

СТАНОВИЩЕ

за дисертационния труд на Райна Пехливанска,
редовен докторант в професионално направление 3.7. Администрация и
управление
на тема „Управление на хора и екипи при дистанционна работа
(във виртуална среда)“,

От доц. д-р Ирина Руменова Георгиева,
Доцент по 3.7 Администрация и управление,
Катедра Правни и хуманитарни науки, Стопански факултет,
Технически университет – София,
член на Научното жури
със Заповед No. РД 38-284/03.06.2024 г.на Ректора на СУ „Св. Кл. Охридски“

1. АКТУАЛНОСТ НА РАЗРАБОТЕНИЯ В ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД ПРОБЛЕМ

Предложеният дисертационен труд се състои от увод, три глави, заключение, списък на информационните източници, и приложения. Основният текст е в обем 179 страници. В дисертационния труд се съдържат 32 таблици и 31 фигури.

Представеният дисертационен труд разглежда и изследва влиянието на дистанционната работа върху представянето на служителите, като се фокусира върху предпочитанията на служителите относно конкретни модели на работа. Целта е да се установи емпирично какво е влиянието на отдалечената работа върху фактори като производителност, баланс между работата и личния живот, гъвкавост и автономност на служителите.

Считам, че тематиката на дисертационния труд придобива особена значимост след Пандемията от Ковид-19, която в значителна степен пренастрои начина на функциониране на организациите, но и нагласите и предпочитанията за работа на служителите. По време на пандемията от Ковид-19 масово се въвежда дистанционният начин на работа, същевременно обаче липсват достатъчно данни, както за позитивните (подобрен баланс между работа и личен живот, намалени нива на стрес, гъвкавост, автономност), така и за негативните ѝ ефекти върху служителите (управление на времето, проблемни лични граници, чувството за изолираност, здравословни проблеми, намалени възможности за кариерно развитие). Изложеното до тук дава основание да се заключи, че темата на дисертацията е актуална и социално значима и се отличава с научно-приложна и практическа стойност.

2. СТЕПЕН НА ПОЗНАВАНЕ СЪСТОЯНИЕТО НА ПРОБЛЕМА

Първа глава представлява теоретико-методологичен анализ на дистанционната работа. Разглеждат се определенията за дистанционна работа, прави се сравнение с други понятия, които се използват като синоними или близки на нея. Идентифицирани са предимства и недостатъци на дистанционната работа. Дефинират се понятийните индикатори, които са

предмет на изследване с цел изясняване ефектите от дистанционната работа, а именно представяне (производителност), баланс работа – личен живот, гъвкавост и автономност. Втора глава представя методологията и методиката на изследването. В резултат на приложения факторен анализ се достига до 5 (впоследствие 4) измерителя на хибридният и дистанционен модел на работа. В трета глава са изложени резултатите от проведеното изследване, като са направени анализ и дискусия на получените данни. Представена е и гледната точка на работодателите, като темата за хибридният и дистанционен модел на работа е пречупена през управленските, правните и психологическите ѝ аспекти. В главата са обобщени резултатите от емпиричното изследване, показващи, че работата от разстояние е умерено свързана с производителността/представянето на служителите. Дистанционният начин на работа има положителен ефект върху баланса между работа и личен живот на служителите (връзката е слаба към умерена). Работата от разстояние има положителен ефект върху гъвкавостта на служителите (връзката е слаба към умерена). Работата от разстояние има положителен ефект и върху автономността на служителите, но връзката е много слаба. Относно предпочитания модел на работа респондентите заявяват предпочитания за работа предимно или изцяло от разстояние. Сред изследваните се наблюдава голямо съответствие между заявените предпочитания и мястото, на което те в действителност работят. На фона на силно позитивните нагласи към отдалечена работа на служителите, мениджърите изразяват по-критична гледна точка към нея, поради техни наблюдения върху екипите и възможни негативни влияния върху производителността, сътрудничеството, въвеждането на нови сътрудници, поддържането на организационната култура, намалената креативност и иновации.

Научно-изследователската и приложно-практическа стойност на дисертационния труд е по посока създаване и верифициране на авторов изследователски модел за идентифициране предимства и недостатъци на дистанционния модел на работа и неговите ефекти, както за служителите, така и за организациите. Задълбоченото проучване на библиографските източници в областта на дисертационния труд ни уверява, че докторантът познава много добре състоянието на проблема. Резултатите от проучването целят да подпомогнат организациите при избора на най-подходящ модел на работа за своите служители. Формулираните от автора изводи и препоръки могат да са от полза за организациите при вземане на решение относно избора на модел на работа за служителите.

3. МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА НА ПРОУЧВАНЕТО

Обект на изследване на настоящата дисертация са хора от различни сектори в България, по-голямата част от които са имали възможност да работят дистанционно. Изследването обхваща 814 респондента (от които 560 отговарящи на изискванията). Проучването има за цел да установи ефектите на дистанционната работа, свързани с представянето, баланса работа – личен живот, гъвкавостта и автономността на служителите, както и да изясни предпочитанията им относно моделите на работа.

В труда се използват методите на анализ и научно-приложен синтез на предишни теоретични и емпирични изследвания. В методологичен план се

оценяват и сравняват различни методи за изследване на ефектите от дистанционната работа и се търси най-подходящият за настоящото проучване. В емпиричната част на работата се използват методи под формата на фокус групи, интервюта и онлайн-анкета.

Съгласно методологията на изследването са проведени количествено и качествено изследване. За анализ на резултатите са приложени статистически методи като факторен анализ, непараметрични тестове (Anova), корелационен анализ и дисперсионен анализ, за да се установят ефектите на дистанционната работа върху представянето, баланса работа – личен живот, гъвкавостта и автономността на служителите.

Считам, че използваната в дисертационния труд методология напълно съответства на поставените цели и задачи.

4. ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

В дисертационния труд са формулирани четири приноса към проблематиката, а именно:

1. Въз основа на задълбочен обзор за изясняване на ефектите от дистанционната работа върху служителите, организациите и обществото са изведени и систематизирани предимства и недостатъци на този модел на работа.

2. Обосновани са модел и инструментариум на изследването – тяхната приложимост е доказана въз основа на проведено емпирично изследване и последваща статистическа и евристична проверка. Получените резултати са надеждни и представляват ново знание в съответствие с отговора на формулираните изследователски въпроси. Получените резултати са основание за обосноваване на последващи изследователски проекти.

3. Въз основа на резултатите от обзора и проведеното изследване са обосновани изводи за ефектите на дистанционната работа върху служителите и организациите. От тези изводи са изведени препоръки за избора на модел на работа и справяне с предизвикателствата в дистанционна среда. Резултатите и препоръките са полезни за широк кръг заинтересовани страни.

4. Резултатите от дисертационния труд допринасят за обосноваване и обогатяване на управленските подходи, свързани с ръководенето на хора при работа от разстояние.

Характерът на приносите е методологически, научно-изследователски и приложен. Оценката ми за формулираните приноси в дисертационния труд е положителна.

5. ПРЕЦЕНКА НА ПУБЛИКАЦИИТЕ ПО ДИСЕРТАЦИЯТА

Във връзка с дисертационния труд авторът е публикувал три статии. От представения списък е видно, че резултатите от изследването са популяризирани на два научни форума в страната. Посочените публикации дават основание да бъде направено заключение, че основната част от дисертацията и резултатите от изследването са споделени с научната общност.

6. МНЕНИЯ, ПРЕПОРЪКИ И БЕЛЕЖКИ

Към разработката имам някои забележки. Смятам че заглавието не отговаря изцяло на тематичния обхват, съдържанието и структурата на работата. В работата не са разгледани подробно същността на управление на екипи от гледна точка на водещите теоретични концепции и практически подходи по темата. По-скоро работата е концентрирана към характеристиките и ефектите на работата в дистанционна среда. В работата е засегната темата за политиките за дистанционна работа на организациите, но това предполага, че изследваният проблем се отнася и до политики в ИТ сферата сферата въобще, а в работата става дума за работещи с ИТ като инструмент в различни сфери, което обаче не е дефинирано в дисертацията. Считам, че е необходимо подобно разграничение.

Бих препоръчала по-задълбочено изследване на темата за дистанционната работа в контекста на Пандемията Ковид-19, защото, разгледана през призмата на екзистенциалните страхове на работещите за живота и здравето им и това на близките им, темата добива нови аспекти на интерпретация – социална изолация, отчуждаване, стрес, депресивни и тревожни състояния и др. Този психоемоционален проблем се задълбочава при отдалечена работа и продължителна социална изолация.

7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение, дисертационният труд притежава необходимата новост, научна и практическа значимост на една докторска дисертация. Предложеният дисертационен труд представлява завършено изследване, отговарящо на високите изисквания на ЗРАСРБ, Правилника за приложение на ЗРАСРБ, и притежава необходимите научно-изследователски и приложни приноси. Професионалните и изследователските качества на Райна Пехливанска, демонстрирани в осъществения труд, ми дават основания да гласувам положително за присъждане на образователната и научна степен „доктор” по професионално направление 3.7 „Администрация и управление“.

София, 24.08.2024 г.

Член на научното жури:.....

(доц. д-р Ирина Георгиева)