



С Т А Н О В И Щ Е

От: Доцент доктор Яница Петкова Димитрова

УНИВЕРСИТЕТ ПО БИБЛИОТЕКОЗНАНИЕ И ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ;

3.5. Обществени комуникации и информационни науки

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

Автор на дисертационния труд: Ана Димитрова Тодорова

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

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.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Дисертационният труд се състои от 245 стандартни страници. Съдържа: увод, три глави, заключение, списък на използвани източници. Към научното изследване са включени 18 приложения и използвана литература - 164 източника на български и на английски език. Актуалността на темата е свързана с констонтния характер на промяната, която засяга организациите и техните служители. Необходимостта от трансформация на механизмите за повишаване ангажимента на служителите, за привличане, наемане, задържане и кариерно развитие на служителите се превръща в задължително условие за

успешното съществуване на съвременните организации.

Основна цел на дисертационното изследване е представянето на ключови характеристики на организационната подкрепа на кариерното развитие, като за целта са проучени субективни оценки на заети лица в България за предоставяна организационна подкрепа на кариерното развитие в селектираните области (кариерно планиране; кариерно консултиране; кариерна инфраструктура; вътрешна мобилност; обучение; нетуъркинг; обогатяване на работата; баланс работа – личен живот) и е анализира обвързаността 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.

Поставените задачи са свързани с успешното постигане на целта. Те се състоят в проучване на специализирана литература; анализ и систематизация на дейности за организационна подкрепа на кариерното развитие, като се извеждат основни области и се представят ключовите им характеристики; проучване на субективни оценки на заети лица в България за предоставяна организационна подкрепа на кариерното развитие в избраните области.

Авторът на дисертационния труд представя подробно степента, до която е изследван разглежданият проблем към настоящия момент.

Обект на изследването е кариерното развитие като компонент от управлението на човешките ресурси. Предметът е връзката между кариерното развитие и качеството на работа с хората в контекста на динамиката на тяхната ангажираност. За целта на дисертационния труд са използвани различни изследователски методи: теоретичен анализ и научен синтез, системен подход, сравнителен метод, метод на анкетното проучване, моделиране на процеси и статистически методи за обработка на информацията.

За целта на дисертационното изследване е проучена подходяща българска и чуждестранна специализирана литература и на тази основа са аргументирани и представени същностни характеристики на редица теоретични концепции/понятия, които имат ключово значение на дисертационното изследване - кариерно развитие, новите кариерни модели, кариерен успех, кариерна пътека и съвременни кариерни пътеки; кариерното развитие като компонент на управлението на човешките ресурси; кариерно развитие, ползи за организацията от кариерното развитие, организационна подкрепа на кариерното развитие, мобилност на човешките ресурси и измерения на мобилността.

В дисертационния труд са разгледани нови кариерни модели – протейска кариера, „безгранична кариера“ и пр., обосновани са новите парадигми на концепцията за развитието на кариерата, с презумпцията, че те все още не са възприети масово, а част от служителите все още предпочитат традиционните методи. Тенденциите са разгледани и през призмата на индивидуалната кариера. Вследствие на теоретичния обзор, авторът на дисертационния труд достига до извода, че се акцентира на четири основни компонента, в контекста на новата кариера: мотивационен компонент; професионални компетенции; социални компетенции, адаптивност. Моделите, изследвани в дисертационния труд, са систематизирани в табличен вид от докторанта. Очертани са и основните предизвикателства, свързани с трансформацията на кариерните модели и приложението им в организационни условия.

Авторът на дисертационния труд структурира основните области на подкрепа на кариерното развитие, които са в хармония със структурата на кариерния капитал.

Подробно са разгледани областите за кариерна подкрепа от страна на работодателите, като са систематизирани и представени същностни характеристики на: кариерно планиране; кариерно консултиране; кариерна инфраструктура; вътрешна мобилност; обучение; нетуъркинг; обогатяване на работата; баланс работа – личен живот. Анализирана е и организационната култура като среда за организационна подкрепа на кариерното развитие.

Като ключова характеристика на културата, подкрепяща кариерното развитие се явява отношението към мобилността. На основана на теорията и на емпиричното изследване са създадени модели, които разглеждат взаимовръзките между организационната култура, областите за подкрепа на кариерата и ангажираността в организациите.

В дисертацията са изследвани и анализирани субективни оценки на заети лица в България за предоставяната в организациите организационна подкрепа на кариерното развитие, вследствие на което се очертават специфички свързани както с големината и националността на организацията така и със съдържанието на работните задачи и трудовия стаж на лицата и да се моделира влиянието на дейностите за подкрепа на кариерата върху ангажираността и перцепциите за кариерни възможности. Направени са коректни анализи и изводи.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Приемам използваната методология като подходяща за постигането на целите и задачите на изследването. Емпиричното проучване следва теоретичната част на дисертационния труд и представя българската практика в контекста на разглежданата проблематика.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Приемам приносите на дисертационния труд, изразяващи се в:

1. Анализ и представяне на същностни характеристики на кариерното развитие в организациите от позициите на организационна подкрепа на кариерното развитие като компонент на УЧР.

2. Проучени са и изведени впоследствие основни области на организационна подкрепа на кариерното развитие: кариерно планиране; кариерно консултиране; кариерна инфраструктура; вътрешна мобилност; обучение; нетуъркинг; обогатяване на работата; баланс работа – личен живот като се техни ключови характеристики.

3. Проучени са и са систематизирани субективни оценки на заети лица в България за предоставяна организационна подкрепа на кариерното развитие в разглежданите области (кариерно планиране; кариерно консултиране; кариерна инфраструктура; вътрешна мобилност; обучение; нетуъркинг; обогатяване на работата; баланс работа – личен живот)

4. Разработен е модел на автора 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: сфера на развитие на компетенциите („knowing how“); сфера на разкриване на нови кариерни възможности („knowing whom“) и сфера на себепознаването и интеграция на кариерата в живота („knowing why“)

5. 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

5. Оценка на публикациите по дисертацията

Приемам представените, от докторанта Ана Тодорова, публикации като съответстващи на темата и представящи части от дисертационния труд.

6. Оценка на автореферата

Представеният автореферат по обем и съдържание отразява дисертационния труд.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

В дисертационния труд ясно са представени ограниченията на изследването.

Въпрос: В контекста на дигитализацията, на виртуалната организация, как могат да бъдат мотивирани служителите да останат да работят за компанията за по-дълъг период от време?

8. Заключение

След като се запознах с дисертационния труд Организационна подкрепа на кариерното развитие на докторанта Ана Тодорова, предлагам тя да придобие образователна и научна степен доктор по научна специалност “Икономика и организация на труда”.

24.08.2020

Подпис:

Доц. д-р Яница Димитрова