

РЕЦЕНЗИЯ

От: проф. д.ик.н. Желю Владимирев

На: дисертационен труд на докторант Диана Божидарова Костова на тема: „*Зависимост между социален произход и успешна управленска кариера*“ за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по научна специалност 3.7. Администрация и управление

Основание за рецензията: Заповед на Ректора на Софийския университет „Св. Климент Охридски“ РД 38-673/03.11.2017

1. Кратко представяне на кандидата

Диана Костова е завършила със езикова гимназия 30 СОУ „Братя Миладинови“ с два чужди езика (немски и английски). Има бакалавърска степен по специалност „Туризм“ от Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ и магистратура от „Zedes Germanikum“ в Стопанския факултет на СУ с две специалности – по Стопанско управление (с диплома от СУ) и Немски изследвания (с диплома от ТУ, Дрезден). Работила е четири години в централата на немската верига „Практикер“. Над девет години е на работа в „Кауфланд“ на различни позиции – от асистент в отдел „Снабдяване“, през търговец, ръководител на отдел, Директор на направление „Администриране на недвижимите имоти“ до Директор в търговска дирекция. От 2014 до 2017 г. е докторант в Стопанския факултет на СУ. Участвала е с доклади в две международни и една национална конференция, както и в три докторантски школи и семинари. Владее отлично немски език и на много добро ниво английски.

2. Обща характеристика на трудовете на кандидата

Предоставената дисертация се състои от: Увод, три глави, Заключение и препоръки, Библиография и две приложения в обем от 164 страници, а без приложенията и библиографията - 131 страници. Текстът съдържа 39 таблици и 42 фигури. Използвани са 249 източника на английски и 26 на български.

Дисертацията е посветена на връзката между социалния произход и шансовете за достигане до успешна управленска кариера. В България няма много изследвания относно влиянието на социалния произход върху заемането на мениджърски постове, което показва *актуалността* на тази проблематика за страната ни.

Основна *цел* на дисертацията е да разкрие в каква степен социалният произход влияе върху шансовете за достигане на средна и висша управленска позиция в голяма компания. *Обект* на изследването са Членове и Председатели на Управителния или Надзорния съвет, ръководители от висше и средно управленско ниво в стоте най-големи по годишен оборот български фирми за 2015 г. спрямо класация на „Капитал“ от 2016 г. *Предметът* на изследване се отнася до зависимостта между социалния произход, семейните и социо-демографските характеристики на индивидите и изграждането на успешна управленска кариера. Защиаваната *теза* е, че има правопрпорционална зависимост между социален произход и шансовете за достигане на управленска кариера. Във връзка с издигнатата теза се тестват шест хипотези. Представен е теоретичният модел на изследването, който задава и *структурата* на дисертацията.

2. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

В глава първа „*Професионален успех / Успешна кариера*“ са дефинирани добре основните понятия и са посочени разграниченията между сходни термини като

„професионален успех, „професионален път“, „професионална кариера“, „успех в кариерата“ и др. Представени са получените от други изследвания фактори, оказващи влияние върху професионалния успех, свързани с личността, произхода, трудовата, обществената, културната и глобална среда (Фиг. 2, с. 15). Значително внимание е отделено на *критериите за професионален успех* и на дискусията за връзката между обективните и субективни критерии. *Обективните* критерии се отнасят до измерими величини на професионалния успех (Фиг. 3, с. 20), докато субективният професионален успех може да бъде концептуализиран като изхождащ от самият индивид („self-referent“) или от сравнението с други лица („other-referent“).

На Фиг. 6 (с. 27) са дадени *четири* възможни типа взаимовръзки между обективния и субективния кариерен успех – от пълно съвпадение до пълно разминаване и две междинни ситуации. Подробно и систематично са представени пет основни *прогнозни категории* за професионален успех, а именно: човешкият капитал; организационните насърчаващи мерки; социо-демографските характеристики; индивидуалните различия; социалният капитал. Показани са резултати от редица изследвания, разкриващи зависимости между различните прогнозни категории с обективния и субективния професионален успех. Особено внимание е обърнато на значението на „социалния капитал“ в неговите разновидности.

Тъй като респондентите в проучването на дисертанта са част от управленския състав в най-големите български фирми, техният обективен успех се приема за висок. Поради това, професионалният успех е измерен само чрез отговори на въпроси за *удовлетвореността* от различни аспекти на кариерата.

Във **втора глава** са разгледани теории и изследвания относно взаимовръзката между социален произход и професионална позиция. Тези теории се делят на две големи групи – от такива, които твърдят, че за всички има равни шансове до такива, според които статусът се възпроизвежда (предимно концепцията на Пиер Бурдийо).

Авторът посочва и ролята на *образованието* като фактор за намаляване значението на социалния произход. Изследванията обаче показват, че образованието може да бъде както фактор за промяна на социалния статус, така също и да води до възпроизводство на статусни различия (Фиг. 16, 17, 18, 19, с. 58-60). Дадени са и резултати от български изследвания, в които се разкрива наличието на корелации между образованието на децата и това на родителите, а така също и наличието на възможности за възходяща социална мобилност. В контекста на поставената изследователска цел, значително внимание е отделено на *социалната мобилност*, видовете мобилност, функциите на мобилността и основните канали за мобилност. Прави добро впечатление позоваването на български изследвания за социалната мобилност от началото на социологията в България през 60-те години на миналия век до съвременни изследвания.

Литературният преглед показва, че не може еднозначно да се твърди, че социалният статус се възпроизвежда или пък че не оказва влияние върху бъдещата професионална кариера, тъй като примерите от реалността потвърждават и двата възгледа.

В **трета глава** са представени методологията и резултатите от емпиричното изследване. Генералната съвкупност включва членове на висшия и средния мениджмънт в 100-те (стоте) най-големи български фирми за 2015 г. спрямо класация „Капитал 100“ от 2016 г. Авторът прави разграничение на две и три управленски нива. Социалният произход на респондентите е операционализиран и измерен по два начина: 1) чрез самооценка и класифициране към социално-икономическа класа; и 2) чрез комплексен класов индекс с три класи на база културно-образователния и социално-професионалния статус на родителите на респондентите. Начинът на формиране на класовият индекс е показан на Табл. 12 и Табл. 13 (с. 78-79). Анкетата съдържа и въпроси относно социо-

демографския и семеен профил на родителите. Дадени са и въпросите, чрез които се търси субективната оценка на респондентите относно влиянието на различните фактори за постигане на мениджърска позиция, а така също и моделът за измерване на субективен професионален успех (Табл. 16, с. 81).

Дескриптивният анализ разкриват разпределението на изследваните лица по бранш, възраст, семейно положение, местоживеене, образование, пол, време за достигане на управленска позиция. Интересни са данните относно неравномерното разпределение на *жените* във фирмената йерархия и концентрирането им в средния мениджмънт, което е в унисон и с резултатите от други изследвания. Тези данни потвърждават Х6, че по-голяма част от висшите управленските позиции се заемат от мъже и че мъжете достигат по-бързо управленска кариера (с. 96).

Според резултатите, социално-икономическата класа няма съществено значение за шансовете за достигане на позиция от *средния мениджмънт*. Съществена разлика има обаче при представителите на *висшия мениджмънт*. Това показва, че за достигане на най-високите позиции във фирмената йерархия произходът е от важно значение (Фиг. 29, Фиг. 30, с. 99-100). В същото време немалкият процент на възходящата социална мобилност разкрива, че и меритократичният принцип „работи“. Следователно, може да се говори както за социално възпроизводство, така и за равенство на възможностите (Табл. 28, с. 101).

От ключово значение за изследването е оценката на влиянието на петте фактора към професионалния успех от представители на трите управленски позиции. Резултатите доказват Х5, а именно, че респондентите с по-висок социален статус на родителите дават по-висока оценка на социалния произход (Фиг. 31, с. 103). Анкетираният оценяват по-високо влиянието на образованието от това на социалния произход. Дескриптивният анализ показва също така, че има правопрпорционална зависимост между обективен и субективен професионален успех. Групирайки изследваните лица в две управленски категории – висш и среден мениджмънт и съпоставяйки ги със социалния произход на родителите на база класов индекс, резултатът разкрива значима и силна корелация между двете променливи. С това се доказва *основната изследователска теза*, че има правопрпорционална зависимост между социалния произход и шансовете за достигане на управленска позиция (Табл. 32, с. 107).

Издигнатите хипотези и тезата са проверени и чрез използване на дисперсионния анализ ANOVA. Х1 се отхвърля, тъй като няма статистически значима зависимост между заеманата позиция и посочените социо-демографски и семейни променливи. Х2 относно право-пропорционалната зависимост между обективен и субективен професионален успех се доказва частично. Х3 (приносът на образованието към шансовете за достигане на мениджърска кариера) се отхвърля, докато Х4 за наличието на значителна между-поколенческа социална мобилност по отношение на образованието и социално-професионалния статус намира потвърждение. Х5 (респондентите с по-висок социален статус на родителите дават по-висока оценка на социалния произход като фактор за постигане на кариерен успех) също се потвърждава, Х6 (резултатите ще се различават според пола на респондентите) намира частично потвърждение по отношение на два аспекта (връзка между пола и времето за достигане на управленска позиция и баланса работа-семеен живот)

В **Заключението** са дадени основните изводи от изследването и са очертани препоръки за бъдещи изследвания.

3. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Изведени са пет приноса, които са съществени. По-конкретно, това са: (1) обосноваването на концептуален *изследователски модел*, обхващащ основни групи

фактори, влияещи върху шансовете за достигане на професионален успех; (2) предложен е *подход за измерване на социалния произход въз основа на класов индекс*; (3) потвърдена е хипотезата за наличието на връзка между социалния статус и шансовете за постигане на управленска кариера; 4) доказано е наличието на положителната връзка между *обективния и субективния професионален успех*; (5) разкрити са важни зависимости между *пола* на изследваните лица и *скоростта* на достигане до управленска позиция.

4. Оценка на публикациите по дисертацията

Основните части на дисертационния труд са апробирани в три публикации, сред които два публикувани доклада и една студия в Годишника на СУ (Стопански факултет).

5. Оценка на автореферата

Авторефератът е в обем от 37 страници, разкрива основните моменти от дисертационния труд в синтезиран вид и като такъв отговаря на изискванията.

6. Критични бележки, препоръки и въпроси

Към дисертацията могат да се отправят някои критични (предимно технически) бележки. Така например в съдържанието отсъства Уводът, но е дадено неговото съдържание, като нещата трябва да са обратни. Има повторения на с. 4 и с. 9 относно това, че „Моделът задава структурата на работата...“ и на с. 4 и с. 82-83 относно „ограниченията“ на емпиричното изследване. Някъде (като напр. с. 110-114) има излишно натрупване на фигури и таблици почти без коментар, което поражда въпроса дали са необходими в текста, а не в приложенията. Текстът би спечелил от по-добро страниране (еднакъв шрифт, разстояние между редовете, някои фигури са твърде големи, други таблици са поставени по метода „copy-paste“, едни са цветни, други черно-бели и т.н.). Приносите са много дълги като формулировка (особено принос 5), биха могли да се оставят само ключовите твърдения. Глава първа и втора завършват със *Заклучения*, които са по-скоро обобщения на главите, тъй като самата дисертация има собствено *Заклучение*.

7. Заключение

Получените от дисертационния труд резултати представят една актуална картина за влиянието на социалния произход върху успеха на управленците на големи компании в България, а така също и за ефектите на други фактори. Дисертантът е извършил сериозна работа по прегледа на съвременната литература и провеждането на собствено емпирично изследване. Демонстрирани са добри умения за събиране, анализиране и обобщаване на данните, а така също отговорно отношение и коректност към предишни изследвания. Постигнатите резултати са важни за управленската литература и практика. Направените приноси са лично постижение на автора. С този труд Диана Костова се разкрива като обещаващ млад изследовател.

Всичко това ми дава основание да предложа на уважаемото жури да присъди на Диана Божидарова Костова образователната и научна степен „Доктор“ по професионално направление 3.7 Администрация и управление.

27.11.2017
София

Рецензент:
проф. д.ик.н. Желю Владимиров