



## **РЕЦЕНЗИЯ**

От: **проф. д.н. Марин Александров Паунов**

ВУ: УНСС

Научна специалност: *Икономика и организация на труда*

Относно: дисертационен труд

за присъждане на образователна и научна степен „доктор“

по научна специалност *Икономика и организация на труда* в УНСС

Автор на дисертационния труд: **Ана Димитрова Тодорова**

Тема на дисертационния труд: **Организационна подкрепа на кариерното развитие**

**Основание** за представяне на рецензията: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед №1584/15.07.2020 на зам.ректор по НИД на УНСС.

### **1. Информация за дисертанта**

Дисертантът се е обучавал по докторска програма към катедра Човешки ресурси и социална защита, факултет Общикономически по научна специалност Икономика и организация на труда съгласно Заповед № 538/22.03.2016 г. на Ректора на УНСС. Обучението е осъществено в задочна форма и докторантът е изпълнил предвидените в индивидуалния план задачи.

В образователния профил на дисертанта след магистърската степен от УНСС правят впечатление **Дипломата по Управление на Човешки ресурси на Chartered Institute for Personnel Development, Великобритания** и **Магистратурата по бизнес**

**администрация** - Institut Francophone d'Administration et de Gestion/Universite de Nantes, Франция. Професионалният път на Ана Годорова през последните 20 години показва богат управленски опит в областта на човешките ресурси в предприятия и финансови институции.

## **2. Обща характеристика на представения дисертационен труд**

Представеният дисертационен труд е с обем от 313 страници, 18 приложения, списък на фигурите и литература (164 източника, от които 26 на български език). Основният текст е структуриран в увод, три основни глави и заключение. Принципната актуалност на разработваната проблематика не подлежи на съмнение както в теоретичен, така и (още повече) в практически план и това убедително е показано от автора още в увода. Още там, в уводната част, авторът засяга най-съвременните „философии“ и подходи по отношение на това, що е кариера, какво е кариерно развитие и какво е съдържанието на организационната подкрепа за това развитие; въпрос, който имплицитно или явно ще се връща отново в последващите части на разработката. Уводът предлага и традиционните атрибути – изследователска теза, основна цел, предмет и обект на разработката, които са коректно формулирани.

Използваната научна литература комбинира неоспоримите и доказани във времето източници с най-новите публикации по темата, което показва добра научна осведоменост на автора.

## **3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати**

Първа глава на дисертационния труд предоставя една по мое мнение достатъчно пълна, добре систематизирана картина на теоретико-методологичните основания и граници на изследването. След като кариерното развитие като понятие се разглежда в неговата динамика, внимание получават и схващанията за етапи на кариерата и отличителните черти на „новата кариера“. Развитие на семантичното съдържание на

самото понятие е огледален образ на променящите се реалности, нарасналата мобилност и комплексността на интерпретациите на това, що е кариера и що е развитие както по принцип, така и в контекста на съвременните тенденции, променящи кариерата – глобализация, икономика, базирана на знанието, разнообразие на работната сила, аутсорсинг и др. Авторката обръща внимание на някои от най-утвърждаващите се концепции за кариерно развитие – протейска и безгранична кариера, както и на някои други модерни идеи от типа на спираловидна, номадска, хаотична, калейдоскопска и др. Същата теоретико-методологична част продължава с два ракурса на кариерното развитие – индивидуалната и организационната перспективи. Това изглежда безусловно необходимо и полезно (а идва и доста естествено като продължение) именно с цел изясняване на трудния въпрос за това, какво съдържание в крайна сметка носи термина кариера в наше време и защо – след като съвременните идеи не предполагат задължително линейно развитие в една организация, се налага организационна подкрепа на кариерата.

По-нататък теоретичната част на дисертацията продължава да навлиза в „дълбоки води“, разглеждайки последователно индивидуалния и организационния аспект на кариерното развитие. Индивидуалният план започва с разбирането на това, какво е кариерен успех. Добро впечатление тук прави ясното разграничаване на субективния и обективизирания (той пак остава субективен на индивидуално ниво) поглед към успеха, но по мое мнение този момент отново заслужава малко повече внимание, отколкото отделените му две страници. Струва ми се, че своеобразен синтез на субективното и обективното може да се намери в лицето на доминиращите към определен момент на определена територия, в определен отрасъл, в определени полови и възрастови групи *културални*, ценностни интерпретации и предпочитания по отношение на тежестта на фактори като възнаграждение, длъжностни наименования, професионална идентичност, баланс на професионалния и личния живот и т.н. Субективните идеи за кариерен успех просто не могат да бъдат неповлияни, изолирани от обективизираните, просто защото индивидът е немислим без социалните му измерения. Текстът се връща към привичния си по-изчерпателен и систематизиран характер в последващите точки, разглеждащи „кариерния капитал“ във връзка със социалния и човешкия.

Организационната перспектива стъпва на постановката за кариерата като взаимодействие между индивида и средата, за да продължи с изясняването на това, какво съдържа организационната подкрепа на кариерното развитие, с кариерните системи и кариерните пътеки, мобилността на човешките ресурси и – като че ли с един от най-ключовите моменти в този дял на работата – извеждането и изясняването на най-важните осем области на подкрепа на кариерното развитие. Положително впечатление прави и заключителният обобщаващ текст на края на първа глава.

Като междинно обобщение бих искал да подчертая, че теоретико-методологичната първа част на дисертацията е на много високо ниво и демонстрира ерудиция и способност за задълбочено теоретично мислене на дисертанта. Обхватите са с необходимата ширина и дълбочина водещи концепции, а авторската позиция е навсякъде осезаема.

Втората част на дисертационния труд поднася преход към по-конкретната тема (която е и предмет на разработката) – организационната подкрепа на кариерното развитие. Формулирани и разгледани последователно и поотделно са 8 области на тази подкрепа (в ограничителните условия в увода авторката се спира на въпроса защо тези области): планиране, консултиране, инфраструктура, вътрешна мобилност, обучение, нетуъркинг, обогатяване на работата и баланс работа-личен живот. Във втората половина на втора глава дисертантът преминава към методически въпроси, извеждайки логическата и аналитичната рамка на изследването, което предстои в трета глава. По отношение на аналитичната рамка тук са формулирани айтемите, които залягат в изследването и по-късно се използват като латентни променливи, и които включват по няколко въпроса. Споменатите айтеми са:

- Как заетите оценяват работодателските практики за подкрепа на кариерното развитие (по осемте области, по 3-4 въпроса на област)
- Личностни и професионални характеристики на изследваните лица (всъщност тук не става дума толкова за личностни и професионални характеристики, което е твърде общо, а предимно за индивидуалните нагласи на респондентите към протейска или безгранична кариера)
- Резултати за индивидите и организациите от прилагани практики за подкрепа на кариерата

- Демографски въпроси (параметри на респондентите)

Накрая на тази точка и глава авторката изгражда и модел за анализ на резултатите от бъдещото изследване. Като цяло, тази втора част на дисертацията също е изградена с прецизност и логика, които заслужават признание.

Трета глава на дисертацията най-общо казано представлява изследване на субективната оценка на кръг респонденти относно организационната подкрепа на кариерното развитие. Тук авторката разгръща серия от статистически инструменти, за да осъществи задачата си и бързам да споделя най-общо положителното впечатление, което прави и тази част с коректното и зряло използване на подбраните статистически методи и с прецизността, с която дисертантът изяснява параметрите на своята задача и на самия методически инструментариум.

След въвеждащ текст, обясняващ целта на изследването, дефиниращ целевата група на респондентите и тяхната структура по няколко параметъра (големина на фирмата, националност на организацията, вид на заеманата длъжност), основните показатели, използвани в изследването, авторката преминава към съществуващото на самото изследване.

Първоначално е реализирана крупна и детайлна дескриптивна част, която подхожда от по-общото към конкретното, за да обрисова картината на отношението на респондентите по всички осем елемента на организационната подкрепа на кариерното развитие както като цяло за изследваната съвкупност, така и по разрезите, дефинирани в началото на главата.

Следва част от аналитичната трета глава, озаглавена „изследване на влиянието на дейностите за подкрепа на кариерното развитие върху ангажираността и перцепциите за кариерни възможности“. Тук статистическият анализ прераства в анализ на връзки и зависимости, но вместо по-традиционните и може би не-модерни класически средства на чистите регресионни модели, авторката избира подхода, наречен Моделиране на структурно уравнение – Structural Equation Modelling (SEM), който донякъде е факторен анализ и донякъде – path analysis, превеждано на български като път анализ или анализ на пътя. Положително е, че авторката се спира на избора си на метод, включително и избора на една от двете разновидности на SEM – базиран на дисперсия,

а не на ковариация, т.е. PLS-SEM, където PLS е partial least squares или метод на най-малките квадрати.

Оттук до края на трета глава дисертацията анализира влиянието на дейностите по подкрепа на кариерното развитие както общо (стр. 211-212), така и по демографските групи, изведени в гл. 2. В края на главата е налице едно много добро обобщение на резултатите от изследването.

Като цяло може да се обобщи, че текстът, логиката, структурирането и позициите, показани в дисертацията са на отлично равнище - и като научна стойност, и като стил, и като подходи, и като структура, и като изследователско равнище и ерудиция на автора. Смятам, че целта и задачите, формулирани в увода, са убедително постигнати.

#### **4. Оценка на научните и научно-приложни приноси**

Сред приносите на дисертанта с по-теоретично естество бих открил проучването, систематизацията и анализа на ключови за темата теоретични схващания, на основата на които авторът изгражда и свое виждане. Става дума за концепции като кариера, кариерно развитие, успех и модели, кариерна пътека и т.н., както и организационна подкрепа на кариерното развитие, включително осемте нейни области (кариерно планиране; кариерно консултиране; кариерна инфраструктура; вътрешна мобилност; обучение; нетуъркинг; обогатяване на работата; баланс работа – личен живот).

Сред приносите с по-научно-приложен характер бих открил онези, които са свързани с проведеното емпирично изследване на оценките на заети лица в България за предоставяната им организационна подкрепа на кариерното развитие (ОПКР) в селектираните 8 области. Въпросното изследване и изводите от него предоставят посоки и са основа за усъвършенстването на тази част от обучението и развитието на човешките ресурси в организациите. С приносен характер е и анализът на спецификите в организационната подкрепа на кариерната развитие свързани с големината и националността на организацията, със съдържанието на работните задачи и трудовия

стаж на лицата. Важен приносен елемент и според мен – обещаващо поле за бъдещи изследвания се съдържа и в изясняването на някои аспекти на връзките между 8-те области на кариерна подкрепа от една страна и ангажираността и перспективите за кариера и кариерни възможности – от друга.

Предоставената от автора справка за приносите отразява справедливо тези приноси, но към тях освен горното обобщение бих добавил и приносния момент, свързан с обосновката и коректната употреба на използвания статистически инструментариум (SEM-PLS; Structural Equation Modelling, Partial Least Squares) – той се ползва поне доколкото ми е известно за пръв път по отношение на точно този изследователски предмет.

## **5. Оценка на публикациите по дисертацията**

Публикациите на дисертанта, които имат най-пряка връзка с представения за рецензиране труд, са три – една студия, един доклад от международна научна конференция и една статия:

1. Тодорова, А., 2017, „Съвременни кариерни модели и предизвикателства пред организациите“, В: Сборник с научни доклади от 13-та международна научна конференция на младите учени 2017, ИК УНСС, София, ISBN: 978-954-8590-45-7

2. Тодорова, А., 2018, „Съвременни кариерни модели- концептуални основи и понятиен апарат“, Изследователски етюди, Авангард Прима, София, ISBN: 978-619-239-038-9

3. Тодорова, А., 2020, „Организационната култура на Нетфликс – среда за подкрепа на кариерното развитие на служителите в социално-отговорна компания“, Научни трудове УНСС, приета за печат

## **6. Оценка на автореферата**

Авторефератът представя изчерпателно и точно основните положения в дисертационния труд.

## **7. Критични бележки, препоръки и въпроси**

**Въпрос към дисертанта е дали методиката SEM-PLS показва корелация или каузалност**

**Като препоръка и не само от лични пристрастия бих искал да посоча, че според мен дисертацията би спечелила, ако анализът се разшири в посока организационна култура и мотивация (ангажираност) при бъдещи изследвания.**

## **8. Заключение**

*Вземайки под внимание всички качества на предоставения за рецензиране труд и демонстрираните способности на дисертанта, с убеденост препоръчвам на Ана Тодорова да бъде присъдена образователната и научна степен „доктор“.*

Дата / място

Подпис: .....

24.08.2020

(проф. д.н. Марин Паунов)