

СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ“

СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“



SOFIA UNIVERSITY 'ST. KLIMENT OHRIDSKI'

РЕЦЕНЗИЯ

На дисертационен труд за придобиване на образователната и научна степен „Доктор“ на тема: **„Информационни системи в управлението на човешките ресурси като стратегически инструмент за конкурентно предимство в бизнес администрацията“**,
в професионално направление 3.3. Политически науки (Публична администрация)

Автор на дисертационния труд: **Константина Алкивиадис Хатзи**

Научен ръководител: **проф. д-р Тодор Танев**

Автор на рецензията: **проф. д-р Валентин Василев**

- № 39480 - Регистър за научната дейност в Република България: <https://cris.nacid.bg/public/scientist-preview/29968>
- № 29680 - Регистър за академични длъжности и дисертации в НАЦИД: <https://ras.nacid.bg/dissertation-preview/29968>
- <https://www.researchgate.net/profile/Valentin-Vasilev>
- https://scholar.google.com/citations?user=J3V_gIAAAAAJ&hl=bg
- <https://orcid.org/0000-0002-0074-9578>

Основание за изготвяне на рецензията: *заповед №РД-38-251/16.05.2023 г. на Ректора на Софийски университет „Св. Климент Охридски“*

София

2022

I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА И ОЦЕНКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Изключително добре композирана като идейна рамка, темата на дисертационното изследване е в непосредствена научно-практическа релация със значителния интерес към проблематиката в последните години и отговаря на голям брой предизвикателства, свързани с нарастващата роля на информационните и комуникационни технологии в управлението на човешките ресурси за постигане на разнообразни цели и висока ефективност в организациите.

Тематичната актуалност на представеното дисертационното изследване се поражда най-вече от липсата на подобни научни изследвания у нас, а и в чужбина. Академичните изследвания за това как възприемането на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) влияе върху производителността на Управлението на бизнес процесите (BPM) са ограничени, докато областта на „HRMS – приемственост и на HRM - ефективност“ е сравнително нова в изследователски план.

В изследователски план, критичния научен проблем, който докторант Константина Хатзи изследва, е търсенето на научно аргументирани отговори на един сериозен въпрос – а именно: дали чрез прилагане на информационни системи за управление на човешки ресурси, компаниите са в състояние да елиминират производствените процеси, които не добавят стойност и дали прехвърлят тази полза на своите клиенти, служители и акционери?

Фокуса на научното изследване задълбочено разглежда ролята на стойността на Информационните системи за човешки ресурси (HRMS) за функционирането на бизнеса. Както отбелязва докторантката, стойността и значението, която имат Информационните системи за човешки ресурси за компанията, се формират въз основа на нейната стратегия по отношение на Информационните системи за човешки ресурси, докато начинът на работа на компанията е отразено в неговите бизнес процеси и тяхното управление. От тук и произлиза научната взаимовръзка, че целта на изследването, е да се обоснове по научен начин въздействието на „Стратегията на Информационните системи за човешки ресурси (Human Resource Information Systems - HRMS)“ и взаимната връзка с „Управлението на бизнес процеса (Business Process Management - BPM)“

В технически аспект, представеният за оценка дисертационен труд е в обем от 302 стандартни страници и се състои от основен текст – 242 страници; литература – 27 страници; приложения /анкетна карта/ - 11 страници.

Категорично дисертационният труд е теоретично ценен чрез своите приноси за безспорната роля на информационните системи за човешките ресурси (HRMS) в компанията. Освен това на практика дисертацията

допринася за изясняване на факторите, които играят важна роля в ориентацията на бизнеса, което може да помогне на бизнеса да идентифицира тези области по отношение на информационните.

Изследователската част на дисертационният труд се осъществява чрез целенасочени и добре балансирани в научен план изследвания, като за това е използван специално разработен въпросник. Подборът на включените в изследването компании е направен от каталога на „S.E.V.“, във връзка със списъка на най-големите компании въз основа на оборота. Направен е опит да се включат възможно най-много сектори в извадката на изследването от толкова много географски области на Гърция, като са включени предимно големите предприятия. В изследователски план, за реализацията на научното събиране на данни, въпросниците са изпратени до компании, които са инсталирали системи HRMS, като всяка компания е била помолена да отговори на въпросника от ИТ специалист и изпълнителен директор.

За нуждите на количественото изследване, методологичният подход, който докторант Константина Хатзи счита за подходящ за измерване и оценка на стратегическите ефективности на HRMS популярната Балансирана отчетна карта с показатели (*Balanced Scorecard -BSC*).

В научно-методически план, може да обобщим, че главите са логически и последователно обвързани, което спомага за доброто представяне на идеите на научното изследване.

В структурно отношение дисертацията се състои от четири глави:

Първата глава представя теоретичния подход на управлението на човешките ресурси и информационните системи. Дефинициите, които са утвърдени са анализирани и представни разбираемо, направен е исторически преглед на функциите в управлението на човешките ресурси, категориите на системите и се отбелязват техните възможности, според тяхната сложност, влияещите фактори и проблемите, възникнали при внедряването на такава система. Разглеждат се подробно съвременните информационни системи за управление на човешките ресурси, техните възможности и функции, приложението, прилагането и критичните фактори, които влияят върху процеса на избор на система и споменава алтернативни модели на управление на човешките ресурси, като аутсорсинг и e-HR, като еволюция на информационните системи за управление на човешките ресурси (HRMIS).

Втората глава поставя акцент върху ползите за всеки бизнес от използването на Информационни системи за управление на човешките ресурси, като фокус е поставен върху връзката между управлението на човешките ресурси и оперативните резултати. Главата представя понятийно оперативната производителност и ефективност и проблемите на нейното измерване. В главата се прави връзка между стратегиите на оперативните човешки ресурси, в границите на по-широката рамка на стратегията, като си обяснява произхода на стратегията за управлението на човешките ресурси,

изследва се връзката между оперативна стратегия за управление на човешките ресурси и бизнес (конкурентна) стратегия, анализира се съдържанието на първата и обръща внимание относно въпроса и проблема за съответствието между двете стратегии. Главата включва и ползите за бизнеса от привеждането в съответствие на неговата стратегия и бизнес процесите.

В третата глава се изследват методи, чрез които компаниите могат да измерват и оценяват ефективността на HRMS, като популарният бизнес-инструмент Балансираната отчетна карта (Balanced Scorecard) е подробно описана като методология за измерване и управление на стратегическото представяне на HRMS.

Главата представя изследователските хипотези и извадковата рамка на анкетно изследване, извършено в контекста на дисертационния труд, както и кратко представяне на основни техники в областта на статистиката, използвани в това изследване. В главата е представен обстоен анализ на резултатите от изследванията. Анализът се фокусира върху подходящото представяне и обработка на събраните данни с крайна цел, извличане на полезни заключения за по-широката аналитична използваемост. Факторите, произтичащи от прилагането на техниката на факторния анализ, са представени обобщено по подходящ начин.

В последната глава са изведени заключенията от изследването. Също така са изложени и проверени хипотезите от изследването. Тези резултати, винаги в комбинация с други библиографски справки и други изследвания и проучвания, представляват обобщение, относно управлението на човешките ресурси. В допълнение, редица ограничения на изследването и редица изследователски посоки са само засегнати, което може да е началото на продължението на настоящото изследване в бъдеще.

В заключението се подчертава теоретично обобщение и се предлага ново решение на важен научен проблем, което се състои в разработването на теоретико-методологически, методически и практически подходи за въздействие на информационните технологии в УЧР и неговата ефективност. Резултатите от изследването формулират теоретичните и научно-практически обобщения, изводи и практически препоръки. В тази част основните акценти кореспондират напълно с традициите за този вид проучвания.

Авторката е използвала подходящо подбрани изследователски методи, съответстващи на динамичния и комплексния характер на проблема и чрез прилагането на динамичния, системния и оценъчния подход е постигната висока степен на обобщаване, очертаване на тенденциите и включването на прогностични елементи в работата.

Резултатите от дисертационния труд са коректно обобщени в заключението.

Автореферата е в обем от 24 страници и е композиран съгласно изискванията и традициите за този специфичен компонент от процедурата, и отразява всички основни части на дисертацията, с оглед на което се дава възможност да се открият ясно постигнатите научни и приложни резултати и приноси.

По проблемите на дисертационния труд докторантката е представила списък с 3 /три/ публикации на английски език.

II. ОБОБЩЕНИЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ И ОЦЕНКА НА ПРИНОСИТЕ НА ДОКТОРАНТА

Предложения дисертационен труд е завършена научна разработка, отговаряща изцяло на традициите при разработването на подобен вид научни текстове, както и релира удачно спрямо всички формални изисквания при подготовката на такъв вид научен труд. Макар и да липсват конкретни обособени приносни моменти в текста, такива могат да бъдат представени по следния начин:

Сред научните приноси може да открием:

- Извеждане и научна аргументация на възможностите за ефективно използване на информационните и комуникационни технологии в УЧР;
- Извеждане на приложна концепция за стъпков модел за приложение на информационните технологии в УЧР.
- Обосновава се научно релацията между HRMS и конкурентното предимство на организацията

Спрямо научно-приложни приноси приемаме следните:

- Научнообосновано е, че организацията на основата на подобрена среда в УЧР постига значителна ефективност в процесите по УЧР в общ контекст.
- Аналитично конструирани са примерни модели, свързани с прилагането на HRMS.

III. ПРЕПОРЪКИ КЪМ ДОКТОРАНТА

Към кандидата Константина Алкивиадис Хатзи имам следните препоръки и научно-методически съображения:

- ✓ Препоръчително е по-широкото приложение на идеите, свързани с т.нар. „Концепция за устойчиво развитие“, които са слабо застъпени в разработките на кандидата, а безспорно се очертават като приоритетни в следващите години и за областта на управлението и развитието на човешките ресурси;
- ✓ Във следващ изследователски етап препоръчвам да се разшири обхвата на изследването и да се потърси критичен анализ на европейски и световни практики и да се изведат поредица от

- препоръки за разработването на политики и модели в изследваната област, които се базират на „доказателства от добри решения и практики” (evidence based). Това е сравнително нов подход за изследване и разработване на политики в областта на УЧР, който се прилага в някои успешни компании в последните години;
- ✓ С оглед на задълбочеността и полезността на резултатите от изследването на докторант Хадзи, могат да се разширят възможностите за приложение им и да се апробират в практиката, както и да се включат по-широко в изучаваните учебни дисциплини на специалностите /особено в магистърските такива/ в подходяща форма;
 - ✓ Друга област, в която могат да бъдат насочени научните търсения на авторката в бъдеще са потенциалните европейски регламенти в областта на информационните технологии в областта на УЧР, стратегии, режими и посока на оптимизиране на релацията „сигурност-виртуална среда-киберсигурност“. В тази посока, може да се използва за начало и творчеството на *Ювал Ноа Харари*, който дава фокус и идеи за развитие в книгата си „21 урока за 21 век“ /стр. 79/;
 - ✓ Макар и да не е основна задача на дисертацията, липсва достатъчна препратка към опита на страни от ЕС в някои релевантни компоненти на дисертационната разработка. Такава заявка има в текста, но е слабо застъпена и определено изследването би спечелило от подобни препратки и добри практики;
 - ✓ Изводите в дисертацията са запомнящи се и практически насочени. В бъдеще е необходимо да се добави и оценъчен /аналитичен/ компонент, който да придаде аспект на завършеност на предлаганите управленски подходи и решения. В тази връзка, както отбелязват Дорис и Джон Нейсмит във фундаменталната си разработка „*Овладеяване на мегатенденциите*“ /изд. Бард, 2018; стр. 27/, „можеш да овладееш само мегатенденциите, които идентифицираш“. С други думи, конкретните решения да се обвържат с подходяща емпирика и етапност на отделните компоненти на реализация, като този инструментариум надгражда утвърденият SWOT- анализ. /като например – *Improvement Roadmap; A3 Thinking; PDCA Cycle; RACI MATRIX; KANO Analysis; GAP Analysis* и др./
 - ✓ Следва да се положат необходимите усилия за апробирането и публикуването на резултатите от изследването в чуждестранни научни издания и форуми, от гледна точка на търсенето на широка дискусия по възможностите за възможността на пренос и трансфер на добри практики /бенчмаркинг/ в материята, обект на настоящата дисертация;
 - ✓ На няколко места в текста, докторант Хадзи защитана тезата за важността на управлението на човешките ресурси като компонент от

общото управление на организацията. В тази посока би било препоръчително да надгради изследването си с идентифицирането на добри практики, които определено са налични и биха обогатили научната пълнота на разработките и в бъдеще, като както отбелязва Ричард ван Хойдонк в книгата си „Светът утре“ /изд. Кръгзор, С., 2019; стр. 165/ „На преден план излизат социалните умения в кариерното развитие и управление, или т.нар. *social skills*, които ще са нужни, за да се формира бъдещето по човешки начин“.

- ✓ Във връзка с горната препоръка - да се потърсят аргументи в бъдещите изследвания на докторантката и в посока на използването на „бенчмаркинг“ като управленски инструмент за сравняване и идентифициране на добри практики. Това би улеснило както процесите по сравнение, така и апробирането и приложението на добрите практики и идеи, с които изобилства дисертационния труд, особено в аналитичната му част, и би помогнало акцентите в него да се превърнат в своеобразна платформа за нови политики в областта на УЧР!

Посочените възможности и препоръки не омаловажават достойнствата на дисертационния труд и не влияят върху научните приноси, а ще допринесат за тяхното по-прецизно разкриване.

IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основният извод, който може да се направи е, че дисертационния труд „ИНФОРМАЦИОННИ СИСТЕМИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ КАТО СТРАТЕГИЧЕСКИ ИНСТРУМЕНТ ЗА КОНКУРЕНТНО ПРЕДИМСТВО В БИЗНЕС АДМИНИСТРАЦИЯТА“, разработен от **Константина Алкивиадис Хатзи**, притежава необходимата научна значимост и безспорно доразвива теоретичните знания и практически опит в изследваната проблематика.

Като цяло съдържанието показва, че кандидатът е в състояние да осъществява самостоятелно научна и практико-приложна дейност с висока степен на практическа приложимост.

Формалните изисквания по процедурата са изцяло изпълнени, като приложената документация по процедурата е пълна и комплектована по улесняващ оценяващият начин.

Организирането и документацията по процедурата, администрирани от страна на учебното заведение изцяло покрива нормативните изисквания, заложили в българското законодателство.

Изложеното дотук ми дава основание да приема дисертационния труд за завършен, съгласно изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България, Правилника към него и вътрешните нормативни документи на Софийски университет „Св.Климент Охридски“.

Като член на научното жури давам своята положителна оценка на дисертационния труд за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ на тема **„ИНФОРМАЦИОННИ СИСТЕМИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ КАТО СТРАТЕГИЧЕСКИ ИНСТРУМЕНТ ЗА КОНКУРЕНТНО ПРЕДИМСТВО В БИЗНЕС АДМИНИСТРАЦИЯТА“**, в професионално направление 3.3. Политически науки (Публична администрация) на Константина Алкивиадис Хатзи.

12.06.2023 г.

Изготвил:

проф. д-р Валентин Василев