



РЕЦЕНЗИЯ

От:

проф. д-р Камен Димитров Петров

Университет за национално и световно стопанство (УНСС);

Администрация и управление (Геоикономика и регионална демография)

Относно: Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен **„доктор“** по научна специалност 3.7 „Администрация и управление“.

Автор на дисертационния труд: **Десислава Иванова**

Тема на дисертационния труд: „*Комуникацията при управлението на човешките ресурси в организацията*“

Основание за представяне на становището: Участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № РД-38-339/27.6.2024 г. на Ректора СУ „Св. Кл. Охридски“.

1. Информация за дисертанта

Дисертант Десислава Иванова е родена на 17.02.1977 година, от представената биография е видно, че в периода 1995-2000 година завършва ОКС „Бакалавър“ в НБУ, а в периода 2000-2002 г. и ОКС „Магистър“ отново в НБУ. С изключение на първите няколко години трудовата и дейност е свързана с човешките ресурси, подбор на персонала и документооборот, както и други дейности в тази област. В периода 2021-2024 г. Десислава Иванова осъществява обучение по докторска програма към *катедра „Регионално развитие“, факултет „Геолого-географски факултет* на СУ „Св. Кл. Охридски“ в свободна форма на обучение, по професионалното направление „Администрация и управление“ По време на обучението докторант Десислава Иванова успешно е изпълнила индивидуалния учебен план и е подготвил проект за дисертационен труд съгласно поставените му изисквания от научния ръководител. Можем да отбележим, че в периода на обучението си, дисертантът Десислава Иванова е положила всички докторантски изпити и е подготвила съответните публикации изискващите се от него. Това е видно от предоставената от страна на докторанта публична документация.

2.Обща характеристика на представения дисертационен труд

Дисертационният труд „Комуникацията при управлението на човешките ресурси в организацията“ с автор Десислава Иванова се състои от 233 страници, от които 211 страници основен текст. По структурата на основния текст може да се отбележи, че той включва Увод, Първа глава, Втора глава, Трета глава и Заключение. Може да се отбележат и още 14 страници приложения, както и 7 страници библиография. Друг съществен белег на труда са наличните 27 таблици и шест фигури. Видно е, че в труда са използвани 105 източника, от които 73 на български език. По темата на дисертацията, са направени четири количествени изследвания. Две от авторските проучвания са детайлно описани в дисертационния труд или по-специално в трета глава на дисертационния труд. Авторката г-жа Десислава Иванова определя, че подготвения от нея дисертационен труд има следната авторова оценка: „Основният проблем, който стои в сърцевината на разглежданата тема, е недостатъчното оценяване на сложността на факторите, които влияят върху комуникацията при управление на човешките ресурси в туристическата индустрия, както и силата на тяхното въздействие“, При условие, че заглавието на дисертационния труд е „Комуникацията при управлението на човешките ресурси в организацията“ със сигурност проблемът на „Комуникирането“ и институционалната рамка на понятието „Организация“ изискват по-сериозно отношение при формулиране на значимостта и актуалността на труда, както и предложената цел, която е аргументирана в подобен дисертационен труд. В предложения подход имаме разделяне на теорията от практическата част, което обуславя и формирането на поставяне на група задачи в теорията като авторката фокусира теорията върху следното: „Целта на настоящата разработка е съдействие за решаването на този проблем посредством изпълнението на три основни задачи. Изпълнението на първата задача е в първа глава от настоящия дисертационен труд. За реализацията на втора и трета задача са избрани следните обект, предмет, цел и задачи на приложното ни изследване: Обект на приложното изследване е сравнителната характеристика на влиянието на комуникацията при управление на човешките ресурси на два хотелски б комплекса Св. Иван Рилски - Хотел, Спа & Апартаменти гр. Банско и Хотел Хил гр. София - FPI Hotels & Resorts – Феър-Плей Пропъртис Мениджмънт ЕООД. Тезата, която подлежи на доказване в настоящия труд, е: „как комуникацията при управлението на човешките ресурси влияе за управление в хотелиерството“. Цел на приложното изследване е да анализират комуникацията при управление на човешките ресурси и да се изведат препоръки за управление, чрез комуникацията и комуникационните канали в организациите. Периодът на събраните данни за анализ е от 2016 г. до 2022 г. Изследваните проблеми са актуални и имат важно практическо приложение. Обогащането на съдържанието, от теоретична гледна точка, е осъществено чрез проучване на въпросите за връзката между корпоративното управление и съответната организационна структура на управление, вкл. и схематично. Трудът е структуриран в съответствие с по-нестандартни академичните изисквания, но е във вариант, който да приемам, че включва въведение, теоретичен обзор, методология, анализ на данните, и заключение може да се представят и по-настоящия начин. Основната теза на дисертацията е, че разбирането и моделирането на индивидуалната склонност да подобрят управленските решения и стратегическото планиране в организациите съществена роля има комуникацията. Трудът се основава на обширен преглед на съществуващата литература в областта на комуникацията, организацията и най-вече поведенческата икономика, като включва както класически, така и съвременни изследвания. В него прозира опита за извеждане на алгоритъм за процеса на анализ, оценка и усъвършенстване на комуникациите при управление на човешките

ресурси в организациите. Например в теорията извеждането на „Информационната система за управление на човешките ресурси в организацията (HRIS – Human Resources Information System) като систематичен начин за съхраняване на информация за всеки един служител с оглед подпомагане на процесите на планиране, организиране и контрол, вземане на решения, изготвяне на доклади до заинтересованите страни при осъществяването на дейността по управление на човешките ресурси. В структурно отношение първа глава е 39 страници, като за теоретичен модел считам, че е достатъчен, но за мен липсва генерирането на модела в теорията, който представя докторант Иванова. Въпреки това можем да отбележим, че е направен анализ на теоретичните концепции на понятията „комуникация”, „комуникациите при управление на човешките ресурси в организациите – бизнес комуникация”. В резултат на това е предложена работна дефиниция за „комуникациите при управление на човешките ресурси в организациите. Във втора глава (46-98) и трета глава(99-204) докторантката е избрала подходяща методология и изследователски инструментариум, който съответства на сложния, многомерен характер на изследването и да постигне посочените резултати. Бих препоръчал от точка 3.8 -3.11 да бъде формирана отделна глава, която да показва практическите аспекти на предложените проблеми и виждания на авторката. Често тази структура създава впечатлението за контаминация на труда, а това може да се отрази от авторката ако желае чрез подобряване на структура с четвърта глава, има аргументи за това достатъчно в настоящият труд. В заключението са формулирани обобщения, изводи и постигнати резултати на базата на предложената от докторантката методика. Разработката представлява задоволителен принос към теорията и практиката на управлението, като предлага нова насока за разбирането на влиянието на индивидуалната склонност към риск върху управленските решение при нивата на комуникация на персонала. Изследването използва комбинация от качествени и количествени методологии, което включва анкети и статистически анализи за измерване на индивидуалната склонност към риск. Положителното в работата е апробирането на модел за ефективни комуникациите при управление на човешките ресурси в организациите. Той е адаптиран специално за изследваните компании, както и конкретен модел за стимулиране усъвършенстването на човешките ресурси и условия допринасящи за непрекъснатото обучение и самообучение, за творческо, професионално, личностно самоусъвършенстване. Методологията е подходяща за постигане на целите на изследването, като същевременно предоставя валидни и надеждни данни за анализ. **Дисертацията в задоволителен порядък успешно изпълнява поставените цели и задачи. Целите на изследването са постигнати чрез целенасочен детайлен анализ и сравнителен преглед и анализ, което води до нови научни познания и практически приложения в областта на управлението и комуникациите. Задачите може да се приеме, че са изпълнени, което допринася за академичното обогатяване на темата.**

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Оценката на научните и научно-приложни приноси на дисертацията се акцентира върху значимите аспекти на работата, които допринасят както към академичната общност, така и към практическото приложение в управленската сфера в областта на комуникационния процес. Така например анализа на длъжностите и проектирането на длъжностите, чрез своите данни определя критериите при подбор и оценка, условията на труд и почивка, системата на заплащане и пр. и по този начин се оказват главен фактор в отношенията управлявани-управляващи. Значителна част от параграф 3.1.1 до 3.1.7 е представен начина на управление на човешкия ресурс. С това се демонстрират

опити за намиране на усъвършенствани подходи към оценка и моделиране, осигурявайки по-дълбоко разбиране за взаимовръзката между индивидуалните склонности и решенията в бизнес среда и развитието на комуникационния процес в организациите. Разглеждайки процеса на проектиране на длъжности като процес, при който се определят съдържанието, отговорностите и взаимовръзките на длъжностите, авторката се опитва да систематизира цялостен модел на подбор, нагласи и умения, които да формират дори комуникационни стереотипи в организацията. Друг е въпроса, че връзката с реалните връзки с втора и трета глава имат достатъчно засилена контаминация на подходите за ад имаме по-ясна картина на протичащите процеси. Само един пример за това, че авторката е разгледала и фактическото състояние и възможности за развитие на българския туризъм в условията на кризи, емпирична разработка и изследване на хотелски комплекси Св. Иван Рилски - Хотел, Спа & Апартаменти гр. Банско и Хотел Хил гр. София - FPI Hotels & Resorts - ФеърПлей Пропъртис Мениджмънт ЕООД. Направени са и следващи стъпки за оценка на пандемията и кризисния мениджмънт, което е много важно за подобен отрасъл да има обратна оценка. Положително може да се оцени и паралела между показателите за използваемост и ефективност на информационните средства и канали и средствата за обратна връзка чрез прилагане на специално разработена за целта матрица „Използваемост-ефективност”. Също така и мотивационна програма и мерки за стимулиране работата на персонала чрез мотивационна стратегия в изследваната хотелска верига, състоящи се в добри е силно конкурентно предимство и фактор за повишаване на производителността и ефективността на фирмата. Тук е мястото да отчете, че нормално е научният принос от валидацията на данните от изследванията да се явяват важен постулат, защото установяват, доколко е надежден метод за измерване на склонността към риск, осигурявайки висока степен на повтаряемост и точност в изследванията в областта на комуникационния процес и неговото влияние върху процесите на вземане на решения. Преформулирането и настройката на анкетните въпроси засилва валидността на измерванията, което е критично за точното оценяване на рисковото поведение. **В заключение можем да приемем, че дисертационния труд показва целенасочен опит за научна експертиза почиваща на мотивационния фактор, сравнителния анализ, мрежовия подход и обзор на научна практика и теория, които водят до положен труд за постигане на изискуемото ниво на научна подготовка. Това ми дава основание с висока доза на критичност да подчертая наличността на научно-приложни резултати и приноси от стана на докторант Десислава Иванова.**

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Смятам, че посочените приноси отговарят в значителна степен на постигнатите резултати в дисертационния труд на докторант Десислава Иванова и са нейно дело. Приемам за правилно формулирани и реално съществуващи посочените от докторанта научни приноси. Разбира се може да се изявят претенции приносите да бъдат формулирани по-кратко, отделни части могат да се обособят в други приноси или да се намалят на 4 вместо 5, но това е въпрос, който се приема от докторанта и нейното научно ръководство.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

Приемам всички публикации като пряко съотнасяме към дисертационния труд. В предложените 4 публикации, 2 са в съавторство, а другите две са самостоятелни. В тях

са обобщени и публикувани съществени проблеми и резултати от изследванията в дисертационния труд.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът на дисертационния труд представя изчерпателно и ясно ключовите аспекти и научни приноси на изследването, демонстрирайки дълбокото разбиране на авторката за темата и внимателната интеграция на теория и практика. Текстът е структуриран по начин, който улеснява тези, които искат да проследят развитието на изследването и значението на неговите резултати, като същевременно предоставя детайлна информация за методологията, анализа и въздействието на изследването. Авторефератът ефективно подчертава приноса на дисертацията към научната общност и практическото приложение, което го прави ценен ресурс за бъдещи изследователи и практикуващи специалисти.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

Налични са няколко аспекти, които изискват допълнително внимание. Първо, разработката на дисертационния труд може да се преформатира на 4 глава заради методологическата част. Така както е структурирана се може да затрудни читателите при ориентирането в материала, особено разграничение на практика от теорията изисква да се изведе, чрез авторови тези и подходи.. Препоръчва се текстът да бъде оптимизиран и концентриран около основните изследователски въпроси и заключения и по-възможност повече в илюстративен материал като графики, таблици и други. Налични са точки, параграфи и раздели, в които терминологията не е използвана коректно. Препоръчително е да се прегледат и коригират тези диаграми и таблици, които са адаптирани или подобрени, а където не са чисто авторски, за да се гарантира точността и надеждността на научния принос, оценката на получените резултати и анализи, особено в частите, където се обработват и се дефинират тези и понятия текста не е напълно ясно изложено, че крайните резултати отразяват индивидуални склонности на индивидуално ниво. Препоръчва се да се уточни как точно изследването диференцира и анализира индивидуалните разлики в склонността към управление на процесите. Приносните моменти в дисертационния труд биха могли да бъдат по-стегнато формулирани. На отделни места словоредът и стилът имат нужда от доизглеждане, някои изречения в текста биха могли да бъдат редактирани. Не на последно място трудът им различно цитиране, което не е много правилно да се прилага в подобен дисертационен труд. Имам и един въпрос:

„ Според Вас какво е нивото на подготовка на икономически активните лица в условията на демографски упадък в България и имат ли готовност да посрещнат нови пандемии, или усложнени епидемични ситуации?

Заключение

Предложеният за рецензия дисертационен труд на г-жа Десислава Иванова покрива необходимите минимални научни и приложни резултати, които отговарят на изложените критични бележки и въпроси, те не отменят общия научен принос и практическата стойност на работата. В тази връзка, давам своята положителна оценка и подкрепям присъждането на образователната и научна степен „доктор“ на авторката г-жа Десислава Иванова съгласно изискванията на Закона за Висшето образование, Закона за развитие на академичния състав в Република България, Правилника за

неговото прилагане и съответния Правилник на СУ. Направените бележки и препоръки не променят положителната оценка за труда. Представеният за рецензия дисертационен труд показва, че докторант Десислава Иванова притежава необходимите минимални теоретични знания, качества, опит и професионални умения като демонстрира възможност за самостоятелно провеждане на научно изследване и подготовката на дисертацията.

Като имам предвид всичко посочено до тук, давам своята положителна оценка в изготвената от мен рецензия за дисертационен труд на тема „Комуникацията при управлението на човешките ресурси в организацията“ и предлагам на почитаемото научно жури да присъди на г-жа Десислава Иванова образователната и степен „Доктор“ в професионално направление 3.7 Администрация и управление” по докторска програма „Администрация и управление (регионално развитие).

гр. София
18.08.2024г.

Изготвил Рецензията
(Проф. д-р Камен Петров)