

РЕЦЕНЗИЯ

от доц. Д-р Мария Коцева-Тикова

член на научното жури

на дисертационния труд на **Константина Хатзи**

на тема **„Информационни системи в управлението на човешките ресурси като стратегически инструмент за конкурентно предимство в бизнес администрацията“**

за придобиване на образователната и научна степен „Доктор“

по професионално направление 3.3. Политически науки (Публична администрация) с обучение на английски език

1. КРАТКИ БИОГРАФИЧНИ ДАННИ

Константина Хатзи е родена на 19.03.1979 г. Завършила е висше образование по икономика в Panteion University of Social & Political Sciences през 2003 г., а през 2016 г. придобива магистърска степен по информатика и телематика от Harokopio University. От 2020 г. е зачислена като докторант в катедра Публична администрация на СУ „Св. Климент Охридски“ с научен ръководител проф. дпн Годор Танев.

Константина Хатзи има практически опит в областта на информационните технологии и прилагане на софтуерни решения от 2004 г. Участвала е в семинари с подобна тематика.

Константина Хатзи е представила свое изследване в областта на дисертацията на конференция на тема Публичното управление след 2020 г.: Какво знаем когато нищо не знаем?, организирана от катедра Публична администрация на СУ „Св. Кл. Охридски“ през 2021 г.

Написала и публикувала е 3 статии през 2022 г., като две от тях са в онлайн списание *Публични политики.bg* на катедра Публична администрация и една статия в *Научни трудове на УНСС*, което е рецензирано научно издание на Университета за национално и световно стопанство, София.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА НА НАУЧНАТА И НАУЧНО-ПРИЛОЖНАТА ПРОДУКЦИЯ НА ДИСЕРТАНТА

Константина Хатзи е представила дисертационен труд на тема „Информационни системи в управлението на човешките ресурси като стратегически инструмент за конкурентно предимство в бизнес администрацията” в обем от 302 с., състоящ се от увод, три глави, заключение, библиографска справка от над 700 източника и 6 интернет сайта, като в приложение е въпросник, чрез който докторантът доказва изследователските си хипотези.

В първата глава от дисертацията се представят теоретичния подход за управлението на човешките ресурси и информационните системи. Дава се ретроспективен анализ на управлението; категориите на системите и техния потенциал в зависимост от сложността им, влияещите фактори и проблемите, възникнали по време на внедряването на такива системи. Прави се преглед на съвременните информационни системи за управление на човешки ресурси, техните възможности и функции, приложението и критичните фактори, които влияят върху процеса на подбор на системата, алтернативни модели на управление на човешките ресурси, като аутсорсинг и e-HR.

Във втората глава са идентифицирани ползите от прилагането на информационните системи за управление на човешки ресурси; връзката между управлението и оперативното изпълнение. Изяснява се концепцията за оперативното изпълнение и неговото измерване. В главата се поставя оперативната стратегия за човешките ресурси в по-широката рамка на стратегията, накратко се изяснява произхода на стратегията за управление на човешките ресурси, разглежда се връзката между оперативната стратегия за управление на човешките ресурси и бизнес (конкурентната) стратегията. Оценяват се ползите за бизнеса от привеждането в съответствие на неговата стратегия с бизнес процесите.

В трета глава са представени методи, чрез които компаниите могат да измерват и оценяват ефективността на HRMS; описана е Balanced Scorecard, която е избрана като методология за измерване и управление на стратегическото изпълнение на HRMS.

Анализирант се отговорите на въпросник, като са представени заложените изследователски хипотези, рамката на извадката и методологията на изследването. Анализът се фокусира върху подходящото представяне и обработка на данните, събрани чрез въпросник. Докторантът прилага факторен анализ към данните, представени в предходните глави. Целта на анализа е да се разпределят в групи представените променливи и да се изразят в подходящ формат с качествено значение.

В заключителната част са представени факторите, произтичащи от прилагането на техниката за факторен анализ, и са обобщени резултатите от поредица от тестове за доказване на изследователските хипотези.

Целта на изследването в дисертационния труд е коректно дефинирана, а именно да се изследва въздействието на „Стратегията на Информационните системи за човешки ресурси (Human Resource Information Systems - HRMS)“ по пътя на „Управлението на бизнес процеса (Business Process Management - BPM)“. Докторантът прилага коректно изследователския метод на анкетна карта, върната с отговори от мениджъри на 323 големи компании в Гърция. Извършеният анализ доказва поставените хипотези. Прилагането на подхода на Balanced Scorecard в анкетната карта демонстрира оригиналност с оглед постигане на поставената цел.

Хатзи има 3 научни публикации - статии по проблеми, свързани с темата на дисертацията. Проблематика, която докторантът анализира в тях, е значението на информационните системи за управление на човешките ресурси, оутсорсинга и неговото място в компаниите, както и стратегическите подходи при HRMS.

Дисертацията, авторефератът към нея, публикуваните статии и представените документи отговарят на законовите и подзаконовите изисквания за защита на докторска степен. Цялостната научна дейност и продукция на Константина Хатзи се характеризира със задълбочено познаване на изследваната проблематика, с владение на статистически методи за конструиране на въпросник и неговото коректно анализиране и обобщаване, с прилагане на научния подход и методология в изследователския процес.

3. ОСНОВНИ ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАНТА:

Дисертационният труд на Константина Алкивиадис Хатзи показва компетентността на докторанта в областта на научните изследвания и способността за изпълнение на научни задачи. Тя концептуализира и успешно прилага изследователски техники. Анализирала е огромно количество научни статии и ги е систематизирала, за да идентифицира основните изследователски въпроси по отношение на приложението на системите за управление на човешките ресурси и връзката с различни аспекти на бизнес резултатите. Въз основа на поставени от нея хипотези докторантът структурира въпроси, за да тества резултатите и да определи как мениджъри в гръцки компании възприемат системите за управление на човешките ресурси.

Достоинствата и приносът на дисертацията са следните:

Първо, изборът на темата. Темата е актуална и дава възможност за теоретични и практически предизвикателства. Докторантът е изучил огромен брой ресурси и успешно ги е организиран, за да развие изследователската си цел и да докаже хипотезата. Нейният принос е в доразвиване на темата за възприемането на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) и влиянието им върху производителността на Управлението на бизнес процесите (BPM) и в разработване на специфична тема, която не е развита – каналите за въздействие на HRMS върху ефективността и представянето на компаниите при HRM.

Второ, интердисциплинарност на проблема: Докторантът успешно се занимава с теории за управление на човешките ресурси, теории за корпоративното развитие, особености на информационните системи, както и разработване на стратегии и интеграция в управлението на човешките ресурси. Тя демонстрира задълбочени познания в областите и умение да анализира проблема в неговата многоаспектност.

Трето, подходът за реализиране на изследователската цел: Докторантът показва иновативен подход към проблема за управление на човешките ресурси. Тя изследва широк спектър от особености, повлияни от информационните системи за управление на човешките ресурси, и идентифицира дори малки въздействия на информационните системи за управление на човешките ресурси. Докторантът се опитва да отчете влиянието не само върху самото управление на човешките ресурси, но и върху

представянето – клиенти, пазари, финанси. Прилаганият метод е подходящ и напълно описан – тестван е, представени са слабостите и констатациите са коректно доказани. Резултатите от проучването разкриват как мениджъри в гръцки компании прилагат HRM и конкретни действия за развитие и управление на взаимоотношенията с техните служители. Предлага се да се преодолее обичайното използване на интернет като друг канал за събиране на информация и да се търси приложението му за взаимодействие и интерактивна комуникация със служителите. HRMS са средството, което бизнесът може да прилага, като отчита новите електронни правила, които съставляват един напълно нов неизследван бизнес „пейзаж“.

4. КРИТИЧНИ БЕЛЕЖКИ И ПРЕПОРЪКИ

Имам конкретни бележки и препоръки, които съм структурирал в три точки:

1. Изложението в първата и втората глава е твърде обширно и е възможно да се обобщят голяма част от описателните елементи, както и дескриптивните статистически процедури, за да се постигне по-концентрирано изложение.
2. В библиографията са изредени над 700 литературни източници, като част от тях не са цитирани в текста на дисертацията. Списъкът е необходимо да представи научните ресурси, които са приети или оспорени от автора в дисертацията, и няма нужда да илюстрира цялата научна продукция на отделни автори.
3. В трета глава се анализират отговори от 323 представители на големи гръцки компании на мениджърски позиции относно въпроси, структурирани в няколко направления, очертани от Balanced Scorecard. Резултатите от анализа на отговорите представят на практика разбирането на анкетиранията за влиянието на системите за управление на човешките ресурси върху различни аспекти от дейността на компания, вкл. върху специфични сфери на представянето (финансови показатели и клиенти). Това поражда въпроса доколко анкетиранията лица притежават конкретна информация, на която да базират отговорите си, а не са водени от личното си усещане за измеренията на представянето. Това е и моят въпрос към докторанта и към нейната бъдеща работа в сферата на системи за управление на човешките ресурси.

Отбелязаните бележки не намаляват достойнства на дисертационния труд, а целят да допринесат за осмисляне на специфични аспекти от анализа и задълбочаване на научното изследване в бъдеще.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вземайки пред вид много доброто научно ниво на представения дисертационен труд, значителните научни и научнопрактически приноси в него, научните постижения и професионалния опит на дисертанта в областта на информационните технологии **ПРЕДЛАГАМ** на Уважаемото научно жури да присъди научната и образователна степен “Доктор” на **Константина Хатзи**.

24.06.2023 г.

РЕЦЕНЗЕНТ:

/доц. Д-р Мария Коцева-Тикова/