

РЕЦЕНЗИЯ

**На дисертация на тема “Стратегическо управление на човешките ресурси в
общообразователни училища”, представена от Ина Валериева Дикова
за присъждане на
образователна и научна степен «доктор»
по професионално направление: 1.1. Теория и управление на образованието**

Ина Дикова е зачислена в редовна форма на обучение в докторска програма в професионално направление 1.1. Теория и управление на образованието (Образователен мениджмънт) на 6.01.2016 г. и е отчислена съобразно изтичането на срока на докторантурата на 10.01.2019 г. Съгласно заповед на Ректора от 28.04.2021 г. е сформирано научно жури за провеждане на публична защита на дисертационния труд, насрочена за 9.07.2021 г.

Ива Дикова е представила необходимия набор документи за провеждането на публичната защита – дисертационен труд, автореферат, списък с публикациите, автобиография. Списъкът с публикациите съдържа 6 публикации, от които една в съавторство и пет самостоятелни. **Докторантът изпълнява на наукометричните изисквания за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ в професионално направление 1.1. Теория и управление на образованието, съгласно Приложение 1, към чл. 1а, ал. 1 от Правилника за приложение на закона за развитие на академичния състав в Република България.**

Общи характеристики и съдържание на труда

Дисертацията е в общ обем от 223 страници, от които 202 страници авторов текст. Библиографската справка включва 112 източника, включително нормативна уредба. Включените научни заглавия са релевантни на проучваната тема и показват доброто познаване и задълбоченото разглеждане на теоретичните постановки от страна на докторантката.

В увода на дисертационния труд докторантката пълноценно и систематично е обосновала актуалността на изследваната проблематика. Стратегическото управление на човешките ресурси привлича все повече вниманието на изследователи и практики в полето на образователния мениджмънт. Възприемането на педагогическите специалисти като „ресурс“, а не просто като персонал или изпълнители е от ключово значение за

развитието и подобряването на училищните организации, особено в динамичните условия, породени от настоящата пандемия от Ковид-19 и необходимостта от активно включване на онлайн и дистанционно обучение в училищната система. Ето защо управлението на човешките ресурси в специфичните условия на системата за предучилищното и училищното образование предизвиква интереса на изследователите поради силното влияние, което има както върху качеството на образованието, така и върху цялостното функциониране на системата.

Обектът, предметът и целта на дисертационния труд са адекватно формулирани и са насочени към очертаване на характеристиките на стратегическото управление на човешките ресурси в училище и възможностите за неговото усъвършенстване. Докторантката поставя две изследователски хипотези, а именно:

1. „Извазваме предположение, че в практиката на управлението на публичните общообразователни училища се прилагат само елементи на стратегическо управление на човешките ресурси.
2. Допускаме, че това управление може да се усъвършенства чрез прилагането на специално разработен за целта модел.“

Потвърждаването/отхвърлянето на тези хипотези Ина Дикова търси чрез изследователски методи като анкетно проучване, експертна оценка, анализ на училищни документи, които са подходящи за поставените цели и задачи и за така формулираните хипотези.

Дисертационният труд е структуриран в увод, четири глави и заключение. В първата глава докторантката описва обширно същността на стратегическото управление на човешките ресурси в контекста на мениджмънта. Разгледани са възникването на този аспект от управлението в исторически контекст, както и разнообразни модели за управление на човешките ресурси. Докторантката прави обоснован преход и анализира разликите между управлението на персонала и управлението на човешките ресурси, както и насочването към стратегическото управление на човешките ресурси. Главата включва и теоретичните основи, процесите и препятствията пред въвеждането на стратегическо управление на човешките ресурси по принцип. В края на главата е представен кратък анализ на характеристиките на стратегическото управление на човешките ресурси в училищните организации.

Във втората глава докторантката насочва вниманието си към моделите за стратегическо управление на човешките ресурси, като разглежда най- утвърдените от тях

– общо 7 на брой. Главата представлява теоретичен обзор на общите постановки и концепции, стоящи в основата на всеки от моделите.

Третата глава на дисертационния труд е значително по-кратка от първите две (от 123 до 139 страница) и е посветена на теоретичните основи на стратегическото управление на човешките ресурси в училище. Докторант Ина Дикова се е опитала да представи систематизирано както необходимостта от СУЧР, така и неговите теоретични основи и практическа реализация в условията на училищното образование. За съжаление, именно в тази част на труда липса ясно очертаната връзка между общоуправленските постановки, които са добре изведени в предходните две глави и особеностите на училището като организация.

Четвъртата глава на дисертацията представя резултатите от проведено емпирично изследване сред директори и заместник-директори, както и изработен модел за стратегическо управление на човешките ресурси в училищата. Изследователската извадка е достатъчна като обем, а данните са коректно обработени и визуализирани. В същото време, липсва ясна и видима методологична обосновка на изследването, която да представя теоретичната рамка, на която то стъпва. Това е резултат от посочената вече липса на по-задълбочен анализ на спецификите на управлението на човешките ресурси в училищната организация. Анкетното проучване, проведено сред директорите и заместник-директорите разкрива състоянието на управлението на човешките ресурси в училищата и необходимостта от неговото усъвършенстване. Поздравление заслужава опитът да се потърсят различия в състоянието на човешките ресурси в зависимост от вида на изследваните организации – основни или средни училища, където такива са открити.

Особено ценен е анализът на училищните стратегии в контекста на мерките по СУЧР, който обаче може да се прецизира посредством очертаване на връзките му с анкетното проучване. Трудът, вложен от докторантката в тази част от проучването е особено сериозен, поради което, аз лично, бих очаквала по-задълбочено и обширно представяне и анализ на получените от него резултати, с препратки и сравнения с данните, получени от анкетното проучване сред директорите и заместник-директорите.

Представеният теоретичен модел за СУЧР има приносен характер и е оценен от 25 специалиста с високи оценки по всички показатели. Моделът представя примерна рамка, съдържание и процеси по интегриране на достиженията в СУЧР в училище и може да се отчете като приносен за теорията на образователния мениджмънт у нас. Моделът включва редица дейности, чрез които в училищата може по-пълноценно и ефективно да

се интегрира стратегическото управление на човешките ресурси, съобразно нуждите на съответната организация.

В заключението докторантката очертава съвсем накратко някои основни изводи от проведеното теоретико-емпирично проучване. Поставените в увода две хипотези, според нея, се потвърждават, макар втората хипотеза да е потвърдена само на теоретично ниво, чрез експертната оценка, без моделът да е приложен на практика.

Основни приноси на дисертационния труд

В автореферата докторантката очертава следните основни приносни моменти с научен и теоретичен характер, присъщи на дисертационния труд:

- Проучени са моделите за стратегическо управление на човешките ресурси и са набелязани възможностите за тяхното прилагане в училищното управление.

- Изведени са характеристики на УЧР и СУЧР в училище.

- На основата на проведеното емпирично изследване е изяснено прилагането на СУЧР в общообразователните училища в страната.

- Разработен е авторски модел за стратегическо управление на човешките ресурси в общообразователни училища. Предложената рамка за разработване и прилагане на стратегия по УЧР в училище, както и примерната програма за краткосрочен курс с техните директори и заместник-директори, формират градивните елементи, които училището трябва да изгради, за да може да управлява стратегически човешките си ресурси.

Приемам така посочените от докторантката приноси, като по отношение на втория – „Изведени са характеристики на УЧР и СУЧР в училище“ считам, че не е достатъчно ясно изразен.

В допълнение, мога да посоча и някои други достойнства и приносни моменти на представения дисертационен труд.

- Като особено положителен отчитам анализът на училищните стратегии за развитие в контекста на стратегическото управление на човешките ресурси. Макар и твърде кратък, този анализ представя ясен поглед върху мястото, което УЧР заема в стратегическото планиране на училищните организации по принцип. Очертаните от него изводи несъмнено сочат, че макар човешкият ресурс в училище да е ключът към постигане на качествено образование, неговото място в стратегическото развитие на училището все още е твърде „тясно“, а вниманието, което му се отделя е по-скоро реактивно

по природа, резултат от появяващи се конкретни нужди и проблеми, а не е във фокуса на ръководителите в дългосрочен, стратегически план, съобразно поставените организационни цели. Мисля, че този аспект от дисертацията би могъл да се развие доста по-добре и да даде сериозна изследователска основа за провеждането на емпиричното проучване сред директорите;

- Като приносен момент може да се открие и целенасоченият опит на докторантката да очертае не просто състоянието на СУЧР в училищата, но и да потърси съществуващи между тях различия, които произтичат от техния вид или местоположение. Това дава възможност да се потърсят специфики в СУЧР, които са резултат от специфичните условия на съществуване на самите организации и които би следвало да се отчитат при интегрирането на подобни процеси в тях.

Като цяло, считам, че дисертационният труд има своите достойнства и допълва пълноценно съществуващото знание в областта на УЧР в училище с аспекти от неговото стратегическо планиране и управление.

Основни критични бележки и препоръки

Към представения дисертационен труд могат да се отправят и някои бележки и препоръки:

- Липсва ясно очертаната връзка между общоуправленските постановки, които са добре изведени в първите две глави и тяхното приложение в контекста на училището. Докато УЧР и СУЧР са разгледани обширно и в детайли в теоретичен план, въпросът за спецификите на училището като организация и за характеристиките на СУЧР в училището е по-слабо засегнат. Тези специфики произтичат от една страна от особеностите на училището като организация – неговите цели, формална структура, нормативна регламентация на дейността, спецификите на вътрешно-организационната общност като съвкупност от учители, ученици и родители. От друга страна, те се обуславят от особения статут на учителя като професионалист и експерт в своята област. Нормативната регламентация за откриване на учителско място, както и изискванията за придобиване на професионална квалификация „учител“ и за заемане на тази длъжност оказват несъмнено влияние върху подходите и стратегиите в

набирането, подбора и задържането на качествени човешки ресурси. В тази връзка, стъпвайки на спецификите на СУЧР по принцип или на основните дейности в него, докторантът би могъл да очертае по-задълбочено спецификата на тази управленска дейност в училищната организация в теоретичен план.

- В последната глава на труда би следвало да се очертаят методологическите аспекти на емпиричното проучване, а именно – теоретичните основи, на които докторантът стъпва при структурата на изследователския инструментариум и анализа на данните. Създаването на рамка от критерии и/или показатели, в която да се представят резултатите от анкетното проучване, както и на изводите от анализа на училищните стратегии би подобрило цялостният анализ и интерпретацията на резултатите от емпиричното проучване. Роля на подобни критерии/показатели могат да играят например основните елементи от управлението на човешките ресурси като набиране, въвеждане, развитие, оценяване на кадрите в училището или друг, избран от докторанта комплекс от показатели.
- По отношение на теоретичния модел, очертан в четвърта глава – би могло да се посочат както теоретичните основи, на които той стъпва, така и произтичащите от емпиричното проучване изводи, които го обуславят. Това би засилило приносния момент на дисертационния труд.

Въпроси към докторанта:

Във връзка с представените по-горе бележки и препоръки към докторантката имам следните въпроси:

- Въз основа на цялостното теоретико-емпирично проучване, което Ина Дикова е реализирала, би ли могла да посочи кой модел/концепция за СУЧР, от посочените във втора глава на труда, би бил най-удачен за приложение в съвременното българско училище и защо? Кои характеристики на училището като организация и на образованието като процес детерминират нейния избор на конкретен модел като подходящ за училището и за условията, в които то функционира?
- Ако при разработването на теоретичния модел в дисертацията докторантът е стъпил на конкретен модел от посочените във втора глава, кой именно е

той и защо точно този модел е избран като подходящ за съвременното българско училище?

- Съгласно първата хипотеза на труда, СУЧР се прилага рядко в училищата, с отделни негови елементи. Може ли докторантката да посочи основните причини за този феномен, като очертае кои елементи/характеристики на вътрешната и външната среда на училището реално възпрепятстват, според нея, по-активното приложение на модели и стратегии за управление на човешките ресурси?

Представеният автореферат отразява пълно и коректно съдържанието на дисертационния труд.

Независимо от отправените критични бележки и въпроси препоръчвам на уважаемото жури да присъди образователната и научна степен „доктор“ в професионално направление 1.1. Теория и управление на образованието, на докторант Ина Валериева Дикова.

19.06.2021 г.

София

Рецензент:

/доц. д-р Й. Първанова/