

СТАНОВИЩЕ

за дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен
“Доктор”,

професионално направление 3.7 Администрация и управление

Тема: *„Корпоративни стратегии и програми за благополучие на служителите – фактор за повишаване на ефективността на организацията“*

Докторант: Деница Димитрова Андонова

Научен ръководител: проф. д.с.н. Цветан Давидков

Изготвил: Доц. д-р Йоана Павлова, Технически университет- София

Актуалност на проблематиката.

Технологичното развитие, навлизането на изкуствения интелект, появата на нови професии динамизират пазара на човешки капитал. Поставя се акцент върху човешкия фактор като се обвързва личностното удовлетворение на работното място с благополучието на компанията. В този смисъл дисертационният труд изследва актуални въпроси като благоденствие, удовлетворение, кариерно развитие, баланс между личен и професионален живот на служителите като неразривна част от успеха на компанията.

Структура на дисертационния труд.

Дисертацията е в обем 210 стандартни страници и е структурирана в увод; три глави с прилежащите им раздели и подраздели; заключение с изводи и препоръки, резюме, информационни източници и 4 броя приложения. Онагледена е с 27 таблици и 24 фигури. Списъкът на литературата включва 234 заглавия, от които 47 на кирилица и 187 на латиница.

Характеристики на съдържанието.

В увода на дисертационния труд последователно и логично са изложени основни постановки, очертаващи актуалността на темата. Посочени са някои съществени теоретични предпоставки за анализиране на темата. Детайлно, компетентно и коректно са формулирани предмета, целта, задачите и хипотезите на изследването, което е белег за професионален изследователски подход.

В първа глава на дисертационния труд е осъществено обстойно теоретично проучване и критичен анализ на множество актуални литературни източници, което дава възможност на докторантката да стигне до значими за емпиричното изследване изводи и обобщения. Въведени и обяснени са основните понятия, теории и модели, свързани с корпоративното благополучие. Разгледани са видовете благополучие (Физическо; Емоционално; Социално; Финансово; Духовно; Интелектуално; Награди и признание; Кариерно развитие) и основни подходи към КБ (Оценка и одит; Подходи за промяна; Практически подход на място; Развитие на подходяща култура). Специално внимание е отделено на корпоративните стратегии и програми за благополучие на служителите и ползите от тях като се търси тяхната обвързаност с факторите за ефективност на компаниите.

Във втора глава на дисертационния труд е представен модел, въз основа на който е изследвано влиянието на корпоративните програми за благополучие на служителите върху елементи на организационната ефективност. Създаденият инструментариум се фокусира върху шест скали: наличие/информираност, полезност, лично благополучие, социално благополучие, участие, позитивни ефекти.

В трета глава на дисертационния труд е представен профилът на емпирично проведеното изследване. Докторантката е изследвала 484 лица.

Резултати са коректно статистически обработени и са изведени важни заключения и препоръки. Според изследването КПБС носи позитивни ефекти за компанията, което може да е предпоставка за работодателите да развият КПБС. Важно е при въвеждането на КПБС да се отчитат факторите полезност и личностно благополучие, за да може да се предложат адекватни за служителите инициативи.

Ценността на изследването се състои в това, че разкрива, макар и частично, как се третира темата за благоденствието на персонала в нашата страна. Сред основните констатации е слабата заинтересованост на компаниите към КБ и на специалистите по УЧР. Осъзнаването на ползите от КБ и успешното внедряване на КПБС би могло да реши част от трудностите в сферата на човешките ресурси като текучество на персонала, мотивация на персонала, привличане и задържане на таланти и др.

Много добро впечатление прави убедително изразената лична позиция на докторантката, защитена със съответни позовавания, логични разсъждения и изводи. Анализите, разсъжденията и обобщенията след всеки раздел издават отлично познаване, както на темата така и на способността да работи със статистически данни и техният анализ.

Приноси на дисертационния труд

Дисертационният труд се отличава с ясна структура и логично изложение, което обобщава мащабен обзор на литературни източници.

Разработен и апробиран е модел за влиянието на КПБС върху ефективността на организациите.

Изведени са практически ориентирани подходи и насоки за повишаване на ефективността на организациите въз основа на използване инструментариума на КБ.

Заключение:

В представения от Деница Андонова дисертационен труд са получени редица значими резултати с научен и научно приложен характер. Считаю, че той отговаря на изискванията за научна и образователна степен „доктор“ и е в съответствие със Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), на Правилника за приложение на ЗРАСРБ и на Правилника на СУ „Св. Климент Охридски“ за прилагане на ЗРАСРБ. Това ми дава основание да предложа на Научното жури да присъди на Деница Андонова научна и образователна степен „доктор“ в професионално направление 3.7 Администрация и управление.

Дата: 04.08.2022 г.

Член на научното жури:

(доц. д-р Йоана Павлова)

OPINION

On dissertation submitted in particular fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the scientific field 3.7 Administration and Management

Author of dissertation thesis: Denitsa Dimitrova Andonova

Title of the dissertation thesis: "Corporate strategies and programs for employee well-being - a factor in increasing the effectiveness of the organization"

Scientific supervisor: Prof. Ph.D. Tsvetan Davidkov

Member of the scientific jury: Assoc. Prof. Yoana Petrova Pavlova, PhD, Technical University of Sofia

Actuality of the issue

In recent years, we have witnessed significant changes in the social, cultural, political, and economic spheres, which develop new concepts of labour, emphasizing on the well-being of employees at the companies. Technological development, the introduction of artificial intelligence, the emergence of new professions are dynamizing the labour market. Emphasis is put on the human factor, linking personal satisfaction at the workplace with the well-being of the company. In this sense, the dissertation examines current issues such as satisfaction, career development, balance between personal and professional life of employees as an integral part of the company's success.

Structure of the dissertation

The dissertation has a volume of 210 standard pages and is structured in an introduction; three chapters with their sections and subsections; conclusion, summary, information sources and 4 appendices. It is illustrated with 27 tables and 24 figures. The list of literature includes 234 titles, of which 47 are in Cyrillic and 187 are in Latin.

Content Features

In the introduction of the dissertation, the main statements outline the significance of the topic. Some essential theoretical prerequisites for analyzing the topic are indicated. The subject, purpose, tasks and hypotheses of the research paper are formulated competently and correctly, which is a sign of a professional research approach.

In the first chapter, a thorough theoretical study and critical analysis of numerous up-to-date literary sources is carried out, which enables the doctoral student to reach conclusions and generalizations that are significant for the empirical research. The first chapter focuses on the main concepts, theories and models related to corporate well-being. The types of well-being (Physical; Emotional; Social; Financial; Spiritual; Intellectual; Rewards and recognition; Career development) and main approaches to Corporate well-being (Assessment and audit; Approaches to change; Practical approach on the ground; Development of an appropriate culture) are examined. Special attention is given to corporate strategies and programs for the well-being of employees and their benefits, looking for their connection with the companies' performance factors.

In the second chapter of the dissertation, a model is presented, based on which is studied the influence of corporate programs for well-being of the employees such as an element of the effectiveness of the organization. The created toolkit focuses on six scales: presence/awareness, usefulness, personal well-being, social well-being, participation, positive effects.

In the third chapter of the dissertation, the profile of the empirically conducted research is presented. 484 people has participated in the research. The results are correctl processed and important conclusions and recommendations are made. According to the research, CPWE brings positive effects for the company, which may be a prerequisite for employers to develop CPWE. It is important to take into account the factors of usefulness and personal well-being when introducing the CPWE, in order to be able to offer initiatives that are adequate for the employees.

The value of the research lies in the fact that it reveals, albeit partially, how the topic of staff welfare is treated in our country. One of the main findings is the low interest from the companies and HR specialist in the corporate well-being strategies. Realizing the benefits of CW and successfully implementing CPWE could solve some of the difficulties in the field of human resources such as turnover, staff motivation, attracting and retaining talent, etc.

A very good impression is made by the convincingly expressed personal position of the doctoral student, defended with relevant references, logical statements and conclusions. The analyses, reflections and summaries after each section reveal an excellent knowledge of both the subject and the ability to work with statistical data.

Dissertation Contributions

The dissertation is distinguished by a clear structure and a logical exposition that summarizes a large-scale overview of literary sources.

A model for the impact of CPWE on the effectiveness of organizations has been developed and tested.

Practically oriented approaches and guidelines are created that could be used to increase the effectiveness of organizations.

Conclusion:

In the presented by Denitsa Dimitrova Andonova dissertation work numbers of significant results with scientific and scientifically applied character have been obtained. I believe that the doctoral thesis meets all requirements for scientific and educational degree "Doctor of Philosophy" and it is in accordance with the Law on the Development of Academic Staff in the Republic of Bulgaria(LDASRB), Regulations that govern the implementation of the LDASRB and the Regulations of the Sofia University "St. Kliment Ohridski" for the application of the LDASRB. This gives me the reason to propose to the Scientific Jury to award Denitsa Dimitrova Andonova the scientific degree "Doctor of Philosophy" in the professional field 3.7 Administration and Management.

Date:

04.08.2022

Jury Member:

Assoc. Prof. Yoana Pavlova, PhD