

СТАНОВИЩЕ

От: доц. д-р Саша Владимирова Тодорова

Относно: присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по 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: Марина Христова Банчева

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

Научен ръководител: проф. дсн Елка Тодорова

Основание за предоставяне на становището: Заповед за утвърждаване на Научното жури № 485/05.03.2021 г. на Зам. ректора по научноизследователската дейност на УНСС

I. Информация за дисертанта

Марина Христова Банчева е докторант на свободна подготовка при Общикономическия факултет на УНСС, катедра „Икономическа социология“, зачислена със Заповед на Зам. ректора по НИД на УНСС №1260/26.04.2018 г. Отчислена е с право на защита със Заповед 327/15.02.2021г. на Зам. ректора по НИД на УНСС. Изпълнила е всички изискванията за допускане до защита.

Марина Банчева е възпитаничка на СУ „Св. Климент Охридски“, където е придобила ОКС „бакалавър“ и ОКС „магистър“ по педагогика. Придобила е богат професионален опит в управлението на наши и чуждестранни организации, има професионални дипломи и сертификати по мениджмънт, маркетинг, управление на хора, обучител по управление на промяната, одитиране и оценяване.

Била е преподавател в СУ „Св. Климент Охридски“ по педагогика и социална педагогика през периода 1997-1999 г.

Владее английски, френски и руски езици.

Награждавана е за добра работа в областта на управлението на човешките ресурси.

Членува в Комитета за управление на промяната и Българската асоциация по управление и развитие на хората.

Самоопределя се като трудолюбив, отговорен и мотивиран за работа млад човек.

II. Обща характеристика на представения труд

Актуалността на проблемите, свързани с човешките ресурси е непреходна, доколкото трудът е невъзможен без човека, независимо от това дали е прост или сложен, неквалифициран или квалифициран, физически или умствен, изпълнителски или ръководен или творчески труд, насочен към създаването на работи, космически кораби и пр.

Новата икономическа среда, детерминирана от Четвъртата индустриална революция налага търсенето и прилагането на нови възможности за формиране и управление на съвременните и бъдещите човешки ресурси, носители на повече компетентности и способности, без които не може да се повишава ефективността, а следователно – не може да се постига и растеж.

Дисертантката е дефинирала *целта* на своя труд като „изследване и анализ на еволюцията в социално-трудовете отношения като следствие на макроикономическата реалност и проекцията им в трансформацията на функцията за управление на човешкия капитал...“.

Задачите на научното изследване логично произтичат от поставената основна цел.

Обект на изследването са мениджъри и служители от различни функционални области и нива във фирмата.

Предмет на изследването е еволюцията на дейността по управление и развитие на човешкия капитал като рефлексия на социалните и икономическите промени на бизнес средата.

Докторската *теза* е определена като роля на функцията по управление и развитие на човешкия капитал в “Шнайдер електрик” търпи трансформация като следствие на промените в икономическия бизнес контекст, които изискват адаптиране на социално-трудовете отношения и преразглеждане на подходите за работа с хората във фирмата.

Разработени са и *хипотези*.

Методи на изследване. Избраните методи на събиране на емпирична социологическа информация отговарят на обекта и предмета на изследването (анкета и дълбочинно интервю). За анализ на събраната емпирична информация са използвани социален анализ и сравнителен анализ.

Дисертационният труд е структуриран в четири глави, увод и заключение и обхваща 237 страници. Представена е и библиография – 116 литературни източника, от които само 5 на български изследователи. В приложение са дадени таблици и фигури с обобщена информация от авторското изследване. В самия текст събраната емпирична информация сполучливо е представена в таблици и графики.

Направеният анализ на управлението и развитието на хората в организациите, идентифицирането и анализирането на техните проблеми, както и на проблемите на съвременната социално-икономическа бизнес среда е показателно и изключително важно за нормалното им функциониране и развитие. Анализът е обогатен с теоретико-практическите насоки за управлението и развитието на хората в организацията с такива важни акценти като връзката и взаимодействието между индивида и организацията, ролята на консенсуса, съгласието и принудата.

Анализирано е и влиянието на системите за управление и развитие на хората в организациите на фона на еволюцията на концепциите и новите ролеви модели.

Професионално са анализирани функциите по управление и развитие на хората в съвременните условия. Направеният теоретичен анализ на бюрокрацията, пост-бюрокрацията и нео-бюрокрацията във връзка с функцията на управление на човешкия капитал обяснява изискването за промяна, за реформа, насочена към: 1.) дейността и поведението на ръководителя в дигитална среда; 2.) подходите, моделите, методите, детерминирани от динамичните бизнес нужди; 3.) технологиите за повишаване на ефективността на труда на служителите; 4.) повишаване статута на ръководителя по управление и развитие на човешките ресурси.

В последната – четвърта глава на дисертацията са представени методология и методика на проведеното авторско емпирично социологическо изследване и неговите резултати, които ориентират към състоянието, проблемите и решенията, свързани с: 1.) принадлежността към организацията и екипа; 2.) осигуряване на добруване в работата; 3.) отношенията между поколенията; 4.) формирането на супер екипи на основата на интегриране на хора и изкуствен интелект; 5.) управление на знанието, наложено от експлозията на дигиталните форми на комуникация и взаимодействие на работниците, както и от инструментите за цифрова съвместна работа, което означава, че знанията вече не се намират в бази данни, чакащи да бъдат достъпни, а динамично преминават през цифровите комуникационни канали; 6.) обучение и преквалификация; 7.) управление на стратегиите; 8.) етика в управлението на работната сила; 9.) трансформацията на функцията на управление на човешкия капитал.

Особено силен от социологическа гледна точка това е анализът на влиянието на променящата се социална и икономическа среда, модела и организацията на работата, HR функцията и HR мениджмънта върху работата и бизнеса в организацията.

III. Оценка на научните и научно-приложните приноси

Постиженията в дисертационния труд се отнасят до следното:

1. Ясно формулираните докторска теза, целите, задачите и хипотезите на изследването.
2. Прецизирането на понятията бюрокрация, пост-бюрокрация и нео-бюрокрация, свързани с основните моменти в теоретичния анализ на ролята на функцията по управление и развитие на хората в съвременните условия.
3. Идентифицирането на социалните предизвикателства върху функцията за работа с хора в организацията и породените от тях проблеми.
4. Установяването на специфичните социални измерения и трансформациите в социално-икономическата среда.

5. Методиката на проведеното авторско емпирично социологическо изследване за измерване валидността на HR тенденциите в организациите.

IV. Оценка на публикациите

По темата на дисертационния труд са направени четири публикации, с които дисертантката е представила на академичната общност основните резултати от своето изследване.

V. Оценка на автореферата

Представеният автореферат в размер на 39 страници отговаря на съдържанието на дисертационния труд и на установените изисквания.

VI. Бележки и препоръки

Анализът на данните от проведеното авторско емпирично социологическо изследване могат да се представят по-обобщено при подготовката на текста за публикуване.

Желателно е дисертантката да продължи изследванията при трансформациите по управлението на хората в организациите, тъй като актуалността на този проблем остава непреходна.

Заклучение

Извършена е огромна изследователска работа по литературни източници и подготовка и провеждане на изследването.

Налице е високо равнище на информираност и много добра теоретична подготовка.

Дисертационният труд допълва и конкретизира понятийния апарат, свързан с темата на изследването и дава полезни насоки за работа в изследователски и приложен аспект.

Посочените положителни оценки и приложни приноси ми дават основание да препоръчам на уважаемото Научно жури да гласува единодушно за присъждането на образователната и научна степен „доктор“ по научна специалност „социология“ на Марина Христова Банчева .

Лично аз с дълбока убеденост ще гласувам „за“.

09.04.2021 г.

София

Изготвил становището:

(доц. д-р Саша Тодорова)