

РЕЦЕНЗИЯ

От: Проф. д-р Чавдар Христов, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Факултет по журналистика и масова комуникация, научна специалност 3.5 Обществени комуникации и информационни науки.

Относно: дисертационен труд за присъждане на научната и образователна степен „доктор“ по *научна специалност 3.5 Обществени комуникации и информационни науки* (Журналистика – Корпоративен имидж и управление на човешките ресурси) във ФЖМК на СУ"Св.Климент Охридски".

Автор на дисертационния труд: Габриела Ангелова Колева - Христовулу

Тема на дисертационния труд:

„Управление на човешките ресурси като фактор за медиен и корпоративен имидж във аудиовизуалната индустрия“
(Изследване на подходите в Кипърската национална телевизия /СУВС/ и видео и гейм индустрията в Кипър)

Основание за представяне на рецензията: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № РД38-677/06.11.2017 на Ректора на СУ"Св.Кл.Охридски".

1. Информация за дисертанта

Дисертантът е представил за обсъждане дисертационния си труд в катедра „Комуникация и аудиовизуална продукция“ на Факултет по журналистика и масова комуникация на СУ "Св. Климент Охридски" съгласно чл.39 от ППЗРАСРБ. Разкриването на процедурата по защита на дисертационния труд е извършено на основание: решение на НС на ФЖМК на СУ "Св. Климент Охридски" от 26.10. 2017 г. с протокол 01.

Габриела Христовулу е докторант на самостоятелна подготовка. Тя е завършила бакалавърската си степен в УНСС – специалност маркетинг и е магистър по икономика и магистър по електронни медии в СУ „Св.

Климент Охридски“. От 2006 г. работи като журналист в пресцентъра на RIK 1 (Кипърска радио-телевизия).

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Дисертационният труд се състои от увод, четири глави, заключение и библиографска справка в общ обем от 166 с. Избраната изследователска тема е актуална, тъй като засяга важен проблем свързан с организационната тежест и комуникационни взаимовръзки на управлението на човешките ресурси с обществения имидж на медийни корпорации. Научната цел, която си поставя докторанта е да изяви ключовата роля на човешкия ресурс за конкурентноспособността и изграждането на корпоративен имидж върху примера на две организации локлизирани в Кипър – Кипърската национална телевизия и “Wargaming”, която е специализирана в областта на видео-гейминг индустрията. Основната теза, която се застъпва в дисертацията е, че управлението на човешкия ресурс е в пряка връзка с имиджа на организацията.

В първата част на изследването подробно са анализирани разбиранията за имидж, дадено е работно определение на термина, описана е технологията за неговото изграждане и специфики в тази посока свързани с медийни корпорации. Направена е връзка между корпоративния имидж и управлението на човешкия ресурс от гледна точка на бизнескомуникацията.

Във втората част изключително подробно е анализирана технологията на управление на човешкия ресурс. За тази цел докторантът е използвал няколко влиятелни управленски теории в конкретната област. В резултат е изявено полето на действие, системата на управление, използваните процедури, цели и планиране, зависимости между търсенето и предлагането, както и оценка на продуктивността на човешките ресурси. Разработен е примерен въпросник за оценка на продуктивността на хората ресурси. Особено внимание е обърнато на подбора на кадрите. Направен е критичен анализ на използваните методи за подбор. Върху тяхната основа са разработени критерии за оценка на подбора. В частност са анализирани отделните длъжности в радиото и телевизията (от гримьора до главния редактор и водещия на предавания – с.70) и са изявени специфичните изисквания към тях, включително и в резултат на променената комуникационна среда.

В третата част е направен задълбочен сравнителен анализ на взаимовръзката между управлението на човешките ресурси и имиджа на Кипърската национална телевизия (СуВС) и съответно на частните комерсиални телевизионни канали на острова. За целта е разгледана структурата и функциите на отделите на корпорацията, като е поставен акцент върху отдела „Администрация и човешки ресурси“. Изявени са тромавите и бюрократизирани процедури при подбора и назначаването на кадрите, уравниловчното класифициране при оценката на персонала, липсата на добро финансиране за квалификация, разлики в заплащането при полагане на един и същ труд и т.н. В контрапозиция са представени практиките на частните телевизионни канали. Очертан е основния проблем – Кипърската национална телевизия разполага с три пъти по-голям персонал от водещите частни канали в Република Кипър, въпреки което нейният имидж, конкурентоспособност и резултати са по-ниски. За да верифицира рефлексите на взаимовръзката между управлението на човешките ресурси, имиджа и конкурентоспособността на СуВС и частните телевизионни канали, докторанта е провел анкетно проучване чрез отворен тип въпросник, което обхваща 50% от управленските кадри и 25% от останалия персонал в тях. Анкетното проучване е комбинирано с полуструктурирани интервюта и наблюдение на изследвания проблем за срок от две години. В резултат са изявени поредица от проблеми, засягащи Кипърската национална телевизия и са формулирани предложения за преодоляването им чрез специфични професионални изисквания към кадрите в зависимост от работата им по отдели, чрез необходими структурни промени, чрез редуция на персонала, който не оползотворява от 50 до 70% от работното си време, чрез отказ от традиционализма несъвместим с променената комуникационна среда, чрез гъвкаво работно време, чрез създаване на контролен отдел и т.н. В заключение е направен извода, че управлението на човешките ресурси добринася за имиджа на организацията, а той на свой ред служи за привличане на високо квалифициран персонал.

В четвъртата част докторантът е анализирал добрите практики във връзка с управление на човешките ресурси и имиджа на корпорацията „Wargaming“, която е специализирана в областта на видеоигрите. Проследена е нейната стратегия за позициониране от създаването ѝ до настоящия момент. Изявени са комуникационните подходи при конструирането на видеоигри, при тяхното разпространение и при

работата с вътрешните (персонала) и външни публики (потребители), които еднозначно рефлектират върху добрата репутация, имидж и конкурентоспособност на корпорацията. Очертан е управленски модел, който доказва значението на управлението на човешките ресурси за успеха на анализираната организация „Wargaming”. Сравнението му с изведения по-горе модел на СуВС потвърждава тезата на изследването.

Докторанта е показал добро познаване на научната литература съобразно изследователската тема и отлично познаване на изследвания проблем в медийните корпорации СуВС и „Wargaming”.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Докторанта е изследвал тема, която често е пренебрегвана, а именно бюрократичната структура и управление на човешките ресурси в обществените медийни организации. Резултатите от изследването на кипърските корпорации СуВС и „Wargaming” имат приложение извън тяхната локализация.

Използваната методология включва анализ на научна литература, сравнителен анализ на случаи (case studies), наблюдение, интервюта и анкетно допитване. Избраната комбинация от изследователски методи е довела до търсените научно-приложни резултати.

Заложените научни цели и задачи са изпълнени.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Извършеното изследване има предимно научно-приложен характер, което определя и неговите приноси:

На първо място са изведени модели на взаимовръзка между управлението на човешки ресурси и имиджа на медийни компании, които отразяват добри и лоши практики.

На второ място са изведени процедури и са направени предложения за ефективизиране управлението на човешки ресурси, които имат практическо приложение.

На трето място е направено конкретно изследване на управлението на две кипърски медийни компании със съответни изводи и препоръки, които имат значение за бъдещото им развитие съобразно динамично променящата се социална и информационна среда.

4. Оценка на автореферата

Автореферата отразява коректно и обективно съдържанието на дисертационния труд.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

Имам следните бележки и препоръки:

- ✓ Пренебрегнати са част от формалните изисквания при писането на дисертационен труд.
- ✓ Библиографската справка е непълна, въпреки наличието на многократните и конкретни позовавания на източници в текста.
- ✓ Би било добре изведените модели в изследването да се представят под формата на схеми със съответни алгоритми от действия.
- ✓ Би било добре в едно бъдещо продължение на изследването имиджа и управлението на човешки ресурси да се обвърже с организационната репутация.

8. Заключение

В заключение с убеденост може да се твърди, че Габриела Христову е прецизен изследовател, с добри теоретични знания и аналитични умения. Получените резултати от изследването се отличават с научна коректност и теоретико-приложна стойност. Очертано е перспективно изследователско поле, което е необходимо да бъде продължено.

Предвид изложените основания препоръчвам на уважаемото жури да присъди образователната и научна степен „доктор” на Габриела Ангелова Колева - Христову по научна специалност “Журналистика – Корпоративен имидж и управление на човешките ресурси”, професионално направление 3.5. „Обществени комуникации и информационни науки”.

22.12.2017 г.

София

Проф. д-р Чавдар Христов: