

С Т А Н О В И Щ Е

от

доц. д-р Георги Бърдаров.

член на научно жури

относно защитата на дисертационния труд на

Десислава Тодорова Иванова,

**докторант към катедра „Регионално развитие“ на СУ „Св. Климент
Охридски“**

в професионално направление 3.7 Администрация и управление

на тема:

**„Комуникацията при управлението на човешките ресурси в
организациите“**

1. Данни за докторанта:

Десислава Тодорова Иванова е родена на 15 февруари 1977г. През 2000г. завършва Нов български университет, бакалавър Туризм, професионална квалификация Мениджър на туристическата дейност. През 2002г. завършва магистратура Международни отношения в Нов български университет.

Професионалната и кариера започва през 2000г. в ЕТ „Атанас Атанасов“, като Специалист по управление на персонала. От 2003 до 2006г. е Мениджър човешки ресурси във Феърплей Интернешънъл АД/Феърплей Пропъртис мениджмънт ЕООД. Заема същата длъжност от 2006 до 2007г. в „Еврокамион“ ЕООД. От 2007 до 2020г. е Ръководител направление човешки ресурси в Еврофутбол ЕООД. От 2021г. до настоящия момент е Ръководител на сектор „Администриране на трудови възнаграждения, хонорари, стипендии и заплащане на наеми“ в СУ „Св. Климент Охридски“. Голяма част от професионалната и реализация е свързана с управлението на

човешките ресурси в организациите, каквато е и темата на нейния дисертационен труд.

Владее английски и френски език.

2. Данни за процедурата

Десислава Иванова е зачислена със заповед № РД 20-80 от 12.04.2022г., като докторант на самостоятелна подготовка за обучение в ОНС „доктор“ по професионалното направление 3.7. Администрация и управление, докторска програма „Регионално развитие“ към катедра „Регионално развитие“ на СУ „Св. Климент Охридски“. За научни ръководители са определени проф. дн Климент Найденов и доц. д-р Елена Петкова, като срока на докторантурата е три години, считано от 15.04.2022г. до 15.04.2025г. С гласуване на катедрата е определена темата на дисертацията „Комуникацията при управлението на човешките ресурси в организацията“.

Положени са успешно, както докторантския минимум, така и останалите изпити от индивидуалния план. Докторантът е отчислен с право на защита съгласно заповед № РД 20-1158 от 25.06.2024г.

Дисертационният труд е обсъден на разширено катедрено заседание от 11.06.2024г. и му е даден ход за публична защита. Спазени са всички правни и нормативни изисквания, за да може да се даде ход за публична защита на дисертационния труд.

3. Данни за дисертацията

Дисертационният труд на Десислава Иванова е структуриран в увод, заключение, три глави и съответния брой подзаглавия в зависимост от съдържанието и целта на всяка глава. Работата съдържа общо 233 страници, от които 211 страници основен текст, 7 страници библиография (общо 178 източника, от които 73 на български език), 27 таблици и 6 фигури.

Уводът е стегнат, ясен, научно издържан. Много добре са изяснени обекта, целта и предмета на изследването, както и задачите, които си е поставила докторантката при разработването на своя дисертационен труд. Особено обстойно са формулирани предмета, изследователската теза и изведените хипотези в началото на разработването на труда. Много добро впечатление прави, че в тезата авторката е изяснила елементите на научна новост, които тя дава с дисертационния си труд.

В отделните глави от изложението авторката методично и последователно разрешава задачите, които си е поставила в началото. Един от най-ценните достойнства на дисертационния труд е неговата конкретика и практико-приложна насоченост. Много солидна основа на изследването поставя първата теоретична глава, която е озаглавена Теоретични аспекти на комуникацията при управлението на човешките ресурси. Именно с практико-приложния характер на дисертационния труд е толкова важен базиса, на който той стъпва. Изяснени са работните понятия, факторите които влияят върху комуникацията на управлението на човешките ресурси в организацията. Главата завършва с концептуален модел на комуникацията при управлението на човешките ресурси в организациите, който е и един от съществените авторски приноси в труда.

Втора и трета глава са свързани с обекта на изследването – ФърПлей Пропъртис Мениджмънт ЕООД и FPI Hotels&Resorts. Именно те са с практико-приложен аспект. Анализът във втора глава коректно представя фирмата, вътрешните и външните фактори, които определят различията в комуникацията при управлението на човешките ресурси в избраните за изследване хотелски комплекси на фирмата. Направена е и детайлна оценка на въздействието на разгледаните фактори върху елементите на комуникацията при управлението на човешките ресурси в табличен вид.

Трета глава има най-голям практически принос и определя дисертабилността на цялата дисертация. В нея аналитично са разгледани методите и процесите на подбора на кандидатите за работа, изведен е механизма за оценка на работните места. И може би най-важният елемент е мотивирането на персонала и посоките за развитие на човешките ресурси. Подглави 3.10, 3.11 и 3.12 чрез анкетния метод автора е извел насоки и препоръки за осъществяване на кризисен мениджмънт в хотелски комплекси, който може да бъде използван и на много други места.

Работата е издържана във висок научен стил, илюстрирана графично и отговаря на всички изисквания на СУ „Св. Климент Охридски“.

4. Данни за автореферата

Авторефератът отговаря напълно на съдържанието на дисертационния труд и представя най-съществените аспекти на разработката.

Авторефератът отговаря на всички изисквания на СУ „Св. Климент Охридски“ и може да се приеме в този му вид.

5. Научни приноси

Приносите в дисертационния труд са пет, от които два теоретични и три с практическа насоченост. Особено ценни са втори, четвърти и пети принос, които определят дисертабилността на настоящия труд, и които са свързани с авторски алгоритъм, модел и мотивационна програма за усъвършенстване на комуникацията при управлението на човешките ресурси в организациите и стимулиране на служителите чрез мотивационна стратегия.

Така формулирани приносите напълно отговарят на съдържанието на дисертационния труд и точно отразяват постигнатото от авторката.

6. Критични бележки

Критичните ни бележки са свързани най-вече с необходимостта да се прецизират част от приносите, особено тези с теоретична насоченост, а също е могло малко по-богато и ефективно да бъдат илюстрирани изложените в труда тези, изводи и препоръки.

7. Заключение

В заключение смятаме, че представеният за рецензиране дисертационен труд на Десислава Иванова е завършен, на много добро научно ниво, със задълбочен аналитичен елемент и особено ясно открояващи се практико-приложни приноси. От направения анализ, справка за приносите и изводите в заключението смятаме, че докторанта се е справил успешно с поставените в началото цел и задачи. Дисертационният труд е една добра

основа за изграждането на ефективни алгоритми, модели и мотивационни стратегии при управлението и комуникацията в различни видове организации.

Въз основа на това предлагам на уважаемото жури да присъди на Десислава Тодорова Иванова образователна и научна степен „доктор“ по научна специалност в професионално направление 3.7 „Администрация и управление“.

София, 29.08.2024г.

С уважение:



Доц. д-р Георги Бърдаров