



РЕЦЕНЗИЯ

От: *доц. д-р Димитър Марчев Благов*
Научна специалност: 3.8. Икономика и управление
Катедра „Индустириален бизнес, Бизнес факултет, Университет за национално и световно стопанство, София

Относно: конкурс за **доцент** по *професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност Икономика и управление (управление на човешките ресурси, мотивация и лидерство в организациите)* в УНСС.

1. Информация за конкурса

Конкурсът е обявен за нуждите на катедра “Индустириален бизнес”, Бизнес факултет на УНСС (ДВ, бр. 60 от 29.07.2022 г.), съгласно Решение на АС № 5/01.06.2022г. Участвам в състава на научното жури по конкурса съгласно Заповед № 2392/28.09.2022г. на Ректора на УНСС.

2. Информация за кандидатите в конкурса

За обявеният конкурс за заемане на академичната длъжност **доцент** по научна специалност Икономика и управление /управление на човешките ресурси, мотивация и лидерство в организациите/ има подадени документи от един кандидат – д-р Калоян Радостинов Димитров от катедра Индустириален бизнес на Бизнес факултета, в УНСС. Голяма част от професионалния път на д-р Калоян Димитров е свързан с УНСС и катедра Индустириален бизнес, където е кандидат за заемане на академичната длъжност **доцент**. Д-р Димитров завършва средно-специално образование в Търговската гимназия в град Бургас, със специалност Икономика и мениджмънт, след което продължава обучението си в УНСС. Там последователно придобива бакалавърска степен по специалност Публична администрация, през 2010 година и магистърска степен по специалност Финансов мениджмънт, през 2012 година. Стремелът му да се занимава с наука и преподаване го отвежда и към следващата образователна и научна степен „доктор“ в катедра Индустириален бизнес. В периода 2013-2016 година той е докторант към катедрата и успешно защитава своя

дисертационен труд по научна специалност Икономика и управление (управление на човешките ресурси). Трудовият път на кандидата е изцяло обвързан с УНСС и катедра Индустиален бизнес. През 2016 година е назначен на длъжността **асистент**, а през 2018 година, и след успешно преминал конкурс е назначен на длъжността **главен асистент**, която заема и понастоящем.

Освен научни и преподавателски интереси д-р Димитров има и обществени такива. Не веднъж е заемал позиции в подобен тип организации и е изразявал граждански позиции по актуални теми на младежта и студентите. През годините на своята професионална реализация, Калоян Димитров е заемал и заема редица административни позиции в и извън УНСС. Още в студентските си години той се налага като младежки и студентски лидер и в периода 2009-2013 година е председател на Студентски съвет на УНСС, а в периода 2012-2015 е главен секретар на Национален младежки форум – национално представителна младежка организация. За разпознаваемостта му и доброто име в университета говори фактът, че е избран за член на редица колективни органи на управление на УНСС. От 2020 година и понастояще е член на Факултетния съвет на Бизнес факултета и на Общо събрание на УНСС, бил е член на Академичния съвет на УНСС и др. Добър организационен и управленски опит придобива като член на: експертни групи за програмни и институционални акредитации на висши училища в България към Постоянна комисия по стопански науки и управление (ПКСНУ) на Националната агенция за оценяване и акредитация в периода 2011-2016; Консултативния съвет към Научноизследователския център „Иновации и конкурентоспособност“, Бизнес факултет на УНСС от 2020 г. до момента и др. С цел повишаване на своята преподавателска и изследователска подготовка и компетентност д-р Димитров е осъществил две краткосрочни специализации в университети в Европа: Рим, Италия – 2021 и 2022; Яш, Румъния – 2019. Участва като ръководител и член на проектните екипи в национални и университетски изследователски и бизнес проекти, надлежно описани в предоставената за целите на конкурса автобиография. За 6 годишния си стаж в УНСС има 17 научни публикации, различни от посочените в автореферата по защитения дисертационен труд.

3. Изпълнение на изискванията за заемане на академичната длъжност

3.1. Изпълнение на количествените изисквания

От приложените документи /карта за изпълнение на количествените изисквания и становище на съвета по хабилитация в УНСС/ се установява,

че кандидатът д-р Калоян Димитров отговаря на задължителните условия по ЗРАСРБ (чл. 24 и следващи), минималните национални изисквания; както и допълнителните изисквания за УНСС съгласно ЗРАСРБ и ППЗРАСРБ. Минималният праг за заемане на академичната длъжност „доцент“ в УНСС съгласно „Количествените изисквания за заемане на академични длъжности“ е 720 т. Кандидатът д-р Димитров е посочил и доказал със съответния доказателствен материал 1516 т., което е повече от 2 пъти над изискуемия минимум. Приемам картата за изпълнение на количествените изисквания на д-р Димитров за достоверна и отразяваща структурата и състава на неговите научни публикации след придобиване на ОНС „доктор“. Въпреки, че може да бъде направена определена редукция на точки, с оглед най-висока достоверност, считам, че той удовлетворява напълно предявените изисквания за заемане на длъжността, както като цяло, така и по отделните критерии.

3.2.Изпълнение на качествените изисквания

Считам, че кандидатът за академичната длъжност „доцент“ в УНСС, д-р Калоян Димитров е добър изследовател и преподавател. Той е изключително прецизен в работата си и коректен по отношение на достоверността на представената научна информация в публикациите си. Още от студентските и докторантски години, кандидатът има принос към развитието на равнището на образованието в УНСС и утвърждаване на доброто име на Университета в общественото пространство. Утвърдил се е и при практическото приложение на икономическото познание, консултиране на фирми и редица други бизнес активности, които му позволяват да прилага на практика натрупания богат обем от научни и методически знания, надлежно посочени в картата за изпълнение на качествените изисквания за заемане на академичната длъжност **доцент** в УНСС и приети от авторитетния академичен състав на Съвета по хабилитация в университета. Той активно участва в катедрения, факултетния и общоуниверситетския живот. През последните две издания на Националния научен форум „Бизнесът в XXI век, организиран от Бизнес факултета на УНСС е основен организационен двигател и фактор за успешно провеждане. Членува в редица национално представителни организации, като Съюза на икономистите в България, Синдикалната организация при КТ Подкрепа, Организацията на преподавателите по икономика и управление в индустрията и др. Ръководител е на изследователски проект финансиран от Фонд НИД на УНСС и е член на изследователските колективи на няколко такива проекта през последните години. Активна и целенасочена е работата му и със студентите от

специалностите в Бизнес факултета. Обратната връзка показва, че студентската общност го цени и харесва като преподавател и ментор.

Споделям напълно становището на Съвета по хабилитация в УНСС, че кандидатът покрива количествените и качествените изисквания, приети от АС на УНСС, за заемане на академичната длъжност „доцент“ (Протокол № 4/11.05.2022 г.).

4. Оценка на учебно-преподавателската дейност

Калоян Димитров притежава богат и разнообразен преподавателски опит. Високата му степен на подготвеност по редица въпроси в сферата на управлението на човешките ресурси; конструирането на системи за управление на човешки ресурси в бизнес организациите; лидерството, мотивацията и обучението на персонала, са основание той да се утвърди като отличен преподавател (харесван от колеги и студенти) и изследовател разпознаваем в университетски и национален мащаб.

От приложената служебна бележка е видно, че учебната натовареност на кандидата за предходните четири академични години, от учебната 2018/2019 г. (след конкурс за главен асистент в УНСС) до учебната 2021/2022 г. в ОКС „Бакалавър“ на български език е 721 лекционни часа, на английски език е 270 лекционни часа и ОКС „Магистър“ на български език е 175 лекционни часа и 3 часа на английски език, редовна форма на обучение. Общо изпълнената аудиторна заетост за периода, в който кандидатът заема академичната длъжност главен асистент е 2338 часа аудиторна заетост, изчислена в упражнения. Д-р Димитров има опит и в преподаването в други университети, а именно ТУ София, където в периода 2018-2020 /за две академични години/ е водил общо 198 часа лекционни и семинарни занятия.

Основни дисциплини, по които кандидатът води лекционни курсове и семинарни занятия, които са пряко свързани с обявения конкурс са: Управление на човешките ресурси, Мотивационни техники и практики, Мотивационни анализи, Система за управление на човешките ресурси, Проектиране на системи за управление на човешките ресурси, Лидерство и растеж, Експертизи и решения за развитие на ръководители-лидери в бизнес организацията, Лидерство и лидери в бизнес организациите, Системи за управление на човешките ресурси в иновативните фирми. Въпреки не малкия брой на преподаваните през годините учебни дисциплини се вижда ясната концентрация на тяхната тематична област около формулираните направления на научна специалност по обявения конкурс, а именно: Управлението на човешките ресурси, лидерството и мотивацията. Богатото разнообразие на дисциплини в тези предметни

области, подготвените от него или в съавторство учебни програми, учебници и монографии, дават основание да се оцени, че кандидатът притежава необходимите качества, в направление на учебно-преподавателската си дейност да заеме академичната длъжност „доцент“ в УНСС.

5. Обща характеристика на представените научни трудове/публикации

Д-р Калоян Димитров участва в конкурса с общо 17 публикации – 1 самостоятелна монография; 1 колективни монографии (като кандидатът има в тях обособени самостоятелни глави в обем достатъчен да бъде зачетена тя като самостоятелна); 1 книга издадена на база на защитения дисертационен труд; 7 научни статии (вкл. в индексирани списания и в списания с редакционни колегии); 1 учебник /в съавторство, но с обем на авторските страници достатъчен за зачитане на точки, като за самостоятелен учебник/; 6 доклада на научни конференции (от които две в чужбина и четири в България). От публикациите на кандидата си личат неговите способности както за самостоятелна работа, така и за работа в екип (част от публикациите са в съавторство – учебник и една от посочените монографии). Публикациите, с които той участва в конкурса са представени на разнообразни форуми и са намерили публичност в различни форми: монографии, книги, учебници, статии, доклади на конференции, учебни програми и друг тип учебна документация.

5.1. Основни направления в изследователската дейност.

На база на представените научни публикации по конкурса могат да бъдат идентифицирани следните основни направления в изследователската дейност на гл. ас. д-р Калоян Димитров:

(1) **Мотивация** – приемам това изследователско направление, като водещо в цялостната дейност на кандидата, т.като в него са насочени някои от най-съществените публикации, с които той участва в настоящия конкурс. В това тематично, научно и изследователско направление е насочен хабилитационния труд [1.1], колективната монография [1.2], една от статиите [2.1.6] и три от представените доклади [2.2.15, 2.2.16 и 2.2.17].

(2) **Управлението на човешки ресурси** – за второ по значимост в научната продукция на кандидата приемам направлението свързано с управлението на човешките ресурси. В това тематично направление са насочени представения от кандидата учебник [1.3], три от статиите [2.1.7, 2.1.9 и 2.1.11] и 5 от докладите на национални и международни конференции [2.2.12, 2.2.13, 2.2.14, 2.2.16 и 2.2.17].

(3) *Лидерство* – третото научно и изследователско поле застъпено в научната продукция на кандидата е лидерската проблематика. На тази тематика са посветени издадената книга по защитения дисертационен труд [1.4] и три от публикуваните статии [2.1.5, 2.1.8 и 2.1.10].

Въпреки, че направеното от мен разграничение и по-скоро градиране на тематичните направления в работата на кандидата за заемане на академичната длъжност **доцент** в УНСС да е лично виждане, може да се каже, че в цялост и трите тематични направления /полета/ са обхванати балансирано в предоставените публикации по конкурса. Т.като водеща в научно направление е основния хабилитационен труд /монография/ си позволявам да го поставя и за най-значим в творчеството на кандидата на този етап от неговото научно и професионално развитие.

5.2. Научни и/или научно-приложни резултати.

Участникът в конкурса гл. ас. д-р Калоян Димитров е постигнал добри резултати от изследователската си дейност. Една част от постигнатите резултати могат да бъдат определени като научни, например нови и/или адаптирани дефиниции на важни понятия, адаптирани методи и модели на изследване и анализ, разкриване на връзки и зависимости и др., а друга част от резултатите имат научно приложен характер, например: предложени методически схеми, методи за анализ на специфични обекти и проблеми и др. По-конкретно постигнатите научни и научно-приложни резултати в идентифицираните по-горе основни направления на изследователската дейност на кандидата са:

(1) По отношение на **мотивацията** – идентифицирани са ключови мотивационни фактори и индикатори на младото поколение служители в бизнес организации; адаптирана е методическа схема за изследване на мотивацията и за приложение на концепцията за учене през целия живот, идентифицирани са фактори за мотивация за учене на студенти и концепцията „Lifelong learning”, систематизирано е научното знание в областта на мотивацията и са дадени авторски интерпретации на ключови понятия.

(2) По отношение на **управлението на човешките ресурси** - постигната е систематизация на понятийния апарат, основополагащите научни постановки и подходи, политики и механизми в съвременното управление на човешките ресурси в бизнес организациите. Идентифицирани и систематизирани са съвременните концепции за екологосъобразно /или зелено/ управление на човешките ресурси, управлението на талантите на бизнес организациите, приложението на иновациите в сферата на човешките ресурси и др.

(3) По отношение на **лидерството** – в публикациите по тази тематична област авторът е формулирал дефиниции за лидерите и лидерството, направил е обогатяване на теоретичното знание относно терминологичното разграничение на понятията „развитие на лидерство“ и „развитие на лидери“, предложен е авторски теоретико-емпиричен модел за връзката между възприемането на различни лидерски аспекти, реалната необходимост от лидерство и лидери и провежданите политики за тяхното развитие, допълнено е теоретичното познание за устойчиво лидерство чрез методическа разработка на лидерските умения в модела VUCA Prime.

5.3. Преценка на монографията като самостоятелен обект на рецензиране.

Основното произведение от монографичен тип, с което кандидатът участва в обявения конкурс е „Пътят на мотивацията за работа на младото поколение служители в бизнес организации“. Може да се каже, че монографията е самостоятелно и задълбочено изследване на конкретен проблем, а именно естеството, генезиса и причинно-следствените връзки на вътрешните и външните мотивационни фактори в младото поколение. Авторът е разгледал и проучил поведенческите диференциации в мотивационните нагласи на т.нар. поколения Y и Z в съпоставителен план с други генерации персонал в организациите. Положителен момент на монографичното изследване е ясното и точно формулиране на неговия обект и предмет на проучване. Коректност и точност е проявена и при формулиране на целите, задачите и изследователските хипотези. Разглеждайки основните изследователски въпроси първо от теоретичен, след това от методически и в крайна сметка от приложен характер, авторът е идентифицирал уникалните характеристики на „новото поколение“ служители, което ги кара да се различават от предшествениците си. Може да се каже, че той добре е разкрил взаимовръзките и взаимодействието между мотивацията за работа на младите служители (основно от поколение Y и Z), тяхната ангажираност и удовлетвореност в и от работния процес. Разработена е методическа схема за провеждане на приложното изследване на базата на познат изследователски и статистически инструментариум, чрез която е формулиран модел за установяване на конкретни взаимовръзки между основните мотивационни индикатори. Изводите и препоръките направени на база на монографичното изследване са много добра основа за подобряване на ефективността в процеса на мотивиране на младото поколение служители в бизнес организациите, а като цяло и за повишаване на ефективността на управленските процеси в сферата на човешките ресурси.

6. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Прегледът на научните трудове показва, че приносите на кандидата имат научен, научно-приложен и методически характер. Може да се каже, че те отразяват напълно реалните резултати и постижения от научно-изследователската дейност на д-р Димитров, обогатяват и допълват специализираната и учебна литература по УЧР, мотивация и лидерство в организациите.

Систематизацията им /така както ги вижда рецензента/ може да бъде направено в следното направление /без да се диференцират те по отделни тематични направления от научната продукция на кандидата/:

1. Обогатяване на съществуващите знания за спецификите на управлението на човешки ресурси на равнище бизнес организация [изт.3], мотивацията за работа на служителите в контекста на нейното въздействие върху други важни работни поведения [изт.1] и еволюционното развитие на научните постановки и подходи, свързани с лидерството и лидерите [изт. 4,5,8,10];

2. Приспособяване на известни методи на анализ и оценка към специфичните особености на управлението на човешките ресурси, формирането на лидерство и лидери в бизнес организациите и методите за мотивация на служителите [изт. 1, 2, 4, 5, 16, 17];

3. Разработване на концептуален модел/и за: мотивационен механизъм на млади служители, модел за изследване на връзки и зависимости между конструкти „Мотивация за учене“, „Академична концепция на студента“ и „Учение през целия живот“ [изт. 1, 6, 15], теоретико-емпиричен модел за връзката между (1) възприемането на различни лидерски аспекти, (2) реалната потребност от лидерство и лидери, и (3) провежданите политики за тяхното развитие, при отчитане ролята на висшия мениджмънт за успеха на провежданите лидерски инициативи в бизнес организацията [изт. 4];

4. Разширяване на полето на приложение на известни методи, с които се постига по-пълнен анализ в областта на изследваната научна тематика - устойчиво лидерството чрез методическа разработка на лидерските умения в модела VUCA Prime [4, 5];

5. Обосноваване на изводи за разбирането на екологичните практики в концепцията за зелено УЧР [7, 14], за иновативно работно поведение на служителите чрез изследване на теоретичната връзка между споделянето на информация и различни дейности по УЧР [12, 13], за лидерството и обхват от лидерски характеристики на добрите лидери в управлението на бизнеса организациите [8, 10];

7. Критични бележки и препоръки

При прегледа на предоставените публикации на кандидата за заемане на академичната длъжност „доцент“ не се наблюдават концептуални и методически виждания, които да са неверни и да се различават съществено от общоприетите научни постановки, в сферата на управлението на човешките ресурси, лидерството и мотивацията. В това направление, мога да кажа, че нямам конкретни критични бележки. По отношение на бъдещата изследователска и публикационна работа, към д-р Димитров мога да отправя препоръка за увеличаване на публикуването на статии и участието в международни списания и научни форуми. По този начин той ще постигне по-широка публичност и международна видимост на изследванията си, и ще има възможност за постигане на високо ниво на цитиране на публикациите си. Добре е да се засили и интердисциплинарната насоченост на изследванията и разработването на съвместни публикации.

8. Заключение

На базата на представените документи за участие в конкурса и направената оценка на преподавателската и научната дейност и продукция на гл. ас. д-р Калоян Радостинов Димитров, мога да направя заключение, че кандидатът за заемане на академичната длъжност „доцент“ в УНСС отговаря на законовите и вътрешно институционални изисквания. Оценявам положително преподавателската и научноизследователската работа на кандидата и ще гласувам с „за“ заемането на академичната длъжност „доцент“ в УНСС от д-р Калоян Димитров, по обявения конкурс – професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност Икономика и управление (управление на човешките ресурси, мотивация и лидерство в организациите).

24.10.2022 / София

Подпис:

UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD ECONOMY

R E V I E W

By: *Associate Professor Dr. Dimitar Marchev Blagoev*
Scientific specialty: 3.8. Economics and Management
Industrial Business Department, Business Faculty, University of National and World Economy, Sofia

Regarding: competition for **associate professor** in professional field 3.8. *Economics, scientific specialty Economics and management (human resource management, motivation and leadership in organizations)* at UNWE.

1. Information about the contest

The competition has been announced for the needs of the "Industrial Business" Department, Business Faculty of the UNWE (SG, No. 60 of 29.07.2022), according to Decision of the AC No. 5/01.06.2022. I participate in the composition of the scientific jury for the competition according to Order No. 2392/28.09.2022. of the Rector of UNWE.

2. Information about the candidates in the competition

For the announced competition for the academic post of **associate professor** in the scientific specialty of Economics and Management /human resources management, motivation and leadership in organizations/ one candidate submitted documents - Dr. Kaloyan Radostinov Dimitrov from the Department of Industrial Business of the Faculty of Business, at UNWE. A large part of the professional path of Dr. Kaloyan Dimitrov is connected with UNWE and the Department of Industrial Business, where he is a candidate for the academic position of **associate professor**. Dr. Dimitrov completed secondary-special education at the Commercial High School in the city of Burgas, majoring in Economics and Management, after which he continued his studies at UNWE. There he successively acquired a bachelor's degree in Public Administration in 2010 and a master's degree in Financial Management in 2012. His pursuit of science and teaching also led him to the next educational and scientific degree "PhD" in the Department of Industrial Business. In the period 2013-2016, he was a doctoral student at the department and successfully defended his dissertation in

the scientific specialty Economics and Management (Human Resource Management). The candidate's career path is entirely tied to UNWE and the Department of Industrial Business. In 2016, he was appointed to the position of **assistant prof.**, and in 2018, and after a successful competition, he was appointed to the position of **chief assistant prof.**, which he still holds today.

In addition to scientific and teaching interests, Dr. Dimitrov also has social interests. More than once, he held positions in similar organizations and expressed civic positions on current topics of youth and students. During the years of his professional realization, Kaloyan Dimitrov held and holds a number of administrative positions in and outside the UNWE. Already in his student years, he established himself as a youth and student leader and in the period 2009-2013 he was the president of the Student Council of the UNWE, and in the period 2012-2015 he was the general secretary of the National Youth Forum - a nationally representative youth organization. The fact that he was elected as a member of a number of collective management bodies of UNWE speaks for his recognition and good name in the university. From 2020 to the present, he is a member of the Faculty Council of the Business Faculty and of the General Assembly of UNWE, he was a member of the Academic Council of UNWE, etc. He gained good organizational and management experience as a member of: expert groups for program and institutional accreditations of higher education institutions in Bulgaria at the Standing Committee on Economic Sciences and Management of the National Agency for Assessment and Accreditation in the period 2011-2016; The Advisory Council to the Scientific Research Center "Innovations and Competitiveness", Business Faculty of UNSS from 2020 to the present, etc. In order to increase his teaching and research training and competence, Dr. Dimitrov has completed two short-term specializations at universities in Europe: Rome, Italy – 2021 and 2022; Iași, Romania - 2019. Participated as a leader and member of project teams in national and university research and business projects, duly described in the CV provided for the purposes of the competition. During his 6-year internship at UNWE, he has 17 scientific publications, other than those indicated in the abstract of the dissertation work.

3. Fulfillment of the requirements for occupying the academic position

3.1. Fulfillment of quantitative requirements

From the attached documents /card for the fulfillment of the quantitative requirements and opinion of the Habilitation Council at UNWE/ it is established that the candidate, Dr. Kaloyan Dimitrov, meets the mandatory conditions under the law, the minimum national requirements; as well as the additional

requirements for the UNWE according to the law. The minimum threshold for occupying the academic position "associate professor" at UNWE according to the "Quantitative requirements for occupying academic positions" is 720 points. The candidate, Dr. Dimitrov, indicated and proved with the relevant evidence 1516 points, which is more than 2 times over the required minimum. I accept the map for the fulfillment of the quantitative requirements of Dr. Dimitrov as credible and reflecting the structure and composition of his scientific publications after acquiring the PhD degree. Although certain point reductions may be made, for the sake of maximum credibility, I consider that he fully satisfies the stated requirements for holding the position, both in general and in terms of individual criteria.

3.2. Fulfillment of quality requirements

I believe, heard the candidate for the academic position associate professor at UNWE, Dr. Kaloyan Dimitrov, is a good researcher and lecturer. He is extremely precise in his work and correct in terms of the reliability of the scientific information presented in his publications. Since his student and doctoral years, the candidate has contributed to the development of the level of education at UNWE and to the establishment of the good name of the University in the public sphere. He has established himself in the practical application of economic knowledge, consulting companies and a number of other business activities, which allow him to apply in practice the accumulated rich volume of scientific and methodological knowledge, duly indicated in the map for fulfilling the qualitative requirements for occupying the academic position **associate professor** at UNWE and accepted by the authoritative academic staff of the Habilitation Council at the university. He actively participates in departmental, faculty and general university life. In the last two editions of the National Scientific Forum "Business in the 21st century", organized by the Faculty of Business of the UNWE, he is the main organizational "engine" and factor for successful implementation. He is a member of a number of nationally representative organizations, such as the Union of Economists in Bulgaria, the Trade Union Organization at KT Podkrepa, the Organization of Teachers of Economics and Management in Industry, etc. He is the leader of a research project financed by the R&D Fund of the UNSS and has been a member of the research teams of several such projects in recent years. His work is also active and purposeful with the students of the Business Faculty. Feedback shows that the student community values and likes him as a lecturer and mentor.

I fully share the opinion of the Habilitation Council at UNWE, that the candidate meets the quantitative and qualitative requirements, accepted by the

AC of UNWE, for occupying the academic position associate professor (Protocol No. 4/11.05.2022).

4. Assessment of teaching and learning activities

Kaloyan Dimitrov has rich and varied teaching experience. His high degree of preparedness on a number of issues in the field of human resources management; the construction of human resource management systems in business organizations; leadership, motivation and training of the staff, are grounds for him to establish himself as an excellent teacher (liked by colleagues and students) and researcher recognizable on a university and national scale.

From the attachments, it is clear that the applicant's academic workload for the previous four academic years, from the academic year 2018/2019 (after the competition for the position of chief assistant prof. at UNWE) to the academic year 2021/2022 at the Bachelor courses - Bulgarian Language is 721 lecture hours, 270 lecture hours in English and Master courses - Bulgarian language is 175 lecture hours and 3 hours in English, regular form of education. The total completed classroom employment for the period in which the candidate holds the academic position of chief assistant prof. is 2338 hours of classroom employment, calculated in exercises. Dr. Dimitrov also has experience in teaching at other universities, namely TU Sofia, where in the period 2018-2020 /for two academic years/ he led a total of 198 hours of lectures and seminars.

The main disciplines in which the candidate leads lecture courses and seminars that are directly related to the announced competition are: Human Resource Management, Motivational Techniques and Practices, Motivational Analysis, Human Resource Management System, Design of Human Resource Management Systems , Leadership and growth, Expertise and solutions for the development of managers-leaders in the business organization, Leadership and leaders in the business organizations, Human resource management systems in the innovative companies. Despite the not small number of academic disciplines taught over the years, one can see the clear concentration of their thematic area around the formulated directions of a scientific specialty under the announced competition, namely: Human resource management, leadership and motivation. The rich variety of disciplines in these subject areas, the curricula, textbooks and monographs prepared by him or co-authored by him, give grounds for assessing that the candidate possesses the necessary qualities, in the direction of his educational and teaching activity, to occupy the academic position of "**associate professor**" in UNWE.

5. General characteristics of the presented scientific works/publications

Dr. Kaloyan Dimitrov participated in the competition with a total of 17 publications - 1 independent monograph; 1 collective monograph (as the candidate has separate independent chapters in them in a volume sufficient for it to be considered independent); 1 book published on the basis of the his dissertation work; 7 scientific articles (including in indexed journals and in journals with editorial boards); 1 textbook /co-authored, but with a volume of the author's pages sufficient to count points, as for an independent textbook/; 6 reports at scientific conferences (of which two abroad and four in Bulgaria). The candidate's publications show his abilities both for independent work and for team work (part of the publications are co-authored - a textbook and one of the mentioned monographs). The publications with which he participated in the competition have been presented in various forums and have found publicity in various forms: monographs, books, textbooks, articles, conference reports, curricula and other types of educational documentation.

5.1. About main directions in the research activity.

Based on the presented scientific publications for the competition, the following main directions in the research activity of Chief Assistant Professor Kaloyan Dimitrov, Ph.D.:

(1) **Motivation** - I accept this research field as leading in the overall activity of the candidate, since some of the most important publications with which he participates in the current competition are focused in it. The habilitation thesis [1.1], the collective monograph [1.2], one of the articles [2.1.6] and three of the presented reports [2.2.15, 2.2.16 and 2.2.17] are directed in this thematic, scientific and research field.

(2) **Human resources management** - I consider the field related to human resources management to be the second most important in the scientific output of the candidate. The textbook presented by the candidate [1.3], three of the articles [2.1.7, 2.1.9 and 2.1.11] and 5 of the reports at national and international conferences [2.2.12, 2.2.13, 2.2. 14, 2.2.16 and 2.2.17].

(3) **Leadership** - the third scientific and research field represented in the candidate's scientific output is leadership. The published book on the base of his dissertation work [1.4] and three of the published articles [2.1.5, 2.1.8 and 2.1.10] are dedicated to this topic.

Although the distinction made by me and rather gradation of the thematic areas in the work of the candidate for the academic position of **associate professor** at UNWE is a personal view, it can be said that overall all three thematic areas /fields/ are covered in a balanced way in the publications provided

for the competition. Leading in a scientific direction is the main habilitation work /monograph/ I allow myself to place it as the most significant in the work of the candidate at this stage of his scientific and professional development.

5.2. Scientific and/or scientific-applied results .

The participant in the competition Chief Assistant Professor Kaloyan Dimitrov, Ph.D., has achieved good results from his research activities. A part of the achieved results can be defined as scientific, for example, new and/or adapted definitions of important concepts, adapted methods and models of research and analysis, revealing connections and dependencies, etc., and another part of the results have a scientifically applied nature, for example: proposed methodological schemes, methods of analysis of specific objects and problems, etc. More specifically, the achieved scientific and scientific-applied results in the main areas of the candidate's research activity identified above are:

(1) **Motivation** – key motivational factors and indicators of the young generation of employees in business organizations have been identified; a methodological scheme for studying motivation and applying the concept of lifelong learning has been adapted, factors for student motivation and the concept of "Lifelong learning" have been identified, scientific knowledge in the field of motivation has been systematized, and author's interpretations of key concepts have been given concepts.

(2) **Human resources management** - a systematization of the conceptual apparatus, the fundamental scientific statements and approaches, policies and mechanisms in the modern management of human resources in business organizations has been achieved. The modern concepts of environmentally friendly /or green/ human resources management, talent management of business organizations, the application of innovations in the field of human resources, etc. have been identified and systematized.

(3) **Leadership** - in the publications on this thematic area, the author formulated definitions of leaders and leadership, enriched the theoretical knowledge regarding the terminological distinction between the concepts of "leadership development" and "leader development", proposed an author's theoretical - an empirical model for the relationship between the perception of various leadership aspects, the real need for leadership and leaders and the implemented policies for their development, the theoretical knowledge of sustainable leadership is supplemented by methodical development of leadership skills in the VUCA Prime model.

5.3. Assessment of the monograph as a stand-alone object of review.

The main work of monographic type, with which the candidate participates in the announced competition, is "The way of work motivation of the young generation of employees in business organizations". It can be said that the monograph is an independent and in-depth study of a specific problem, namely the nature, genesis and causal relationships of intrinsic and extrinsic motivational factors in the young generation. The author has examined and studied the behavioral differentiations in the motivational attitudes of the so-called Generations Y and Z compared to other generations of staff in organizations. A positive point of monographic research is the clear and precise formulation of its object and subject of research. Correctness and accuracy were also shown when formulating the goals, tasks and research hypotheses. By examining the main research questions first from a theoretical, then from a methodological and finally from an applied nature, the author has identified the unique characteristics of the "new generation" of employees that make them different from their predecessors. It can be said that he has well revealed the interrelationships and interactions between the work motivation of young employees (mainly generation Y and Z), their commitment and satisfaction in and with the work process. A methodological scheme for conducting the applied research was developed based on a known research and statistical toolkit, through which a model was formulated for establishing specific interrelationships between the main motivational indicators. The conclusions and recommendations made on the basis of the monographic study are a very good basis for improving the efficiency in the process of motivating the young generation of employees in business organizations, and in general for increasing the efficiency of management processes in the field of human resources.

6. Assessment of scientific and scientific-applied contributions

The review of scientific works shows that the candidate's contributions have a scientific, scientific-applied and methodical nature. It can be said that they fully reflect the real results and achievements of Dr. Dimitrov's scientific and research activities, enrich and complement the specialized and educational literature on HRM, motivation and leadership in organizations.

Their systematization /as the reviewer sees them/ can be done in the following direction /without differentiating them according to separate thematic areas of the candidate's scientific production/:

1. Enrichment of existing knowledge about the specifics of human resource management at the level of a business organization [ref. 3], the motivation for work of employees in the context of its impact on other important work behaviors

[ref. 1] and the evolutionary development of scientific statements and approaches related to leadership and leaders [ref. 4,5,8,10];

2. Adaptation of known methods of analysis and evaluation to the specific features of human resources management, the formation of leadership and leaders in business organizations and methods of employee motivation [ref. 1, 2, 4, 5, 16, 17];

3. Development of a conceptual model / and for: motivational mechanism of young employees , a model for the study of connections and dependencies between constructs "Motivation to learn" , "Academic concept of the student" and "Lifelong learning" [ref. 1, 6, 15], a theoretical-empirical model for the relationship between (1) the perception of different leadership aspects, (2) the real need for leadership and leaders, and (3) the implemented policies for their development, taking into account the role of top management for the success of leadership initiatives in the business organization [ref. 4];

4. Expanding the field of application of known methods, which achieve a more complete analysis in the field of researched scientific topics - sustainable leadership through methodical development of leadership skills in the VUCA Prime model [4, 5];

5. Grounding conclusions for the understanding of environmental practices in the concept of green HRM [7, 14], for innovative work behavior of employees by examining the theoretical relationship between information sharing and various HRM activities [12, 13], for leadership and range of leadership characteristics of good leaders in business management organizations [8, 10];

7. Critical notes and recommendations

When reviewing the publications provided to the candidate for the academic position of "Associate Professor", there are no conceptual and methodological views that are incorrect and differ significantly from generally accepted scientific positions in the field of human resource management, leadership and motivation. In this direction, I can say that I have no specific critical remarks. Regarding future research and publication work, I can make a recommendation to Dr. Dimitrov to increase the publication of articles and participation in international journals and scientific forums. In this way, he will achieve wider publicity and international visibility of his research, and will have the opportunity to achieve a high level of citation of his publications. It is good to strengthen the interdisciplinary focus of research and the development of joint publications.

8. Conclusion

On the basis of the submitted documents for participation in the competition and the evaluation of the teaching and scientific activity and production of chief assistant professor Dr. Kaloyan Radostinov Dimitrov, I can conclude that the candidate for the academic position of "associate professor" at UNWE meets the legal and internal institutional requirements. I positively assess the teaching and research work of the candidate and will vote "**for**" the occupation of the academic position of "associate professor" at UNWE by Dr. Kaloyan Dimitrov, according to the announced competition - professional field 3.8. Economics, scientific specialty Economics and management (human resource management, motivation and leadership in organizations).

24.10.2022 / Sofia

Signature: