

## СТАНОВИЩЕ

От проф. дпсн Снежана Илиева,  
Катедра “Социална, трудова и педагогическа психология”, СУ “Св. Климент  
Охридски”

относно дисертационен труд на Биляна Цветанова Александрова на тема:

### **„ ПОДХОДИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ЗА ФОРМИРАНЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННО ГРАЖДАНСКО ПОВЕДЕНИЕ”**

#### ЗА ПРИСЪЖДАНЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН „ДОКТОР“ ПРОФЕСИОНАЛНО НАПРАВЛЕНИЕ 3.2. ПСИХОЛОГИЯ (ТРУДОВА ПСИХОЛОГИЯ)

Развитието и управлението на човешките ресурси стават водещи в организационните науки и добиват все по-голяма теоретична, изследователска и приложна значимост в последните десетилетия на фона на нарастващите промени в характера на труда, на глобализацията и работата в межкултурна среда, на новите изисквания, които се поставят относно функциите и ролите на специалистите по човешки ресурси. Променящата се роля на управлението на човешките ресурси като значим фактор, който може да осигури ефективност и организационно развитие, е добре установена във високоразвитите и конкурентните икономики, но все още е в процес на установяване, стабилизиране и развитие в национален контекст. Въпреки нарастващия брой специалисти и отдели по човешки ресурси в български организации, все още доминира традиционна представа за ролята на специалистите по човешки ресурси, като тя се свежда главно до администриране на персонала, разширява се към подбор и в по-успешните и напреднали компании като мениджмънт и организационна култура и развитие организации обхваща оценка на изпълнение, подобряване и промени в работата, обучение на служителите и развитие на лидерски компетентности.

В това отношение дисертационният труд има висока теоретична и практическа стойност, тъй като е насочен към проучване на спецификата и тенденциите в управлението на човешките ресурси и позволява да се констатира в каква степен подходите за управление съответстват и се вписват във водещите тенденции и практики.

Наред обаче с въпроса за подходите за управление на човешките ресурси, в дисертацията се разглежда още един значим проблем, който доминира в трудовата и организационната психология в последните 20-30 години и който все още има нужда от проучване и въвеждане на практически подходи за неговото формиране, а именно - формиране и поддържане на форми на доброволно и активно поведение на служителите в работата. Организационното гражданско поведение е изследвано в различни перспективи, но има малко или по-скоро липсват изследвания, които да установят кои подходи и практики за УЧР допринасят за неговото формиране.

От тази гледна точка в дисертацията освен двата основни изследователски пласта, а именно - подходите и практиките за УЧР, от една страна, и проявите на организационно гражданско поведение, от друга страна, се търсят взаимозависимостите между тях с цел да се отговори на въпроса какво

могат да правят мениджърите и специалистите по УЧР, за да повишат както трудовото изпълнение, така и да развият висока активност, просоциално поведение, поемане на инициативност и участие в организационния живот.

Дисертацията е с обем от 243 страници и е структурирана във Въведение, четири глави, обобщение, заключение, библиография и приложения. Използвани са 249 литературни източници, от които 30 на български, а останалите на английски език, като доминират публикации в научния периодичен печат от последните години.

Първите две глави са насочени към теоретичен анализ на разглежданите проблеми. При анализа на подходите за УЧР са разгледани водещите постановки и дефиниции относно същността на УЧР, областите, които се включват в него, както и различните модели и начини за прилагане. Моделите за УЧР се разглеждат в контекста на организационната ефективност, като трябва да се подчертае, че се анализират не само компонентите, които съставят и определят спецификата на подходите за УЧР, но и се проследява динамиката и променящата се роля на УЧР в съвременността. Значителен интерес представлява сравнението между традиционните и съвременните подходи за УЧР, разграничаването на персонал и човешки ресурси като специфичен фокус на управление и изисквани компетентности от специалистите, които работят в тази сфера. Очертани са краткосрочните и дългосрочните перспективи и стратегически подходи и ориентации в УЧР и се аргументира необходимостта от психологически знания и компетентности в сферата на УЧР и особено в такива релевантни за УЧР области като подбор, оценка на изпълнението, обучение и развитие на персонала.

Организационното гражданско поведение е другият основен фокус на дисертационния труд, като са разгледани историята на възникването му, водещи изследователски тенденции и резултати в чуждестранната и българската психология и са анализирани неговите детерминанти. Факторите и предпоставките за поява на гражданско поведение са критични, за да може да се въведат практически подходи за неговото формиране, като са подчертани както личностните детерминанти, така и ситуационни и позиционни детерминанти. Отчитането на съвкупността от личностни, когнитивни, емоционални предпоставки, нагласи към работата, характеристики на работата, лидерски стилове, организационна култура и други фактори на организационната среда разкрива сложното взаимодействие между факторите, които имат значение на организационното гражданско поведение.

Теоретичният анализ е прецизно изпълнен и служи като добра отправна точка впоследствие за постановката на изследването и дефинирането на цели, задачи и хипотези. Дизайнът на изследването, описан в трета глава, дава представа относно използвания инструментариум, статистическите методи, извадката и основните изследователски допускания и търсения на докторантката. Използвани са както методи с установени психометрични качества за измерване на организационното гражданско поведение, така и за целите на настоящето изследване са приложени, адаптирани и валидизирани методи за изследване на подходите и практиките за УЧР. Дадени са доказателства за психометричните качества на използваните методи, които позволяват да се установят надеждни и релевантни за практиката данни. Статистическите данни са илюстрирани графично и са интерпретирани в синхрон с водещите теоретични постановки.

В четвърта глава последователно са описани резултатите от дескриптивната статистика, от дисперсионния, корелационния и регресионния анализи. Установени са различията в изследваните феномени според демографски различия, но тук водещо значение имат резултатите, които разкриват спецификата в УЧР и проявите на организационно гражданско поведение в различните сектори и типове организации. В това отношение може да се подчертае, че изследването позволява да се установят съществените разлики в стратегическите подходи и конкретните практики за УЧР, които варират според сектора, като се констатира, че те са най-развити и такива сфери като ИТ сектора, финансовата сфера и компаниите и агенциите, които предлагат услуги и консултации в сферата на човешките ресурси. Основните тенденции в стратегическите подходи и работещите практики в тази сфера могат да служат като своеобразен бенчмаркинг и да задават и насочват насоките за подобряване при организации от останалите сфери на дейност.

Основната цел на дисертацията е всъщност да установи влиянието и ролята на УЧР за формиране на организационно гражданско поведение, като резултатите безспорно доказват, че ако организациите искат да отидат отвъд задължителното трудово изпълнение и поведение, те трябва да приложат съвременни подходи и практики, които да отчитат дългосрочната перспектива в УЧР, ролята на психологическия договор, промяна във функциите и компетентностите на специалистите по УЧР.

Авторефератът и приносите са в пълно съответствие със съдържанието на дисертационния труд. Докторантката има множество публикации на български и английски език у нас и в чужбина, което доказва професионалните ѝ качества и постижения. В публикациите са отразени както теоретични, така и емпирични резултати, които позволяват да се оцени тяхната актуалност и приложимост в реален организационен контекст и допринасят за практиката и консултирането на сферата на управлението и развитието на човешките ресурси.

Като научен ръководител на Биляна Александрова държа да подчертая нейната методичност, задълбоченост и коректност, които я правят изграден изследовател. Смятам, че тя притежава професионален и личностен потенциал за реализация в сферата на организационната и трудовата психология и показва качества за научно-изследователска колегиалност и взаимодействие.

В заключение: Дисертацията съответства на най-високите критерии за получаване на образователната и научната степен “доктор”. Налице е задълбочен теоретичен анализ, демонстрирани са умения за постановка, провеждане на изследване, анализ и интерпретация на резултатите и извеждане на препоръки, които имат стойност за управлението и развитието на човешките ресурси и са необходими и полезни за специалисти и консултанти в тази сфера. Това ми дава основание с убеденост да предложа на уважаваното научно жури да присъди на Биляна Александрова образователната и научната степен “доктор”.

08.01.2018 г.

Проф. д.пс.н. Снежана Илиева