



РЕЦЕНЗИЯ

върху дисертационен труд за получаване на образователната и научна степен “доктор” по област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.8 Икономика, научната специалност „Организация и управление на производството“.

Автор на дисертационния труд: Арбереша Агим Бехлули Муса – задочен докторант към катедра „Мениджмънт и маркетинг“ при Аграрен университет, гр. Пловдив.

Тема на дисертационния труд: „Мотивационни стратегии за повишаване на мотивацията на човешките ресурси в агробизнеса на Косово“.

Рецензент: проф. д.и.к.н. Асен Иванов Конарев, Университет по хранителни технологии – Пловдив, област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.8 Икономика, научна специалност „Икономика и управление“ (по отрасли), определен за член на научното жури със Заповед № РД-16-599/31.05.2019 г. от Ректора на АУ – Пловдив.

1. Кратко представяне на кандидата.

Арбереша Агим Бехлули Муса е родена на 31 март 1992 в гр. Глоговац, Косово. Завършила начално училище “Jeronim de Rada”, гр. Феризово, Косово и гимназия по природни науки “Kuvendi i Arbërit”, гр. Феризово, Косово.

През 2012 г. записва бакалавърска програма в AAB University, Стопански факултет, специалност „Мениджмънт и информатика“, където завършила през 2015 г. със среден успех 9.62. Същата година записва магистърска програма в AAB University, гр. Прищина и завършила през 2017 г. със среден успех 10.0.

В началото на 2018 г. е назначена като асистент в AAB University, гр. Прищина. Участва в много местни и международни конференции.

През 2018 г. Арбереша Агим Бехлули Муса участва в:

- Международна студенческа конференция “Impact of motivating factors on increasing the quality of service to the hotel enterprises in the Ferizaj Region”, в Прищина;
- Международна конференция “The economic sustainability of Balkan countries and the Euro-integration challenges”, в Прищина с публикация: “The role of training in motivating human resources in hotel enterprises in the Ferizaj Region”;
- 10-та Световна конференция с публикация “The role of human resource motivation in the development of hotel enterprises in the Ferizaj Region Case”;
- 15-та Международна конференция по социални науки, организирана от Международния форум за икономисти, в Амстердам, Холандия с тема:

- “The role of local government in promoting entrepreneurship and employing young people”;
- 5-та Международна мултидисциплинарна научна конференция по социални науки и изкуства, в Албена, България с 4 публикации:
 - “Environmental and workload conditions on the motivation of employees at the hotel enterprises-case of Ferizaj region”;
 - “Environmental and workload conditions on the motivation of employees at the hotel enterprises-case of Ferizaj region”;
 - “Role of innovation in small business development in Kosovo”;
 - “Impact of performance assessment to increase quality in the local public sector”.

Докторантът Арбереша Агим Бехлули Муса представя общо десет публикации.

2. Актуалност на проблема.

В дисертационния труд добре са представени основните компоненти на актуалността на изследването:

- формиращ се национален сектор, трудни условия на работа в арго фирмите в Косово;
- необходимост от стратегии за мотивиране в тези условия;
- недостатъчна компетентност на мениджърите на арго фирмии относно процеса на мотивация;
- разкриване на вътрешните и външни мотивационни фактори в конкретните условия;
- необходимост от прилагането на стратегии чрез функцията на мотивация.

Приемам аргументите на докторанта за актуалността на проблема за достатъчно убедителни.

3. Цел, задачи, хипотези и методи на изследване.

Считам, че концептуалната теза на дисертационния труд е добре формулирана, като приемам следната последователност:

- създаване на мотивационна стратегия;
- приложение на стратегията;
- устойчивост на мотивацията;
- ефективност на управлението.

Целта е ясно представено, като приемам, че изследването и оценката на мотивацията на човешките ресурси в агробизнеса на Косово са средство, а главната цел е да се предложат стратегии за повишаване на мотивацията им, върху което е акцентирано в дисертационния труд.

Обособени са 5 задачи, чието решаване би довело до постигане на целта в добра логическа последователност:

- същност на мотивацията;
- специфика в агробизнес сектора;
- методика за анализ и оценка на мотивацията;

- приложение на методиката;
- предложение на стратегии за мотивацията.

Запознаването с дисертацията показва, че задачите са решени, като прави добро впечатление определянето на стратегически фактори за мотивация чрез съчетаното прилагане на SWOT и SOR анализите. Това въщност е допълнително решена задача, тъй като стратегии за повишаване на мотивацията се формулират и предлагат след разкриване на стратегическите фактори.

Правилно е посочен системният подход като основен методически подход, но освен представените четири методи са използвани и други методи и модели (SWOT, SOR и др.).

4. Онагледеност и представяне на получените резултати.

Дисертационният труд прави много добро впечатление със своята онагледеност и представяне на получените резултати. В него се съдържат 35 фигури и 75 таблици. Тази оценка важи в пълната си сила за дисертацията. В автореферата са допуснати пропуски, като ми е представен екземпляр, в който след стр. 4 следва стр. 9 с част от таблица, а стр. 5, 6, 7 и 8 са поставени в края на автореферата.

5. Обсъждане на резултатите и използвана литература.

Дисертационният труд е сравнително голям по обем – 195 страници, включително използваната литература и приложенията. В структурно отношение той е добре оформлен в класическия стил: теория – анализ – предложения.

Първата глава е посветена на мотивационните подходи, стратегии и мотивационни фактори в управлението на човешките ресурси. Считам, че в тази глава е постигнато следното:

- правилно е дефинирано понятието „човешки ресурси“ като обект на управление;
- представени са добре идеите, теориите и подходите за разбирането на мотивацията като процес на управлението. В тази връзка много добре е онагледена еволюцията на теориите за управление на човешките ресурси;
- направен е сравнителен анализ на мотивационните стратегии от 1943 г. до момента;
- на база на идентификацията на основните фактори е построен мотивационен модел, като връзката между факторите е изпитана за достоверност;
- правилно са формулирани четири изследователски въпроса в съответствие с издигнатата теза на дисертационния труд;
- тествана е достоверността на основната хипотеза чрез верификацията на пет подхипотези, обясняващи влиянието на вътрешните фактори на мотивация и три подхипотези за външните мотивационни фактори;
- добре е представена логическата връзка между отделните хипотези,

- като е построено дърво на статистическите хипотези;
- разработена са анкетни карти, определени са методите за набиране на информация и е структурирана извадката по отделните области на Косово.

Втората глава е посветена на идентификацията на мотивационните фактори в агробизнеса. По същество тя съдържа две основни части:

1. Анализ и оценка на влиянието на вътрешните фактори.
2. Анализ и оценка на влиянието на външните фактори.

Добре са подредени и представени резултатите от проведеното анкетно проучване. От тях се вижда, че идентифицираните основни вътрешни фактори имат слабо влияние върху мотивацията. Резултатите от тестването на корелационния модел показват, че от анализираните 5 вътрешни фактора най-голямо въздействие върху вътрешната мотивация на човешките ресурси имат факторите „обратна връзка“ със стойност на корелационния коефициент 0,804 и „автономност“ – 0,720. Направена е статистическа проверка на изследваните подхипотези, на базата, на която са направени полезни изводи за влиянието на вътрешните фактори върху мотивацията на човешките ресурси в агро фирмите на Косово.

Във втората основна част на тази глава са представени резултатите от анализа и оценката на влиянието на външните фактори. От представената на стр. 124 фигура, която не е номерирана (същото се отнася за фигурата на стр. 95 за вътрешните фактори) се вижда, че най-силно влияние върху мотивацията оказват два външни фактора: размер на възнаграждението и условия на труд.

Проведеният корелационен анализ показва, че и трите изследвани основни външни фактора имат от умерено до силно влияние, както следва:

- размер на трудовото възнаграждение – 0,817;
- условия на труд – 0,787;
- взаимоотношения с прекия ръководител – 0,741.

Приемам изводите и констатациите в тази част на дисертацията като отговарящи на резултатите от изследването. Получила се е известна монотонност на изложението, което е продукт на еднаквия методически подход при анализа и оценката на вътрешните и външните мотивационни фактори.

Третата глава е придобила, подчертано действен характер, като е посветена на стратегиите за повишаване на мотивацията на човешките ресурси в агробизнеса, конкретно насочени към условията на Косово. Много добро впечатление в тази част на дисертацията прави умелото съчетаване на SWOT и SOR анализите за определяне на стратегическите профили на предложените мотивационни стратегии. Така предствените стратегически фокуси могат да се приемат като основни компоненти на мотивационните стратегии, които мениджърите трябва да създават са повишаване ефективността на управлението.

Използваната литература е представена в 115 източника. В количествено отношение тя е напълно достатъчна за разработката на добра

дисертация. В литературата, не намирам трудове на научния ръководител и други български автори, работили в тази област. Справката показва, че при определянето на стратегическите фактори чрез съчетаното приложение на SWOT и SOR анализите са използвани методики от трудовете на научния ръководител след 2014 г.

6. Приноси на дисертационния труд.

В основни линии приемам справката за приносите в дисертационния труд. Склонен съм да възприема първия принос като изясняване на същността на мотивацията, доколкото същността на управлението на човешките ресурси отдавна е изяснена.

Бих могъл да разгранича приносите по следния начин:

Научни приноси: №1 и №2.

Научно-приложни приноси: №3 и №4.

7. Критични бележки и въпроси.

Нямам особени критични бележки, а по-скоро препоръки за подобряване на някои елементи на дисертационния труд. Бих ги формулирал по следния начин:

1. Необходима е по-пълна обосновка на използването на подхода на Коクリм на стр. 74.
2. За избягване на повторенията целесъобразно би било трета глава да има следното наименование: „Стратегии за повишаване на мотивацията на човешките ресурси в агробизнеса“.
3. На стр. 80-82 се коментират различни коефициенти.
4. Фигурите на стр. 95 и стр. 124 не са номерирани.
5. Резултатите от цялостното изследване дават възможност трета глава да се разработи в по-пълен размер.
6. Авторефератът би могъл да се състави по-прецизно.
7. Независимо от повторението на методологията и методиките би могло да се избегне monotонността на някои части от дисертацията чрез изпращането им в приложенията.

Запознаването ми с дисертационния труд не генерира никакви въпроси, които да поставя пред докторанта.

8. Публикувани статии и цитирания.

Представен е списък от 10 публикации по дисертационния труд, които в количествено отношение значително превишават очакванията като продукт на една докторантura. Подробното запознаване показва, че част от тях се отнасят за други обекти на изследване. В дисертацията се съдържат резултати, които биха могли да се публикуват в престижни издания.

Не е представена справка за цитирания.

Считам, че представеният автореферат отразява обективно структурата и съдържанието на дисертационния труд. Повтарям, че той би могъл да се състави по-прецизно, като се има предвид, че електронният му вариант е в цветна и добре подредена форма.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Въз основа на научените и приложените, от докторанта, различни методи на изследване, правилно изведените експерименти, направените обобщения и изводи считам, че представеният дисертационен труд отговаря на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника на Аграрния университет за неговото приложение, което ми дава основание да го оценя **ПОЛОЖИТЕЛНО**.

Позволявам си да предложа на почитаемото Научно жури също да гласува положително и да присъди на АРБЕРЕША АГИМ БЕХЛУЛИ образователната и научна степен **“доктор”** по научната специалност „Организация и управление на производството“.

Дата: 11.07.2019 г.
гр. Пловдив

РЕЦЕНЗЕНТ:
(проф. д.ик.н. А. Конарев)

