

СТАНОВИЩЕ

от

доц. д-р Методи Валериев Иванов,

Софийски университет „Св. Климент Охридски“,

Геолого-географски факултет, катедра „Регионално развитие“,

Научна специалност: 3.8 Икономика (Народно стопанство - регионална икономика и администрация)

Относно: дисертационен труд за присъждане на научна степен „доктор“ по област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки професионално направление 3.7 Администрация и управление, докторска програма „Регионално развитие“

Автор на дисертационния труд: Десислава Тодорова Иванова

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

Основание за предоставяне на становището: участие в състава на научно жури по защита на дисертационен труд определено съгласно Заповед № РД-38-339/27.6.2024 г. на Ректора СУ „Св. Кл. Охридски“.

1. Информация за автора на дисертационния труд.

Докторантката Десислава Тодорова Иванова е родена на 17.02.1977 година. Завършила е ОКС “Бакалавър” спец. „Туризъм“, професионална квалификация „Мениджър на туристическата дейност“ и ОКС „Магистър“ - „Международни отношения“ в НБУ. Видно от представеното CV през по-голямата част от трудовата си дейност е заемала длъжности в областта на човешките ресурси, което допълнително показва и отразява интереса на докторантката при избора ѝ на тема на дисертационния ѝ труд. На разширен катедрен съвет провел се на 11 юни 2024 г. е обсъден и насочен за публична защита представения дисертационен труд от докторанта Десислава Иванова,

която е изпълнила и своевременно заложените дейности по индивидуалния си учебен план.

Със Заповед РД-38-339/27.6.2024 г. на Ректора СУ „Св. Кл. Охридски“ е определен съставът на Научното жури в процедурата за защита на дисертационен труд „Комуникацията при управлението на човешките ресурси в организациите“ за придобиване на научна степен „доктор“. От представения комплект от документи от дисертанта Десислава Иванова във връзка с процедурата за присъждане на научна степен „доктор“ е видно, че отговаря на изискванията на Закона за развитието на академичния състав в Република България, Правилника за неговото приложение и Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в СУ „Св. Климент Охридски“.

2. Кратка обща характеристика на представения дисертационен труд.

Актуалност на темата

Дисертационният труд за придобиване на научна степен „доктор“ на тема „Комуникацията при управлението на човешките ресурси в организациите“ е изключително актуална предвид определянето на комуникацията при управлението на човешките ресурси като основно средство за постигането на стабилност и постигането на социална сигурност при определянето на ролята и конкретизиране на мястото на хората в организациите, особено като се има предвид съвременните социални, икономически и технологични предизвикателства, пред които е изправено обществото ни. От друга страна не трябва да се пренебрегва факта, че комуникационния процес при управлението на човешките ресурси в организациите се повлиява от особеностите на културната среда и различните особености на отделните икономически сектори.

Характеристика на дисертационния труд

Дисертационният труд „Комуникацията при управлението на човешките ресурси в организациите“ е с общ обем от 233 страници и анализира факторите влияещи и въздействащи върху комуникационния процес при управлението на човешките ресурси в туристическата индустрия.

В дисертационния труд се обръща внимание върху въздействието на корпоративната култура при осъществяването на комуникационния процес, както и

върху ролята на нематериалните фактори за мотивацията при развитието на човешките ресурси в организациите.

Авторката на дисертационния труд е посочила, че в него се съдържат 27 таблици и шест фигури, но в действителност включените фигури са повече, а и на места в дисертационния труд се наблюдават разминавания в номерацията и наименованията на отделните фигури, като например: на страница 14 в дисертационния труд е представена фигура № 1 с наименование „Етапи в дейността управление на човешките ресурси“, а съответно и на страница 16 е представена друга фигура също с № 1 и със заглавие „Основни етапи на процеса на подбор и назначаване на нови работници и служители в организациите“, също така се забелязват и други разминавания при номерацията на фигурите в текста. По отношение на таблиците също са налични разминавания при последователността им в текста и съответно в общия им брой посочен в увода на страница 7 от дисертационния труд. Упоменатите технически пропуски, могат да се избегнат, чрез извеждането на списък с таблиците и фигурите в текста на дисертационния труд в началото. Общия брой на посочената използваната литература наброява 138 източника, от които 29 са категоризирани като интернет източници. В структурно отношение дисертационния труд е конструиран в увод, три глави и заключение и може да бъде определен като относително добре балансиран и отговарящ на съществуващите и установени изисквания за цялостност и логическа обвързаност на отделните структурни елементи. В увода са коректно дефинирани обекта и предмета на изследването, както и е определена целта на изследването, която е декомпозирана в три задачи според автореферата. Освен това е представена основаната изследователска теза, както и са изведени изследователските хипотези.

В първа глава, която е с обем от 36 страници са въведени основните понятия детерминиращи процеса на управление на човешките ресурси, както и са изяснение основните етапи в дейността на управлението на човешките ресурси. Обърнато е внимание и върху елементите на комуникацията при управлението на човешките ресурси и ролята на информационната система за управление на човешките ресурси в организацията при осъществяването на подбора на персонала и определянето на възможностите за кариерно развитие и израстване. Освен това информационната система за управление на човешките ресурси в организацията се разглежда като част от цялостната информационна и комуникационна система на организацията, чийто интегритет във всички процеси и дейности на организацията е от съществено значение за развитието на всяка компания.

Във втора глава с обем от 53 страници авторката на дисертационния труд е направила анализ на комуникационните различия в управлението на човешките ресурси във фирма ФеарПлей Пропъртис Мениджмънт ЕООД като за целта са изведени основните фактори, като изграждането на добра инфраструктура и добри комуникационни канали при формирането на комфортна работна среда, която от друга страна влияе върху мотивацията на персонала на компанията. Освен това в тази глава са посочени и основните конкурентни предимства на организацията, а като основен мотивиращ фактор е посочено заплащането, което според автора на дисертационния труд от една страна е резултат от сезонната заетост, която „моделира отношението на хората към парите като жизнено важна ценност“ (стр. 50). Също така е обърнато внимание и върху влиянието на образованието при формирането на професионалните качества на работниците и служителите при формирането на начините за мотивация на персонала. Освен това е направен анализ и са представени данни за средната брутна работна заплата по икономическите дейности, средна брутна месечна работна заплата по форми на собственост, както е и обърнато внимание върху ролята на синдикалната дейност в страната и в областта на туризма. За целите на анализа е направен и сравнителен анализ по икономически показатели, както и сравнителна характеристика по определени културни аспекти между Хотел Хил София и и Св. „Иван Рилски“ – Хотел, Спа & Апартаменти – гр. Банско.

Трета глава е с обем от малко над 100 страници (108 стр.), където са направени предложения за оптимизиране на елементите на комуникацията при управлението на човешките ресурси в двата изследвани комплекса. В тази глава са представени и някои пасажки, които притежават по-скоро теоретичен характер и биха могли да намерят място в първа глава на настоящия дисертационен труд, което би улеснило четящия от една страна, а от друга дисертационния труд ще бъде относително по стегнат и в структурно отношение по-балансиран, тъй като ще бъдат изведени само препоръките без те самите да бъдат допълнително допълвани, разяснявани и обяснявани с теоретични постановки обосноваващи препоръките като например изясняването на ролята на психологическите тестове при подбора на персонала, ролята за центровете за оценка, методите за вътрешно и външно набиране и други пасажки, чието място е по-скоро за първа глава. В трета глава се открояват и пасажки притежаващи аналитичен характер, чието място е по-скоро за втора глава като например представянето и разглеждането на отговорностите и

задълженията на ФеарПлей Пропъртис Мениджмънт ЕООД по осигуряването на безопасност и здраве при работа, част от резултатите от анкетното проучване могат да намерят място и във втора глава при идентифицирането на основните проблеми, а в трета глава биха могли да останат само резултатите и изводите от анкетното проучване обосноваващи препоръките. А, от друга страна пасажите обосноваващи целите на проучването, методиката на изследването, мотивите за избор на периода на изследването, описанието на етапите на конструирането на проучването, описанието на инструментариумът за провеждането на анкетното проучване, биха могли също да бъдат поставени в първа глава на дисертационния труд. От друга страна, общото впечатление, което остава в четящия трета глава е, че дисертанта притежава аналитичните възможности и скрит потенциал да проведе самостоятелно научно изследване, което би притежавало висок научен потенциал.

В представеното заключение дисертантът на изследването обобщава постигнатите резултати и направените изводи в хода на своето изследване като можем да се съгласим и с направените изводи от докторанта, че „основната цел на дисертационния труд е постигната“, както и „изследователските задачи са изпълнени“, и респективно „основната теза и издигнатите работни хипотези за доказани“ (стр. 209).

3. Оценка на получените научни и научно-приложени приноси.

В настоящия дисертационен труд разработен от докторанта Десислава Иванова са изведени пет приноса, които са резултат от осъществената изследователската дейност на автора. Така изведените приноси биха могли да се прецизират и да се сведат до четири приноса и да отговорят в по-голяма степен на постигнатите резултати и в по-голяма пълнота да изразят и открият направените изводи и дадените препоръки в хода на изследването от страна на автора.

4. Критични бележки, препоръки и въпроси

В дисертационния труд се открояват някои слабости в структурно отношение, за които вече бе споменато по-горе като например наличието на несъразмерност между отделните глави, както и наличието на възможности за тяхното прецизиране и преформатиране. От гледна точка на по-доброто форматиране и прегледност на дисертационния труд подходящо би било авторът да бе извел списък на таблиците, фигурите и приложенията в началото на дисертационния труд, тъй като се наблюдават известни разминавания в номерацията (липса на номерация) и заглавията, което по-

скоро е продукт на допуснати технически грешки. За по-голяма прегледност списъка с използваната литература можеше да бъде подреден по категории като например:

1. Книги, статии, периодика на кирилица.
2. Книги, статии, периодика на латиница.
3. Нормативно-правна литература, включително регламенти, директиви на ЕС, програми, планове, стратегии.
4. Интернет източници.

А, не само да бъде обособена категорията интернет източници, също така по-добре би било приложенията в дисертационния труд да се поставят накрая след използваната литература, а не да бъдат между заключението и използваната литература. Освен това се засича, че не всички цитирани автори се откриват изведени в списъка с използваната литература на края, като например: „Sönmez, S., Backman, K., & Allen, L., 1994; Parsons, W., 1996“), което от друга страна показва и смесване на различните възможни стандарти на цитиране в едно научно изследване. При поставянето на източника на част от фигурите следва да се добави първоизточника, по-който съответната фигура е изработена и адаптирана. На места текста на дисертационния труд се нуждае и от редакторска намеса и изчистване, а ако авторът реши да оформи и издаде под формата на монография дисертационния труд би било добре и да бъде пререструктуриран в значителна степен, тъй като самостоятелно направените авторови проучвания биха могли да представляват интерес.

5. Публикациите свързани с темата на дисертационния труд

Към дисертационния труд са посочени общо 4 публикации свързани с темата, от които две публикации са самостоятелни и две публикации са в съавторство. Представените публикации отразяват важни тези и резултати от проведеното дисертационното проучване.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът на дисертационния труд „Комуникацията при управлението на човешките ресурси в организациите“ обобщава направения анализ и представя дисертационния труд в своята пълнота чрез общ обем от 43 страници, където са посочени основните изводи и научни приноси на изследването.

Заклучение

Предложеният дисертационен труд за придобиване на научната степен „доктор“ от докторанта Десислава Тодорова Иванова на тема „Комуникацията при управлението на човешките ресурси в организациите“ притежава необходимата степен на завършеност и отговаря на изисквания на Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в СУ „Св. Климент Охридски“. Общата ми оценка е, че дисертационният труд представлява самостоятелно завършено авторово изследване, при което изследователските задачи са успешно изпълнени, а основната цел е постигната, в резултат, на което отчетливо се открояват основните теоретични и приложни резултати на дисертационния труд, където направените бележки свързани с допуснатите пропуски не променят общата положителна оценка, която може да бъде дадена на представения ми за рецензиране дисертационен труд.

Като се има предвид гореизложеното и с пълна убеденост препоръчвам на уважаемите членове на Научното жури да присъдят научната степен „доктор“ на докторант Десислава Тодорова Иванова по област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, в професионално направление 3.7. Администрация и управление, докторска програма „Регионално развитие“.

20 август 2024 г.

гр. София

Подпис:

доц. д-р Методи Валериев Иванов