

СТАНОВИЩЕ

от проф. д-р Кънчо Трифонов Чамов, д.м., член на научно жури със заповед

№ Р-109-503 / 25.07.2018 г. на Ректора на МУ - Варна

Относно: процедура за защита на дисертационен труд на ас. Ани Атанасова Атанасова на тема: “Значимостта на човешките ресурси за успешното развитие на самостоятелна медико-техническа (зъботехническа) лаборатория.”

Научен ръководител: Проф. Соня Колева Тончева, д.оз.н.

1. Данни за дисертационния труд

Представеният за обсъждане дисертационен труд на ас. Ани Атанасова Атанасова е в обем от 152 стандартни страници. Към текста има 6 таблици, 41 фигури и 3 приложения. Литературната справка съдържа 143 източника от които 72 на кирилица и 71 на латиница. Трудът е представен в 4 глави, които са хронологично свързани и отговарят на структурните и съдържателни изисквания към подобни научни разработки. В приложение са представени самостоятелно разработените като методичен инструментариум три анкетни карти, използвани при проучването. В тематична свързаност с дисертационния труд са представени 4 научни публикации в които докторантката е първи автор..

2. Актуалност на дисертационния труд

Съвременната дентална практика изисква зъботехническите лаборатории да прилагат съвременни управленски, технологични и маркетингови модели като съществен елемент за успешно развитие. Акцентът в дейността на тези лаборатории поради преимуществено частния характер на собственост и конкуренцията между тях е насочен основно към технологичните и пазарни аспекти на тяхната продукция. В този контекст представеният дисертационен труд на ас. Ани Атанасова третира актуален, но силно подценен в неговите управленски, мотивационни и качествени аспекти проблем. Това становище се подкрепя от следните факти:

- липса на интерес и слаба осведоменост за значението на ефективното управление на човешките ресурси, менажерските умения, комуникационните практики и ползата от тях в пазара на дентални услуги;
- отсъствие на научни доказателства по проблема, което е видно от почти нулевия брой проучвания и публикации по тези въпроси у нас;
- съществуваща потребност от иновативни модели за ефективно управление на човешките ресурси, за повишаване на мотивацията и качеството на работа в зъботехническите лаборатории.

3. Информираност по проблема

Литературният обзор в обем от 42 страници включва 143 литературни източника, болшинството от които публикувани през последните 15 години. Анализът на научните публикации е структуриран в пет раздела, които хронологично анализират основни аспекти на изследвания проблем. Докторантката демонстрира добра литературна осведоменост, аналитични способности за поставяне на точните акценти върху актуалните проблеми, свързани с управлението на човешките ресурси в зъботехническите лаборатории на базата на националните реалности и международния опит. Направеният от А. Атанасова синтез на литературните източници показва задълбочено познаване на проблема, добра професионална и терминологична компетентност.

4. Цел, задачи и методика на проучването

Целта и задачите на дисертационната разработка са ясно формулирани, конкретни и обосновани. Избраната методика на изследване позволява успешно постигне поставената цел и адекватно решаване на задачите в дисертационния труд. Методите на изследване са сполучливо подбрани и изчерпателно описани. Използвани са социологични, сравнително аналитични и статистически методи. Постигната е висока степен на съответствие между поставените 7 задачи, броя на предприетите научни интервенции и получените от проучването резултати. Научен принос имат разработените от докторантката три специализирани анкетни карти – първата за проучване мнението на управители на зъботехнически лаборатории (УЗЛ), втората за зъботехници и третата за лекари по дентална медицина (ЛДМ). Следва да отбележа високото качество на методичния инструментариум, прецизността на проведеното проучване, както и достоверността на получените резултати. В тази насока трябва да се подчертае и заслугата на научния ръководител.

5. Оценка на резултатите и приносите на докторанта

Проведеното анкетно проучване включва 250 респондента, от които 58 управители на зъботехнически лаборатории, 126 зъботехници и 66 дентални лекари от Варна, Добрич и Бургас. Получените резултати са групирани в четири тематични раздела, съответстващи на поставените задачи.

В първия раздел са представени резултатите от проучване мнението на УЗЛ относно управлението на човешките ресурси и притежаваните за тази цел организационни умения. Научно-практически принос има получената информация относно: образователната степен и кариерното развитие на УЗЛ; трудовият им стаж като ръководители; умения и практическия опит за подбор на персонала в зъботехническите лаборатории; самооценка на менажерските умения и потребността от допълнително обучение в тази насока. Получените резултати установяват многообразие в образователното ниво на УЗЛ, дължащо се на отсъствието на законови и нормативни изисквания за минимален трудов стаж и за надграждащо обучение в областта на здравния мениджмънт. Приносен характер имат резултатите, според които най-често използваните

начини за подбор на персонала в зъботехническите лаборатории са: изпитателен срок за кандидата (91,4%), интервю (72,4%) и препоръки от предишни работодатели (43,1%). Самооценката на менажерските умения на анкетираните УЗЛ установява, че 81,0% от тях се считат за успешни ръководители на базата на финансовите приходи и броя на обслужваните от лабораторията дентални практики. Тревожен е факта, че високата самооценка се мотивира само с придобития опит от продължителен трудов стаж.

Вторият раздел анализира мнението на зъботехниците (като наемни работници) относно въздействието на човешките ресурси за успешното развитие на зъботехническите лаборатории. Практически и информативен принос имат получените резултати относно: териториалното и количествено разпределение на зъботехниците в градовете Варна Добрич и Бургас; разпределението им според образователната степен; възможностите за повишаване на квалификацията и относителният дял на тези от тях посещавалите квалификационни курсове. Тревожен е фактът, че според респондентите с по-дълъг трудов стаж съществуват малки възможности за повишаване на квалификацията. Това може да се тълкува като липса на желание за допълнително обучение поради натрупан професионален опит или поради ограничени възможности породени от силното въздействие на пазарните механизми в този сектор. Независимо от това повече от половината зъботехници (65,9%) са посочили, че са посещавали курсове за квалификация. Данните от проучването установяват, че младите зъботехници отдават предпочитание на материалните фактори - добро заплащане, добра материална база и възможност за професионално развитие. Колегите с по-дълъг стаж предпочитат нематериални фактори, като добър психоклимат и висок професионализъм. Приносен характер имат резултатите от проучване мотивацията на респондентите за работа в конкретна зъботехническа лаборатория в корелационна зависимост с детерминиращите фактори.

Третият раздел е фокусиран върху анализ на резултатите от проучването в групата на ЛДМ. Научно- приложен принос имат резултатите от анализа на причините за избор и работа с конкретна лаборатория. При ранжирането им като най-значим фактор е посочен професионализмът, (83,3%) следван от използването на нови дентални технологии, (68,7%) коректност при изпълнение на поръчките, (78,8%) добра комуникация (75,7%) и др.

В четвъртия раздел важен научно – практически принос има кръстосаният сравнителен анализ на мнението на управителите, зъботехниците и денталните лекари за значимостта на човешките ресурси за развитие на зъботехническите лаборатории. Този подход има за цел верифициране на статистическата достоверност на отговорите на трите групи проучвани специалисти. Използваните за целта корелационен, регресионен и мултирегресионен стъпков анализи повишават научната стойност и фактологичната достоверност на получените резултати. Анализът на отговорите на респондентите е прецизно представен с многобройни фигури и таблици, които разкриват съществуващи корелационни зависимости, системично изложени в изводите.

Висока научно-практическа стойност имат компетентно разработените „SWOT анализ на зъботехническа лаборатория” и „Модел за оптимално управление на човешките ресурси в зъботехническа лаборатория”.

Основните изводи са систематизирани в 9 тематични направления, като точно отразяват получените резултати и съответстват на целта и задачите на представения дисертационен труд. Препоръките макар и синтетично представени са убедителни и институционално адресирани.

Съдържанието и качеството на автореферата, отговаря на изискванията на Правилника на МУ – Варна, като достоверно и адекватно отразява в дисертацията основните резултати от проучването.

Дисертационният труд е лично дело на докторантката, а формулираните приноси и получени резултати приемат за нейна лична заслуга.

В заключение считам, че представеният от ас. Ани Атанасова Атанасова дисертационен труд на тема „Значимостта на човешките ресурси за успешното развитие на самостоятелна медико-техническа (зъботехническа) лаборатория” по актуалност на проблема, прецизност на методиката, качество на получените резултати и научни приноси отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България и Правилника за развитие на академичния състав на МУ- Варна. Във връзка с това убедено препоръчвам на членовете на Научното жури да присъдят на ас. Ани Атанасова Атанасова образователната и научна степен „доктор” по област на висше образование 7. Здравеопазване и спорт в професионално направление 7.4. „Обществено здраве” и научната специалност „Управление на здравните грижи”.

14.09.2018 г.

София

Проф. д-р К. Чанов, дм

