРЕДСТАВЕНАТА ЗА РЕЦЕНЗИРАНЕ НАУЧНА ПРОДУКЦИЯ

Публикуваната научна продукция на главен асистент д-р Боряна Трифонова включва 35 заглавия, отразяващи нейното научно развитие и израстване както следва:

1. Научни публикации, свързани с придобиване на ОНС „Доктор“ – 5 броя;
2. Научни публикации, представени в конкурс за заемане на академична длъжност „Доцент“ – 29 броя;
3. Учебник – 1 брой.

Научните публикации на гл. ас. д-р Боряна Трифонова, които приемам за оценка на съответствието с минималните национални изисквания, могат да бъдат структурирани както следва:

- Монография – 1 брой;
- Публикувана книга на базата на дисертационния труд – 1 брой;
- Статии и доклади в нереферирани списания – 27 броя

Статиите са публикувани предимно в списанията „Journal of mining and geological science“ на МГУ „Св. Иван Рилски“, „Известия“ на СУ – Варна, „Science & Technologies“ на СУ – Сара Загора, „Минно дело и геология“, „Управление и устойчиво развитие“ на ЛТУ. Научните доклади са представени на български и международни научни форуми и са публикувани в съответните сборници.

Посочените количествени и структурни показатели на рецензираната част от научната продукция на кандидата за доцент позволяват да се направи следната предварителна оценка:

Първо: научната дейност на кандидата за доцент след придобиване ОНС „Доктор“ се характеризира с висока и сравнително равномерна интензивност на полето на монографичен труд, публикуването на статии, участието в конференции и др.

Второ: в структурно отношение научната продукция е съчетание на самостоятелни и колективни публикации. Представената по конкурса монография е в обем 118 страници, което отговаря на изискването за обем над 100 страници. Публикувана книга на базата на защитен дисертационен труд е в обем от 159 страници. В представените по конкурса статии и докладите кандидатът е единствен автор в 11 от тях. От останалите публикации на първо място в авторския колектив е в 5 от тях, а в 11 е на второ място. Представения на по-късен етап учебник е издаден през 2018 г. от кандидата и с наименование „Управление на човешките ресурси“. Същият е в обем от 174 страници.

Трето: научната продукция на кандидата под формата на статии е публикувана в авторитетни периодични издания, а научните доклади са представени на научни форуми с участието на български и чуждестранни учени.

III. ОТРАЖЕНИЕ НА НАУЧНАТА ПРОДУКЦИЯ НА КАНДИДАТА В НАШАТА И ЧУЖДЕСТРАННА ЛИТЕРАТУРА

Научната продукция на гл. ас. д-р Боряна Трифонова е намерила широко отражение в публикации на авторитетни учени, което личи от цитиранията в различни категории научни произведения. От предоставената справка по група показатели „Д“ от

кандидата се вижда, че всичките 10 цитирания са в неререферирани списания с научно рецензиране. Справката е проверена и заверена от НАЦИД.

IV. УЧЕБНО-ПРЕПОДАВАТЕЛСКА ДЕЙНОСТ НА КАНДИДАТА

Гл. ас. д-р Боряна Трифонова има богата преподавателска кариера: преподава икономически дисциплини от 23 години на ученици, студенти и обучаеми. Съгласно предоставеното удостоверение за учебната натовареност през 2020-2021 г. кандидатът провежда учебни занятия със студенти по 4 учебни програми със студенти от ОКС „Магистър“ и 3 учебни програми със студенти от ОКС „Бакалавър“. Общата аудиторна натовареност за учебната 2020-2021 г. е 260 учебни часа лекции и 168 учебни часа упражнения, общо 428 часа.

Д-р Трифонова е автор и лектор по 6 актуализирани учебни програми в областта на икономиката и управлението за обучение на студенти в МГУ „Св. Ив. Рилски“.

В професионалната си дейност съчетава теоретичните си знания с практическите казуси, с които се сблъсква в своите научни изследвания, както и в работата като счетоводен консултант. В подкрепа на преподаването допринасят и уменията, придобити от работата като главен експерт към Кариерен център на МГУ „Св. Иван Рилски“, главен експерт към Център на учебно-тренировъчните фирми на МОН и като Член на Национална експертна комисия за подготовка на изпитни материали за национални оценявания по Професионално Образование и Обучение в направления „Икономика и управление“ и „Администрация и управление“ в Центъра за оценяване в предучилищното и училищно образование към МОН, като и от всички допълнителни квалификации.

V. СЪОТВЕТСТВИЕ С НАЦИОНАЛНИТЕ МИНИМАЛНИ ИЗИСКВАНИЯ ЗА ЗАЕМАНЕ НА ДЛЪЖНОСТТА ДОЦЕНТ

Обобщена представа за научната и учебно-преподавателската дейност на гл. ас. д-р Боряна Трифонова може да се получи от долната сравнителна таблица за съответствие с минималните национални изисквания съгласно ЗРАСРБ.

Група показатели	Брой	Точки	Миним. изискв. за група точки	Съответствие
А. Дисертационен труд за присъждане на ОНС „Доктор“	1	50	50	Да
В. Монография	1	100	100	Да
Г.І. Публикувана книга на базата на дисертационен труд	1	75	75	Да
Г.ІІ. Статии и доклади, публикувани в неререферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове	27	179,98	125	Да
Д. Цитирания	10	50	50	Да

Научната и учебно-преподавателската дейност на гл. ас. д-р Боряна Трифонова съответства и на допълнителните изисквания на институционално ниво, предявявани в университети с акредитирани икономически специалности.

VI. ОСНОВНИ ПРИНОСИ В РЕЦЕНЗИРАНАТА НАУЧНА ПРОДУКЦИЯ НА КАНДИДАТА

Приемам така заявените от кандидата приноси, а именно:

• Научни приноси

1. Идентифицирани са съвременните черти от портрета на работещия в минната компания. Характеризирана е и мотивационната среда, като е акцентирано върху проблемите при подбора на кадри в минните компании. Целта е да се установи от какво естество са притесненията на кандидатите за работа в тази промишленост. Изследването на мотивацията за труд в минно-добивната промишленост подпомага ръководствата на тези предприятия в изучаването на потенциала на кандидатите за работа, техните мотиви, навици и особености на екипното взаимодействие.[1, 7]

2. Изследвана е интегративността в мотивационните модели в сферата на минерално-суровинния сектор чрез проследяване на приложимите в сферата на управлението на човешките ресурси модели – рационален, модел на социалните човешки взаимоотношения, на самообновяването, комплексен и интегративен. Прилагането на интегративен подход в стратегическото управление на човешките ресурси, който да въздейства едновременно на индивидуално, организационно и обществено ниво, може да подпомогне минните предприятия в адаптацията към променливите условия и за постигането на предварително заложените стратегически цели.[1, 2, 29]

3. Посочени са основните фактори на мотивацията за труд на работещите в минната компания. Към тях се отнасят: благоприятните условия на труд /безопасно работно място, намаляване на физическите натоварвания, предоставени придобивки, добро отношение от ръководството/, доброто заплащане, използване на нови технологии, възможности за развитие и грижа за околната среда. В резултат на това са изведени насоки за подобряване на мотивацията на заетите в бранша.[18]

4. Акцентът върху оптималното използване на човешките ресурси е насочен към ангажираното и мотивирано поведение на заетите. Гъвкавите стратегии за използване на човешките ресурси позволяват на бизнес организациите да се променят своевременно и без съществена загуба на ефективност, като поддържат своята конкурентоспособност при появата на нови технологии, нови продукти или други промени, наложени от пазарната конюнктура. Сравнителният анализ на най-популярните стратегии и посочените насоки за прилагането им в практиката на бизнес организациите са предпоставка за повишаване на резултатите от фирмената им дейност.[1, 22]

5. Изследвана е постигнатата ефективност на управлението на човешките ресурси в четири големи компании от добивния сектор, заедно с фирмените практики и политики като основание за повишаването ѝ. Оценяването и е чрез прилагане на различни показатели за използване на човешките ресурси и се търсят причините и

предпоставките за нейното нарастване. В резултат на анализа е направено обобщение на добрите практики и са изведени насоки за подобряване на резултатите от процеса на управление на човешките ресурси.[24]

6. Предложен е съвременен модел за управление на човешките ресурси в минните компании. Това е модел, насочен към създаване на стойност, т.е. ползи за персонала, мениджърите, клиентите, инвеститорите и собствениците. Управлението на човешките ресурси чрез изграждане на доверие с различните заинтересовани страни позволява на тези компании да успяват в последните години да развият и надграждат своята дейност и да поддържат добър имидж пред обществеността.[25]

7. Предложен е своеобразен етичен кодекс, съдържащ конкретни правила, чието прилагане води до усъвършенстване на управлението на човешките ресурси. Спазването на тези правила гарантира получаването на положителен краен резултат, признание, удовлетвореност и същевременно увереност в работещите за бъдещата им реализация.[2]

8. Изследвани са показателите за измерване на стандарта на живот в страната. Анализирани са всички показатели, които пряко или косвено илюстрират състоянието и динамиката на стандарта на живот. Критичният преглед на същността и ключовите характеристики на показателите позволява да се подчертаят основните им силни и слаби страни. На тази основа могат да се направят някои изводи за тяхното приложение в съвременните социално-икономически условия.[14]

9. Анализирани са наличната статистическа информация на световно, европейско, национално и браншово равнище за да се очертаят тенденциите и перспективите за развитие на производителността на труда и да се разкрият факторите за нейното повишаване. Обобщени са изменението на производителността на труда на световната, европейската /ЕС-28/ и българската икономика за периода 2000-2016г. заедно с прогнозата на Международната организация на труда за нейното развитие до 2021г. Проследено е промяната ѝ за България и за сектор „Индустрия“ през посочения период, като е определена на база текущи цени и по цени от 2010г. на един зает и на един отработен час. Изведени са тенденциите в производителността на труда за подсектор „Добивна промишленост“ за периода 2008-2015г., изчислена на база приходи от дейността на едно заето лице и са направени някои заключения.[8, 12]

10. Анализирани са връзката между иновационния потенциал на минното предприятие и устойчивото развитие като водеща съвременна концепция за баланс между опазването на околната среда и ефективното оползотворяване на природните ресурси. Посочени са приложени иновации като съвременен инструмент за управление на предприятията, които засягат различни аспекти от устойчивото развитие.[17]

11. Анализирани са някои добри практики, свързани с изпълнението на нови екологични проекти в избрани български минни предприятия. На тази основа, чрез използването на широко признати научни методи и подходи, се правят обобщения и препоръки за опазване на околната среда, възстановяване на екологичната сигурност като важна предпоставка за ефективно използване на човешките ресурси и растежа на компанията.[23]

12. Представени са иновативни примери от три минно-добивни предприятия, които прилагат успешно принципите на Политиката на отворени врати. Използването на тази политика спомага за подобряването и улесняването на процеса на комуникация, получаването и отразяването на обратната връзка и провеждането на дискусия на

широка основа. Така се установява добра работна атмосфера, особено в условията на необходимост от постоянни промени на всички нива. [11]

13. Анализирани са проблемът с недостига на кадри в отрасъл Индустрия на страната ни в контекста на българското европредседателство. В българската минерално-суровинна индустрия са необходими квалифицирани и мотивирани кандидати за работа. Устойчивото развитие на бранша е свързано не само с технологични, но и с кадрови инвестиции. [21]

14. Изследвана е темата за системата на дуалното обучение и нейното приложение в България през последните пет години. Макар и наскоро създадена, тази система започва да се доказва като фактор за кариерно ориентиране и кариерно развитие. На практика това е възможен инструмент за адаптиране на образователната система към новите по-високи изисквания на бизнеса и към променящите се социални и икономически условия, в които се развиват икономиката и обществото. [26]

15. Изследвани са съвременните теоретични постановки за стратегическото управление на човешките ресурси. Анализирани са информацията от реалната бизнес практика в условията на пандемия и са изведени заключения. Подчертани са стратегическите аспекти в управлението на човешките ресурси в контекста на криза и при изострени рискове за икономиката и обществото, на които мениджърите следва да обърнат внимание и да съблюдават. [29]

• Научно-приложни приноси

1. В резултат от проведени изследвания са изведени основни проблеми при подбора на кадри и фактори на мотивацията за труд в минните компании. Насоките в управлението на човешките ресурси в тези компании е да използват гъвкави стратегии за използване на персонала и съвременни техники за обучение и развитие на заетите. Посочени са възможностите, как предприятията да станат привлекателни за квалифицираните кадри. [1, 9, 15]

2. Обобщени са препоръки за управлението на човешките ресурси в минните компании, в контекста на мотивиране на работещите там. Изведено е водещото значение на ангажираността на служителите като иновативно конкурентно предимство в условията на криза. Посочването на добри практики за ангажираност на човешките ресурси, приложими в минерално-суровинния сектор, дава насоки на компаниите от този бранш за успех в тази несигурна обстановка. [27]

3. Изследвано е приложението на модела „споделени ценности“. Това е модел за изграждане на стабилна работна среда, който изисква хармонизиране на фирмени и индивидуални ценности. Има много примери за приложението му в минната индустрия. Всички те доказват, че „ценностният подход“ в управлението е от съществено значение за повишаване на ефективността на работата. [16]

4. В резултат на направен анализ на макроикономическите показатели на България за десетгодишен период /2006-2015г./ са очертани възможности за устойчиво подобряване на жизненото равнище, които да са адекватни и приложими към българската икономика. Акцентиране на връзката „нарастване на произведения продукт в добивната и преработващата промишленост води до нарастване на БВП на страната“, открива неоползотворения потенциал за повишаване на жизненото равнище в бъдещото развитие на този отрасъл. [6, 10]

5. Направен е критичен анализ на практиките в Политиката на отворени врати като съвременен инструмент за управление на предприятията, които засягат различни негови аспекти. В резултат на това са представени възможностите за приложение на тази политика в управленски процес на минно-добивното предприятие. Обосновани са някои насоки за повишаване на ефективността на управленския процес.[19]

6. Анализирана е необходимостта и възможността за своевременно адаптиране на политиката по управление на човешките ресурси в добивните предприятия в България в контекста на възникналата пандемия от коронавирус (COVID-19). Проучени са прилаганите стратегии за приспособяване на политиката по управление на човешките ресурси, така че да бъде подходяща и приложима в настоящата сложна и динамична ситуация, в която бизнесът се намира. Обобщени и анализирани са различни практики, които могат да бъдат заимствани и усъвършенствани и, след съобразяване на спецификата и конкретните обстоятелства, да бъдат приложени в други предприятия.[28]

7. Посочени са наложителните промени в културата, модела и начина на работа, реорганизация на бизнес процесите, промяна на модела на вътрешна комуникация в минните компании. Промените са свързани със новата реалност и ускоряване на вече започналите процеси по дигитализация, електронизация, трансформация и автоматизация. Подчертана е ролята на иновациите и технологичното развитие като стратегически предимства на минното предприятие, които осигуряват висока конкурентоспособност и добри финансово-икономически резултати.[29]

VII. ЛИЧНИ ВПЕЧАТЛЕНИЯ

Познавам гл. ас. Боряна Трифонова от участието ни в една неправителствена организация и мога да твърдя, че тя е напълно изграден учен, изследовател и педагог.

Декларирам, че нямам съвместни публикации с кандидата.

VIII. КРИТИЧНИ БЕЛЕЖКИ И ПРЕПОРЪКИ ПО ПРЕДСТАВЕНИТЕ ТРУДОВЕ

Публичността и признанието от академичната общност биха били по-големи, ако по-голямата част от публикациите се пишат на основата на проведени изследвания от автора. Сега от 29 научни трудове, представени са рецензирани, в 18 от тях направените заключения са въз основа на анализиране на проведени изследвания. Така резултатите от научно-изследователската дейност на гл. ас. д-р Боряна Трифонова ще намерят по-широко приложение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Съгласно предоставената ми по конкурса документация и изготвената справка за минималните национални изисквания за научната и преподавателската дейност на кандидата за придобиване на академичната длъжност „Доцент“ мога убедено да заявя, че гл. ас. д-р Боряна Йорданова Трифонова ги удовлетворява изцяло по всички показатели, а по раздел „Г“ ги превишава значително.

Въз основа на изтъкнатите по-горе постижения и приноси в научноизследователската и преподавателска дейност, си позволявам да препоръчвам на уважаемите членове на Научното жури по обявения конкурс, да бъде присъдена на гл. ас. д-р Боряна Йорданова Трифонова академичната длъжност „Доцент“ в

професионално направление 3.7 „Администрация и управление“, научна специалност
„Управление на човешките ресурси, предприемачество и мениджмънт“.

29.04.20201
София

Рецензент:
/проф. д-р Цветана Стоянова/