



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

РЕЦЕНЗИЯ

от доц. д-р Теодор Данаилов Дечев

Редовен доцент във Висшето училище по сигурност и икономика (ВУСИ),

хоноруван доцент в Университета за национално и световно стопанство (УНСС)

Относно: Дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ по социология, научна област 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.1. Социология, антропология и науки за културата, научна специалност „социология“, шифър 05.11.01

Автор на дисертационния труд: Марина Христова Банчева

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

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

1. Информация за дисертантката.

Дисертантката се е обучавала по докторска програма към катедра „Икономическа социология“ на Университета за национално и световно стопанство (УНСС) по научната специалност „Социология“, съгласно Заповед на Заместник Ректора по Научно изследователска дейност и международно сътрудничество с № 1260 / 26.04.2018 г. Обучението е осъществено в свободна форма в периода 26 април 2018 г. – 14 януари 2021 г., когато със Заповед № 327 / 15.02.2021 г. на Заместник Ректора по Научно изследователска дейност и международно сътрудничество, докторантът е отчислен с право на защита. През посочения период са изпълнени всички задължения, описани в индивидуалните протоколи на докторантката, включително успешна вътрешна защита на дисертационния труд.

Марина Христова Банева е родена на 20 май 1971 година. Получава магистърска степен по специалност „Педагогика“ в Софийския университет „Св. Климент Охридски“. В периода 1997 – 1999 г., е хоноруван асистент в СУ „Св. Климент Охридски“, а в периода 1999 – 2003 г. е старши асистент в Нов Български университет (НБУ). От 2003 година до сега, заема различни длъжности, свързани с управлението на човешките ресурси в бизнес организации, като от 2011 до 2013 година е била бизнес партньор по управление на човешки ресурси и проектен мениджър по възнагражденията в “Schneider

Electric” – Франция, а между 2013 и 2020 година е била бизнес партньор по управление на хора в “Schneider Electric”. В момента е старши бизнес партньор по управление на хора в “Linxens”.

Владее английски, френски и руски език.

Членува в Българската асоциация за управление на хора.

2. Общи характеристики на представения дисертационен труд.

Представеният проект на дисертационен труд на Марина Христова Бенчева обхваща основна част от 179 страници, 52 страници приложения и 6 страници с библиография – общо 237 страници. Дисертационният труд е структуриран в увод, четири глави, заключение, приложения и библиография.

В дисертационния труд са цитирани добросъвестно и контекстуално в текста 116 публикации. От тях 91 (деветдесет и една) са на английски език, а 21 (двадесет и една) са на френски език. Използваните литературни източници са съвсем актуални и едновременно с това покриват достатъчно широк времеви интервал, за да може изследваните процеси да се разглеждат в развитие.

Актуалността на избраната тема не подлежи на съмнение, дотолкова доколкото бизнесът е немислим без хората и се извършва за тях и чрез тях. Трябва да се съгласим с докторантката и за тезата, че „Влиянията и зависимостите на бизнеса върху социума могат да бъдат мислени като въздействие върху „социалния капитал“. Понятието „социален капитал“ се характеризира със специфична съдържателна динамика, която във времето му придава различно значение“.

Също така, несъмнено е вярно, че „Промяната на геополитическия пейзаж, дигитализацията на човешкото ежедневие, както и промяната на демографията и изискванията на пазара на труда добавят допълнителна сеизмичност в икономическата средата на предприятията“.

В текста на дисертационния труд, актуалността и състоятелността на темата е защитена достатъчно обстоятелствено и аргументирано. От гледна точка на бизнес практика, изобщо не би трябвало да се водят протяжни дискусии за актуалността на темата, но „дисертабилността“ на труда е защитена и от гледна точка на най-взискателните теоретици.

Дефинирането на целта, задачите, обекта и предмета на изследване на дисертационния труд е направено в неговия увод. Докторантката е формулирала и представила 3 (три) основни тези и 5 (пет) работни хипотези, които подлежат на проверка в рамките на проведеното емпирично изследване.

В **първата глава** – „Човешкият капитал и социология на организацията“, е разгледано мястото на управлението и развитието на хората в организацията, като елемент от парадигмата на социологията на организацията. Поставен е акцент върху обстоятелството, че „организацията не е просто място, в което се произвеждат продукти или се предоставят услуги“. Подчертано е, че организацията освен всичко друго е и среда, в която отделните индивиди действат, оперират и в този контекст изграждат

взаимоотношения, които могат да бъдат отношения на въздействие, сътрудничество или конфронтация.

Правилно е отбелязано, че тази характеристика е в сила за всяка една организация, създадена от хората.

Много добре е обяснена релацията между развитието на управленската функция и развитието на човешкия капитал от една страна и многосериозната еволюция на управленската теория и практика след Втората Световна Война. Съвсем правилно е отразена и ролята на все по-налагащата се необходимост от социално отговорно поведение на предприятията, респективно на техните мениджъри.

Несъмнено е много интересно как докторантката интерпретира тезата на Филип Берну, че социологията на организацията се развива извън лоното на социологията на труда. Много интересна е и тезата за скъсяването на дистанцията между света на учените и света на бизнеса.

Задължително трябва да отбележим анализа на отражението на пандемията COVID-19 върху състоянието на бизнес средата. Докторантката се е отнесла сериозно и отговорно към този въпрос, макар че логически погледнато, кризата все още не е приключила и тепърва ще оценяваме щетите нанесени от пандемията, както и нейното психологическо и мотивационно въздействие върху бизнеса и предприемачеството. (Тук би било много интересно да се поспекулира малко повече в перспектива, като се предложат хипотези за въздействието на пандемията върху нагласите на обществото и най-вече на предприемачеството в бъдеще. Иначе казано, как ще се държат бизнесът и предприемачите, когато няма санитарни ограничения и вирусна заплаха, но са живи спомените от преживяното през 2020 – 2021 година. Последното не е претенция към текста на дисертационния труд, а предложение за по-нататъшната научна работа на докторантката).

Във **втората глава** - „Теоретико-практически насоки на управлението и развитието на хората в организацията“ се разглежда преди всичко съвременната парадигма за управление и най-вече „Управлението на хора в организациите“. Докторантката подчертава, че тази парадигма поставя в центъра на търсенията „хуманната личност“. Поставя се ударение върху „хуманистичната дименсия в опозиция на рестриктивната визия за човека като производствен фактор“.

Особено внимание е отделено на участниците и техните роли в производствено-икономическия процес, както и на целите, които се стремят да постигнат. Разгледани са и три типа стратегии на поведение, като под това понятие в конкретния случай се разбира изборът на дадено действие „от набор от възможни действия за създаване или реализиране на взаимоотношения с другите“. Разгледани са и възможните преходи от една стратегия за поведение към друга.

Пак в тази глава се анализира тезата за връзката на индивида и организацията, като се подчертава основателно, че една от основните трудности, свързани със социологическото изучаване и описание на организацията, се дължи на мястото, отделено на индивида.

Съвсем основателно е разгледан и въпросът за „консенсусът в предприятието“, респективно за съгласието и принудата. Това е важен въпрос и докторантката трябва да бъде поздравена, че му е обърнала внимание. Друг е въпросът, че тя се фокусира прекомерно върху възгледите по въпроса на Буравой. Проблемът с последните е, не че те са марксистически, проблемът е, че те са в определена степен ретроградни и многократно са опровергавани в реалния живот. Но като определен репер и крайно мнение, изследването им в никакъв случай не е лишено от смисъл.

Достойнство на дисертационния труд е, че много добре е отчетено ключовото влияние за теоретичното развитие на концепцията за управление на човешкия капитал в компанията на еволюционната теория за организационната промяна с нейните три основни характеристики – вариативност, селективност и задържане. Разгледани са и новите ролеви модели за управление на човешкия капитал в организацията.

В **третата глава** на дисертационния труд, озаглавена „Промяна в ролята на функцията по управление и развитие на хората в съвременните условия“ е постигната важна цел, която докторантката си е поставила – „да бъде направен обобщен анализ на идеала за нео-бюрокраични организации и мениджмънт, разисквайки 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“. Въведени са понятията „бюрокрация“, „пост-бюрокрация“ и „нео-бюрокрация“. Анализирани са аспектите, характерни за нео-бюрокраичната организация, както и нео-бюрокраичният мениджмънт, като организационен феномен и решение.

В тази глава са разгледани няколко въпроса, които от гледна точка на рецензента са част от ядрото на дисертационния труд – нео-бюрокраичният контекст на функцията за управление на човешкия капитал в организацията и съвременната трансформация на функцията за управление и развитие на човешкия капитал.

В **глава четвърта** се прави анализ на емпиричното социологическо изследване. Рецензентът приема избраната методология и начина на извършване на емпиричното социологическо изследване и смята, че то е източник на достоверна информация за целите на дисертационния труд. От гледна точка на рецензента, целта и задачите на емпиричното изследване са постигнати.

Много интересно е обстоятелството, че предметът на изследването е „влиянието на съвременната бизнес среда и по-конкретно развиващата се социално-икономическа (и отчасти санитарна COVID-19 криза) върху характера и естеството на работната сила в Schneider Electric Франция (SE) и проекцията ѝ върху трудовите отношения“.

Фактът, че докторантката е успяла да скъси разстоянието между света на науката и света на бизнеса, както самата тя се изразява преди това и да успее да проведе подобно изследване е достоен за най-висока оценка, както и за насърчаване за постоянстване в тази насока. Тук не става дума само за ярко научно-приложния характер на дисертационния труд, но и за определено постижение в личен план, което не става всеки ден.

С направения анализ на получените значителни по обем емпирични резултати, докторантката несъмнено доказва своите аналитични способности и качества си на млад учен и завършен изследовател.

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

Несъмнен е фактът, че докторантката познава в дълбочина научната литература в разглежданата област на познанието. Направеният от нея преглед на научните публикации е задълбочен и дава много добри отправни точки за по-нататъшната ѝ работа. Сам по себе си литературният обзор е едно много добро научно постижение, което може да даде добавена стойност при преподаването на този дял от социологията в катедра „Икономическа социология“ на УНСС.

Докторантката отлично се ориентира в понятийния апарат, в съответните теоретични концепции и демонстрира завидно умение да систематизира и подрежда нещата.

По-горе вече бяха отбелязани отличните аналитични способности на докторантката в коментара за глава 4 на дисертационния труд, но тук е необходимо да се отбележи, че критичният анализ на еволюцията на социологията на организациите (най-общо казано), също е на високо ниво.

Висока оценка трябва да се даде още на първоначалния избор на тема, който предопределя научно-приложния характер на дисертационния труд и в крайна сметка – неговата практическа приложимост. Това е особено ценно, като се има пред вид принадлежността на социологията на организациите към областта на хуманитарните науки и свързаните с това трудности за „сближаване на света на науката със света на бизнеса“.

Постигната е целта на дисертационния труд, като поставените изследователски задачи и емпирична работа са изпълнени в пълен обем. Осъществено много сериозно емпирично изследване верифицира възприетите работни хипотези. Впрочем, отрицателният резултат също е резултат и тяхното отхвърляне също щеше да има научна стойност, но очевидно е че докторантката има много добър усет и е формулирала тези и хипотези, които се потвърждават в бизнес реалността.

Постигнатото представлява несъмнен научен принос. Постигнатите резултати наистина могат да помогнат за усъвършенстване и за по-успешна работа на системите за управление на човешките ресурси в организациите. Рецензентът смята, че изразената в дисертационния труд претенция, че постигнатото може да помогне за преформулиране на свързаните с тези системи професионални роли е основателна.

Аналитичната част на дисертационния труд е негово голямо достойнство и в нея също се съдържат научни приноси. Трябва да се подчертае много здравата логическа връзка между теоретичния базис на дисертационния труд, избраната изследователска методика и инструменти на емпиричното социологическо изследване с балансирани количествени качествени елементи, аналитичната част и извлечените изводи.

В целия труд по несъмнен начин се усеща изключителната ориентираността на докторантката към психологията, свързания с нея понятиен апарат и инструментариум. Вижда се интердисциплинарността (или ако предпочитате – междудисциплинарността) в осъщественото научно изследване. Многобройните валенции на докторантката към психологията са дали голяма добавена стойност към труда ѝ.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси.

Приемам изцяло представените от докторантката научни и научно-приложни приноси, постигнати в нейния дисертационен труд. Те следват по напълно адекватен начин от извършеното теоретично изследване и особено от задълбочения анализ на получените емпирични данни, чиито достоинства вече бяха подчертани по-горе.

Трябва да се подчертае, че откритите приноси имат сериозна приложна стойност, като могат да бъдат използвани и в бизнес практиката и в преподавателската работа. Също така, заслужава да се отбележи, че в някаква степен докторантка е проявила излишна скромност и не е извела като приноси, някои свои постижения в дисертационния труд, които обективно имат характер на такива, но в крайна сметка това е въпрос на нейната лична преценка.

5. Оценка на публикациите по дисертацията.

Докторантката е представила четири публикации по дисертационния си труд. Текстовете им са пряко свързани със съдържанието на дисертационния труд и представляват публикуване на значими части от него. Три от публикациите са на български език и една е на английски език. Една от публикациите на български език е наградена. Три от четирите публикации са осъществени в сборници с трудовете на авторитетни научни конференции.

Смятам, че публикациите изцяло отговарят на научните критерии и са изпълнили функцията си да направят достояние на научната публика значими части, заключения и постигнати научни резултати от дисертационния труд. От формална гледна точка, осъществените публикации покриват изискванията за присъждане на ОНС „Доктор” в количествено и в качествено отношение.

6. Оценка на автореферата.

Авторефератът на дисертационния труд е изработен, като са спазени формалните изисквания към него. В него добросъвестно са отразени в обобщен вид всички части на дисертацията и съответно – списъкът на научните и научно-приложните приноси на докторантката и списъка на осъществените публикации по дисертационния труд.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси.

Към докторантката имам една критична бележка и една препоръка.

На няколко места в текста се използват „неологизми“, които не присъстват (поне за сега) в съвременния български книжовен език и лесно (но задължително) могат и трябва да бъдат заменени с равностойни термини. Разбира се, направената бележка има изцяло стилистичен характер и по никакъв начин не се отразява на общата ми много висока оценка на дисертационния труд.

Препоръката ми е, след като дисертационният труд бъде защитен пред научното жури, в което не се съмнявам, докторантката да го публикува като монография.

Нямам въпроси към докторантката.

8. Заключение.

Въз основа на внимателния прочит на дисертационния труд и на всичко изложено по-горе, убедено констатирам, че трудът е лично дело на докторантката.

Той е изготвен в пълно съответствие със съществуващите нормативни изисквания за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ по социология, съдържащи се в Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), на Правилника за приложение на въпросния закон, приет от Министерския съвет на Р. България и на Правилника за организацията и провеждането на конкурси за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности в Университета за национално и световно стопанство (УНСС).

Въз основа на констатираните по-горе, много задълбочени знания на докторантката в научната област, в която е разработена дисертацията; несъмнените ѝ и доказани способности за извършване на емпирични социологически изследвания и отличните ѝ аналитични способности, както и постигнатите научни приноси в областта на дисертационния труд, изразявам твърдото си становище на докторантката Марина Христова Банчева да се присъди образователната и научна степен „доктор“ по социология, научна област 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.1. Социология, антропология и науки за културата, научна специалност „социология“.

Лично аз ще гласувам със „за“.

16. 04. 2021 г.

София

Подпис:

доц. д-р Теодор Данаилов Дечев