

СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Александър Стоянов, катедра "Икономическа социология", УНСС

за дисертацията на Антоанета Георгиева Гетова: "Организационна промяна и човешки ресурси в приватизирани предприятия (изследване на случаи)"

за присъждане на образователна степен доктор в професионално направление 3.1. Социология, антропология и науки за културата (Социология)

Предложената за оценка разработка е с обем от 233 страници (изразено в стандартни машинописни страници - 404) с приложения и списък на цитираната литература. Посветена е на важен, в контекста на нововъзникващото в последните 20 години пазарно стопанство, обществен проблем - промените в структурата, ценностите и нагласите на заетите в приватизирани предприятия. В основата на работата стоят две изследователски хипотези:

"Първата основна хипотеза на изследването е, че приватизацията оказва различно по сила въздействие върху отделните организационни подсистеми. Нейното влияние е най-силно върху управленската и производствено-технологичната подсистема. Приватизацията предизвиква частични/незначителни промени в останалите подсистеми. Втората основна хипотеза е, че макар да генерира различни по степен промени в отделните подсистеми на организацията, приватизацията не успява да наложи като легитимен новия модел на частното предприятие сред работещите в тези организации." Основната теза, която се доказва е, че от гледна точка на структурата на организациите и наемният персонал, приватизацията се преживява като криза и не успява "...да наложи като легитимен новия модел на частното предприятие спрямо съществуващия допреди това модел на държавното предприятие".

От гледна точка на структурата, работата е построена класически. В Глава 1 се анализират теоретичните основи на изследването. Глава 2 е посветена на особеностите на приватизационния процес в България. Глава 3 представя методологията на проведеното емпирично изследване (анализ на случаи), а Глава 4 обсъжда резултатите от изследването в три приватизирани предприятия.

В Глава 1 (Теоретични аспекти на изследването на приватизираните организации и техните човешки ресурси) се обсъждат някои от важните въпроси, свързани с мястото на приватизацията в процеса на социална промяна като се дефинират както макросоциалните последици от приватизацията, така и въздействието на приватизацията върху организационните структури и процеси. Изходна точка на анализа е подходът към промяната у нас като процес с отворен край, който следва донякъде зададен от системата път на еволюция, но не изключва и реализацията на специфична програма за промяна. В качеството на подобен тип програма се откроява приватизацията,

която е основно средство за налагане на пазарни отношения, и, наред с политическия плурализъм, “силово” тласка социалната система по пътя на еволюционната трансформация. Съществен момент в обосноваването на теоретичния подход към приватизацията, развит в дисертацията е разглеждането на ролята на компаниите (предприятията) като социални организации, които имат свои допълнителни роли и функции извън чисто икономическия смисъл на стопанските субекти. Това е предпоставка за относително обособения анализ на предприятията като социални системи и разглеждането на тяхната “реакция” на такава промяна в средата, каквато се явява приватизацията, т.е. промяната в отношенията на собственост на предприятията. В този смисъл подходът към организациите и хората в тях по-скоро социален се основава на отказа да се разглежда “... човека в организацията като homo economicus или ориентиран единствено към придобиване на максимални ползи по отношение на поведението си в организацията. Рационалността, разбрана като икономическа изгода, не е в състояние да обясни явления, съществуващи в организацията на микроиво, като например организационните ценности.” Като се отчитат отвореността на предприятията, разглеждани като социални организации (организационни системи), наличието в тях на специфични подсистеми и ценности, а също и различни форми на групиране, съвместна работа и управление на хората се прави изводът, че в процеса на приватизация организациите са както субект така и обект на промяната. Поради това изследването на начините на реакция на приватизираните организации на промяна е от съществено значение за хода на процеса на приватизация.

Глава 2 (Голямата картина: особености на приватизационния процес в България и други страни) разглежда особеностите на процесите на приватизация в различни държави като по този начин очертава съществените параметри на променящата се среда в следствие на приватизацията. Анализът на приватизацията разделя държавите в две основни групи. Първо, тези, при които приватизацията се осъществява в пазарна среда и реализират по-скоро икономически цели (САЩ, Испания, Великобритания). Второ, тези при които приватизацията е начин на създаване на самата пазарна среда: главно посткомунистическите държави в Източна Европа. Специално внимание е отделено на хода на приватизацията в България, където специфичните конфликти и сблъсък на интереси се проявяват в почти всички възможни форми. Описан е променящият се законов “фон” на приватизацията (която започва при недостатъчно уточнено законодателство), променящата се макро икономическа конюнктура и борбата на интереси за получаване на контрол върху предприятията. В рамките на този процес с неуточнени правила, както би могло да се очаква, възникват множество конфликти, подкопават се икономическите основи на приватизацията, не се постигат заложените икономически резултати (приходи), много от приватизираните предприятия фалират и т.н. Очертани са два специфични подпроцеса: автономизация на държавните предприятия

(началото на функционирането им като автономни пазарни субекти) и приватизация (преобразуване на собствеността върху предприятието от държавна в частна.

В Глава 3 се излагат основните елементи на методология на емпиричното изследване, което стои в основата на дисертацията. Последното проверява две основни хипотези: 1) че приватизацията засяга главно организационно-техническите и формалните аспекти на организациите и въздейства в малка степен на неформалните отношения, ценностите и неформалната структура; 2) че възприемането на промените, наложени от приватизацията зависи от йерархичният статус на служителите – онези, които са на неръководни позиции възприемат промените негативно и не успяват да интериоризират ценностите на частното предприятие. Водещ метод на изследване е изследването на случаи, като основни методи са събиране на информация са дълбочинно интервю и наблюдението. Обект на изследване са три приватизирани стопански организации: “Мир-Хасково”, “Лукойл Нефтохим” и “Кремиковци”. Наблюдаваните индикатори обхващат следните области:

- формална структура на организацията
- неформална структура на организацията (нагласи към организацията, споделени ценности в организацията, взаимоотношения между ръководители и работници)
- управление на човешките ресурси: оценка и подбор на персонала, възнаграждения и социални придобивки, кариерно развитие, мотивация на персонала
- производствено-технологична подсистема, включително организация на дейността, технологии и иновации
- индустриалните отношения (трудови конфликти, отношения с профсъюзите, социална защита)
- социално-демографски профил на работещите
- особености на приватизационния процес
- фактори на организационната среда (промени в законодателството, икономическата и социална макрорамка и др.)

На тази основа са направени общо 37 дълбочинни интервюта.

Глава 4 представя резултатите от изследването като методът за анализ е сравнение между трите предприятия в разрез по основните групи индикатори. Няколко са направените обобщаващи изводи:

Първо, че отношението към промените не зависи от йерархичния статус. Второ, че промените засягат главно начина на управление на организациите, а не толкова организационно техническите аспекти на функционирането на организациите. Тези резултати по същество отхвърля първоначалните хипотези на изследването и водят до специфични изводи: приватизацията предизвиква промяна, която има някои специфични особености: “ ... приватизацията на ниво предприятие– поне по начина, по който е приложена у нас – представлява не преобразуване социалистическото в частно

предприятие, а на автономното държавно предприятие в раздържавено такова”. Трето, организационните ценности устояват на приватизацията (което е вероятна причина за изводът по-горе).

Като цяло представената от А.Гетова дисертация е едно оригинално изследване и поглед върху приватизацията, един по-различен и “по-социологически” поглед върху този, доминирал икономиката на страната през последните две десетилетия процес. Неговите две основни достойнства са:

Първо, иновативност. Тук следва да се отбележат:

- Изследването на въздействието на приватизацията върху непряко свързани с нея аспекти на организацията (организационни взаимоотношения и ценности, индустриални отношения, лоялност и привързаност към организацията)
- Дефинирането на споделяните ценностни модели на държавното и на частното предприятие
- Изследване на организационна промяна двупосочно - както по отношение на прилаганите политики от страна на ръководството, така и по отношение на инициативите, предприемани от работещите.

Второ, възможност разработената методология да бъде прилагана към други случаи.

Във връзка с дисертацията са представени три публикации по темата на дисертацията.

На основата на изложените по-горе съображения, както и на основата на отбелязаните приноси моменти смятам, че предложената от А.Гетова разработка има всички необходими качества и напълно заслужава присъждането на образователната степен доктор в професионално направление 3.1. Социология, антропология и науки за културата (Социология. Обща социология).

Доц. д-р Александър Стоянов

катедра “Икономическа социология”

Университет за национално и световно стопанство