



РЕЦЕНЗИЯ

От: **проф. д.н. Марин Александров Паунов**
Научна специалност: Икономика и организация на труда
(Професионално направление 3.8. - Икономика)
УНСС

Относно: **конкурс за доцент** по научна специалност *Икономика и организация на труда (мотивация, обучение и развитие на човешките ресурси), Професионално направление 3.8. - Икономика*

1. Информация за конкурса

Конкурсът е обявен за нуждите на катедра Човешки ресурси и социална защита при Общикономически факултет на УНСС съгласно Решение на АС № 7/09.12.2020 г. и публикуван в Д.В., бр. 1 от 05.01.2021 г. в съответствие с решение на Катедрения съвет на катедра "Човешки ресурси и социална защита" (Протокол № 3/02.02.2021 г.) и решение на Факултетния съвет на Общикономически факултет (Протокол № 2/09.02.2021 г.) Участвам в състава на научното жури по конкурса съгласно Заповед № 261/08.02.2021 г. на Ректора на УНСС.

2. Информация за кандидатите в конкурса

Единствен кандидат в обявения конкурс е **гл.ас. д-р Ирина Иванова Данаилова**.

Може да се каже, че основната част от професионалния път на гл.ас.д-р Данаилова преминава в УНСС. След завършване на бакалавърска и магистърска степен в катедра Човешки ресурси, към която работи и в момента, тя става редовен докторант. Израства от хоноруван асистент през 2003 г. до главен асистент (2008 г.), защитавайки и докторантурата си в направление 3.8. Икономика, Икономика и организация на труда, катедра „Човешки ресурси и социална защита“ към Катедрата в УНСС. Паралелно в периода от 2004 до 2020 г. работи и като хоноруван преподавател в колежа по мениджмънт Адам Смит. За кратко по време на следването си е работила и в секция Металургия към синдиката „Подкрепа“.

Правят впечатление специализациите на кандидатката във Франция, Италия, Португалия, Хърватска и Австрия, както и участието ѝ в четири международни и два национални проекта.

Към датата на тази рецензия Ирина Данаилова е щатен преподавател, главен асистент, доктор по икономика, към Катедра ЧРСЗ.

3. Изпълнение на изискванията за заемане на академичната длъжност

От предоставената информационна карта е видно, че кандидатката е изпълнила почти двойно количествените изисквания за заемане на длъжността доцент, като в нито една група показатели няма точки под минимално изискваните. Става дума както за изискуемите национални минимуми, така и за допълнителните критерии съгласно Правилника на УНСС. Същото е налице и при изпълнението на качествените изисквания, откъдето е видно, че кандидатът има устойчиви и открояващи се постижения и като изследовател, и като преподавател. Според Комисията по количествените изисквания за заемане на академични длъжности в УНСС кандидатурата съответства на количествените и качествените изисквания, приети от Академичния съвет.

Всичко това е дало основание на Съвета по хабилитация към УНСС на свое заседание от 17.11.2020 (Протокол 3) да реши, че кандидатурата на гл. ас. д-р Ирина Иванова Данаилова за участие в конкурс за заемане на академична длъжност „доцент“ в професионално направление 3.8. Икономика, *съответства* на количествените и качествените изисквания, приети от АС. На същото свое заседание Съветът по хабилитация дава *положително становище* за кандидата в конкурса гл. ас. д-р Ирина Иванова Данаилова и предлага на катедра Човешки ресурси и социална защита, Общикономически факултет, да инициира на свое заседание конкурс за заемане на академична длъжност „доцент“ в УНСС.

4. Оценка на учебно-преподавателската дейност

Кандидатът е на основен трудов договор с УНСС от почти 15 години, 13 от които – като главен асистент. От изготвената и приложена справка от сектор Разписание за аудиторната заетост на гл. ас. Данаилова през последните години е явно, че тя е имала значителна учебно-преподавателска заетост, водейки лекции и упражнения по УЧР, Икономика на труда, Икономическа култура, Организационно поведение, Трудова мотивация, Развитие на човешките ресурси, Бизнес стратегии и стратегическо управление на човешките ресурси и Индустиални отношения. На практика всички тези курсове са непосредствено свързани с темата на обявения конкурс. Бих иска да добавя и личните си впечатления от кандидата, тъй като съм работил в екип с него по тези дисциплини, на които съм бил титуляр. Гл. ас. Данаилова винаги е демонстрирала висок професионализъм и отговорност и е завоювала признанието и привързаността на студентите. Тя е съдействала активно при разработването и актуализирането на учебни програми и активни методи на обучение. Това ми дава основание да обобщя, че кандидатът притежава необходимия

преподавателски опит и академична подготовка, както и компетентност по отношение на спецификата на конкурса.

5. Обща характеристика на представените научни трудове/публикации

Може да се обобщи, че водещите научноизследователски интереси на кандидата са в три направления, много тясно свързани с темата на конкурса: трудова мотивация, обучение и развитие на човешките ресурси. В тези области са и публикациите, предоставени за рецензиране. На мотивацията е посветена монографията на кандидата и учебното помагало, както и две статии и три доклада. Обучението се третира в една книга и две статии, а някои аспекти на развитието на човешките ресурси – в останалите публикации.

Научните и научно-приложните резултати на публикациите извън монографичния труд са най-общо и синтезирано следните:

- Един от ключовите резултати на учебното помагало, представено за рецензия, е в улесняването на разбирането за мотивацията като многоаспектен процес. Значението на този резултат е както в подпомагането на учебния процес по дисциплините „Трудова мотивация“ и „Организационно поведение“, така и в по-общ план инструментариумът за анализ и обучение е подходящ за много по-широк кръг професионалисти и заинтересовани лица.
- В своя публикация авторката показва, че въпреки наличието на институционални мерки на различни равнища, на правна рамка, и въпреки изразената политическа воля, дискриминационните практики продължават да съществуват. Аргументира се схващането, че преодоляването им е пряко свързано с действия в сферата на националните култури – формирането на нови ценностни системи, които ще доведат до трайна промяна в отношението към различията и в поведението.
- На няколко места в публикациите се проследяват развитието и разгръщането на концепцията „мотивация за учене“, което е важна крачка напред в изграждането на едно по-комплексно и единно схващане по въпроса.
- Обогатяват се теоретичното разбиране и прагматичните аспекти на компетентностния подход в практиката по създаване на Матрица на компетенциите и преди всичко с акцент върху това, как чрез оценка на придобитите в практиката знания, умения и компетентност на индивида, може да се създаде основа за адекватен избор на подходяща форма и програма за обучение.
- На основата на оригинално авторско изследване се проучва връзката между зрелостта на студентите (измерена чрез дименсиите обща личностна зрялост и зрялост в отношението към ученето) и техните мотивационни ориентации.
- Значим научно-приложен резултат може да се открие и по отношение на изясняването на влиянието, което специфичните характеристики, проблеми и предизвикателства имат в процеса на валидиране на знания, умения, компетенции и опит. В своя разработка кандидатката обхваща нуждите на служителите от валидиране на компетентностите, придобити в неформално, неформално и самообучение,

систематизира целите и задачите за валидиране и извежда стъпките при валидирането за нискоквалифицирани работници.

- Друг забележим и потенциално важен резултат от публикациите е показването на това, как концепцията за развитие на човешките ресурси, приложена в бизнеса, дава високи резултати.

- Изследванията и анализите на непрекъснатите промени в професионалната структура на заетите и в изискванията към компетентностите на хората в организациите не са малко и не са нови. Но на този фон правят впечатление резултатите от проучване на кандидата за динамиката на търсените компетентности в един от секторите с важно значение за икономиката на страната ни – търговия на дребно.

- Налице са интересни автори обобщения в полето на развитието на дигиталните технологии през последните 20 години и свързаните с това развитие проблемите при усвояването на знанията, мотивацията за учене и с приложението на наученото на практика.

- Резултат с по-скоро теоретичен характер е апробирането на мотивационния модел на Дисеи и Райън (за самоопределянето) и обвързването ѝ с академичните мотивационни практики.

- Важни теоретико-приложни резултати са налице и при определянето на движещите сили, регулиращи поведението на студентите, което би могло да подпомогне избора на различни подходи, целящи повишаване на мотивацията.

- Сред теоретичните резултати прави впечатление и направената връзка между компетентността и ефективното трудово поведение и изясняването на понятия като индивидуална и колективна компетентност, мрежи от компетентности, компетентно поведение.

- В сферата на наемането на работна сила с научно-приложно естество е изследването на 3000 фирми от област Бургас – една от най-големите и индустриално развити области в страната. На базата на проведеното изследване са представени предпочитанията на работодателите относно: прилаганите методи за наемане на работна сила, мерките за покриване на нуждите от персонал, търсенето на определени категории персонал, стабилността на работното място.

- Налице е и един особен, допълнителен „домейн“ в публикациите - специфичните характеристики, проблеми и предизвикателства на хората с увреждания в България. Публикацията на кандидата в тази тематика анализира проблемите на въпросната група хора в различни аспекти: демографски, икономически, социални. Направените заключения са потенциално полезна основа повишаване на ефективността на системите за образование и професионално обучение на тази група и въвеждане на допълнителни мерки за тяхната професионална пригодност и пълноценна професионална реализация.

Предоставената за рецензиране монография на гл.ас. д-р Ирина Данаилова (**Данаилова, Ирина (2020) „Мотивацията за учене и развитието на човешките ресурси: концепции, анализи, стратегии“**, Издателски комплекс – УНСС, 2020, ISBN 978-619-232-359-2) трябва да получи оценка като самостоятелен обект на рецензиране.

Монографията се справя с няколко предизвикателства, успявайки да проучи и систематизира водещите теоретични концепции за същностните характеристики на развитието на човешките ресурси и мотивацията за учене; да проучи и представи резултати от емпирични изследвания в областта; да направи анализ на мотивацията за учене на базата на конкретен обект в областта на висшето образование; да анализира ключови за развитието на човешките ресурси показатели; да проучи и систематизира политики и стратегии в областта на образованието и обучението като ключови инструменти за усъвършенстване и развитие на човешките ресурси и човешкият капитал и, накрая, да очертае насоки за развитие в областта на образованието, обучението и ученето, на основата на анализирани и идентифицирани дефицити в изпълнението на планирани дейности в анализирани стратегически документи в изследваната област: Стратегия за развитие на висшето образование, Национална стратегия за учене през целия живот и Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение.

В първа глава са проучени и систематизирани теоретични концепции за същностните характеристики на развитието на човешките ресурси и мотивацията за учене. Втора глава е посветена на емпирични изследвания в областта на мотивацията за учене и нагласите към обучението, като по този начин е открояна актуалността на проблема и значимостта му в национален и световен мащаб. В трета глава е направен анализ на състоянието и динамиката на ключови за развитието на човешките ресурси показатели: участие в образование и обучение на населението на възраст над 18 г. (Евростат); Образователна структура на населението на възраст 25- 64 г. (Евростат); Индекс на човешко развитие (ООН); Индекс на човешки капитал (Световна банка). В четвърта глава са проучени и систематизирани основни политики и стратегии в областта на образованието и обучението като ключови инструменти за усъвършенстване и развитие на човешките ресурси и човешкият капитал. Разгледани са два стратегически документа на европейско равнище – Европейски стълб на социалните права и Програма за уменията, които показват стремеж европейската политика да бъде по-социална, поустойчива, акцентираща върху знанията и уменията. Анализирани са и стратегически документи на национално равнище. Направени са основни изводи от анализите и са дадени конкретни препоръки.

Приемам представената монография за завършен научен продукт с научни и научно-приложни приноси. Държа да подчертая, че съм запознат с монографията като един от нейните рецензенти.

В заключение на изложеното по-горе е важно да се посочи, че представените за рецензиране трудове на гл. ас. д-р Ирина Данаилова са по актуални проблеми, основават се на добро познаване на научните достижения и задълбочен литературен преглед в разглежданите области на знанието, в значителна част от тях са представени анализи на резултати от собствени изследвания. Изразените в тях идеи се отличават с компетентност, аргументираност и иновативност, теоретична и практическа значимост. Използваните методически подходи и инструментариум са спомогнали за разкриване в дълбочина на проблемите, за

извършване на анализи, за установяване на тенденции и за представяне на авторските идеи и предложения.

6. Оценка на научните и научно-приложни приноси

По моя преценка предоставената от кандидата справка за приносите може да бъде приета. Тук бих обобщил, оценил и открил следните от тях:

Първо, прави впечатление акцентираният интерес на гл.ас. Данаилова не толкова към трудовата мотивация като такава, колкото към мотивацията за учене в контекста на развитието на човешките ресурси. Основният дял от „мотивационните“ приноси на кандидата са именно в тази сфера. Те могат да бъдат обособени на три нива: по-скоро теоретико-методологични, предимно методически и такива с по-скоро емпирична и прагматична природа.

- На по-скоро теоретично равнище приноси на кандидата в сферата на мотивацията могат да се идентифицират по линия на формирането на обща теоретична рамка на концепцията „мотивация за учене“. Интерпретират се и се анализират с необходимата ерудиция и познаване на литературата водещите теоретични постановки, като концепциите са синтезирани, групирани и подредени логично и последователно. Разработен и въведен е оригинален изследователски ракурс към мотивацията за учене и развитието на човешките ресурси в контекста на съвременната динамика на образованието, обучението и пазара на труда. Изведено е авторско разбиране и обяснение на въздействието на мотивацията за учене върху поведението, като е отразено значението на процесите, свързани с развитието на човешките ресурси.

- С методическа природа са приносите, свързани с проучване, селектиране и систематизиране на подходящи инструменти, които акцентират върху обучението по трудова мотивация в контекста на организационното развитие. Аргументирана е актуалността на мотивацията за учене и значимостта на концепцията в национален и световен мащаб, като са проучени и представени резултати от значими емпирични изследвания в областта. Систематизирани са международни изследвания на мотивацията за учене в сферата на средното и висшето образование.

- На ниво емпирика и прагматика се открояват приносни моменти по отношение обогатяването на знанията относно практическото приложение на мотивацията – внимателно е подбран широк набор полезни и издържани психологически тестове, казуси, въпросници, упражнения, които имат за цел да утвърдят приложния аспект на теоретичните знания по мотивация. Налице е специализирано авторско емпирично проучване, което разкрива ключови параметри на връзката и влиянието на зрелостта на студентите и техните мотивационни ориентации. Съществуващите концепции, класификации и систематизации в областта на личностната зрялост и мотивацията за учене са проучени и анализирани в контекста на повишаването ефективността на образователния процес и с цел усъвършенстване на учебната дейност. Анализирани е ролята и значението на основни участници в образователния

процес върху мотивацията за учене като се акцентира, че мотивацията за учене изисква усилия от преподаватели, обучавани лица и инфраструктура, като нито един фактор не бива да се подценява или надценява и се очертават посоки за бъдеща работа.

На полето на обучението и развитието на човешките ресурси приносите на кандидата също могат да се обобщят на три равнища на абстрактност:

- С предимно теоретичен характер са приносите, при които са проучени теоретични концепции за същностните характеристики на развитието на човешките ресурси, които са синтезирани, групирани и подредени логично и последователно, като е направен нов прочит на познатите теории и концепции. Обогатена е концепцията за компетентността и компетентностния подход, като е илюстрирано прилагането му в практиката чрез използване на Матрицата на личните и професионални компетенции. Обогатено е разбирането за съдържателния аспект на понятието развитие на човешките ресурси – направен е преглед на промяната в концепцията през годините, за да се отличат няколко аспекта на съвременното разбиране.

- С по-скоро методическа природа са друга група приноси моменти. Анализирани е състоянието и динамиката на ключови за развитието на човешките ресурси показатели и на тази база са систематизирани актуалните проблеми в сферата на формалното и неформалното образование, обучение и учене. Проучени и представени са специфични характеристики, проблеми и предизвикателства в процеса на валидиране на знания, умения, компетенции и опит. Изяснено е значението на професионалното обучение и усъвършенстването на компетентностите върху развитието на търговския сектор.

- С конкретен емпиричен изследователски характер и с по-практико-приложно естество са трета група приноси на кандидата, които могат да се идентифицират в публикациите му. Проучена е връзката между равнището на образование и икономическия просперитет - заетостта; високото заплащане; по-високият социален статус - като са прилагат различни емпирични изследвания. Аргументирано е, че равнището на образование води до повече самостоятелност, увереност и по-активно поведение на пазара на труда. Систематизирани са политики и стратегии в областта на образованието и обучението като ключови инструменти за усъвършенстване и развитие на човешките ресурси и човешкият капитал. Очертани са насоки за развитие в областта на образованието, обучението и ученето, които са аргументирани на базата на анализирани и идентифицирани дефицити в изпълнението на планирани дейности в анализирани стратегически документи в изследваната област. Изследвани са и са изведени връзки и взаимодействия между оценката на знанията, уменията и компетентността на лицата, придобити в практиката, и адекватния избор на подходяща форма и програма за теоретично обучение. Изследвани са и са изведени дефицитни компетенции в търговския сектор и е направена връзка с дефицитните професии като основа за планиране и прогнозиране на подходящи образователни дейности. Изследвани са и са систематизирани ключови характеристики на компетентностите като предпоставка за ефективно трудово поведение на заетите

лица в различни индустрии. Аргументирана е тезата, че финансово успешните компании имат успешни практики в областта на образованието, ученето, лидерството, възможностите за кариерно развитие, условията на труд. Показано е как концепцията за развитие на човешките ресурси, приложена в бизнеса, дава високи резултати. Анализирани са търсенето и наемането на квалифициран и неквалифициран персонал и влиянието на качествените компонентни характеристики на индивидите върху удовлетворението на работодателите в сферата на търговията на дребно.

7. Критични бележки и препоръки

Критични бележки към кандидата нямам поради възможността, която винаги съм имал, да ги отправям текущо, следейки отблизо неговата професионална активност и работейки в един преподавателски екип с него. Бих могъл да препоръчам тенденцията към комплексност и интердисциплинарност в изследванията му да продължи и задълбочи, обхващайки в по-голяма степен и сферата на културата на национално и организационно ниво, както и навлизане в по-голяма дълбочина на проблематиката на стратегическото управление на човешките ресурси.

8. Заключение

Като заключение, изразявам безрезервно положително становище относно представената кандидатура за заемане на академичната длъжност „доцент“ от гл. ас. д-р Ирина Данаилова. Считаю, че тя отговаря на критериите на Закона за развитието на академичния състав в Република България, на Правилника за неговото прилагане, на Правилника за провеждането на конкурси за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности на УНСС и на Правилника за учебната дейност на УНСС. Познавам кандидатката и работата ѝ от студентската ѝ скамейка до момента, т.е. от две десетилетия. Освен, че документацията, предоставена от нея за конкурса, отговаря на изискванията, не по-малко съществен е фактът, че тя по моя преценка е завършен преподавател и изследовател, с компетенции напълно отговарящи на изискванията и предизвикателствата на длъжността, за която кандидатства.

Във връзка с това предлагам убедено на уважаемото научно жури да предложи на ФС на ОИФ да избере гл. ас. д-р Ирина Иванова Данаилова на длъжност „доцент“ по професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност *Икономика и организация на труда (мотивация, обучение и развитие на човешките ресурси)*.

19.03.2021, София

Подпис:
проф. д.ик.н. Марин Паунов



EVALUATION REVIEW

From: ***Professor Marin Alexandrov Paunov, DSc;***
Scientific Specialty: Economics and Organisation of Labour,
(Professional Field 3.8 – Economics), UNWE

About: **Competition for the academic position of ‘Associate Professor’**
in Scientific Specialty *Economics and Organisation of Labour*
(motivation, training and development of human resources
(Professional Field 3.8 – Economics)

1. Information about the Procedure

The procedure has been announced for the needs of the Department of Human Resources and Social Protection, Faculty of Economics, UNWE according to the UNWE Academic Council Decision No. 7, dated 9th December 2020 and promulgated in the State Gazette, SG, Issue 1 of 5th January 2021, in compliance with the Decision of the *Human Resources and Social Protection* Department Council (Minutes of Meeting No. 3, dated 2nd February 2021) and the Decision of the *Economics* Faculty Council (Minutes of Meeting No. 2, dated 9th February 2021). I participate as a member of the Scientific Jury for this Procedure according to Ordinance No. 261, dated 8th February 2021, of the Rector of UNWE.

2. Information about the Candidate

The only candidate in the competition launched is **Chief Assistant Professor Irina Ivanova Danailova.**

Arguably, the main part of Chief Assistant Professor Danailova’s professional career has been based at UNWE. Having completed her bachelor’s and then master’s degree at the Human Resources Department, where she is currently employed, Danailova became a regular doctoral student. Her career progressed from Part-Time Assistant Professor in 2003 to Chief Assistant Professor (since 2008), after she defended her doctor’s dissertation paper again in Professional Field 3.8. Economics, Economics and Organisation of Labour at the Department of Human Resources and Social Protection at UNWE. She also had a parallel career from

2004 to 2020 as a part-time lecturer at *Adam Smith* College of Management. During the course of her studies she has also briefly worked in the Metallurgy Section of Podkrepa Trade Union.

One notes the specialisation courses of the Candidate in France, Italy, Portugal, Croatia and Austria, as well as her participation in four international and two national projects.

As at the date of issuing this evaluation review, Irina Danailova is a full-time lecturer, Chief Assistant Professor, PhD at the Department of Human Resources and Social Protection.

3. Extent of meeting the requirements for holding the academic position

As evidenced by the information card provided, the Candidate exceeds almost twice the quantitative requirements for holding the academic position of ‘Associate Professor’, having scored over the threshold on all groups of indicators. This covers both the national thresholds (minimum requirements) and the additional criteria set out in the UNWE Rules. The same holds true for meeting the qualitative requirements where the Candidate apparently has consistent and notable achievements both as a researcher and a lecturer. The UNWE Panel for Quantitative Requirements for Holding Academic Positions believes the Candidate meets the quantitative and qualitative requirements approved by the Academic Council.

All this led the UNWE Habilitation Council to decide at its meeting on 17th November 2020 (Minutes of Meeting No. 3) that the Candidate for inclusion in the competition for the academic position of ‘Associate Professor’ in Professional Field 3.8. Economics, Chief Assistant Professor Irina Ivanova Danailova, PhD, *meets the quantitative and qualitative requirements* approved by the Academic Council. At this same meeting the Habilitation Council *voted* for the Candidate in the competition, Chief Assistant Professor Irina Ivanova Danailova, PhD, and proposed to the Department of Human Resources and Social Protection, Faculty of Economics to decide at a meeting of theirs to launch a competition for filling in an ‘Associate Professor’ academic position at UNWE.

4. Evaluation of the teaching and training work

The Candidate’s main employment has been under a labour contract with UNWE for almost 15 years now, 13 out of which as a Chief Assistant Professor. It is evident from the hereto attached extract, as produced by the Schedule of Lecturing Commitments Section, that Chief Assistant Professor Danailova has been considerably engaged in teaching and training work in recent years, having delivered lectures and tutorials in Human Resources Management (HRM), Labour Economics, Economic Culture, Organisational Behaviour, Work Motivation, Human Resources Development, Business Strategies, Strategic Human Resource Management and Industrial Relations. In practical terms, all of these courses are directly relevant to the launched competition. I would also like to add my personal impressions about the Candidate, since I have been working with her in a team on those of the listed courses in which I am the main lecturer. Chief Assistant Professor Danailova has always demonstrated strong professionalism and responsibility and has won students’ recognition and fondness. She has actively collaborated in developing and updating syllabi and interactive training

methods. These give sufficient grounds for me to recapitulate that the Candidate has the required teaching experience and academic training, as well as the competence required by the specific nature of the competition.

5. Non-detailed description of the submitted scientific papers/ publications

It can be summarised that the Candidate's main research interests lie in three fields of study very closely related to the subject of the competition: work motivation, training and human resources management. The publications presented for review belong to these fields too. The Candidate's monograph and handbook, as well as two of her articles and three of her reports, are devoted to motivation. Training is the subject of one book and two articles, while some aspects of human resources development – the subject of the remaining publications.

The scientific and applied-science outcomes of the publications outside the monograph can be broadly summarised as follows:

- One of the key outcomes of the handbook presented for review is that it facilitates the understanding of motivation as a multiaspectual process. The significance of this outcome is in facilitating the learning process in courses like Work Motivation and Organisational Behaviour, as well as, in broader terms, in the appropriateness of the analysis and training tools for a wider range of professionals and interested individuals.
- In a publication of hers, the author shows that despite the institutional measures in place at various levels, the legal framework and the political will expressed, there are still discriminatory practices. The author goes on to justify the claim that overcoming discrimination is directly related to action in the field of national cultures – forming new value systems to bring about lasting change also in the attitude to differences in behaviour.
- In several places in the publications the development and unfolding of the concept of 'learning motivation' are traced, which is an important step forward in building a more comprehensive and uniform understanding on the subject.
- The theoretical understanding and pragmatic aspects of the competency approach in developing a Competency Matrix are enriched, the primary emphasis being on how the assessment of the knowledge, skills and competencies acquired by the individual in practical work can serve as a basis for an adequate choice of appropriate mode of training and training programme.
- Based on an original study of the author, the relationship between students' maturity (measured via the dimensions 'overall personal maturity' and 'attitude-to-learning maturity') and their respective motivational orientations is explored.
- A significant applied-science outcome is to be found also as regards throwing light upon the impact specific characteristics, problems and challenges have in the process of knowledge, skills, competencies and experience validation. In her work the Candidate covers the needs of the individual member of staff to get validation of their competencies acquired via institutional, informal and self-training; she systematises the validation aims and objectives and proposes steps for validation with low-skill workers.

- Another observable and potentially important outcome of the Candidate's publications is her demonstration of how the 'human resources development' concept, when applied to businesses, produces good results.
- The studies and analyses of the ever changing professional structure of the employed and competency requirements to employees in organisations are numerous and not a recent development. However, against their background, one notes the Candidate's findings in a survey of the dynamics of the competencies in demand in one of the sectors highly important to our country's economy – retail trade.
- There are interesting generalisations of the Candidate's in the field of digital technologies developments over the last 20 years and the problems related to these developments as regards the acquisition of knowledge, learning motivation and putting into practice what one has learnt.
- An outcome more of a theoretic nature is the approbation of the Deci and Ryan's Self-Determination Model of Motivation and linking it to academic motivation practices.
- Important theoretical and practical outcomes are in place also as regards determining the drivers regulating students' behaviours, which can facilitate the choice of different approaches seeking to enhance motivation.
- Among the theoretical outcomes one notes the elaborated linkage between competent and efficient behaviour at work and the further light thrown on such concepts as individual and collective competence, competency networks, competent behaviour.
- In the area of hiring workforce, the survey of 3000 companies in Bourgas region, one of the largest and most industrialised areas in the country, is an outcome with an applied-science slant. Based on the survey conducted, employers' preferences about the following are presented: methods used for recruiting workforce, measures to meet staffing needs, demand for particular categories of staff, job stability.
- A further, singular domain is present in the publications – the specific characteristics, problems and challenges faced by people with disabilities in Bulgaria. The Candidate's publication on the subject analyzes the problems of this group of people in several aspects: demographic, economic, social. The conclusions drawn therein are a potentially useful basis for increasing the effectiveness of the education and vocational training systems targeting this group and for introducing additional measures for their employability and meaningful professional actualisation.

Chief Assistant Professor Irina Danailova's monograph presented for review (**Danailova, Irina (2020), Motivation for Learning and Human Resource Development: Concepts, Analyses, Strategies, Publishing Complex - UNWE, 2020, ISBN 978-619-232-359-2**) should be evaluated as a separate review item.

The Monograph deals with several challenges, having managed to: study and systematise the leading theoretical concepts around the core characteristics of human resources development and learning motivation; study and present the findings of empirical studies in this field; analyse learning motivation, based on a specific entity within higher education; analyse key human resources development indicators; explore and systematise policies and strategies in education and training as key instruments for enhancing and developing human resources and human capital; and, finally, offer directions for development in the area of education, training and learning on the basis of analysed and identified gaps in the implementation of planned

activities in the analysed strategic documents in the field of study: Higher Education Development Strategy, National Strategy for Life-Long Learning and Vocational Education and Training Development Strategy.

Chapter One studies and systematises the theoretical concepts around the core characteristics of human resources development and learning motivation. Chapter Two is devoted to empirical studies in the field of learning motivation and attitudes to training, thus pinpointing the topicality of the issue and its significance on a national and global scale. Chapter Three provides an analysis of the state of play and dynamics of key human resources development indicators: participation rate in education and training of the population aged 18 Plus (Eurostat); Educational Structure of the Population aged 25 to 64 years by educational attainment level, sex and other typologies (Eurostat); Human Development Index (UN); Human Capital Index (World Bank). Chapter Four studies and systematises the main policies and strategies in education and training as key instruments for enhancing and developing human resources and human capital. Two European strategic documents are considered - European Pillar of Social Rights and European Skills Agenda - which demonstrate how European policy seeks to be more socially-oriented, sustainable and with a stronger emphasis on knowledge and skills. National strategic documents are analysed too. Main conclusions are drawn from the analyses and specific recommendations are given.

I regard the Monograph presented as a complete research output with scientific and applied-science contributions. I do like to emphasise that I am familiar with the Candidate's Monograph in my capacity as one of its reviewers.

In conclusion, in view of the above, it is important to note that Chief Assistant Professor Irina Danailova's pieces of research work presented for review are on topical issues, are based on good knowledge of the scientific achievements and a thorough desk review of the literature in the areas of study under consideration; in a significant part of them analyses of findings of own surveys are presented. The ideas expressed in them strike one as competent, justified, innovative, of theoretical and practical significance. The methodological approaches and sets of tools used have gone a long way towards going in depth into the issues, carrying out analyses, pinpointing trends and presenting own ideas and proposals.

6. Evaluation of scientific and applied-science contributions

In my opinion, the information report on the Candidate's contributions can be accepted. I would like to summarise, acknowledge and put to the fore the following contributions:

First, one should note Chief Assistant Professor Danailova's prominent interest not so much in work motivation as such but rather in learning motivation from a human resources development perspective. The main share of the motivation-related contributions of the Candidate's are indeed in this area of study. They can be seen as contributions at three different levels: more of theoretical and methodological nature, mostly methodological, and more of empirical and pragmatic nature.

- On a more theoretical level, contributions of the Candidate's in the field of motivation can be identified along the lines of creating a general theoretic framework of the 'learning

motivation' concept. The leading theoretical considerations are interpreted and analysed with the required erudition and knowledge of the relevant literature, the concepts being synthesized, grouped and ordered logically and consistently. An original researcher's view on learning motivation and human resources development in the context of the modern dynamics of education, training and the labour market is developed and introduced. The author's own understanding and explanation of the impact of learning motivation on behaviour is elaborated on, reflecting the importance of the processes related to human resources development.

- The contributions related to studying, selecting and systematising suitable instruments foregrounding training on work motivation in the context of organisational development are of methodological nature. The topicality of the 'learning motivation' issue and the significance of the concept nationally and globally is justified, the findings of important empirical studies in this field being explored and presented. International studies on learning motivation in the area of secondary and higher education are systematised.
- At the empirical and pragmatic level contributions are to be found in relation to enriching the knowledge about the practical application of motivation – a wide range of useful and sound psychological tests, case studies, questionnaires, exercises are selected carefully which seek to prove the practical aspect of the theoretical knowledge on motivation. There is a specialised own empirical study of the Candidate's revealing key parameters of the link and impact of students' maturity and their motivational orientations. The existing concepts, classifications and systematisations in the field of personal maturity and learning motivation are studied and analysed in the context of enhancing the effectiveness of the education process and in view of improving academic activities. The role and significance of the main players in the education process for learning motivation is analysed, pinpointing that learning motivation requires efforts on the part of teachers, trainees and infrastructure, none of these factors being under- or overestimated, and providing directions for future work.

In the area of training and human resources development the Candidate's contributions can be summarised again at three levels of abstractedness:

- Of primarily theoretical nature are the contributions where theoretical concepts around the core characteristics of human resources development are studied, these concepts being synthesised, grouped and ordered logically and consistently, offering a new reading of the familiar theories and concepts. The concept of competence and the competency approach are enriched, its practical application being illustrated by using the Personal and Professional Competency Matrix. The understanding of the content aspect of the term 'human resources development' is enriched – a review of the change in the concept over the years is undertaken in order to foreground several aspects of the modern understanding.
- Of primarily methodological nature is another group of contributions. The state of play and dynamics of key human resources development indicators are analysed and, based on this, topical issues around formal and informal education, training and learning are systematised. Specific characteristics, problems and challenges in the process of validating knowledge, skills, competencies and experience are researched and presented. The significance of vocational training and competency enhancement on the development of trading is elaborated on.
- A third group of contributions of the Candidate's, which are of specific empirical-research nature and more practical and applied nature, can be identified in her publications.

The relationship between education level and economic prosperity is studied – employment; high remuneration levels; higher social status – by employing various empirical studies. Justification is provided of the claim that higher levels of education lead to higher levels of independence, confidence and more activeness on the labour market. Policies and strategies in education and training are systematised as key tools for improvement and development of human resources and human capital. Directions for development in the area of education, training and learning are proposed with justification on the basis of analysed and identified gaps in the implementation of planned activities in analysed strategic documents in the field of study. Links and interrelations between the assessment of knowledge, skills and competence acquired in the course of work and the appropriate choice of a suitable mode and course of theoretic training are explored and delineated. Explored and delineated are also shortage competencies in the trade sector and this is linked to shortage occupations as a foundation for planning and forecasting appropriate education activities. Key characteristics of competencies as a prerequisite for effective performance of employees in various industries are explored and systematised. The claim that financially successful companies demonstrate successful practices in education, learning, leadership, career development opportunities, and working conditions is justified. It is demonstrated how the ‘human resources development’ concept, when applied to businesses, yields strong results. The demand for and recruitment of skilled and unskilled staff and the impact of qualitative characteristics of individuals on employers’ satisfaction in retail trade are analysed.

7. Key criticisms and recommendations

I have no critical comments to the Candidate due to the fact that I have always had the opportunity to provide them on an ongoing basis, being in a position to watch her professional activity closely and teach together with her in the same team. I could recommend to her to keep up and deepen the tendency for comprehensiveness and interdisciplinarily in her research by going more extensively also into the area of culture at national and organisational levels, and also to go deeper into the field of strategic human resource management.

8. Conclusion

In conclusion, I hereby express my unreservedly positive view on the application of the Candidate, Chief Assistant Professor Irina Danailova, PhD, for the academic position of ‘Associate Professor’. I believe that she meets the criteria set out in the Law of the Development of Academic Staff in the Republic of Bulgaria (ZRASRB) and its Implementing Rules (PP ZRASRB), the Rules on Conducting Competitions for Award of Academic Ranks and Holding Academic Positions at UNWE and the Rules on Academic Activities at UNWE. I have known the Candidate and her work ever since the time she was a student at UNWE up until the present moment i.e. for two decades. In addition to the fact that the documentation submitted by her for the competition meets the requirements, it is no less important that I consider her a full-fledged teacher and researcher, her competencies fully meeting the requirements and challenges of the position for which she is applying.

In view of the above, I have no doubts to propose to the esteemed Scientific Jury to propose to the Faculty Council of the Faculty of Economics to vote Chief Assistant Professor Irina Ivanova Danailova, PhD into the position of ‘Associate Professor’ in Professional Field 3.8. Economics, scientific specialty *Economics and Organisation of Labour (motivation, training and development of human resources)*.

19th March 2021, Sofia

Signed:
Prof. Marin Paunov, DSc