



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

С Т А Н О В И Щ Е

От: проф. д-р Поля Стоянова Кацамунска, УНСС, факултет „Управление и администрация“, катедра ”Публична администрация”, Научна специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство”

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.3 Политически науки (Публична администрация)

Автор на дисертационния труд: Константина Хатзи

Тема на дисертационния труд: Информационни системи в управлението на човешките ресурси като стратегически инструмент за конкурентно предимство в бизнес администрацията

Основание за представяне на становището: Участие в състава на Научно жури съгласно Заповед № РД-38-251 от 16.05.2023 г. на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“

1. Информация за дисертанта и обща характеристика на представения дисертационен труд

Авторът на дисертационния труд е редовен докторант в докторска програма по Публична администрация с обучение на английски език към Факултета по Философия на СУ „Св. Климент Охридски“.

Трудът е разработен в обем от 270 страници и се състои от увод, изложение в четири глави (заклучението е включено в последната глава) и подробен списък на използваните източници, който включва множество заглавия на английски език и 6 интернет сайта (с.243-269). Към разработката са приложени Анкетна карта, разработена от автора и Декларация за оригиналност. Съдържанието на главите е разпределено в отделни параграфи, като основният текст съдържа 49 таблици и 86 диаграми.

Фокусът на разработката е свързан с основния проблем на изследването, формулиран чрез въпроса дали чрез прилагане на информационни системи за управление на човешки ресурси компаниите са в състояние да елиминират производствените процеси, които не добавят стойност и да прехвърлят тази полза на своите клиенти, служители и акционери. При това положение дисертационният труд се занимава със стойността на информационните системи за човешки ресурси (HRMS) за функционирането на бизнеса и неговата основна цел е да се изследва въздействието на Стратегията на информационните системи за управление на човешки ресурси (Human Resource Information Systems - HRMS) при Управлението на бизнес процеса (Business Process Management – BPM) (с.4).

Добре аргументира е актуалността и необходимостта от подобни научни разработки. От една страна, изследванията за това как възприемането на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) влияе върху производителността на управлението на бизнес процесите (BPM) са ограничени, а от друга, връзката между възприемането на HRMS и изпълнението на HRM е нововъзникваща област на изследване.

Използваният комплексен инструментариум от изследователски методи съответства на спецификата на разглежданата проблематика. По своята същност това е количествено изследване, а методологичният подход, който авторът прилага за измерване и оценка на стратегическите ефективности на HRMS, е Балансираната отчетна карта с показатели (Balanced Scorecard – BSC). Изследването на автора е осъществено чрез специално разработен въпросник, включващ 19 въпроси. Въпросникът се състои от отделни части, които изследват специфични аспекти на прилагането на управлението на човешките ресурси от гръцките компании (132 с). Уместен е подборът на компаниите, включени в изследването, които са предимно големи предприятия от различни сектори и различни географски области на Гърция.

Кратката характеристика на дисертационен труд ми дава основание да заключа, че концептуалната рамка на изследването е добра основа за неговото успешно провеждане.

2. Анализ на разработката и оценка на научните резултати

Структурата на разработката съответства на поставените цел и задачи и следва да бъде оценена положително. Тя се базира на добре изградена логика за разгръщане на изследването с цел да се докаже основната теза на автора.

Първата глава (с.1-40) представя теоретичния подход на управлението на човешките ресурси и информационните системи и подробно разглежда съвременните информационни системи за управление на човешките ресурси, техните възможности, функции, приложение, критични фактори, влияещи върху

процеса на избор на система, както и алтернативни модели на управление на човешките ресурси като аутсорсинг и e-HR.

Втората глава (с.41-78) акцентира на ползите за всеки бизнес от използването на информационни системи за управление на човешките ресурси и връзката между управлението на човешките ресурси и оперативната ефективност. Отделено е специално внимание да се изясни концепцията за оперативна ефективност и проблемите на нейното измерване.

Специален акцент в становището поставям върху трета глава на труда (с.79-231). В нея са представени изследователските хипотези и рамката на извадката от проведеното изследване, както и неговата методология. Авторът е направил описателен анализ на резултатите от изследването. Анализът се фокусира върху правилното представяне и обработка на събраните данни. В този контекст трябва да се отбележи особената трудност в това изследване, която се определя от характера на гръцките компании с различни размери и сектори и тяхната сдържаност при споделянето на своите резултати и данни.

В последната глава (с.232-242) са изложени и проверени хипотезите от изследването и подробно са представени заключенията от изследването. Най-общо казано, резултатите допринасят за цялостната оценка на стратегията на гръцките компании относно управлението на човешките ресурси като се предлагат конкретни стратегии към бизнес администрациите, за да се възползват от потенциала на технологиите по-ефективно.

3. Обща оценка на научните и научно-приложни приноси

Основният извод, който може да се направи е, че изследването на Константина Хатзи се отличава със задълбоченост и сериозност. Според мен, в изследването се съдържат определени научни и научно-приложни приноси и те отразяват постиженията на изследователския труд. Като цяло считам, че приносите са резултат от научно-изследователската дейност на автора.

Несъмнено с тази разработка се обогатява теорията и практиката, свързана с изследването на стойността и значението на информационните системи за човешки ресурси (HRMS) за функционирането на бизнеса. Възприемането на информационни системи в управлението на човешките ресурси се превръща в основен подход, който пряко засяга както качеството, така и количеството на продукция, генерирана от съвременните предприятия. Освен това, следва да се подчертае, че по отношение на ефективността на HRM изследването предлага и специфичен модел, който е синтез на по-ранни модели и отчита специфичните особености на HRM, както и възможностите на технологията. Важно постижение на изследването е, че дава и редица насоки за бъдещи изследвания на бизнес стратегията в управлението на човешките

ресурси, които биха допринесли както за управлението на гръцките компании, така и за допълване и обогатяване на натрупаното познание за бизнес стратегията.

4. Оценка на автореферата и публикациите по дисертацията

Авторефератът е в обем от 24 страници и представя синтезирано съдържанието на дисертационния труд. Той съдържа необходимите атрибути. В него адекватно е отразено съдържанието на изследването и коректно са представени научните резултати. През 2022 г. по темата на дисертацията са направени 3 публикации, две от които са публикувани в електронното списание Публични политики.BG (Public Policy.BG, ISSN 1314-2313) и една в Научни трудове на УНСС (ISSN online: 2534-8957). Чрез тях е осигурена необходимата публичност на изследователския процес във връзка с изследваната проблематика.

5. Лични впечатления

Не познавам лично авторът на дисертацията - Константина Хатзи и съм напълно безпристрастна по отношение на научната ми преценка за нейната разработка. Убедена съм в нейните качества на изследовател. Оценка ми за представената разработка е изцяло положителна. Това ми дава основание да формулирам категорично заключение, както и конкретно предложение към членовете на Научното жури.

Заклучение

Въз основа на посоченото по-горе, считам, че на дисертационния труд следва да се гледа като на завършено научно произведение. След запознаване с представените материали, анализ на тяхната значимост и съдържащи се в тях приноси, давам своята положителна оценка за работата на Константина Хатзи. Представеният дисертационен труд отговаря на критериите в Закона за развитие на академичния състав и Правилника за неговото приложение. Това ми дава основание да предложа на членовете на Научното жури да присъдят образователна и научна степен „доктор” на Константина Алкивиадис Хатзи по професионално направление 3.3. Политически науки (Публична администрация)

14 юни 2023 г.

София

Подпис:

(проф. д-р Поля Кацамунска)