

СТАНОВИЩЕ

от доц. Галина Руменова Петрова, д.и.

Медицински университет – Варна, Факултет по фармация,

Катедра „Организация и икономика на фармацията“

бул. „Цар Освободител“ 84, Варна 9002

Относно: дисертационен труд на тема:

„КОМПОНЕНТИ НА ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ (ЕИ) КАТО СРЕДСТВО ЗА УКРЕПВАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ЗДРАВНИТЕ ИНСТИТУЦИИ“

на Амджад Мустафа Амара

докторант към Катедра „Администрация и управление“ при Факултет „Социални,
стопански и компютърни науки“, Варненски свободен университет „Черноризец
Храбър“

Съгласно Заповед № 600/29.09.2026 г. на Ректора на ВСУ „Черноризец Храбър“ и решение на Научното жури съм определена да представя становище относно дисертационния труд на Амджад Мустафа Амара за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ по докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство“, професионално направление 3.7. Администрация и управление, област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки.

I. Обща характеристика на труда

Дисертационният труд разглежда значим управленски проблем - ролята на емоционалната интелигентност за ефективно управление и развитие на човешките ресурси в здравните институции. Актуалността на темата се определя от необходимостта от усъвършенстване на управленските практики в здравеопазването в условията на продължителни извънредни ситуации. Изследването е фокусирано върху здравните институции в Израел и предизвикателствата пред управлението на

човешките ресурси, породени от пандемията от COVID-19 и операция „Железни мечове“.

Трудът е в обем 161 страници, структуриран в увод, три глави, заключение, библиография и приложение, с 11 таблици и 9 фигури. Теоретичната и емпиричната части са логично свързани с поставените цел, задачи, обект и предмет на изследването.

Изследователската теза е основана на разбирането за значението на емоционалната интелигентност в управлението на човешките ресурси и възможностите за нейното включване в процесите по подбор, обучение и развитие, управление на професионалното представяне и задържане на персонала в здравните институции.

Методологичният подход съчетава количествени и качествени изследователски методи, приложени последователно и взаимно допълващи се при анализа на резултатите. Проучването обхваща 110 здравни работници от три типа здравни организации и пет полуструктурирани интервюта със старши мениджъри. Използвани са утвърдените инструменти WLEIS за оценка на емоционалната интелигентност и MBI-HSS-MP за професионалното прегаряне, както и разработен за целите на изследването въпросник за практиките по управление на човешките ресурси. Приложени са подходящи статистически методи за установяване на зависимости и различия между изследваните показатели.

Получените резултати очертават връзката между организационната култура и професионалното прегаряне, ролята на емоционалната интелигентност и различията в практиките по управление на човешките ресурси в зависимост от типа на организацията. Проведените интервюта допълват количествения анализ и дават основание за формулиране на практически насочени изводи и препоръки.

II. Оценка на научните резултати и приноси на дисертационния труд

Приемам формулираните в дисертационния труд приноси, като считам, че те имат научен, научно-приложен и методически характер.

1. Изследването обогатява съществуващите знания за ролята на организационната култура и емоционалната интелигентност в управлението на човешките ресурси в здравеопазването. Получените резултати разширяват разбирането за взаимовръзката между организационните и индивидуалните фактори, свързани с професионалното прегаряне, и показват, че при липса на системно интегриране на емоционалната интелигентност организационната култура има по-съществено значение за ограничаване на прегарянето. Изследването разграничава и различните прояви на професионално прегаряне при продължителни кризи с различен характер.
2. Разработен и апробиран е инструмент за оценка на интегрирането на емоционалната интелигентност в основни дейности по управление на човешките ресурси – подбор, обучение и развитие, управление на професионалното представяне и задържане на персонала. Инструментът създава методическа основа за последващи изследвания.
3. Формулирани са практически препоръки на три нива – управление на човешките ресурси, институционално управление и здравна политика. Те са насочени към развитие на организационната култура и превенция на професионалното прегаряне, системно включване на емоционалната интелигентност в подбора и развитието на човешките ресурси и утвърждаване на добри практики за подкрепа на служителите и тяхното професионално благополучие. Обоснована е необходимостта от целенасочени мерки, съобразени с различията между отделните типове здравни организации, което подчертава практическата приложимост на направените препоръки.

III. Препоръки и бележки

Не познавам лично докторанта. Нямам критични бележки и въпроси. Препоръчвам на Амджад Мустафа Амара да продължи работата си по избраната тематика. В последващи проучвания би било полезно да се обхване по-широк кръг здравни институции, което би позволило да се проследи устойчивостта на получените

резултати във времето. Направените препоръки не намаляват приносните моменти и достоинства на дисертационния труд.

IV. Автореферат и публикации по труда

Авторефератът представя коректно структурата, съдържанието, методологията, основните резултати, ограниченията и приносите на дисертационния труд. Представени са четири публикации по темата на дисертацията, една в съавторство и три самостоятелни.

V. Становище относно наличие или липса на плагиатство

При прегледа на предоставените материали не установих данни, които да породят съмнение за плагиатство или неправомерно използване на чужди научни резултати без съответното позоваване.

VI. Заключение

Дисертационният труд на Амджад Мустафа Амара представлява самостоятелно и завършено научно изследване, посветено на актуална и значима проблематика в областта на управлението на човешките ресурси в здравеопазването. Разработката е логически издържана и показва добри теоретични познания на докторанта, умения за анализ на емпирични данни и формулиране на обосновани изводи и практически приложими препоръки. Трудът и авторефератът към него отговарят напълно на всички изисквания на Закона за развитие на академичния състав в България (ЗРАСРБ), правилника за прилагането му и минималните национални изисквания за придобиване на образователната и научна степен „Доктор“.

Във връзка с това давам своята положителна оценка и убедено препоръчвам на членовете на уважаемото Научно жури да присъдят на Амджад Мустафа Амара образователната и научна степен “Доктор” по докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство“ в професионално направление 3.7. Администрация и управление.

24.10.2026г.

Варна

Член на научното жури:

(Доц. Г. Петрова, д.и.)