



С Т А Н О В И Щ Е

От: проф. д-р Лалка Борисова
Международно висше бизнес училище – Ботевград,
научна специалност: „Икономика и управление (по отрасли)”

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 Годорова

Тема на дисертационния труд: “Организационна подкрепа на кариерното развитие”

Основание за представяне на становището: 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

Докторантката Ана Годорова се е обучавала 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 докторантката е изпълнила предвидените в индивидуалния план задачи.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Докторската дисертация е в обем от 313 страници (основен текст 229 страници), използвана литература и приложения, структурирани в три глави:

- **Първа глава (Кариерно развитие в съвременните условия)** има подчертан теоретичен характер, в нея се въвеждат и анализират основни понятия,

концепции и определения на различни автори за (български и чужди) за кариерно развитие и ролята му за управлението на човешките ресурси; кариерни модели и успех; съвременни кариерни пътеки; ползи за организацията и организационна подкрепа на кариерното развитие; мобилност на човешките ресурси и измерения на мобилността.

Докторантката разглежда посочените направления, теории и концепции на известни автори по темата, с цел да направи преход към важността на кариерното развитие, за да обоснове значението на кариерата в човешкия живот в различни направления: като професия и обществено положение на индивида; фактор за задоволяване на социални и интелектуални потребности, като баланс между работа и личен живот, описва „новата кариера“ чрез различни модели и етапи на протичането ѝ във времето. Обосновава характеристиките „кариерен и мобилен капитал“, резултат от ученето през целия живот, придобитите компетенции и мотивация, кариерна мобилност, а развитието на кариерата зависи от различни предизвикателства и се аргументира като компонент на управлението на човешките ресурси. Анализира се нуждата от организационна подкрепа на кариерата, посредством различни модели, прави собствени заключения и изводи от научната литература по темата.

• **Втора глава (Организационна подкрепа на кариерното развитие)**
докторантката фокусира своето изследване върху основните области (онагледени са графично) на организационна подкрепа на кариерното развитие - кариерно планиране; кариерно консултиране; кариерна инфраструктура; вътрешна мобилност; обучение; нетуъркинг; обогатяване на работата; баланс работа – личен живот. В този параграф се систематизират основните етапи, свързани с процеса на развитие на кариерата, като се констатира, че липсата на кариерна реализация влияе на ангажираността на хората и на способността им да се справят ефективно с работата. Така на основата на анализа, докторантката откроява важността на организационната култура за кариерното развитие, както и практиките за мобилност в „новата кариера“, като съставна част от тази култура, така че организациите да станат конкурентоспособни и привлекателни за служителите. Открити са три нива на организационна зрялост, по отношение на степента на подкрепа на кариерата и кариерната мобилност, аргументира се ролята на

организационната култура за развитие и задържане на „таланти“. Зададена е аналитичната рамка за провеждане на емпирично проучване.

- **Трета глава (Емпирично проучване и насоки за усъвършенстване на дейностите по организационна подкрепа на кариерното развитие)** има емпиричен характер. В нея докторантката проучва и систематизира субективни оценки на заети лица в България (с висше образование) за предоставяната организационна подкрепа на кариерното развитие в селектираните области (втора глава). Въвеждат се и се характеризират индикатори за систематизиране и обработка на резултатите от анкетното проучване - обобщена субективна оценка; ранг на обобщената субективна оценка; интегрирана обобщена субективна оценка. Анализирани са резултатите от проведеното анкетно проучване: според стажа; според собствеността на компанията; служители, с високо представяне; служители, с ръководни функции; служители с протейска ориентация; висш мениджмънт; служители с висока квалификация. Обобщени и онагледени са връзките между областите за подкрепа на кариерата и ангажираността на служителите – лично дело на докторантката. Систематизирани са стойностите на коефициентите за валидност в подобрения статистически модел.

Заглавието е ясно формулирано и е в тясна връзка с докторската теза, предмета, целта, задачите и структурата на изследването. Целта, задачите и предметът на изследването са коректно формулирани, а обектът – кариерното развитие като компонент от управлението на човешките ресурси, е сполучливо избран. Предметът на изследване (връзката между кариерното развитие и качеството на работа с хората в контекста на динамиката на тяхната ангажираност) в дисертацията е актуален и значим от управленска и икономическа гледна точка, а изложението в нея отговаря на необходимите методологически и методически изисквания, свързани с написването на подобен труд. Използваната литература е цитирана коректно, а емпиричният материал е поднесен със съответните пояснения за характера и надеждността на съответните методи на изследване и използваните източници на информация.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Приемам приносните моменти в дисертационното изследване:

- Систематизирани са същностни характеристики на кариерното развитие в организациите от позициите на организационна подкрепа на кариерното развитие като

компонент на управлението на човешките ресурси; проучени и изведени са основни области на организационна подкрепа на кариерното развитие, които са обект на емпирично изследване;

- Разработен и представен е авторов модел за изследване на връзките между три основни сфери на дейностите по организационната подкрепа на кариерното развитие и ангажираността на служителите в контекста на концепцията за кариерния капитал; анализирани са връзки на 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.

Научните и научно-приложните резултати в дисертационния труд обогатяват методическите подходи и разкриват нови факти в областта на съвременните измерения на кариерното развитие, организационната подкрепа и организационната култура.

Посочените научни и научно-приложни постижения в дисертацията са лично дело на докторантката. Справката за приносите правилно представя научните постижения в дисертацията.

4. Оценка на публикациите по дисертацията

Докторантката има необходимите публикации по дисертацията –изнесен доклад на международна конференция, студия и статия по темата на дисертацията.

5. Оценка на автореферата

Трябва да отбележа, че докторантката коректно представя съдържанието на дисертацията в предложения автореферат. Справката за приносите правилно представя научните постижения в дисертацията.

6. Критични бележки, препоръки и въпроси

Като член на журито по конкурса за образователна и научна степен „доктор“ нямам бележки по представената дисертация и изследователската дейност на докторантката. Доброто познаване на теорията и практиката на управлението на човешките ресурси и кариерното развитие, организационната култура, проблемите, които са свързани с повишаване на качеството на управлението на хората в организациите и създаване на предпоставки за нарастване на тяхната ангажираност е добра основа за надграждане на изследванията в тази посока.

Имам един въпрос към докторантката:

На стр. 81 пишете, че **кариерният капитал** е съвкупност от умения, която осигурява конкурентоспособност на трудовия пазар. Кои са тези умения, как се постигат?

В заключение, дисертацията е цялостно, задълбочено и добросъвестно научно изследване в актуална и значима научна област, съдържа съществени научни приноси в областта на управлението на човешките ресурси, организационна подкрепа на кариерното развитие в селектирани области. Докторантката познава достатъчно добре основната литература за научните теории и концепции; анализирани са резултатите от проучване 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; може ясно да формулира изследователски проблеми, да анализира, систематизира и критично да осмисля класическите и новите теории и концепции, да конструира изследователски апарат, да провежда емпирично изследване, да прави аргументирани изводи и да обосновава предложения за подобрене на съществуващата практика.

Това ми дава основание за **положително заключение**, че дисертационният труд съответства на изискванията на ЗРАСРБ, на Правилника за неговото приложение, както и на Правилника за провеждането на конкурси за придобиване на научни степени в УНСС, поради което с **пълна убеденост предлагам** на уважаемото жури да гласува за присъждането на **Ана Тодорова** образователната и научна степен **“доктор”**.

София, 20.08. 2020 година

ПОДПИС:

(проф. д-р Лалка Борисова)