



РЕЦЕНЗИЯ

От: проф. д-р Румяна Николаева Нейкова;

Висше училище по застраховане и финанси

Научна специалност: Икономика и управление

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по *научна специалност* в УНСС.

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.

Автор на дисертационния труд: Ана Димитрова Тодорова

Тема на дисертационния труд: Организационна подкрепа на кариерното развитие

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.

Кандидатката за научно-образователната степен „доктор“ е получила магистърско образование по специалност Финанси в УНСС, по специалност Бизнес администрация във Франкофонски институт по администрация и управление в Нант и по Управление на човешките ресурси в Института за развитие на персонала във Великобритания. Тя владее много добре писмено и говоримо английски и френски език, което ѝ позволява да следи чуждестранните изследвания в областта на организационната подкрепа на кариерното развитие и да пренася и адаптира полезните практики у нас.

Докторантката има богат практически опит в областта на управлението на човешките ресурси. Тя е заемала мениджърски длъжности „Човешки ресурси“ в крупни компании като Алианц България Холдинг, Уникредит Булбанк АД, Ромпетрол България АД, Мениджър „Човешки Ресурси“ *Бунге България АД* и др..

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

2.1. Оценка на структурата и обема

Дисертационният труд е разработен на базата на две платформи - теоретическа и емпирична. Първата има постановъчен характер и разкрива състоянието и тенденциите на организационната подкрепа на кариерното развитие чрез изследване, анализ и обобщаване на разнообразни мнения и възгледи на многобройни наши и чуждестранни автори, а втората се базира на самостоятелно емпирично анкетно проучване и на резултатите от обработените анкетни карти.

Представената за рецензиране дисертация е в обем от 245 страница, които включват увод, три глави, заключение, списък на използвани източници и 18 приложения.

В увода са обосновани актуалността на темата, целта, предмета, обекта и тезата на изследването; посочена е степента на разработеност на проблема, представен е инструментариума на изследването и са дефинирани неговите ограничения.

В трите глави на дисертационния труд в логическа последователност са извършени изследвания за същността на кариерното развитие и етапите на неговата еволюция, за основните области на организационната подкрепа на кариерното развитие и логическата рамка на анкетното проучване, представен е и методическия инструментариум на изследването и на анкетното проучване. В заключението са обобщени резултатите от проведеното проучване за приоритетните области на подкрепата на кариерното развитие, направени са конкретни изводи и предложения за практиката.

Подредена по този начин, структурата на дисертацията осигурява необходимите връзки и логическата последователност на изпълнението на задачите, чрез което се постига поставената изследователска цел и формирането на конкретни препоръки за подобряване на управленската практика за организационната подкрепа на кариерното развитие при съвременните бизнес условия.

2.2. Оценка за: актуалност на темата, целта, задачите, обекта, предмета и основната теза на дисертационния труд

Темата е актуална и значима, защото кариерното развитие на личностите има важно социално значение и е условие за успешен бизнес. Промяната на традиционните методи и подходи за стимулиране растежа в кариерата е предизвикана от измененията на икономическата среда и сериозната промяна на ценностите на служителите под влияние на множество все още недостатъчно изследвани фактори, като глобализацията, развитието на икономиката на знанието, аутсорсинга на работната сила, като ново явление в

управленската практика, увеличаването на разнообразието и интензификацията на труда и др.. Всичко това предполага промени в традиционните подходи на организационната подкрепа на кариерното развитие и определя актуалността и дискуссионния характер на проблемите.

В съответствие с темата на дисертационното изследване е дефинирана основната цел - да се изведат ключови характеристики на организационната подкрепа на кариерното развитие и да се анализира обвързаността на ангажираността, организационната култура и дейностите за подкрепа на кариерата, с оглед усъвършенстване на управленската практика.

За осъществяването на поставената цел са дефинирани три основни задачи:

- да се проучи и анализира подходяща наша и чуждестранна литература и да се представят същностни характеристики на теоретични концепции и понятия като „кариерно развитие“, „нови кариерни модели“, „кариерен успех“, „съвременни кариерни пътеки“, както и да се анализира обвързаността между ангажираност, организационна култура и дейности за подкрепа на кариерата;

- да се анализират и систематизират дейности за организационна подкрепа на кариерното развитие в основни области и се представят техните ключови характеристики;

- да се проучат субективни оценки на заети лица в България за предоставяна организационна подкрепа на кариерното развитие в селектираните области и да се усъвършенства обучението и развитието на персонала.

Във връзка с изпълнение на тези задачи са формулирани обектът и предметът на дисертационното изследване - обектът е кариерното развитие, като компонент от управлението на човешките ресурси, а предметът е връзката между кариерното развитие и качеството на работата с хората в контекста на динамиката на тяхната ангажираност.

Извършената изследователска работа от докторантката е подчинена на доказването на формулираната теза, че в условията на нарастваща мобилност на човешките ресурси и съвременните промени в кариерните пътеки, организационната подкрепа на кариерното развитие е част от успешното управление на хората в компаниите.

2.3. Оценка на осведомеността на дисертанта по проблематиката, разглеждана в дисертационния труд

Използваната научна литература отразява постиженията на българските и чуждестранни изследователи по проблемите на организационната подкрепа на кариерното развитие. Добрата осведоменост на докторантката се потвърждава от приложения списък към дисертацията, който съдържа 164 източника, от които 26 на български език и 138 на

английски език. Информацията е използвана коректно, което е свидетелство за добра литературна информираност на автора и спазване на научната етика.

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

Представената дисертация има научно-приложен характер. В изложението последователно са представени теоретичните, методологическите и конкретните приложни проблеми, отнасящи се до организационната подкрепа на кариерното развитие в новата динамична бизнес среда. Още в увода ясно и точно са дефинирани изходните позиции на докторантката, което определя възможността да се следва логически заданието и по пътя на верификацията поетапно да се изпълняват поставените задачи, с оглед постигане на дефинираната цел и доказване на изследователската теза.

В резултат на извършеното изследване в първа глава авторката достига до следните по-важни резултати:

- Направен е обстоен анализ и са изведени обобщаващи характеристики за същността и динамиката на кариерното развитие, въз основа на които е формулирано авторово становище; представена е дискусията между известни учени по въпроса за същността на промените в кариерното развитие, като се проследяват различията между традиционните възгледи за кариерата и концепциите за новата кариера; направено е допълнение към понятийния апарат на кариерата и кариерното израстване.

- Подробно са изследвани етапите на кариерата и възгледите на различни автори за начините на нейното развитие; представени са авторови разсъждения за различните модели с цикличен характер, които формират динамичната верига за преминаване от една професионална роля към друга; направен е важен извод, че всеки цикъл се определя от непрекъснато учене и усъвършенстване на съпътстващи трансформации на професионалната идентичност на личността.

- Изследвани са противоречивите разбирания за кариерата в организацията и индивидуалната кариера, като са посочени и необходимите промени, за да могат традиционните форми на развитие на кариерата да съжителстват с новите кариерни форми; направен е изводът, че в условията на новата кариера си взаимодействат четири ключови елемента на кариерния капитал: човешки капитал, социален капитал, себепознание и адаптивност.

- Като положителен резултат с конкретно приложно значение трябва да се отбележи изучаването и направените изводи за организационната перспектива и факторите, които оказват влияние върху организационната подкрепа на кариерното развитие; в конкретен

приложен аспект са идентифицирани основните области на подкрепа на кариерното развитие.

Втората глава е логическо продължение на изследванията за същността и факторите за формиране на новата организационна подкрепа на кариерното развитие. В резултат на извършената изследователска работа докторантката достига до следните по-важни резултати:

- проучени са основните области за организационна подкрепа на кариерното развитие, в т.ч. кариерно планиране; кариерно консултиране, кариерна инфраструктура, вътрешна мобилност, обучение, нетуъркинг, обогатяване на работата, баланс „работа – личен живот“ и са представени техните ключови характеристики; изследвана е ролята на организационната култура като мощен подкрепящ фактор при въвеждането на практики за подкрепа на кариерата;

- разработена е аналитичната рамка за провеждане на емпирично проучване, с цел да се изследват и систематизират субективни оценки на заети лица в България за предоставяна организационна подкрепа на кариерното развитие в селектираните осем области; предложен е модел за анализ на резултатите от изследването;

- разработен е анкетен формуляр, който обхваща въпроси относно предоставена организационна подкрепа на кариерното развитие от страна на организацията, чрез които респондентите оценяват работодателските практики във всяка една от осемте селектирани области.

В третата глава на дисертационния труд са отразени резултатите от проведеното изследване и са направени съответните предложения за подобряване практиката на организационната подкрепа на новото кариерно развитие. Постиженията на докторантката в тази част на дисертацията са свързани със следното:

- представени са и са анализирани ключови характеристики на организационната подкрепа на кариерното развитие;

- проучени са и са систематизирани субективни оценки на заети лица в България за предоставяна организационна подкрепа на кариерното развитие в селектираните осем области;

- анализирани са резултатите от проучването на връзките между ангажираността, организационната култура и дейностите за подкрепа на кариерата, като основа за бъдещи насоки за усъвършенстване на тази част от обучението и развитието на човешките ресурси в организациите.

Резултатите от проведеното изследване показват, че поставената цел е изпълнена, защото обхваща широк кръг проблеми, свързани с повишаване качеството на управлението на хората в организациите и са направени предложения за създаване на предпоставки за нарастване на тяхната ангажираност.

Избраната методология съответства на поставената цел и задачите, които трябва да бъдат решени. Предвид сложността на изследването и доказателството на дефинираната теза, са използвани разнообразни изследователски методи и подходи като системен и комплексен подход, методи за моделиране, теоретичен анализ и научен синтез, сравнителен метод и др.. За целите на проведеното емпирично изследване е използван метода на анкетното проучване и интервюто, както и статистически методи за обработка на информацията.

Използваната съвкупност от подходи и методи и систематизираните емпирични данни, както и познаването на добрите чуждестранни практики за организационна подкрепа на кариерното развитие, са позволили на авторката да проведе задълбочено научно изследване и да аргументира и обоснове изводите и предложенията за внедряването им у нас.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Представената Справка за приносите отразява подробно постигнатите резултати от направените изследвания в дисертацията . Споделям посочените от докторантката приноси и потвърждавам, че те съществуват в дисертационната работа, но считам, че е целесъобразно те да бъдат структурирани в две групи – теоретико-методически и научно приложни.

Първата група приноси има значение за обогатяване и систематизиране на научните знания в областта на организационната подкрепа на кариерното развитие. В това отношение трябва да се посочи извършеният задълбочен анализ на съществуващите теории и концепции за кариерното развитие и направените от докторантката обобщения, както и селектирането на основните области на организационна подкрепа на кариерното развитие, като компоненти на управлението на човешките ресурси (Принос № 1 и № 2 от приложения Списък). Като сериозно методическо постижение на докторантката трябва да се посочи адаптирания авторов модел за изследване на връзките между основните групи дейност по организационната подкрепа на кариерното развитие и ангажираността на служителите (Принос № 4 от приложения Списък).

Приносите с приложен характер са резултат от проведеното мащабно анкетно проучване на заети лица в България и направените препоръки за подобряване на организационната подкрепа на кариерното развитие на персонала (Принос № 3 и № 5 от приложения Списък).

Посочените приноси са лично дело на докторантката.

5. *Оценка на публикациите по дисертацията*

В подкрепа на своите изследвания и като израз на публичност на своите идеи за организационна подкрепа на кариерното развитие, докторантката представя три самостоятелни публикации (едната е под печат), публикувани в легитимни издания. Те отразяват основните идеи в дисертационния труд и дават възможност за тяхното споделяне в научната общност. Публикациите са следните:

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

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

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 е в обем от 36 стандартни страници, в т.ч., списък с приносите от изследването и публикациите по темата на дисертацията. В него в синтезиран вид е отразено съдържанието на дисертационната работа и постигнатите резултати от изследването.

7. *Критични бележки, препоръки и въпроси*

Рецензираният дисертационен труд е един сериозен опит за задълбочено изследване на проблемите, свързани с възможностите за подобряване на практиката за организационна подкрепа на кариерното развитие у нас, но считам, че затрудненията, които намаляват ефективността на подкрепата за растеж в кариерата биха могли да се разгледат по-подробно. Във връзка с това имам следния въпрос към докторантката:

Какви проблеми могат да възникнат в предприятието пред ръководителите и пред служителите при осъществяването на подкрепата за организационен растеж в кариерата?

8. Заключение

Цялостната ми оценка за представената дисертационна работа, основаваща се на актуалността на изследвания проблем, теоретичните обобщения, получените приложни резултати и конкретните предложения за подобряване на организационната подкрепа за растеж в кариерата, е че в нея се съдържат изискваните според Закона за развитие на академичния състав в Р. България и Правилника за неговото приложение в УНСС, научно-приложни резултати, които представляват оригинален принос в науката. Затова с убеденост препоръчвам на уважаемите членове на научното жури да подкрепят присъждането на образователната и научна степен „доктор“ по научната специалност „Икономика и организация на труда“ на Ана Димитрова Тодорова

17.08.2020

София,

Подпис:

(проф. д-р Румяна Нейкова)