



РЕЦЕНЗИЯ

От: **Проф. д-р Вяра Борисова Стоилова**

УНСС

Социология

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

Основание за представяне на рецензията: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № 485/ 05.03.2021г. на Заместник ректора на УНСС по Научно изследователска дейност и международно сътрудничество

Автор на дисертационния труд: **Марина Христова Банчева**

Тема на дисертационния труд: **Обществени трансформации и нови модели на управление на хората в организациите**

1. Информация за дисертанта

Дисертантката се е обучавала по докторска програма към катедра „Икономическа социология“ /Общикономически факултет на УНСС по научна специалност Социология съгласно Заповед на Зам.-ректора по НИД на УНСС № 1260/26.04.2018 г. Обучението е осъществено в свободна форма през периода април

2018 г. – февруари 2021 г., в рамките на който докторантът е изпълнил изцяло индивидуалния си план.

Марина Банчева е родена на 20 май 1971. През 1996 г. завършва образованието си в магистърска степен на специалност „Педагогика“ в Софийския университет. През периода 1997 – 1999 г. е хоноруван асистент в Софийския университет, а от 1999 г. до 2003 г. е старши асистент в Нов Български Университет. От 2003г. до настоящия момент заема различни административни длъжности свързани с управлението на хора в бизнесорганизации.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Дисертационният труд е структуриран в увод, четири глави, заключение, приложения и библиография в обем от 237 страници, от които 179 страници основен текст, 52 страници приложения и 6 страници библиография.

Актуалността на темата на дисертационния труд е вън от всякакво съмнение. Обществените трансформации през последните десетилетия, произтичащи най-вече от интензивните процеси на глобализация и дигитализацията на редица сфери на дейност, поставят пред организациите сериозни предизвикателства по отношение на съществуващите модели за управление на хора. Последните могат да се определят като конкурентен фактор, доколкото пряко влияят върху мотивацията, ангажираността и резултатите от дейността на членовете на организацията. Водена от това разбиране докторантката ориентира целта на своя дисертационен труд към изследване и анализ на еволюцията в трудовите отношения. В тази изследователска перспектива тя помещава и тезата на дисертационния си труд, съгласно която функцията по управление на човешкия капитал търпи трансформация като следствие от промените в икономическия контекст, които изискват адаптиране на трудовите отношения и преразглеждане на подхода за работа с хора в организацията. Разработени са пет конкретни изследователски хипотези, които са залегнали в теоретичния модел на емпиричното изследване, проведено от докторантката.

За разработването на своя труд Марина Банчева е използвала 116 източници на информация, от които само 3 са на български език, което считам за слабост на дисертацията. Докторантката би спечелила, ако беше включила в анализа си повече

разработки на български автори в областта на трудовите отношения, управлението на хора в организацията и човешкия капитал. Значителна част от тези автори са доказали се в горепосочените професионални области бивши и настоящи преподаватели в УНСС.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

В началото на своя дисертационен труд докторантката тематизира проблема за човешкия капитал в рамките на социологията на организацията като проследява пътя, който тя преминава, за да получи своето автономно научно признание през последните две десетилетия. Представени са различни теоретични ориентации в социологическото изследване на организацията. Идентифицирани са факторите, които превръщат социологията на организацията в инструмент – или най-малкото в задължителна референция – в света на бизнес структурите. Особено внимание е отделено на социологическите аспекти на управлението на човешките ресурси в организацията. Направен е анализ на променената в условия на КОВИД 19 бизнес среда в контекста на основните познати вече тенденции в нейното развитие, а именно: промяна на традиционните институции и развитие на множество перспективи (теории на Питър Бергер в изследванията му върху социалните промени); преминаване към информационно-базирана икономика; неадекватност на традиционните модели; промяна на работната сила; глобализация на институциите.

Изключително задълбочено докторантката анализира теоретико-практическите насоки на управлението и развитието на хората в организацията. Представена е съвременната концепция за управлението на хора в организацията, която разглежда човека не като „хомо икономикус“, а като „хуманна личност“. Последната се определя като автономно търсеща възможност да представи солидарността в труда и самореализацията – от изразяването на личните способности и избори до изявата на креативността. Въвеждането на понятието „хуманна личност“ поставя ударението върху хуманистичната плоскост в опозиция на по-ограничената визия за човека като производствен фактор.

Анализирани са основните категории организационни актьори, целите, които те се стремят да реализират, механизмите на сътрудничество, конфликтите, типове

стратегии на поведение, които могат да бъдат идентифицирани в стремежа за реализиране на целите при различните актьори, както и ресурсите, с които всеки от тях разполага за това. Този анализ е логична основа, върху която докторантката представя системите за управление и развитие на човешкия капитал в организацията. Направен е критичен прочит в историческото развитие на тези системи, което е довело до доминирането на два модела на управление и развитие на човешкия капитал: „Бизнес партньор по управление на човешкия капитал (Human Capital Business Partner) и Център за обслужване на човешкия капитал (HC Customer Care Center)“.

Обстойно са разгледани еволюционната теория за организационната промяна, теорията за диалектичното развитие и теорията за „най-подходяща“ и „най-добра“ практика, които има ключово значение за управлението на човешкия капитал. Следвайки своята цел, докторантката помества изследователския си фокус върху промяната в ролята на функцията по управление и развитие на хората. Тя анализира идеала за нео-бюрократична организация и мениджмънт, тематизирайки значението на корпоративната гъвкавост и дилемите пред нея, които се явяват критичен фактор и предпоставка за трансформиране ролята на мениджъра по управление и развитие на човешкия капитал във вътрешен консултант.

В последната част на дисертационния труд докторантката представя резултатите от своето емпирично изследване, предметът на което е влиянието на еволюцията на съвременната бизнес среда и по-конкретно развиващата се социално-икономическа (и отчасти санитарна COVID19 криза) върху характера и естеството на работната сила в Schneider Electric Франция (SE) и проекцията ѝ върху трудовите отношения. Изследването поставя акцент върху трансформацията на социалните взаимодействия и практики и тяхното отражение в преформулиране ролята и дейността за управление и развитие на човешкия капитал. Обект на изследването са мениджъри и служители от различни функционални области и нива в SE, Франция. Целта е конкретизирана в 7 изследователски задачи. В хода на изследването са проверени 5-те хипотези, които докторантката е посочила още в увода на своя дисертационен труд. Изследването е реализирано с помощта на няколко метода – анализ на документи, анкета и дълбочинно интервю.

Дисертационният труд се характеризира с логическа обвързаност между избраната теоретична рамка, ползваните методи на изследване, разработения инструментариум на емпиричното изследване и анализа на получените резултати. В дисертационния труд се открива задълбочен оценъчен обзор на достиженията в областта на изследването на човешкия капитал и управлението на хора в организациите, който е изграден на основата на аналитичен подход и показва научна осведоменост, информационна култура и разбиране на различните мнения по изследваната проблематика. Целта, която докторантката си поставя е реализирана, изпълнени са в пълнота всички изследователски задачи, а формулираните работни хипотези са верифицирани чрез авторското емпирично изследване.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Приемам изведените от докторантката, като резултат от нейния дисертационен труд, научни и научно-приложни приноси. Считаю, че те са логична операционализация на извършеното теоретично изследване, в това число и на анализа на емпиричните данни, получени от проведеното авторско изследване. Към тях бих могла да добавя подчертаната практическа приложимост на резултатите от емпиричното изследване, което дава насоки за по-успешното функциониране на системите за управление на човешките ресурси в организацията, както и за преформулирането на свързаните с това професионални роли.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

Докторантката Марина Банчева има три публикации:

Банчева М. *Креативност и иновативност в съвременните организации и ролята на функцията по управление и развитие на човешкия капитал*. В сб.: Седемнадесета национална младежка научно-практическа конференция. ФНТС, С., 2020, с. 118-123. ISSN: 1314-8931. Спечелена втора награда.

Банчева М. *Съвременното управление – между технологизма и хуманизма*. В сб.: Седемнадесета национална младежка научно-практическа конференция. ФНТС, С., 2020, с. 112-117. ISSN: 1314-8931.

Bantcheva M. (2019) *Transformation of human resources management role towards creativity and innovation – The creative contagion. Media, industries, storytelling, communities. Actes de Colloque, 17-19 October, Panteon University, Athene, Greece, pp 188 – 196. ISBN 978-2-9552946-2-8 / EAN 9782955294628 .*

И трите публикации са по темата на дисертационния труд.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът е изготвен в съответствие с изискванията. Той отразява в съкратена и обобщена форма всички части на дисертационния труд, списък на научните и научно-приложните приноси и списък на направените публикации по дисертацията.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

Към докторантката имам една препоръка и един въпрос.

Препоръката се отнася до включване на повече български автори при бъдещите й изследователски търсения в областта на човешкия капитал и управлението на хора в организацията.

Въпросът ми е породен от заявеното от докторантката в заключението на дисертационния труд, че „с намалените човешки контакти, породени от пандемията, Шнайдер трябва да се хуманизира по същество, да изгражда ангажираност с отдалечени служители, да насърчава доверието в несигурни времена и да култивира устойчива, разнообразна работна сила, способна да се справи с каквото и да е в бъдеще“ / стр. 178/. Какви, според докторантката, трябва да бъдат някои от конкретните действия в тази посока?

8. Заключение

Дисертационният труд „Обществени трансформации и нови модели на управлението на хората в организациите“ представлява задълбочена разработка, с ясно определена теоретична рамка, логична структура и проверена в рамките на собствено емпирично изследване изследователска теза. Качествата на дисертационния труд, заедно с изпълнението на индивидуалния план и направените публикации, ми дават

основание да изразява категоричното си становище за присъждане на докторантката Марина Христова Банчева на образователната и научна степен „доктор“ по научна специалност Социология, професионално направление 3.1. Социология, антропология и науки за културата.

Дата 09. 04.2021 г.

Гр. София

Подпис:

Проф. д-р Вяра Стоилова