

Рецензия

за докторската дисертация на Антоанета Гетова на тема „Организационна промяна и човешки ресурси в приватизирани предприятия (изследване на случаи)“

Член на научното жури: доц. д-р Благовест Георгиев (заповед N: РД 38-382/14.06.2017 г.)

Впечатлението, което се създава след прочитането на работата е еднозначно – на основата на задълбочено познание на водещи теории за социалната промяна, модели за приватизация, конкретни политикономически практики в развитите индустриални страни авторът е изградил многоаспектна и пространна картина на трансформацията на политикономическата, политическата и социална система в страните от ЦИЕ и в България, в частност. Ключовият процес в трансформацията на системата на икономическо и държавно устройство е процесът на приватизация. Още в самото начало (стр. 3) авторът задава главната разграничителна линия между приватизацията в бившите социалистически страни от началото на 90-те години на миналото столетие и тази в другите индустриално развити страни. От чисто икономическа гледна точка на приватизацията се гледа като на инструмент за повишаване на икономическата ефективност. От такава позиция пазарът и специфичната регулаторна рамка, която той налага не се разглеждат като самоцел, а просто като възможна икономическа структура и институция, която в определени условия прави националната икономика по-ефективна и ефикасна, увеличава нейния потенциал за растеж. Поне такива са нагласите и намеренията на американски и западно-европейски корпоративни ръководители, държавници и политици, когато в средата на 70-те години, подтикнати и от петролното ембарго на ОПЕК спрямо Запада, започват да приватизират икономиките си. Що се отнася до ЦИЕ, авторът справедливо отбелязва, че тук приватизацията има различни измерения. В страните от ЦИЕ „се е следвал моделът на плановото стопанство и присъствието на частния сектор е било ограничено. В тези условия приватизацията се счита за основен инструмент за трансформацията на икономиката от планова в пазарна. Ние бяхме свидетели и участници, както и потърпевши, на радикални промени в икономиката и социалната сфера, произтекли от прехода от планова и държавно централизирана икономика към системата на отворения пазар и т.нар. „пазарна демокрация (стр. 3)“. От друга страна обаче, аз бих се въздържал от противопоставянето на приватизацията като „инструмент“ за повишаване на ефективността на икономиката и като „инструмент“ за смяна на системата. Когато приватизацията протича като всеобхватна държавна политика, тя винаги води до радикални промени и в типа социално-икономическа и политическа структура, т.е. до смяна на системата на националната икономика. Когато в средата на 70-те години на миналия век администрацията на президента Дж. Картер пристъпва към приватизиране на въздушните и въобще на транспортните връзки, тя прави първите стъпки към прехода от смесена, кейнсианска икономика, към либерална икономика по модела на М. Фридман, такава е същността на либералната революция, възпелта в

икономическата доктрина на Р. Рейгън, известна като „рейгъномика“ (в Западна Европа тачеризмът е европейският аналог на рейгъномиката).

Така или иначе, приватизацията като държавна политика, такава, каквато протече у нас и в другите страни на ЦИЕ, не е просто икономически процес, а дълбок социален процес, довел до промяна въобще на качеството на социалната тъкан с далеч отиващи последици, някои от които тепърва ще усещане и ще се сещаме да анализираме. По тази причина трябва да се подчертае като безспорно достойнство на труда ориентацията на автора да изследва наследството на приватизацията - доколко тя, приложена като ключов икономически инструмент в икономическата политика на правителствата от средата и края на 90-те години насам, успя да постигне целите, заради които бе извършена. На стр. 4 авторът пише „...целите, с които бе извършена: раздържавяване на предприятията от времето на социализма, създаването на частен сектор и като крайна цел трансформиране на командната икономика в пазарно стопанство“. Бих внесъл следната корекция в тази формулировка: раздържавяване на предприятията от времето на социализма, създаването на частен сектор и като крайна цел трансформиране на командната икономика в пазарно стопанство са само друг израз на многоаспектния процес на приватизация. Целите на приватизацията би следвало да се търсят по посока на интеграцията на националната икономика в световната икономика; на увеличаване на потенциала ѝ за растеж; в хармонизирането на икономическа и социална структура, и в крайна сметка, в повишаване на равнището на живот за мнозинството от населението. Изследванията на ефекта на приватизацията у нас се броят на пръсти; дисертационният труд на А. Гетова е именно такова изследване и затова неговата актуалност и приносен характер са безспорни.

Авторът много точно определя равнището и обхвата на анализа. Трудът проследява ефекта на приватизация на микроиво, т.е на ниво икономическа организация, фирма. В резултат на смяната на собствеността в организациите настъпват дълбоки структурни промени, засягащи всички страни на тяхната дейност – ръководство и вземане на решения, кадрова политика, формулиране на стратегия, комуникация, политика и решаване на конфликти, корпоративна отговорност и пр.

Основният изследователски въпрос, на които търси отговор настоящото изследване се отнася до ефектите на приватизацията, а именно, доколко тези ефекти се разпростират извън конкретната смяна на собствеността към други ключови аспекти на организацията, каквато е кадровата политика и управлението на нейните човешки ресурси. Авторът задава следния въпрос „Остава ли приватизацията феномен единствено в рамките на икономическото поле или последици от нейното прилагане са в състояние да трансформират отношенията в организацията, споделените ценности на нейните членове и други аспекти на организацията, несвързани пряко с промяната на собствеността?“ (стр. 5). С основание авторът счита, че този изследователски въпрос често остава в “сянката” на икономическите промени, настъпващи след приватизацията, което е още причина за изучаването му.

В края на Въведението авторът, наред с целта на изследването, формулира и две основни хипотези. Посочен е и методът за проверката им, какъвто е изследването на случаи на приватизирани предприятия у нас.

Дисертационният труд представлява пространен анализ на приватизационни модели в контекста на социалната промяна и, на тази основа, изследване на ефектите на приватизацията на микро ниво по отношение на основните подсистеми и организационните отношения и споделените ценности, в частност. Текстът в размер на 233 страници включва четири глави, въведение и заключение. Във въведението са изложени основанията на автора да се избере конкретната тема, както и основните цели на анализа и изследването. В първата глава са представени основните теоретични предпоставки на изследването, основните изследователски хипотези и ограничения на изследването. Във втората глава са разгледани особеностите на приватизационния процес в България в цялост, като е направено и кратко сравнение с приватизацията, проведена в други страни. Анализът е базиран върху документи и вторични данни за проведения приватизационен процес у нас. В трета глава е представена методологията на изследването, заедно с теоретичния модел, индикаторите и операционализираните хипотези на емпиричното изследване на случаи. В четвърта глава са представени резултатите от емпиричното изследване, което има за задача да провери изследователските хипотези, поставени в увода и обосновани в първата глава. Изследвани са случаите на три приватизирани организации. В края на главата е проведен сравнителен анализ на трите случая. В заключението са представени основните изводи от проведеното изследване: как и в каква степен приватизацията трансформира организацията и нейните човешки ресурси. В Автореферата, съпровождащ дисертационния труд са формулирани и приносните моменти на труда според виждането на автора.

Първа глава започва с очертаването на контекста на приватизацията, и това е социалната промяна. Авторът излага основните подходи към промяната като процес на смяна на основни принципи на структурирането на обществените отношения и общественото производство. Авторът правилно обосновава противоречията на всяка радикална промяна, разбираана и управлявана като преход. Въпросът, обаче, е как се извършва този преход и води ли той към предварително планирана цел. Търсейки отговор на този въпрос, авторът съпоставя революционния на еволюционния подход; идеята за прогреса като идея на модерността по Хабермас, която се реализира по отворена крива на принципа на историзма (стр. 6). Бих обърнал внимание на много добре обоснованите резерви на автора относно ефективността на принципа на историзма като обяснителен принцип на промените в нашата страна след началото на 90-те години. Принципът на историзма предполага такава промяна, която се движи от едно състояние на обществената система към друго, по-прогресивно, по отношение на предварително изведени по спекулативен начин критерии, оттук, промяната е целенасочено управлявано движение към предварително известна цел. С други думи, принципът на историзма е и телеологичен принцип, промяната по аналогията на Л. Бруст и Д. Старк протича като добре подреден „архитектурен проект“ (стр. 8). Да, от позицията на структурно-функционалния подход авторът основателно отхвърля историзма като ирелевантен обяснителен принцип, особено за това, което става у нас и в другите страни от ЦИЕ след началото на 90-те години. При това, той е много последователен в разсъжденията си за необходимостта да се отстоява една теория на развитието като трансформация с отворен край (стр. 8). Но, в такъв случай авторът трябва да е наясно и да си отговор на някои очевидни теоретични противоречия при

обяснението на промените в ЦИЕ. Първо, според А. Гетова българският случай на либерализиране на пазара поставя под съмнение както е определен от Бруст и Старк „архитектурния модел“ на промяната в Източна Европа (незавършени приватизационни сделки, голям брой лицензионни режими и пр. (стр. 8). Но, от друга страна, скоростта и начинът на провеждане на приватизацията у нас недвусмислено показва, че тя беше не просто предварително зададена политическа цел на прехода, но и един вид самоцел, принцип на принципите за разрушаване на предишната система и изграждане на новата пазарна система. Как по друг начин можем да си обясним провеждането на всяка цена на приватизация, при това масова приватизация, без наличието на функционираща фондова борса и каквато и да е финансова инфраструктура? Естествено, тогава, приватизацията у нас, както и в Русия, се изроди в раздържавяване, т.е. в раздаване на държавни активи на хора и институции, подбрани по политически признак. Ето тази характеристика на приватизацията у нас и в другите страни на ЦИЕ трябва да се обърне повече внимание във втора глава, раздел 2.2 -3. Второ, еволюционният принцип за обяснение на промяната като трансформация на обществените системи без планирана цел влиза в противоречие със структурно-функционалния или системния подход. Системният подход винаги предполага наличието предварително известно ни функционално, т.е. нормално, и дисфункционално състояние на системата. Ако ние приемем системния подход към промяната (прехода), а той ни трябва, за да слезем на микрониво, както отбелязва и самият автор (стр.29), то от това следва, че ние предпоставяме някакво състояние на обществената система като нормално, с други думи, промяната, основаваща се на приватизацията е път към възстановяване на нормалността.

Самата приватизация в ЦИЕ е вътрешно противоречив процес, който надали се вписва в една теория или подход. Обяснението на такива противоречия не е цел на дисертационния труд. Но авторът трябва да очертае спецификата ѝ в сложния политически и геополитически контекст на 90-те години на миналия век. На стр. 13 авторът правилно посочва, че „...приватизацията, като инструмент за трансформиране на икономическа собственост би могла да се разглежда като част от процесите на социална трансформация, протичащи в сферата на икономическите отношения. Същността на приватизацията –разгледана на ниво предприятия – е именно “създаването” на частни субекти на пазара чрез трансформиране на собствеността на вече съществуващи икономически субекти (държавни предприятия) и превръщането им в частни такива“. Според мен, тук отсъства спецификата на източно-европейската приватизация. Такава специфика би следвало да се търси по посока на: 1) в страните от ЦИЕ приватизацията няма ролята просто на икономически инструмент за подобряване на ефективността на съществуващата централно-планирана икономическа система; напротив, тя има ролята на главен инструмент за унищожаването на всяка цена на тази система, независимо от социалните последици, много от които се оказват дисфункционални; 2) приватизацията, тогава, следва да се обвърже с предварително зададен алтернативен модел на икономическо и социално устройство, който по това време е моделът на Вашингтонския консенсус (споменат от автора на стр.56), 3) след като моделът на Вашингтонския консенсус на всяка цена трябва да бъде наложен, то тогава съображенията, наложили всеобхватната, политически насочената и скоротечна

приватизация в тези страни имат изключително геополитически характер. В такъв случай, към множеството подходи и теории за промяната (трансформацията), които авторът задълбочено познава, аз бих добавил и един друг, прагматичен и времево ограничен – да го наречем ситуативен подход. Промяната не е безкраен път към някаква трансформация, а цел с ясно определени параметри, които съвпадат удивително точно с параметрите на някакъв модел на социално-икономическо и политическо устройство. От такава геополитическа гледна точка наистина можем да си обясним защо някои автори, въпреки очевидната ниска финансова ефективност на приватизацията у нас, оценяват положително процеса на приватизация, доколкото в крайна сметка той довежда до поставените цели за раздържавяване на икономиката (стр.83).

Ако така погледнем на промяната в нашата страна, лесно можем да обясним и настъпилите промени на ниво стопанска организация. Не мога да не подчертая, че задълбочения и аналитичен подход на автора към природата на новия тип стопанска организация (частна фирма), който се установява в условията на отворен пазар (т. 2 на първа глава). Смисълът на пространния анализ е доказване на релевантността на социологическия подход в противовес на класическия икономически подход към фирмата. Основателно авторът започва с „класическия“ въпрос, откъдето тръгва и обосноваването на социологическия подход към фирмата, а именно – само стопанска единица ли е фирмата като участник на пазара (стр. 14-16). Разбира се, че не, фирмата е преди всичко системно и самовъзпроизвеждащо се образувание, което преследва далеч не само икономически цели. Така авторът ясно очертава социологическата същност на организацията, като я аргументира от гледна точка на екологичния, институционален и интерпретативен подходи. Тръгвайки от М. Грановетер, според който приносът на икономическата социология в изучаването на икономическите явления е свързан именно с подхода на разглеждане на икономическата сфера като част от социума, А. Гетова ясно и последователно излага същността на трите подхода – екологичен, институционалистски, интерпретативен (стр.16 -17). Изложението не е самоцелно – напротив, то е съвсем целенасочено като целта е да се обоснове структурно единната и самодостатъчна същност на организацията от какъвто и да е тип. От такива позиции авторът логично се отказва да разглежда човека в организацията като *homo economicus*, подчиняващ се единствено на икономическата логика в търсенето на икономическа полза и минимизирането на разходите (стр. 19). Човекът в организацията си остава рационално същество, но рационалността на действията му се разглежда в по-широк смисъл като обяснимост или мотивираност на социалните действия, в същия смисъл, в който Вебер говори за рационалност (стр. 20) Рационалността, разбрана като икономическа изгода, не е в състояние да обясни явления, съществуващи в организацията на микрониво, като например организационните ценности“, пише А. Гетова (стр. 20). И след като социологическият подход тръгва от основата на социалното взаимодействие, което от своя страна е основано на общуването (тук авторът се позовава на Г. Зимел), авторът напълно обосновава стига до извода, че „най-общ смисъл именно групата стои в основата на създаване на социалната организация“ (стр. 20). И тук е мястото да се обясни, в см. структурира, този „най-общ

смисъл“, в противен случай няма как да се обясни превръщането на хората, подредени в групи, в човешки ресурси. Най-малко изникват следните въпроси и съображения: 1) Ако групата е в основата на организацията, защо хората, конфигурирани по различен начин, изпълняват ролята на най-важен ресурс, съответно, актив на всяка организация, фактор на производството, наред със земята и капитала? 2) Ако групата е в основата на организацията, то тогава на преден план излиза целият комплекс от сложни човешки взаимодействия, които принципно не могат да се впишат изцяло в системната подредба от функции, каквато собствено е организацията, следвайки системните теории на Т. Парсънс и Р. Мъртън, както и Общата системна теория на Л. Берталанфи? Тогава, съгласно функционалисткия подход на Е. Дюркем, от който авторът не се отказва, напротив, приема го, в основата на организацията стои не просто групата, а взаимодействието на групи, каквито са трудовите колективи; само така ще можем да достигнем и до движещите механизми на това взаимодействие, сред които са и ценностите и мотивите на хората; 3) Ако поставим в основата на организацията групата, как ще обосновем различните аспекти на дейността на организацията като функционални области и подобласти, обособени според „законите на бюрокрацията“ на М. Вебер, като юридически области; 4) Ако поставим в основата на организацията групата, това би означавало, че поведението на организацията би станало зависимо от принципната ирационалност в поведението на човешкия фактор. Но ако се случи това, бихме изпаднали в противоречие с бюрокрачната рационалност на М. Вебер и пр.

Отговорът на тези въпроси и съображения и на много възможни други, произтичащи от тях, изисква най-малко следния ход на действия и разсъждения:

1. Ако се следва функционалисткия подход на Е. Дюркем и Р. Мъртън (аз не виждам друга релевантна алтернатива), то тогава непременно ще се стигне до обосноваването на организацията като надличностно и извънличностно функционално цяло, което съществува по свой собствен закон, но в поведението си се ръководи от цели, поставени отвън.
2. Но ако организацията е функционално цяло, което съществува по свой собствен закон, тогава единственият начин тя да се освободи от влиянието на групата е да формализира отношенията между хората (служителите си)

Ако авторът постъпи така, той ще постигне следното: 1) ще преосмисли критично извода, че в основата на организацията стои групата; оттук, 2) ще избегне излишното психологизиране на анализа на поведението на служителите; 3) ще обоснове човешкото взаимодействие в организацията като единствен начин за възпроизвеждане на функционалното цяло, каквато е организацията и, оттук, 4) ще изведе уникалната роля на човешките ресурси едновременно като „частичен работник“ (Маркс) и основен предмет на управление в съвременната организация. Добре би било авторът да се произнесе по въпроса в каква степен той е следвал функционалисткия подход към организацията и, ако не го е следвал докрай, за което също има сериозни основания от теоретико-методологическо и практическо естество, как е компенсирал тази празнота.

В т. 3 на първа глава авторът правилно, според мен, посочва противоречивия характер на виждането, че хората са „базисен, първоопределящ елемент на организационната система“ (стр. 37). Тръгвайки от разделението на труда в „подробности“ (Маркс) и от системния подход на Дюркем и Мъртън, няма как да не стигнем, както постъпва и авторът, до научното управление на Ф. Тейлър. Да, не хората, а трудът им е част от организацията. Но, от друга страна, трудът им не може да допринесе за целите на организацията, ако не се управляват по научен начин трудовите дейности на хората. Именно в организацията, на микроравнище, трудът от абстрактна политикономическа категория се превръща в реална характеристика на работната сила, която характеристика единствено придава смисъл на присъствието на хората в организацията. Авторът следва добре известната логическа верига от школата на научното управление на Тейлър, през школата на човешките отношения (Ч. Кули и Е. Мейо) и Х и У теориите на Д. Макгрегър, до мотивационните теории, сред които изпъква тази на Хърцбърг. Именно, чрез мотивационните теории се обосновава управлението на организацията като управление на трудовата сила, или управление на персонала, или управление на човешките ресурси. Според мен разграничението между „управление на персонала“ и „управление на човешки ресурси“ е доста изкуствено и самоцелно. Но, авторът, приемайки такова разграничение, много добре посочва, че в същност става дума за управление на едни и същи процеси (наемане, кариерно развитие, използване на човешките ресурси и др.), но от различна теоретична и времева перспектива (стр. 41). Бих препоръчал на автора да обясни по-ясно елементите или областите на управление, т.е. по отношение на какво се управляват човешките ресурси – рекрутиране, кариерно развитие, оценка и заплащане и т.н. Това е важно, защото същите тези елементи на управление, тук разисквани в теоретичен план, трябва попадат в неизменен вид в методиката на регистрацията на данните, част емпирични индикатори.

Давам си сметка, че така исканото от мен ясно дефиниране на областите на управление повдига въпроси от теоретично и методологическо естество относно проридата на самите човешки ресурси и мястото им в управленския процес. До такива въпроси е достигнал и авторът след като в заключението подробно се е спрял на смисъла на управленския процес за самата организация, от една страна, и за самите служители, от друга страна. Там той пише, че „...получените резултати потвърждават, че развитието на процеса на организационна промяна не зависи единствено от прилаганите (или неприлаганите) политики за управление на хората, а и от приемането им/отхвърлянето им от другата страна, което означава, че проследяването на процесите, засягащи хората в организацията единствено от гледна точка на управлението ѝ е непълно...“ (стр.222). Според автора социологическият подход към организационната промяна предполага хората, служителите в организацията да заемат автономна позиция по отношение на технологията на самото управление. По тази причина А. Гетова твърди, че „...хората не могат да бъдат разглеждани единствено в ролята им на (ценен) ресурс, а като същностна, основополагаща част от организацията като такава...“ (стр.222). А. Гетова следва да обясни с какво да си „основополагаща част от организацията“ е нещо повече от това да бъдеш и най-ценният ѝ ресурс. Може би авторът се бои да посочи инструменталната роля на всички ресурси, вкл. и човешките, за организацията. Но по

силата на структурно-функционалния подход към организацията, който почива на закона за „разделението на труда в подробности“ (Маркс), неизбежно всички части на организацията, които имат принос към поддържането на нейното съществуване имат инструментална природа, следователно, те са и ресурси. В противен случай, бихме се отказали от самодостатъчната същност на организацията, оттук, бихме премахнали най-главното обстоятелство на нейната ефективност и ефикасност. Смяя да твърдя, че дори и Д. Макгрегър не достига до такива крайности, когато обосновава своята Y теория.

Що се отнася до методологията и инструментариума на изследването имам следната принципна забележка. Бих искал авторът стриктно да се придържа към „класическия“ за всяко ЕСИ подход, а именно – идентифициране на променливи (характеристики, аспекти на обекта) и последващо операционализиране с емпирични индикатори. Така предоставения списък с индикатори (стр. 101) по-скоро следва да се дефинира като списък с промениливи, които в последствие да бъдат операционализирани. Например, като индикатор е посочена *сигурност*. За мен това е променлива, чиито индикатори биха могли да бъдат *отправени заплахи за уволнение, специални защитни клаузи в трудовия договор, срок на трудовия договор, подкрепа на инициативите на служителя от страна на ръководството и пр.*

Добре структурираната и обяснена методология е предпоставка за системно, всеобхватно и еднообразно изложение и анализ на обобщените данни за всеки случай в частта *Резултати от изследването на случаи*. Убеден съм, че в бъдещата си работа, ако авторът така допълни инструментариума, във всеки от случаите ще се появят нови данни, заслужаващи внимание.

Като особено важно достойнство на труда считам съпоставката на състоянието на изследваните предприятия по еднообразна методика преди и след приватизацията. Така, авторът, стъпвайки на изходни стойности на обекта (т.нар. baseline values), извършва в същност и един вид оценка на въздействието на приватизационния процес в конкретни случаи. Особено внимание заслужава заключението на работата. Тук авторът обобщава резултатите от проведеното изследване на случаи и дава аргументи за отхвърлянето или приемането на хипотезите, формулирани в Теоретичния модел.

Заключението е заключение на целия дисертационен труд и, следователно, тук е мястото да се направи връзка и между авторовите изводи и разсъждения относно приватизационния процес в България (стр.74-80) и конкретните резултати от изследването. Конкретно, би било добре авторът да посочи как промените, настъпили преди началото на приватизацията (стр. 68) са се отразили на дейността на избраните предприятия; или, как промените в конкурентната среда са оказали натиск в една или друга посока върху оперативната дейност на вече приватизираните предприятия и пр. Също така, би следвало да се направи връзка и между изводите относно отхвърлянето на втората хипотеза (тя допуска, че промените след приватизацията ще засегнат най-вече организацията на работа и формалната структура на организацията)и теоретичните обобщения относно системния характер на индустриалните отношения от първа глава (стр. 12 и след това).

Дисертационният труд е внушително изследване на процеса на приватизация като икономически и политически инструмент за насочване на националната икономика в една или друга посока. Анализирани са конкретни ефекти на приватизацията на микроиво, т.е. на ниво стопанска организация. Направените изводи са теоретично обосновани и имат пряко отношение както към дейността на самите организации и тяхната оперативна среда, така и към икономическата политика на правителството.

Трудът е самостоятелна работа на А. Гетова. В нея тя демонстрира широки познания на съответни източници, теории и подходи (цитирани са 144 български и чужди източника), така и умения за емпиричната им верификация. Намирам претенциите на автора за приноси на дисертационния труд (изложени на стр. 31 от автореферата) за напълно основателни. Авторът има три публикации по темата на дисертацията.

Въз основа на горните основания изразявам категоричната си положителна оценка за този дисертационен труд. Бих искал убедено да препоръчам на уважаемите членове на научното жури да гласуват за присъждане на образователната и научна степен „Доктор” на Антоанета Георгиева Гетова в професионално направление 3.1. Социология, антропология и науки за културата, шифър 05.11.01 (Социология).

31 юли 2017

Рецензент

доц. д-р Бл. Георгиев