



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

РЕЦЕНЗИЯ

От: проф. д-р Маргарита Николаева Атанасова
УНСС / катедра Човешки ресурси и социална защита
Икономика и организация на труда

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

Основание за представяне на рецензията: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед №1522/11.06.2021 на Заместник ректора по НИД на УНСС.

Автор на дисертационния труд: Гълъбин Николов Гълъбов

Тема на дисертационния труд: “Стратегическите карти и балансираните системи от показатели като инструменти за развитието на човешките ресурси в организациите (на примера на банковия и застрахователния сектори)”

Информация за дисертанта

Представеният дисертационен труд и постигнатите изследователски резултати се свързват както с предварителната образователна подготовка така и с акумулираната професионална експертиза на дисертанта Гълъбин Николов Гълъбов. Документацията по настоящата процедура показва, че Гълъбин Николов Гълъбов притежава образователна и научна степен магистър от УНСС (специалност Икономика и управление на промишлеността, 1991) и от Бизнес училище Хенри Б.Типи, Университет на Айова, специалност Бизнес администрация, с фокус върху Стратегически мениджмънт и финанси (2003). Данните в автобиографията разкриват, че Гълъбин Гълъбов има значителен

управленски опит във финансовата сфера като директор и член на управителни органи в банкови и застрахователни компании през последните десетилетия. След представен и обсъден в катедра „Човешки ресурси и социална защита“ проект на дисертационен труд Гълъбин Николов Гълъбов е зачислен в докторантура на самостоятелна подготовка, докторска програма Икономика и организация на труда, ПН Икономика към катедра Човешки ресурси и социална защита- заповед №3135/09.12.2019 г. на ректора на УНСС. След успешно изпълнение на индивидуалния план и положително решение на катедра „Човешки ресурси и социална защита“ дисертационният труд е насочен за защита пред научно жури – заповед №1584/22.06.2021 на ректора на УНСС.

Обща характеристика на дисертационния труд

Дисертационният труд обхваща 208 стр.- въведение, основно изложение (структурирано в три основни части), заключение, списък на използваната литература и приложения. Първа глава (Анализ на теоретичните концепции за същността и развитието на човешките ресурси) обхваща концептуални акценти за същността и ролята на човешките ресурси и за дейностите по управлението и развитието на човешките ресурси в организациите. В контекста на проучените и анализирани теоретични концепции за управлението на човешките ресурси и дългогодишната професионална експертиза се представят авторските експертни позиции на дисертанта , че „... при новите условия за правене на бизнес и необходимостта на банките и застрахователните компании да се позиционират в дадени пазарни ниши, развивайки устойчиво конкурентно предимство, предполага нов подход при управлението на човешките ресурси.... Почти 20 години след започване процеса на навлизане на европейски и световни финансови институции стана ясно, че директният трансфер и въвеждане на местна почва на ноу-хау от фирмите-майки е невъзможно и не дава конкурентно предимство, ако няма адекватен човешки фактор, който да доразвие това ноу-хау и то да функционира по най-добрият начин за клиентите и компанията, давайки устойчиво конкурентно предимство.“(стр.18) Във втора глава (Анализ на теоретичните концепции за управлението на изпълнението, стратегическите карти и балансираните системи от показатели за ефективност) се систематизират проучени от автора концепции за управление на изпълнението в организациите и стратегическите карти и

балансиращи системи от показатели за ефективност. В контекста на необходимостта от изграждане на конструктивно взаимодействие между ръководителите на екипи и специалистите по управление на човешките ресурси в организацията авторът подчертава, че управлението на представянето трябва да бъде интегрална част от функциите на специалистите по управление на персонала. Подкрепяйки методически функционалните мениджъри в процесите по управление на съответните работни екипи, „...специалистите по човешки ресурси имат нужда да познават достатъчно добре бизнес модела на компанията, функционалните характеристики на отделните звена, основните бизнес процеси, както и различните фактори, които влияят на приходите.... Познавайки добре всички тези фактори, специалистите по човешките ресурси ще могат да подпомогнат функционалните мениджъри при подбора на подходящи специалисти, целеполагането и измерване на представянето на всяко звено в компанията и управлението на знанието.“(стр.61-62) В трета глава (Стратегически карти и балансиращи системи от показатели за ефективност като инструмент за развитието на човешките ресурси в банкова институция и застрахователна компания) в контекста на представената кратка характеристика на развитието на банковия и застрахователния сектор в България за периода 2010 - 2020 година се систематизират резултатите от авторско изследване и изграждане на практико-приложен инструментариум за усъвършенстване на управлението на бизнес-процеси на примера на организации в финансовия сектор: стратегическа карта на организация от банковия сектор в частта на банкиране на дребно (физически лица и клиенти малък бизнес), балансираща система от показатели за ефективност на организация от банковия сектор в частта на банкиране на дребно, стратегическа карта на общо застрахователна компания, балансираща система от показатели за ефективност на организация от общозастрахователния сектор. Последната част на трета глава обхваща изводи за предпоставки за успешното използване на стратегическа карта и балансираща система от показатели за ефективност при компании от финансовия сектор.

В увода на дисертационния труд коректно са посочени както целта (въз основа на анализ и обобщение на водещите концепции за управлението на човешките ресурси и балансиращите системи от показатели за ефективност, да се разработят модели на стратегически карти и балансиращи системи от показатели за ефективност в български организации от финансовия сектор, базирани на фундаменталната роля на човешките ресурси за осигуряване на устойчиви конкурентни предимства и постигане на

дългосрочните цели на организациите) така и задачите: да се проучат и анализират основни теоретични концепции за ролята на човешките ресурси и тяхното управление в организациите, като се изведат подходи и техники, които могат да се използват успешно в организации от българския финансов сектор; да се анализират основни теоретични концепции за управление на изпълнението, стратегическите карти и балансираните системи от показатели за ефективност, които могат да се приложат успешно в организации от финансовия сектор; да се представи стратегическа карта и балансирана система от показатели за ефективност, използвана по отношение дейността за банкиране на дребно на банка, оперираща в страната, като се систематизират и постигнатите резултати; да се разработи стратегическа карта и балансирана система от показатели за ефективност на българска застрахователна компания; да се очертаят предпоставки за успешно реализиране на стратегическите карти и балансираните системи от показатели за ефективност в организации от сектора на финансовите услуги в България. Поставените цели и задачи се постигат от позициите на изследователската теза, че разработването и успешното прилагане на стратегически карти и балансираните системи от показатели за ефективност е възможно в организации от сектора на финансовите услуги в България, което им осигурява устойчиви конкурентни предимства, базирани на развитието на човешките ресурси, както и постигане на дългосрочните им цели и диференциална възвръщаемост на капитала. В увода се представят и ограничения на изследването, които са свързани с достъпа до информация на изследваните параметри на управлението на човешките ресурси на ниво организация. В контекста на възприетите цели и задачи е определен както обектът на изследването (стратегическите карти и балансираните системи от показатели за ефективност, като инструменти за развитие на човешките ресурси и за постигане на дългосрочните цели на организациите) така и предметът на изследването- процесът на разработване и прилагане на стратегически карти и балансираните системи от показатели за ефективност в организации от българския финансов сектор и предпоставките за тяхното успешно реализиране.

Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

В представения дисертационен труд се систематизират резултатите от успешното изпълнение на поставените изследователски задачи, сред които се очертават анализът на основните теоретични концепции както за ролята на управлението и развитието на човешките ресурси в организациите така и за

стратегическите карти и балансираните системи от показатели за ефективност, които могат да се приложат успешно в организации от финансовия сектор. Като резултат от оригинално авторово изследване трябва да се открие стратегическата карта и балансираната система от показатели за ефективност, използвана по отношение дейността за банкиране на дребно на банка, оперираща в страната и разработената стратегическа карта и балансирана система от показатели за ефективност на българска застрахователна компания. Трябва да се открие и авторската селекция от изводи и насоки за успешно реализиране на стратегическите карти и балансираните системи от показатели за ефективност в организации от сектора на финансовите услуги в България. Постигнатите резултати в дисертационния труд показват, че докторантът има способности за провеждане на самостоятелно задълбочено научно изследване, което обхваща както подготовка на съответната методическа рамка и осигуряване на съответните емпирични данни така и задълбочено интерпретиране на получените резултати.

Постигнатите резултати в дисертационния труд показват, че докторантът притежава задълбочени теоретични познания в областта на икономиката и организацията на труда и способности за провеждане на самостоятелно научно изследване, което обхваща както подготовка на съответната методическа рамка на емпиричното проучване така и задълбочено интерпретиране на получените резултати. Успешното изпълнение на поставените изследователски задачи и цели на дисертационния труд е основа за формираните приноси моменти на дисертацията, които са обект на следващата част от настоящата рецензия.

Оценка на научните и научно-приложни приноси

Приемам систематизираните от автора приноси като за целите на настоящата рецензия е необходимо да се акцентира както върху проучените и селектирани ключови теоретични концепции за човешките ресурси и тяхното развитие в организациите като основа за изграждане на методически подходи за ефективно управление и развитие на хората в работните екипи така и върху систематизираните и анализирани концептуални характеристики на управление на изпълнението, стратегическите карти и

балансираните системи от показатели за ефективност в контекста на спецификата на организационните функции и организационното представяне. Сред приносите с научно-приложен характер се открояват: стратегическа карта, използвана в бизнес линията за банкиране на дребно на банка и разработената стратегическа карта и балансирана система от показатели за ефективност на застрахователна компания. Самостоятелно място сред приносите с научно-приложен характер имат систематизирани изводи за предпоставките за успешно реализиране на стратегическите карти и балансираните системи от показатели за ефективност в организации от сектора на финансовите услуги в България. Научните и научно-приложните приноси и резултати в дисертационния труд допринасят за обогатяване на информационната база за вземане на решения за усъвършенстване на системите за управление и развитие на човешките ресурси в контекста на динамиката на организационното представяне.

Оценка на публикациите по дисертацията

В документацията по процедурата дисертантът е представил три статии- („Определяне на нетния финансов резултат от клиент чрез Activity Based Costing“, 2007, кн.4, Банки, Инвестиции, Пари, „Е-21“, София, ISSN 1311-7947, стр. 19-24, „Внедряване на клиентистки ориентиран подход при банкирането“, 2000, кн.1, Банки, Инвестиции, Пазари, „Е-21“, София, ISSN: С633-0827, стр. 9-12; „Управление на активите и пасивите и прогнозиране резултата на търговска банка“ 1999, кн.3, Банки, Инвестиции, Пазари, „Е-21“, София, ISSN: С633-0827, стр. 9-14) и една студия - „Управление и развитие на човешките ресурси в организацията - предизвикателства пред лидерството“, 2021, кн.2, „Индустриални отношения и обществено развитие“. Представените публикации включват акценти от анализи и резултати на дисертационното проучване, което е предпоставка за разпространение на изследователските постижения на докторанта както до широк кръг от академичната общност така и до ръководители и експерти от бизнеса и публичната администрация. Публикациите са в научни списания, регистрирани в националния референтен списък.

Оценка на автореферата

Авторефератът обхваща 46 страници текст, който в съответствие с изискванията коректно отразява съдържанието на дисертационния труд. Представени са ключови

аспекти и резултати на дисертационното изследване, систематизирани са основните приноси с научен и научно-приложен характер и са посочени данни за публикациите във връзка с дисертацията.

Заклучение

Дисертацията представя резултатите от оригинално авторско изследване в областта на управлението и развитието на човешките ресурси в контекста на динамиката на организационното представяне. Формулираните изводи имат както теоретико-методологическа стойност, така и потенциал за практическа приложимост в областта на управлението и развитието на човешките ресурси като компонент от управлението и развитието на организацията. Изводите и оценките в настоящата рецензия показват, че дисертационният труд отговаря на изискванията на Закона за развитието на академичния състав в Република България и на Правилника за учебната дейност на УНСС за получаването на образователната и научната степен „доктор”. Предлагам на уважаемото научно жури да присъди на Гълъбин Николов Гълъбов ОНС доктор, научна специалност Икономика и организация на труда, професионално направление 3.8. Икономика

Подпис:
Проф. д-р М. Атанасова

EVALUATION REVIEW

From: Prof. Dr. Margarita Nikolaeva Atanassova

Scientific Specialty Economics and Labor Organization

University of National and World Economy – Sofia

About: dissertation for the award of educational and scientific degree "Doctor" in the scientific specialty Economics and labor organization

Grounds for submitting the review: participation in the composition of the scientific jury for the defense of the dissertation according to Order №1522/11.06.2021 of the Vice-Rector for Research and International Affairs at the UNWE

Author of the dissertation: Galabin Nikolov Galabov

Topic of the dissertation: "Strategy maps and balanced scorecards as instruments for human resource development in organizations (by the example of banking and insurance sector)".

Information about the author

The presented dissertation and research results achieved are associated both with preliminary education and accumulated professional expertise of Galabin Nikolov Galabov. The documentation in this procedure shows that Galabin Nikolov Galabov holds a Master's degree in Economics and Industrial Management (1991) and H T Business School, University of Iowa, Business Administration, with a focus on Strategic Management and Finance (2003). The data in the CV reveal that Galabin Galabov has significant managerial experience in the financial field as a director and member of management bodies in banking and insurance companies in recent decades. After a project of dissertation presented and discussed in the Department of Human Resources and Social Protection Galabin Nikolov Galabov was enrolled in a doctoral program Economics and Labor Organization, professional field 3.8. Economics at the Department of Human Resources and Social Protection - order №3135 /09.12.2019 of the Rector of UNWE. After successful implementation of the individual plan and a positive decision of the Department of Human Resources and Social Protection, the dissertation is directed to the defense to a scientific jury - order №1584 / 22.06.2021 of the Rector of UNWE

General characteristics of the presented dissertation

The dissertation covers 208 p. - introduction, main presentation (structured in three main parts), conclusion, list of references and appendices. Chapter One (Analysis of Theoretical Concepts of the Nature and Development of Human Resources) covers conceptual emphases about the nature and role of human resources and the activities of management and development of human resources in organizations. In the context of the studied and analyzed theoretical concepts of human resources management, the author's expert positions of the doctoral student are presented that "...the practice is largely limited to the understanding of labor relations management, staff training and incentive systems under the new conditions for doing business and the need for banks and insurance companies to position themselves in certain market niches, developing a sustainable competitive advantage, suggests a new approach to human resource management... Almost 20 years after the start of the process of entry of European and global financial institutions, it became clear that the direct transfer and introduction know-how from parent companies is impossible and does not give a competitive advantage if there is no adequate human factor to further develop this know-how and to function in the best way for the customers and the company, giving a sustainable competitive advantage." (p.18) In the second chapter (Analysis of the theoretical concepts for performance management, strategic maps and balanced scorecard systems) the concepts for performance management in organizations and strategic cards and balanced scorecard systems studied by the author are systematized. In the context of the need to build constructive interaction between team leaders and human resource management specialists in the organization, the author emphasizes that performance management (as part of human resource management) should be an integral part of the functions of human resources management specialists staff. When methodically supporting the functional managers in the management processes of the respective work teams "...human resources specialists need to know well enough the company's business model, the functional characteristics of the individual units, the main business processes, as well as the various factors that affect revenue....Knowing all these factors, human resources specialists will be able to assist functional managers in selecting appropriate specialists, goal setting and measuring the performance of each unit in the

company and knowledge management.(p.61-62) In the third chapter (Strategic maps and balanced systems of efficiency indicators as a tool for the development of human resources in a banking institution and insurance company) in the context of the presented brief characteristics of the development of the banking and insurance sector in Bulgaria for the period 2010 - 2020 are systematized the results of author's research and construction of practical-applied tools for improving the management of business processes on the example of organizations in the financial sector: strategic map of a banking sector organization in the retail banking sector (individuals and small business customers), a balanced system of indicators for the efficiency of a banking sector organization in the retail banking sector, a strategic map of a non-life insurance company, a balanced system of indicators for efficiency of an organization from the general insurance sector. The last part of the third chapter covers conclusions for prerequisites for the successful use of a strategic map and a balanced system of performance indicators for companies in the financial sector.

The introduction to the dissertation correctly states as the goal (based on analysis and summary of the leading concepts for human resource management and balanced systems of performance indicators, to develop models of strategic maps and balanced systems of performance indicators in Bulgarian organizations from the financial sector, based on the fundamental role of human resources in ensuring sustainable competitive advantages and achieving the long-term goals of organizations) and the tasks: to study and analyze basic theoretical concepts about the role of human resources and their management in organizations, deriving approaches and techniques that can be used successfully in organizations of the Bulgarian financial sector; to present a strategic map and a balanced system of efficiency indicators used in relation to the retail banking activity of a bank operating in the country; systematizing the achieved results, to develop a strategic map and a balanced system of efficiency indicators of a Bulgarian insurance company; to outline the prerequisites for successful implementation of strategic maps and balanced scorecards in organizations in the financial services sector in Bulgaria. The introduction also presents the limitations of the research, which are related to the access to information of the studied parameters of human resources management at the organizational level. The set goals and objectives are achieved from the standpoint of the research thesis that the development and successful implementation of strategic maps and balanced scorecards is possible in organizations in the financial services

sector in Bulgaria, which provides them with sustainable competitive advantages based on the development of human resources, as well as achieving their long-term goals and differential return on capital. In the context of the adopted goals and objectives, both the object of the research (strategic maps and balanced systems of performance indicators, as tools for human resources development and to achieve long-term goals of organizations) and the subject of the study - the process of development and application of strategic maps and balanced systems of efficiency indicators in organizations of the Bulgarian financial sector and the prerequisites for their successful implementation.

Evaluation of the obtained scientific and scientific-applied results

The presented dissertation systematizes the results of the successful implementation of the research tasks, including the analysis of the main theoretical concepts for the role of management and development can be successfully applied in organizations in the financial sector of human resources in organizations and for strategic maps and balanced scorecards, which can be successfully applied in organizations in the financial sector. As a result of an original author's research, the strategic map and the balanced system of efficiency indicators used in relation to the retail banking activity of a bank operating in the country and the developed strategic map and balanced system of efficiency indicators of a Bulgarian insurance company should be singled out. The author's selection of conclusions and guidelines for successful implementation of strategic maps and balanced systems of performance indicators in organizations in the financial services sector in Bulgaria should be highlighted.

The results achieved in the dissertation show that the doctoral student has in-depth theoretical knowledge in the field of economics and labor organization and abilities to conduct independent research, which includes both preparation of the relevant methodological framework of empirical research and in-depth interpretation of the results. The successful implementation of the research tasks and objectives of the dissertation is the basis for the formed contribution moments of the dissertation, which are the subject of the next part of this review.

Evaluation of the scientific and applied scientific contributions

I accept the contributions systematized by the author and for the purposes of this

review it is necessary to focus on the studied and selected key theoretical concepts of human resources and their development in organizations as a basis for building methodological approaches to effective management and development of people in work teams. and on the systematized and analyzed conceptual characteristics of performance management, strategic maps and balanced systems of performance indicators in the context of the specifics of organizational functions and organizational performance. Among the contributions of scientific and applied nature stand out: strategic map used in the business line for retail banking of a bank and the developed strategic map and balanced system of performance indicators of an insurance company.

The systematized conclusions about the prerequisites for successful implementation of the strategic maps and balanced systems of efficiency indicators in organizations from the financial services sector in Bulgaria have an independent place among the contributions of scientific and applied nature. The scientific and scientific-applied contributions and results in the dissertation work contribute to the enrichment of the information base for decision-making for the improvement of the systems for management and development of the human resources in the context of the dynamics of the organizational presentation.

Evaluation of publications

In the documentation on the procedure the candidate has presented three articles ("Determining the net financial result of a client through Activity Based Costing", 2007, book 4, Banks, Investments, Money, E-21, Sofia, ISSN 1311-7947, pp. 19-24, "Implementation of a customer-oriented approach to Banking ", 2000, book 1, Banks, Investments, Markets, " E-21 ", Sofia, ISSN: Cb33-0827, 9-12, " Management of assets and liabilities and forecasting the result of a commercial bank "1999, book 3, Banks, Investments, Markets, E-21, Sofia, ISSN: Cb33-0827, pp. 9-14) and one study ("Management and development of human resources in the organization - challenges to leadership", 2021, book 2, "Industrial relations and social development") The presented publications include accents from analyzes and results of the dissertation research, which is a prerequisite for disseminating the author's research achievements both to a wide range of the academic community and to managers and experts from business and public administration. The publications are in scientific journals, which are registered in the National Reference List.

Evaluation of the abstract

The abstract covers 46 p., which in accordance with the requirements correctly reflect the content of the dissertation. The essential aspects and results of the dissertation research are presented, the main contributions of scientific and scientific-applied character are systematized and data for the publications in connection with the dissertation are indicated.

Conclusion

The dissertation presents the results of original author 's research in the field of human resources management and development in the context of the dynamics of organizational performance. The formulated conclusions have both theoretical and methodological value and potential for practical applicability in the field of management and development of human resources as a component of the management and development of the organization. The conclusions and assessments in this review show that the dissertation meets the requirements of the Law on the Development of Academic Staff in the Republic of Bulgaria and the Regulations for the educational activity of UNWE for obtaining an educational and scientific degree of Doctor. I propose to the esteemed scientific jury to award Galabin Nikolov Galabov educational and scientific degree of Doctor-professional field 3.8. Economics, scientific specialty "Economics and labor organization".

Reviewer:

(Prof.Margarita Atanassova, Ph.D.)