

С Т А Н О В И Щ Е

от проф. д-р Ванче Бойков

Международно висше бизнес училище Ботевград

на

дисертационен труд на **Габриела Христодулу**

УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ КАТО ФАКТОР ЗА МЕДИЕН И КОРПОРАТИВЕН ИМИДЖ В АУДИОВИЗУАЛНАТА ИНДУСТРИЯ

**/ Изследване на подходите в Кипърската национална телевизия СУВС
и видео и гейм индустрията в Кипър /**

за присъждане на образователната и научна степен „*доктор*“ в
професионално направление 3.5. „Обществени комуникации и
информационни науки“ (Журналистика- Корпоративен имидж и
управление на човешките ресурси)

София

2017 г.

I. Актуалност на темата и обща характеристика на дисертацията

Настоящото становище на дисертационен труд на Габриела Христовуло на тема: „Управление на човешките ресурси като фактор за медиен и корпоративен имидж в аудиовизуалната индустрия /Изследване на подходите в Кипърската национална телевизия СУВС и видео и гейм индустрията в Кипър/ е подготвено на основание Заповед № РД 38-677/06.11. 2017. на ректора на Софийския университет „Св. Климент Охридски“.

Представеният дисертационен труд на тема: „Управление на човешките ресурси като фактор за медиен и корпоративен имидж в аудиовизуалната индустрия /Изследване на подходите в Кипърската национална телевизия СУВС и видео и гейм индустрията в Кипър/ е разработен съгласно изискванията на ЗРАСРБ, правилника за неговото приложение и университетските академични стандарти и изисквания.

Дисертационният труд от структурна и съдържателна гледна точка отговаря на тематиката, критериите, изискванията и спецификата на научната специалност 3.5. „Обществени комуникации и информационни науки“ и на изискванията за присъждане на образователна и научна степен „доктор“. Основанията за подобно заключение са следните:

- © Дисертационният труд отразява задълбочени научни познания на кандидата в областта на публичните комуникации, корпоративния имидж и на основите на управлението на човешките ресурси.
- © Анализират се условията на организацията и управлението на човешките ресурси и подчертава спецификата на управлението на човешките ресурси в СМИ и неговото значение при изграждането на техния корпоративен имидж.
- © Осъществените научни изследвания убедително потвърждават важноста на отдела за организацията и управлението на човешките ресурси. Промяната води до изграждане на качествено нови модели, връзки и взаимоотношения във всички сектори на управлението.
- © Предложеният дисертационен труд е в обем от 166 страници, позовавайки се на 36 информационни източници, повечето от които са на чужди езици. В структурно отношение дисертационният труд е разработен в съответствие с изискванията за подобен род изследвания във въведение, четири глави, заключение и използвана литература.

Темата на предложената за становище дисертация е изключително актуална и значима. Докторантът умело разглежда и анализира корпоративния имидж и връзката му с управлението на човешките ресурси в медийната среда на Кипър.

Авторът представя важността на отдела за организацията и управлението на човешките ресурси, анализира и изяснява неговите функции и ролята му в управлението и изграждането на корпоративния имидж. Прави проучване чрез анкета сред персонала и мениджърите на телевизионен канал, за да добие реална представа за обстановката, проблемите и спецификата на работната среда, представя резултатите от проучването.

Докторантът потвърждава необходимостта от набиране на висококвалифицирани кадри и експерти в отдела за организацията и управлението на човешките ресурси, които в даден труден момент за компанията може да се окажат нейния спасителен пояс.

Представеният от дисертанта Габриела Христодуло Автореферат отговаря на академичните стандарти и университетски изисквания за публично представяне на научно изследване.

II. Методика на изследване и връзка с поставените цели и задачи на дисертационния труд

Дисертационният труд демонстрира възможностите на дисертанта да прилага съвременни методи и средства при изследване на проблемни задачи. Те се базират на използването на причинно-следствената връзка „фактор – параметри на развитието“, поради което е предпочетено да използва като изследователски инструмент така наречената „качествена анкета“. От методическа гледна точка важно е да се види разликата между компаниите, в които се набляга на правилното управление на човешките ресурси и тези, в които този фактор се подценява; да се открият и начертаят границите на подобрене и усъвършенстване в тази област; да се потърси връзката между показателите на статуса на процеса и показателите за развитие и да се намери подходящ модел на корелационни връзки за да се усвоят успешните практики за управление на човешките ресурси. Тази методология дисертантът използва сполучливо и достига до коректни резултати, отговарящи на целите и задачите на дисертацията.

III. Научни области и проблеми, разработени в дисертационния труд

Дисертационният труд изцяло покрива научната област, заявена в тематичното заглавие. Това обстоятелство се представя в същностната характеристика на труда.

В първа глава на дисертационният труд се акцентира върху основните теоретични концепции, свързани с връзката на корпоративния имидж с управлението и дефиниция на корпоративния имидж. Разгледани са основните фактори, определящи методите, инструментите и техниките, които се използват при разработването на корпоративните стратегии. Фокусът е поставен върху характеристиките и свойствата на имиджа, технологията за изграждане на имиджа, медийния имидж и неговото управление. Особено внимание е посветено на бизнес комуникацията, нейната роля при изграждането на корпоративния имидж и връзката ѝ с управлението на човешките ресурси.

Във втора глава са представени особеностите на управлението на човешките ресурси, като е направен кратък исторически преглед на науката за управлението на човешките ресурси, представена е същността и съдържанието на човешките ресурси, както и основните управленски теории. Анализирани са системата на управлението на човешките ресурси. Разгледани са целите на програмирането, съвременните тенденции в процедурата на избор на човешките ресурси и особеностите на избора на кадри в средствата за масова комуникация. Отбелязана е и оценката на продуктивността на човешките ресурси.

В трета глава е направен анализ на корпоративния имидж и на управлението на човешките ресурси в средствата за масова информация въз основа на проучване и наблюдение на дейността на държавните и частните телевизионни и радиостанции в Република Кипър. Акцентирано е върху кипърската корпорация за радио и телевизионно - Кипърска национална телевизия СУВС и няколко други частни телевизионни канали и радиостанции излъчващи на острова. Дисертантът стига до извода, че управлението на човешките ресурси в държавната телевизия е по-бюрокралично, по-тромаво, с недостатъчно гъвкава и адекватна реакция на промените, държавната телевизия не използва по рационален начин своите служители, не съществува механизъм за правилно разпределение, оценяване и възнаграждение на положения труд, нещо което се отразява отрицателно върху крайния продукт, върху психиката на трудещите се и върху имиджа на канала. Предлага практики, използвани в управлението на човешките ресурси за отстраняване на последиците от липса на стратегия при управлението на човешките ресурси.

Четвърта глава е посветена на видео-гейм индустрията. Като акцент ще посоча практиките, използвани от компанията на видео-гейм индустрията за завладяване на

пазара и значението на човешките ресурси във видео-гейм индустрията за изграждане на корпоративен имидж.

IV. Достоверност на резултатите и анализа и тяхната научно-теоретическа и приложна стойност.

Абсолютна оригиналност в днешно време е малко възможна и дори и най-малкият принос за решаване на някой научно-професионален проблем е огромен принос на всеки изследовател. В глобален план успешно са изпълнени поставените цели и задачи. Като цяло оценката ми за съдържанието на дисертационния труд е положителна. Дисертантът не внася неподходящи факти, използва само съответната информация, тясно свързана с темата, избягва ненужното повтаряне, спазва хармонията в съединяването на отделните части, добре очертава системата от факти, понятия и термини.

Резултатите от изследването не будят съмнение, относно своята висока научна стойност. Те ефективно защитават предмета на дисертационния труд, отнасящ се до възможностите и перспективите за рационално използване на човешките ресурси в различните сфери на обществения живот.

Като цяло установявам, че кандидатът е успял да постигне поставената в дисертационния труд цел.

V. Научни и приложни приноси на дисертационния труд

В дисертационния труд са налице достатъчно доказателства за научно-приложни приноси. Не става дума само за системната експозиция на теории и резултати от изследвания, но и за оригинален, много творчески синтез на съществуващите теории, които повдигат научните хоризонти в тази област. Ключът на успеха е в разрушаването на остарелите философии и разработване на нови парадигми с помощта на високите технологии. Изграждането на корпоративния имидж и репутацията на дадена компания са нейната гаранция за бъдещето.

За правилното изграждане на корпоративния имидж имат значение: отношението и поведението на служителите към клиентите, опитът на компанията и последваща корпоративната социална отговорност, физическата околна среда, финансовото представяне, организация, структура и култура на компанията, качеството на крайния продукт.

VI. Критични бележки

Считам, че дисертантът със своя труд допринася за разширяване и задълбочаване на изследователските търсения в областта на обществената комуникация и в частност в областта на корпоративния имидж и на основите на управлението на човешките ресурси. По същество нямам особени критични бележки.

Дисертантът обаче, трябва да задълбочи своите научни търсения по отношение на спецификата на комуникационните канали в бизнес общуването.

VII. Заключение

Разкритата процедура за придобиване на образователна и научна степен „доктор” отговаря на изискванията, предвидени в Глава втора от ЗРАСРБ (от чл. 8 до чл. 12 включително) и Раздел втори на ППЗРАСРБ (от чл. 24 до чл.34 включително).

Безспорните приноси обогатяват съществуващите знания за отдела за организацията и управлението на човешките ресурси като цяло и отговарят напълно на изискванията на чл.27, ал.1. от ППЗРАСРБ.

Като имам предвид посочените научни и научно-приложни достойнства на дисертационния труд на тема: „Управление на човешките ресурси като фактор за медиен и корпоративен имидж в аудиовизуалната индустрия /Изследване на подходите в Кипърската национална телевизия СУВС и видео и гейм индустрията в Кипър/, както и направените приноси, убедено предлагам на уважаемото жури да присъди на Габриела Христодуло образователна и научна степен „доктор” по научна специалност 3.5. „Обществени комуникации и информационни науки“ (Журналистика-Корпоративен имидж и управление на човешките ресурси).

гр. София, декември 2017 г.

Член на научно жури:
/проф. д-р Ванче Бойков/