



## СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Стоян Транев Транев,  
Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ Бургас  
относно дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „Доктор“  
по докторска програма „Компютърни системи и технологии“,  
професионално направление 5.3. „Комуникационна и компютърна техника“,  
научна област 5. „Технически науки“  
Автор на дисертационния труд: **Александър Януш Кацпжик**  
Тема на дисертационния труд:  
**„Проектиране на софтуерна система за възнаграждения на мениджъри с помощта  
на обобщени мрежи“**

Настоящото становище е изготвено на основание Заповед № УД-71-А от 20.05.2020 г., на Ректора на Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ - Бургас, проф. д-р Магдалена Миткова, както и на основание чл. 44 от действащия Правилник за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ – Бургас, във връзка с решение на Факултетния съвет при Факултета по технически науки, за разкриване на процедура за защита на дисертационен труд във ФТН на докторанта на самостоятелна подготовка Александър Януш Кацпжик за получаване на образователна и научна степен „Доктор“ по докторска програма „Компютърни системи и технологии“, професионално направление 5.3. „Комуникационна и компютърна техника“, научна област 5. „Технически науки“, на тема „Проектиране на софтуерна система за възнаграждения на мениджъри с помощта на обобщени мрежи“, с научни ръководители: чл. кор. проф. д-р д-р д-р Красимир Атанасов и проф. д-р Братой Копринаров.

Александър Януш Кацпжик е роден във Варшава - Полша. Придобива магистърска степен по специалности, „Мениджмънт“ през 1996г., „Финанси и Банково дело“ през 1996 г., и през 2001 г. - „Бизнес администрация“.

### ***Като член на научното жури съм получил:***

1. Заповед № УД-71-А от 20.05.2020 г. на Ректора на Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ - Бургас, проф. д-р Магдалена Миткова.
2. Дисертационен труд.
3. Автореферат на дисертацията.
4. Автобиография на Александър Януш Кацпжик.
5. Копия на публикациите по дисертационния труд.
6. Списък на цитиранията.

Становището е изготвено въз основа на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), Правилник за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България (ППЗРАСРБ) и Правилник за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности (ПУРПНСЗАД) в Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ - Бургас.

### **Дисертационен труд**

Дисертационният труд е с обем 152 страници, структурирани в шест глави. Съдържа 13 таблици и 6 фигури. В библиографията са включени 124 заглавия.

В дисертационният труд правят добро впечатление ясните постановки, добрата изразност и яснота на изложението.

### Актуалност на проблема

Темата на дисертационния труд е актуална и получените резултати представляват научен и научно-приложен интерес. Считаю, че дисертационният труд на **Александър Я. Кацпжик** съответства на научното направление 5.3 „Комуникационна и компютърна техника“.

### Познаване на постиженията в научната област

В дисертационния труд са цитирани 124 литературни източника. Над 50% от литературните източници са от последните 20 години. Прави впечатление добрата осведоменост на дисертанта по темата - особено добро впечатление прави значителния брой на ползваните монографии.

### Цел и задачи на дисертационния труд

Целта на дисертационното изследване е на първо място да предложи нов модел за проектиране на система за възнаграждения на управленския персонал в различни видове организации, частни и публични, по-малки и по-големи, с мощния инструментариум на обобщените мрежи на Атанасов. Освен това, са представени някои оригинални решения за това как да се формализират и приложат елементи на конкретна редуцирана обобщена мрежа с цел практическо приложение.

Формулирана е следната теза на дисертацията: Генерализираните мрежи на Атанасов **могат** да бъдат ефективен и ефикасен инструмент за решаване на проблема за определяне на управленските компенсации за различни видове компании и методът е концептуално разбираем, интуитивно привлекателен и има добра изчислителна ефективност

### Съдържание и приноси на дисертационния труд

Считаю че, разработеният обобщено-мрежов модел за проектиране на система за възнаграждения на управленския персонал е ефективно **иновативно решение** за стимулирането в съвременния мениджмънт. Освен това, са представени някои оригинални решения за формализиране и приложение на елементи на конкретна редуцирана обобщена мрежа.

**В глава 1** е поставен проблемът за проектирането на системата за компенсиране на управленските кадри. Поставена е тезата на дисертационното изследване и произтичащите от нея 3 основни задачи.

**В глава 2** са разгледани основните въпроси, свързани с работата на дружествата и значението на правилното възнаграждение на мениджърите.

**В глава 3** е представен апарата на обобщените мрежи като едно силно разширение на мрежите на Петри. Въведена е тяхната дефиниция, основните им свойства, начинът на функционирането им и алгоритмите за преход. Направен е кратък преглед на някои нови разширения на обобщените мрежи.

**В глава 4** е представен обобщено-мрежов модел на процеса на определяне на управленските компенсации във фирма или институция, което е важен въпрос в корпоративната икономика. Очертана е ролята на компенсационните системи за мотивиране на изпълнителите. Предложен е нов обобщено-мрежов подход за създаване на алгоритъм на компенсация на изпълнителите. Създаден е обобщено-мрежов модел съдържащ девет прехода за реализиране на предложения подхода за компенсация на изпълнителите. В главата са идентифицирани и структурирани ключовите компоненти необходими за разработването, тестването, прилагането и оценката на модела на компенсация и е показано как могат да бъдат реализирани чрез концепцията на обобщените мрежи на Атанасов.

**В глава 5** е представен илюстративен пример за приложение на обобщено-мрежовия модел, разработен в предишната глава, за да се определят мениджърските компенсации на една важна изпълнителна позиция във фирма, тази на финансовия директор. Моделът е използван за проектиране на системите за възнаграждение на

управленския персонал в две средни предприятия в Полша – една промишлена компания и една компания от сектора на бързооборотните потребителски стоки.

*Случай 1:* Средно промишлено предприятие, разположено в малък град в Полша с 300 служители.

*Случай 2:* Средно голяма бързорастяща компания за бързооборотни потребителски стоки със силна марка и изключително атрактивна работна атмосфера, разположена във Варшава.

**В Глава 6** „Заключение“ е направен извод за доказване на тезата на дисертационното изследване и са очертани насоки за бъдещо развитие на научните изследвания.

### **Резултати, получени в дисертационната работа**

След запознаване с дисертационния труд констатирам, че формулираната в него основна цел е постигната.

Получените в дисертационния труд резултати имат научни и научно-приложни приноси, които одобрявам.

### **Публикации по дисертацията и цитиранията им**

В списъка на публикациите по темата на дисертационния труд са посочени 6 статии, от които 1 е с импакт ранг. Налице е изискуемия брой от публикации.

*Цитирания:* В базата на Scopus се забелязват две цитирания на публикацията на докторанта с импакт ранг.

### **Критични бележки и препоръки**

При оценка на дисертационния труд определящи са условията на Закона за развитие на академичния състав в република България (ЗРАСРБ). ППЗРАСБ (Постановление № 56 от 2018г.) и Правилника на Университет „Проф. д-р Асен Златаров“- гр. Бургас за прилагане на закона, което налага да бъдат точно определени:

Съгласно Чл. 27. (1) от ЗРАСРБ „Дисертационният труд трябва да съдържа научни или научноприложни резултати, които представляват оригинален принос в науката. Дисертационният труд трябва да показва, че кандидатът притежава задълбочени теоретични знания по съответната специалност и способности за самостоятелни научни изследвания.“

Съгласно Чл. 27. (2) от ЗРАСРБ „Дисертационният труд трябва да бъде представен във вид и обем, съответстващи на специфичните изисквания на първичното звено. Дисертационният труд трябва да съдържа: заглавна страница; съдържание, увод; изложение; заключение - резюме на получените резултати с декларация за оригиналност; библиография.“

Според ППЗРАСБ минималните изисквани точки по групи показатели за „Доктор“ са:

Група показатели	Съдържание	Брой точки
А	Показател 1	50
Г	Сума от показателите от 5 до 11	30

### ***Имам следните бележки:***

1. Увода от глава 1 не е обособен като самостоятелна част. Същото важи и за глава 6, в която е заключението.

2. Приносите, както в дисертацията, така и в автореферата не са класифицирани на научни и научно-приложни.



3. Дисертационният труд ще стане още по-силен, ако се направи симулация на обобщено-мрежовия модел на процеса на определяне на мениджърската компенсация, като се използва платформено-независим софтуер, наречен GN Integrated Development Environment (GN IDE).

#### **Силни страни**

Авторът показва добро познаване на постиженията в съответните научни области. Прави впечатление способността му на тази база да генерира и разработва интересни теоретични постановки и приложенията им.

#### **Автореферат**

Авторефератът е на български и английски език, и правилно отразява съдържанието на дисертацията и дава представа за разглежданите проблеми, както и за приносите на дисертационния труд.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Изпълнени са всички изисквания и критерии на Закона за развитие на академичния състав в Република България, Правилник за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България и Правилник за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ Бургас. В тази връзка убедено и категорично давам **положителна оценка** и препоръчвам на почитаемото Научно жури да присъди образователната и научна степен „Доктор“ на Александър Януш Кацпжик по докторска програма „Компютърни системи и технологии“, професионално направление 5.3. „Комуникационна и компютърна техника“, научна област 5. „Технически науки“.

03.07.2020 г.

Подпис заличен

Чл.2 от ЗЗЛД

.....

(доц. д-р Стоян Транев Транев)