

Научна област: 3. Социални, стопански и правни науки  
Професионално направление: 3.3. Политически науки (Публична администрация)  
Факултет: Философски  
Катедра: Публична администрация  
Софийски университет "Св. Климент Охридски"

## С Т А Н О В И Щ Е

От доц. д-р. Ангелина Мирославова Марковска, ВТУ "Св.св. Кирил и Методий" за дисертационния труд  
на **Константина Хатзи** на тема „**Информационни системи в управлението на човешките ресурси като стратегически инструмент за конкурентно предимство в бизнес администрацията**“, представен за придобиване на образователна и научна степен „доктор по политология“, в професионално направление 3.3. Политически науки (Публична администрация)

### I. Кратка характеристика на дисертационното изследване

Представената на вниманието на уважаемото научното жури дисертация на докторантката Константина Хатзи е аналитичен и задълбочен научен труд с подчертана практико-приложна стойност, който фокусира изследователския интерес върху слабо разработената в българското изследователско поле тема за ролята, мястото и най-вече неизползвания в максимална степен потенциал на информационните системи за управление на човешките ресурси в системата на стратегическия мениджмънт, повишаване ефективността на всяка бизнес организация/предприятие чрез оптимизиране на бизнес стратегиите.

Дисертационното изследване се състои от 242 страници активен текст, хармонично допълнен от библиографска справка и приложения, тематично обвързани с практико-приложната добавена стойност на работата, в общ обем от 302 страници. Дисертацията е с класическа структура, включваща четири проблемни глави, концептуално и логически подчинени на основната авторска теза, цели и задачи. Впечатляващ е богатият набор от статистически материал, професионално систематизиран и онагледен посредством таблици и диаграми.

Демонстрирано е отлично боравене с понятийния апарат, широки познания в областта на управлението на човешките ресурси, мениджмънта, целеполагането и стратегическия анализ. Личи ерудицията на докторанта при формулирането на съждения и изводи, както и познаване в дълбочина на управленските процеси в една бизнес организация с нейните силни и слаби страни и акцент върху използването на информационните технологии за управление на човешките ресурси, като инструмент за преодоляване на посочените дефицити в областта.

Методологията, използвана от докторанта е в широк диапазон – от областите на социологията, публичната администрация и политологията. Подходът е подчертано интердисциплинарен и систематичен по отношение на опита на докторантката да очертае проблемните зони, свързани с ролята на информационните системи за управлението на човешките ресурси, като инструмент за трансформиране на бизнес стратегирането, повишаване на бизнес ефективността на фирмите/организациите и оптимизиране на бизнес процесите.

В увода ясно са дефинирани обекта, предмета, целите, задачите, основната изследователска хипотеза, както и използваните изследователските методи. В представената си формулировка, те са защитими и напълно подходящи за подобен род текст. Списъкът с използваната литература включва богат набор от заглавия – достатъчни за написването на коректна в научно отношение дисертация. Източниците са разнообразни и авторитетни. Авторефератът е в обем от 23 стр. и адекватно обобщава съдържанието на дисертацията. Това което аз не откривам е приложена самооценка на докторанта по отношение на научните му научните приноси. Предполагам, че те ще бъдат представени и защитени по време на публичната защита.

## II. Оценка на научно-приложните резултати и приноси на дисертационния труд

По мое скромно мнение, дисертацията на Константина Хатзи се отличава със следните по-значими приносни резултати и достойнства:

1. Дисертационното изследване предлага аналитично и изчерпателно изследване на приложението на различните аспекти на информационните системи в контекста на управлението на човешките ресурси (УЧР) с цел оптимизация на бизнес процесите във всяка организация. В този смисъл то е опит за запълване на вакуума в българското изследователско поле по

отношение на симбиозата между моделите за ефективност на HR мениджмънта с възможностите на информационните система за управление на човешките ресурси в сферата на управлението на бизнес процесите.

2. Направен е исторически преглед на функциите в управлението на човешките ресурси, което позволява да се анализират основни етапи от развитието (HRM) и нейната значимост с оглед на съвременния информационен и все по-технологичен бизнес контекст, и стимулирането на т.нар.електронно/дигитално предприемачество.

3. Разработен е концептуален модел с висока практико-приложна стойност, който стъпвайки върху базисен теоретичен фундамент, предлага системен алгоритъм за тестване на различни работни хипотези по отношение на взаимозависимостта между HRMIS и ефективността на HR мениджмънта, в контекста на бизнес стратегията на една организация.

4. Разкрити и аргументирани с инструментите на социологията и по пътя на емпириката и системния анализ, алтернативни варианти за HRM с активното включване на HRMIS, като на базата на широк набор от количествени изследвания са формулирани предложения за оптимизиране на бизнес ефективността на организациите, разчупвайки традиционно възприетите модели за управление на човешките ресурси, мениджмънт и стратегиране. В този смисъл, дисертационното изследване изпълнява и новаторска, бих казала уникална роля, като стимулира креативното и иновативно осмисляне на HRMIS модела във всеки един аспект от процесите по управление и организация в бизнес сферата, а защо не и в други области от обществено-политическия живот, където човешкият фактор е определящ.

5. Събраният и коректно структуриран и нагледно илюстриран богат статистически материал може да бъде използван като отправна точка при изграждането на работещи и ефективни алтернативни модели за e-HRM "внедрени" в бизнес стратегиите, както и като канава за културна и организационна промяна вътре в самата бизнес организация.

### III. Критични бележки и препоръки

Нямам формално основание за отправяне на критични бележки към рецензирания дисертационен труд, защото те биха били резултат на мои анализи и мнение по разглежданите проблеми.

#### IV. Заключение

Дисертацията *„Информационни системи в управлението на човешките ресурси като стратегически инструмент за конкурентно предимство в бизнес администрацията“*, съдържа изследователски приноси със значима научна, методологична и практическа стойност и съответства напълно на изискванията за присъждане на научната степен „доктор“ по Политология.

#### V. Оценка на дисертационния труд

Давам положителна оценка и препоръчвам на уважаемото жури да присъди на Константина Хатзи образователната и научна степен „доктор по политология“ в професионално направление 3.3. Политически науки (Публична администрация)

9.06.2023 г.

.....  
/Доц. д-р Ангелина Марковска/