

С Т А Н О В И Щ Е

От: проф. д.н. Борислав Димитров Борисов, СА „Д.А. Ценов“ – Свищов, научно направление 3.7. Администрация и управление и 3.8. „Икономика“

Относно: конкурс за 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. за нуждите на МГУ „Св. Иван Рилски“, катедра „Икономика и управление“

Кандидат за участие в конкурса: гл. ас. д-р Боряна Йорданова Трифонова

Основание: Заповед № Р-123 от 16.02.2021 г. на Ректора на МГУ „Св. Иван Рилски“

1. Кратки биографични данни за кандидата

Боряна Трифонова е завършила Стопанска академия „Д. А. Ценов“, спец. „Мениджмънт“. През 2009 г. придобива образователната и научна степен „доктор“ в научна специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство“. От 2016 г. е главен асистент в МГУ „Св. Иван Рилски“, катедра „Икономика и управление“. Научен секретар е на СНЦ „Академия за иновации и развитие“. Член е на Контролния съвет на МГУ „Св. Иван Рилски“.

2. Изпълнение на количествените изисквания за заемане на академичната длъжност

Кандидатката напълно покрива и дори надхвърля минималните национални изисквания по чл. 2б от ЗРАСРБ и чл. 1а, ал.1 от ППРАСРБ. При изискуеми точки по минималните национални изисквания 400, тя отчита 454,98 точки. Регистрира и две допълнителни точки от Допълнителните изисквания и критерии за заемане на академичната длъжност „доцент“ при равен брой точки и от минималните изисквания и равни други условия, на МГУ или общо 456,98 точки.

Група	Показатели	Минимални изисквания	Покрити от кандидата
Национални изисквания			
А	Показател 1	50	50
Б	Показател 2	-	-
В	Показател 3	100	100
Г	Сума от показателите от 4 до 10	200	254,98
Д	Сума от показателите от 11 до 13	50	50
Общо точки по минималните национални изисквания		400	454,98
Допълнителни изисквания и критерии на МГУ при равен брой точки			
1	По показателите, свързани с учебната дейност		1
2	По показателите, свързани с научната дейност		1
ОБЩО ТОЧКИ			456,98

3. Оценка на учебно-преподавателската дейност на кандидатката

Гл. ас. д-р Боряна Трифонова е главен асистент в Катедра „Икономика и управление“ на МГУ, като общият брой на часовата й заетост към м. септември на учебната 2020/2021 г. е както следва:

- Лекции:
 - Основи на счетоводството – 42 ак. часа;
 - Управление на човешките ресурси – 86 ак. часа;
 - Основи на маркетинга – 42 ак. часа;
 - Счетоводство на предприятието 30 – ак. часа;
 - Оценка на промишлени предприятия – 45 ак. часа;
 - Мениджмънт и маркетинг 15 – ак. часа;
- Упражнения:
 - Основи на счетоводството – 28 ак. часа;
 - Управление на човешките ресурси – 51 ак. часа;
 - Основи на маркетинга – 14 ак. часа;
 - Счетоводство на предприятието 30 – ак. часа;
 - Оценка на промишлени предприятия – 30 ак. часа;
 - Мениджмънт и маркетинг 15 – ак. Часа.

Обща заетост 260 часа лекции и 168 часа упражнения.

Гл. ас. д-р Боряна Трифонова има разработен учебник по Управление на човешките ресурси. Лекциите и упражненията, на които Боряна Трифонова е титуляр, са обезпечени с учебни материали, разработени самостоятелно или в съавторство, както и с други материали на кандидата – монографии, статии и научни доклади.

4. Обща характеристика на представените научни трудове/публикации

4.1. Основни направления в изследователската дейност.

От представените 29 публикации извън тези, които Боряна Трифонова е представила при защитата на докторската си дисертация, 18 са на български език и 11 на английски език. Списъкът на публикациите включва две монографии – едната от които приемам за основен хабилизационен труд и друга, публикувана на базата на докторската дисертация. Списъкът на статиите и докладите наброява 27 публикации, които тематично са разпределени както следва:

- 14 са посветени на управлението на човешките ресурси, в т.ч. на проблеми, свързани с мотивацията на персонала;
- 8 – на икономически и управленски проблеми на добивната промишленост;
- 4 – на макроикономически проблеми;
- 1 – на туризма.

Очевидно преобладават въпроси, свързани с управлението на човешките ресурси и мотивацията на персонала, на които проблеми е посветен и основният монографичен труд.

4.2. Оценка на основния монографичен труд.

Монографията, която гл. ас. д-р Боряна Трифонова представя за придобиване на академичната длъжност „доцент“ е „Създаване на мотивационна среда и оптимизиране управлението на човешките ресурси в минните предприятия“ издадена през 2021 г. в обем от 118 страници. В нея са разгледани основните мотивационни теории, мотивационни модели и механизмите за мотивация в специфичните условия на предприятията от минната индустрия. Приносният момент в тази публикация се съдържа не толкова в научния преглед на познатите теории и модели, колкото в очертаване на спецификата на приложението им в предприятията от минната промишленост. Както авторката посочва, те са продиктувани от конкретните изисквания за постигане на удовлетвореност от професията, спецификата на труда, който изисква висока степен на дисциплинираност, начините за израстване в кариерата, сравнителната консервативност на предприятията от този бранш към нововъведения и др. Посочва се, че

тези предприятия имат приет свой Стандарт за устойчиво развитие от 2012 г., който също поставя специфични изисквания към УЧР в бранша. В него специален акцент се поставя върху безопасните условия на труд, тъй като упражняването на различните професии в тези предприятия понякога е свързано с рискове от трудови злоупотреби. Това също може да бъде мотивиращ или демотивиращ фактор за заемане на една или друга длъжност. Обръща се внимание и на необходимостта от изграждане на положителен имидж на предприятията от минната промишленост сред обществеността.

Монографията съдържа и анкета за нагласите на младите хора за трудова реализация в предприятия от минната индустрия, като са анкетирани 51 студента от втори и трети курс на МГУ. На тази основа са направени препоръки към предприятията от този бранш.

Като критични бележки към монографичния труд мога да посоча:

- На едни места се говори за минна индустрия, на други за минерално-суровинен сектор (стр. 46), а на трети – за подсектор (стр. 85). В тези случаи по-коректно е да се използват понятията бранш, клъстер или бизнес, тъй като секторите в националната икономика са определени с Класификация на икономическите дейности (КИД 2008). Там е посочено, че всички икономически дейности се делят на сектори, раздели, групи и класове. Има Сектор В. Добивна промишленост, Раздел 08 Добив на неметални минерални суровини;
- Анкетното проучване би спечелило, ако освен сред студенти, които имат определени очаквания, но не са запознати с действителните условия в предприятията от минно-добивната промишленост, такова проучване беше направено и на терен сред заетите в този бизнес. Така биха се получили интересни изводи за сходимостта между очакванията на студентите и тяхната реализация на практика. От тук биха могли да се изведат конкретни препоръки за механизмите за мотивация на заетите в тези предприятия.
- В т. 5.1. Гъвкавите стратегии за използване на човешките ресурси – предпоставка за успех на бизнес организациите, би трябвало тези стратегии да се коментират не общотeorетично, а от гледна точка на спецификата на предприятията от минната промишленост, така както това е направено в следващите подточки 5.2. и 5.3.;
- Монографията би спечелила, ако преди отпечатването ѝ беше подложена на стилова редакция.

5. Оценка на научните и научно-приложни приноси

В публикациите на гл. ас. д-р Боряна Трифонова могат да се открият следните обобщени приносни моменти:

1. На основата на задълбочен теоретичен преглед на мотивационните теории и модели, е изследвана тяхната приложимост към условията на фирмите от минно-добивната промишленост и са направени предложения както за повишаване мотивацията на заетите в тях, така и за готовността на завършилите студенти от МГУ да започнат работа в тези предприятия. Посочени са основните фактори за мотивация на заетите в бранша за ефективно трудоотдаване.
2. Анализирани са ефективността на УЧР във водещи добивни предприятия и са направени предложения за нейното повишаване, като са изследвани и добри практики в това отношение. Предложен е модел за УЧР, който създава стойност, както за предприятието, така и за персонала и обществото.
3. В група публикации са изследвани основни макроикономически показатели и са очертани положителни и негативни тенденции.
4. Изследвана е връзката между иновационния потенциал на предприятията от минната промишленост и устойчивото развитие, предполагащо ефективно оползотворяване на природните ресурси и опазването на околната среда.
5. Направени са предложения за прилагането на съвременни маркетингови подходи, политика на отворени врати и споделена стойност от предприятията, принадлежащи към минно-добивната индустрия.
6. На основата на анализа на различни практики и подходи са направени препоръки за подобряване УЧР в предприятията от минната промишленост в условията на криза и повишен риск, като е визирана основно епидемиологичната криза, настъпила в резултат на пандемията от COVID-19.

В трудовете на гл. ас. д-р Боряна Трифонова могат да се открият и други приносни моменти или описаните по-горе да се декомпонират на отделни постигнати резултати, но това няма нито да засили нито да обезцени реалните постижения на авторката. Очертаните приноси са достатъчни като количество и задълбоченост за да дадат ясна представа за посоката на творческите изяви на кандидатката, както и за задълбочеността на нейните изследвания.

7. Критични бележки и препоръки

Препоръките ми към кандидатката за заемане на академичната длъжност „доцент“ се свеждат до следните:

1. Изхождайки от големия ѝ научно-преподавателски опит, препоръчвам в бъдещите си публикации да изследва и други актуални въпроси на съвременния мениджмънт, освен мотивацията, тъй като управленската наука и практика се нуждае от подобни научни разработки;
2. Да публикува повече в индексирани научни издания, реферирани в световно известните бази данни.

9. Заключение

Кандидатката за академичната длъжност „доцент“ гл. ас. д-р Боряна Трифонова отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Р България и Правилника за неговото приложение:

- заема длъжността „главен асистент“ в МГУ „Св. Иван Рилски“, катедра „Икономика и управление“ и има пълна осигуреност с учебни часове по дисциплините, по които преподава;

- има придобита научна и образователна степен „доктор“ по научната специалност от 2009 г.;

-покрива изискванията на ЗРАСРБ и ППЗРАСРБ по определените количествени и качествени критерии;

-научно-приложните постижения разкриват актуални проблеми на управлението на човешките ресурси в предприятията от минно-добивната промишленост, както и други съвременни аспекти на корпоративното управление и националната икономика.

Имайки предвид гореизложеното, **предлагам гл. ас. д-р Боряна Трифонова да бъде избрана на академичната длъжност «доцент» по професионално направление 3.7. Администрация и управление, Научна специалност „Управление на човешките ресурси, предприемачество и мениджмънт“.**

София, 30.04.2021 г.

**Рецензент:.....
(проф. д.н. Б. Борисов)**