

Рецензия

за дисертационния труд

на ас. Ани Атанасова Атанасова

на тема: „Значимостта на човешките ресурси за успешното развитие на Самостоятелна медико-техническа (зъботехническа) лаборатория“

за придобиване на ОНС „доктор“

по област на висше образование: 7. Здравеопазване и спорт,

професионално направление: 7.4. Обществено здраве

и научна специалност „Управление на здравните грижи“

Със Заповед № Р-109-503/25.07.2018 г. на Ректора на Медицински университет „Проф. д-р П. Стоянов“ – Варна, предвид решение на ФС по протокол №127/13.07.2018 г. съм избрана за член на НЖ, а със Заповед № Р-109-467/20.07.2018 г. съм избрана за член на НЖ и определена за официален рецензент по процедура за придобиване на образователна и научна степен „доктор“ на Ани Атанасова Атанасова, докторант в самостоятелна форма на обучение към Медицински Университет „Проф. Д-р П. Стоянов“ – Варна, Факултет „Обществено Здравеопазване“, Катедра „Здравни грижи“, по област на висше образование: 7. Здравеопазване и спорт, професионално направление: 7.4. Обществено здраве и научна специалност „Управление на здравните грижи“

Кратки данни за кариерно развитие на докторантката. Ани Атанасова е родена на 11.03.1974 г. в Провадия. След обучение 1992-94 г. в МК - Варна се дипломира като специалист по зъботехника. Магистърска степен по Здравен мениджмънт получава след обучение 1997-2002 г. в съответната магистърска програма в МУ - Варна. Втора магистърска степен по Управление по здравни грижи придобива след обучение (2013-2015 г.) в магистърската програма по УЗГ към ФОЗ на МУ - Варна

Със заповед Р-109-262 /13.07.2017 г. е зачислена като докторант в самостоятелна форма на обучение в Катедра „Здравни грижи“ с научен ръководител проф. Соня Тончева, днузг.

Трудовият си път започва през 1994 г. в ЕООД „Копи дент“ – Варна като зъботехник, където работи до 2013 г., след което постъпва в Медицински колеж при МУ – Варна като преподавател в УС «Зъботехника». Обучавала се е в редица курсове за професионално усъвършенстване като зъботехник (ортодонтия, керамика и др.), за повишаване педагогическите знания и умения, курс към Икономическия университет по мениджмънт на човешките ресурси и др. Ползвани чужди езици: руски - средно ниво и немски - базово ниво.

Оценка на дисертационния труд.

Общо описание: дисертационният труд е написан на 152 стандартни страници, съдържа 6 таблици, 41 фигури и 3 приложения. Структуриран е по класически тип в пет глави: Литературен обзор; Цел, задачи, методика и организация на проучването; Резултати от собствени проучвания и обсъждане; Оптимално управление на човешките ресурси в зъботехническа лаборатория за успешното ѝ развитие; Изводи и препоръки. Списъкът на използваната литература съдържа 143 заглавия, от които 72 на кирилица и 71 на латиница.

Актуалност. Самостоятелният в значителна степен характер на труда на зъботехника и ликвидирането, поради приватизиране на дейността им, на големите зъботехнически лаборатории, отклони за дълго време изследователите от тематиката свързана с екипната организация на зъботехническия труд. Ас. Ани Атанасова, осъзнала трайното значение на на денталния екип и в условията на новите технологии, се насочва към управлението на човешките ресурси (УЧР) в Самостоятелните медико-технически лаборатории (СМТЛ). Нейната дисертация се явява в етап на оттегляне на изследователското внимание от тези лечебни заведения за извънболнична помощ, (ЗЛЗ, гл.2, чл.8 и ЗЗ, гл.3) както и от проблема за УЧР. Това показва навременността на избраната тема.

Оценка на литературния обзор. Литературният обзор (ЛО) обхваща 42 страници, което представлява една трета от обема на дисертацията. Във въведението на обзора са обсъдени професионалните качества на зъботехника

като условие за успешно развитие на Медико-техническата лаборатория, критично е разгледан Медико-техническият стандарт по зъботехника. Кратко са очертани параметрите на управленската дейност на зъботехника на микро ниво. В структурата на ЛО проличават три главни акцента - УЧР и тяхното влияние върху количествената и качествената характеристики на персонала; мотивацията на персонала; работата в екип и добрата комуникация в лабораторията и с денталните лекари. В обзора са развити общите положения на мениджмънта на човешките ресурси и на мотивацията на персонала. Намирам, че съотношението между тази част и специфичните проблеми на СМТЛ е ненужно в полза на общо пропедევтичното изложение. Но наред с това отбелязвам, че докторантката показва добро познаване на проблема и умение да работи с научна литература.

Оценка на методологията. Целта е определена: да се изследва влиянието на човешкия фактор за развитието на Самостоятелна медико-техническа (зъботехническа) лаборатория и въз основа на получените резултати да се предложи Модел за оптимално управление на човешките ресурси в зъботехническа лаборатория (ЗЛ) за успешното ѝ развитие. За изпълнение на целта са поставени седем *задачи*. Първата група от тях са свързани с проучване УЧР и организационните умения на управителите на зъботехническата лаборатория, изследване на добрия микроклимат в лабораторията за успешното ѝ развитие, оценяване факторите, влияещи на текучеството на персонала и влиянието на комуникацията вътре в лабораторията и с денталните лекари за успешното функциониране на ЗЛ. Другата група задачи са насочени към проучване мнението на зъботехниците (наемни работници) относно ролята им за успешното функциониране на ЗЛ и на денталните лекари, работещи със ЗЛ относно значимостта на ЧР за успешното функциониране на ЗЛ. Формулирани са три изследователски хипотези. Обект на проучването са управители на ЗЛ, зъботехници и лекари по дентална медицина, работещи със ЗЛ. Обхванати са 250 лица от ЗЛ в Черноморския регион - Варна, Добрич и Бургас. Приложени изследователски методи са: теоретичен анализ, документален, анкетен метод, SWOT-анализ, набор от статистически методи. Те са адекватни на поставените цел и задачи. Инструментариумът включва три разработени от докторантката за

целите на изследването анкетни карти. Методологията на проучването гарантира надеждност на получените резултати.

Оценка на резултатите и приносите.

Резултатите са представени съобразно поставените задачи. Целта и задачите са изпълнени. Характеристиката на управителите на СМТЛ показва значителен предварителен опит като зъботехници и високо мнение за собствените мениджърски качества - 81%. Броят на работните места в ЗЛ силно зависи от броя на денталните лекари, с които лабораторията постоянно работи, което в известна степен е белег и за качество на работата в ЗЛ. Предпочитаните методи за подбор на персонала са изпитателен срок (91,37%) и интервю (72,41%). Тук остава открит въпросът какво е било съдържанието на тези методи на подбор на персонала. Задълбочаването в тази насока би могло да хвърли повече светлина върху темата.

Значимостта на човешкия фактор за развитието на Самостоятелна медико-техническа (зъботехническа) лаборатория е разгледана чрез условията за повишаване на квалификацията, микроклимата и свързаните с тях мотиви за избор на работно място и за текучество в СМТЛ. Възможностите за квалификация зъботехниците оценяват като много добри, но с повишаване на възрастта и трудовия стаж желанието да се възползват от тях намалява. Възрастови разлики са установени от докторантката и в мотивите за избор на лаборатория като работно място – младите зъботехници са привлечени от добрата материална база, заплащане и от професионално развитие, докато по-възрастните дават предпочитание на добрите взаимоотношения и добрия микроклимат. И трите изследвани групи (управители, зъботехници и дентални лекари) в 89% до 95% признават значението на комуникацията за постигане и поддържане на добър микроклимат. Денталните лекари и управителите са на мнение, че основната роля на комуникацията е оптимизиране на трудовия процес (91%), зъботехниците разглеждат нейната полезност главно в подобряване на качеството на работа и за създаване на по-добра работна атмосфера. Голяма роля определят на комуникацията в идентифициране на

проблем и предотвратяване на конфликти. Тя няма сериозно влияние за намаление на текучеството, за което съществено е значението на заплащането. Представени са промените, в посока улесняване и ускоряване, на комуникационните връзки под влияние на съвременните технологии.

Много добре оценявам направения SWOT-анализ на зъботехническа лаборатория, който независимо от фокуса върху УЧР (и методическото позоваване на водещи в УЧР световноизвестни компании) отговаря на по-високи изисквания.. Той е в основата на разработения от ас. Ани Атанасова Модел за оптимално управление на човешките ресурси в зъботехническа лаборатория за успешното ѝ развитие. Докторантката определя модела като „*интегриран подход за оптимизиране на организационните ресурси, с цел постигане на оптимални резултати*“. Съобразявайки се със спецификата на ЗЛ в съвременните условия, тя е извела 8 основни организационно-управленски направления като подобренията по всяко едно от тях доближава организацията до оптималния ѝ модел за успешна практика:

- ✓ *Кадрово обезпечаване на лабораторията, спрямо индивидуалните ѝ технически характеристики и броя на денталните лекари, с които работи;*
- ✓ *Обучение и създаване на възможности за повишаване на професионалните умения и компетенции;*
- ✓ *Мотивация на зъботехниците чрез използване на материални и нематериални стимули;*
- ✓ *Управление на конфликтите и поддържане на добър микроклимат в ЗЛ чрез идентифициране на конфликта още в зародиш и предприемане на мерки за неговото предотвратяване, своевременно разрешаване на конфликтни ситуации, личностно признание за важност и значимост;*
- ✓ *Справедлива бонусна система (монетарна и немонетарна), обвързана с индивидуалните резултати;*
- ✓ *Осъществяване на пряк контрол върху организацията на работата чрез създаване на система за мониториране и контрол на качеството, системно*

атестиране на зъботехниците, регулярно отчитане на производствени резултати;

- ✓ Създаване на *екипност между зъботехниците и лекарите* по дентална медицина;
- ✓ Създаване на *ефективна комуникационна политика* и обратна връзка чрез използване на съвременни методи за комуникация, подобряване на формите за комуникация, дигитализиране на процеса на комуникация, постоянно поддържане на обратната връзка както между зъботехниците и управителя, така и между зъботехническата лаборатория и денталните лекари.

Особено положително оценявам разработените от ас. Ани Атанасова насоки за изграждане на ефективен екип, базиран на добра комуникация и тези за подобряване продуктивността на зъботехниците в ЗЛ.

С детайлизиране на посочените по-горе осем основни направления, предложеният модел е не само сърцевината и главно постижение на дисертационния труд, но има и приложно значение, както в ЗЛ, така и в други звена/области в здравеопазването при необходимост УЧР да бъде фактор за оптимизиране на организационните ресурси с краен резултат подобряване на качеството. Направените изводи логически следват от резултатите на научния труд. Направени са рационални предложения до МОН, МЗ, Съюза на зъботехниците в България (СЗБ) и към медицинските учебни заведения. Изразявам съгласие с формулираните от докторантката приноси, повечето от които съм посочила в хода на рецензиране на дисертацията.

По дисертацията са направени 4 публикации, от които две са самостоятелни и едната е отпечатана в чужбина (САЩ), в Сборник от научни доклади. Авторефератът отразява съществените страни на дисертационния труд.

Критични бележки съм дала в периода на окончателно оформяне на дисертацията, които са взети под внимание. Съдържащите се в рецензията въпроси и бележки не се отразяват върху общо положителната ми оценка, а могат да се имат предвид в по-нататъшната изследователска работа на ас. Ани Атанасова.

Заклучение.

Докторантката е разработила дисертационен труд, който се вписва в една изследователска ниша – развитието на СМТЛ, свързано с управление на човешките ресурси и същевременно е в област, в която тя има професионален опит. Доказала е, че умее да работи с научна литература, да формулира и доказва хипотези, да провежда самостоятелна изследователска работа. Въз основа на резултатите от научния труд ас. Атанасова теоретично е обосновала и разработила Модел с практико-приложен характер за оптимално управление на човешките ресурси в зъботехническа лаборатория за успешното ѝ развитие. Налице са теоретико-методологически и практико-приложни приноси.

Дисертационният труд „ **Значимостта на човешките ресурси за успешното развитие на Самостоятелна медико-техническа (зъботехническа) лаборатория** ” отговаря на изискванията на Закона и на Правилника на МУ - Варна за развитие на академичния състав. Поради това го оценявам положително и призовавам членовете на Научното жури също да гласуват положително на ас. Ани Атанасова Атанасова да бъде присъдена образователната и научна степен „доктор” по научната специалност „**Управление на здравните грижи**”

16.09.2018 г.

Рецензент:

доц. Н.Фесчиева, дм

