

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д-р Анастасия Миланова Бънкова

член на научно жури за защита на дисертационен труд (Заповед на Ректора на СУ „Св. Кл. Охридски“ - РД 38-284/03.06.2024 г.)

на тема

„УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА И ЕКИПИ ПРИ ДИСТАНЦИОННА РАБОТА (ВЪВ ВИРТУАЛНА СРЕДА)“,

професионално направление 3.7. „Администрация и управление“

за присъждане на образователната и научната степен „доктор“

на Райна Костадинова Пехливанска ,

редовен докторант към Стопански факултет,

СУ „Св. Кл. Охридски“

(защитата ще се проведе на 12.09.2024 год.)

I. Обща оценка на кандидата.

Познавам докторантката Райна Костадинова Пехливанска от времето, когато е завършила с отличен успех Магистърската програма по бизнес администрация - развитие на човешките ресурси. Бакалавърската си степен е получила в УНСС, а средното – в езиковата гимназия в Пловдив с английски език. Тя владее на работно ниво още 3 езика. Г-жа Пехливанска е работила в различни организации в областта на управлението на човешките ресурси. С работата си като изследовател тя показва, че има необходимия потенциал за развитие и е способна да свързва изследванията си с практиката в различни организации.

II. Оценка на дисертационния труд.

а. Техническа характеристика на труда.

Представеният дисертационен труд на тема „**Управление на хора и екипи при дистанционна работа (във виртуална среда)**” е разработен на 179 страници (около 250 стандартни машинописни страници), 149 страници основен текст, 15 страници приложения (5 броя) и 15 страници библиография. В структурно отношение трудът съдържа увод (в него е изведена актуалността на темата, предназначението и целта на труда, изследователските задачи), три глави, първата посветена на обзора на литературата по въпроса, втората глава е посветена на методиката на представеното от авторката изследване. Третата глава се занимава с резултатите от изследването и техния анализ. Работата завършва със заключение, списък на информационните източници и 5 приложения. Работата е онагледена от 31 фигури и 32 таблици. Списъкът на информационните източници съдържа 180 заглавия – 15 на български, 165 – на латиница, включително 3 от електронни източници.

По дисертацията са направени 3 публикации в научни издания.

Авторефератът в обем на 62 страници правилно отразява съдържанието на труда, включена е оценка на приносите на труда от авторката му, списък с публикациите ѝ по темата.

От представените документи личи, че Райна Пехливанска е изпълнила изискванията на докторската програма и държавните изисквания за степента доктор от ЗРАСРБ.

Техническите характеристики на дисертационния труд дават възможност да се направи преценка, че работата отговаря на формалните изисквания към такъв труд.

Относно **съдържанието на дисертационния труд** може да се даде следната оценка:

в. Актуалност на темата.

Пандемията от Ковид-19 постави фирмите пред предизвикателството на дистанционната работа във виртуална среда. Разбира се, че работата във виртуална среда е нещо, което ще става все по-наложително. Както всичко друго в живота, може да се предположи, че тя има както предимства, така и недостатъци. Тази проблематика обаче е нова и още недостатъчно изследвана. Ето защо авторката избира тази тема за да допринесе с работата си както за изследванията, така и за практиката на организациите.

с. Яснота на целите.

Авторката посочва, че „дисертационният труд има за цел да изследва влиянието на дистанционната работа върху представянето на служителите в организациите, техния баланс между професионалния и личния живот, гъвкавостта и степента на автономност при изпълнението на работата“. В допълнение тя си поставя целта да изследва предпочитанията на служителите относно конкретни модели на работа и какви са причините за тези предпочитания, а също така - гледната точка на работодателите относно ефектите на дистанционната работа. По този начин авторката се надява да помогне на организациите при вземането на решения относно политиката за дистанционна работа в тяхната практика.

Авторката извежда следните задачи на изследването:

1. Да се проучат направените до момента изследвания във връзка с работата от разстояние. Да бъдат определени основните области, за които няма достатъчно данни или има противоречиви такива.

2. В теоретичен план да се разгледат определенията за дистанционна работа, да се направи сравнение с други понятия, които се използват като синоними или близки на нея.

3. В методологичен и методически план да се оценят и сравнят използваните методи за изследване на ефектите от дистанционната работа, така че да се определи най-подходящият за настоящото проучване.

4. В емпиричен план да се проведе проучване за проверка на хипотезите за влиянието на формулирани основни индикатори върху работата от дистанция във виртуална среда в зависимост от избрания модел на работене и да се интерпретират резултатите.

5. На база получените резултати да бъдат направени изводи и препоръки, които да са от полза за организациите при вземане на решение какъв модел на работа да изберат за своите служители,

d. Оценка на структурата на дисертационния труд.

Дисертационният труд има ясна, традиционна за такъв труд структура, която беше вече описана по-горе.

e. Съдържателна оценка на дисертационния труд.

Уводът на дисертационния труд е посветен на обосноваване на актуалността на проблема, оценка на степента на изследването му, основната цел и задачи на изследването, определяне на обекта и предмета на изследването, изследователските въпроси и ограничения на изследването и е разработен акуратно в научните традиции.

Глава първа на дисертацията е посветена на публикациите в областта на дистанционната работа – като се започне от съществуващите определения, формулираните предимства и недостатъци на дистанционната работа за организациите и служителите, ефектите в обществото, оценка на състоянието на изследователската работа – предпочитания и недостатъчно застъпени проблеми. Авторката констатира голямото разнообразие от схващания (понякога противоречиви), като аргументира своя избор за по-нататъшната си работа.

Глава втора на дисертацията е посветена на методологията и методиката на проучването, което провежда авторката на труда. Тя се надява този инструментариум да се използва и от други практики и учени. Същинската ѝ част се отнася до емпиричното изследване. Авторката използва интервю и фокус група за усъвършенстване на въпросника за емпиричното изследване, провежда пилотно изследване за усъвършенстване на инструментариума, същинско проучване и следваща обработка на получените отговори. На всички етапи от работата тя съчетава качествени и количествени методи, което е достойнство на изследването. Тя използва факторен анализ за извличане на важните факторни групи, дисперсионен и корелационен анализ за изследване на връзките, предположени в изследователските въпроси, корелационен анализ за оценка на формулираните хипотези. Всичко това обстоятелствено е представено, а резултатите – обсъдени в трета глава на дисертацията. Трябва да се отбележи, че авторката много прецизно „проектира“ въпросника за анкетното проучване. Самото то е осъществено през онлайн платформата LimeSurvey, разпространено през социални мрежи като Facebook и LinkedIn. Анкетата се състои от 49 индикатора и 8 демографски въпроса. Част от въпросите във въпросника представляват твърдения, които да бъдат оценени от анкетираните според отношението им към тях (по метода на Ликерт). Проучвайки мнението на участниците (служителите в организации) в изследването по отношение на предпочитания от тях начин на дистанционна работа и причините за това, авторката коректно разграничава личния им опит – дали има разлика между предпочитания и реалния начин на работа. Методите са подбрани и използвани коректно, според значението им за качеството на изследването, което прави много добро впечатление и дава полезни идеи на други заинтересувани страни при тяхната по-нататъшна употреба. Успоредно с това са проведени интервюта и обсъждане (индивидуално и

във фокус група) с представители на работодателите за да се установи тяхното мнение по изследваните въпроси.

Авторката коректно посочва и ограниченията на изследването, които се свеждат до това, че изследваните лица са само от България – това задава определен национален и културен контекст; че производителността се оценява въз основа на самооценка на изследваните лица; че емпиричните данни са набрани в рамките на един месец (в този смисъл те очертават по-скоро моментна снимка на ситуацията), че изследваните лица са предимно от определени индустрии, че не всички важни фактори са включени в изследването. Разбира се, тези ограничения са разбираеми, като се има предвид, че работата е извършена от един изследовател в ограничено време.

Трета глава започва с представяне на участниците в анкетното проучване. Участие са взели 814 респондента, от които са изключени анкетите с непълни отговори и са анализирани 560 анкетни карти. Представени са демографските характеристики на участниците. Самото изследване обхваща 8 изследователски въпроса, които биха могли да се разделят в две групи. Първата група е свързана с моделите на дистанционната работа и техните ефекти върху четирите фактора – представяне, баланс „работа – личен живот“, гъвкавост и автономност. Втората група обхваща следващите четири въпроса, които засягат предпочитанията и политиките относно моделите на работа (от страна на служителите и от страна на работодателите/ организациите). Особено важно за хората, занимаващи се с управлението на човешките ресурси, е посочването на евентуални причини за предпочитанията и резултатите на служителите, което дава възможност да се избере подходящ модел на дистанционна работа – за какви групи служители какъв модел на работа би бил успешен, като се имат предвид условията за положителна или отрицателна проява на измерителите, за целенасочено обучение на

служителите за избрания модел на работа, за осигуряване на необходимите условия за успешна работа (предоставяне на техника и технологии и други), за преодоляване на нежелани развития. Изводите са обстоятелствени и аргументирани, което повишава възможността за използването им на практика. Работата завършва с обобщение на резултатите.

f. Оценка на приносния характер на дисертационния труд.

Приемам формулираните от авторката приноси на дисертационния труд:

- изясняване на ефектите от дистанционната работа върху служителите, организациите и обществото, въз основа на изследване на проявата на измерители на тази работа при различни модели на използването ѝ; систематизирани са предимства и недостатъци при това;

- обосновани са модел и инструментариум на изследването – тяхната приложимост и значение е доказана въз основа на проведено емпирично изследване и следваща го коректна статистическа и евристична проверка;

- резултатите от дисертационния труд допринасят за обосноваване и обогатяване на управленските подходи, свързани с ръководенето на хора при работа от разстояние, могат да бъдат основа на бъдещи изследователски проекти.

g. Критични бележки и препоръки.

Моите бележки са преди всичко препоръки за бъдеща работа.

Авторката сама е формулирала бъдещи проекти в тази насока. Нейните изследвания би трябвало да продължат, защото сме свидетели на драстична и бърза промяна на техниката, технологиите, социалната среда, културата и компетентността на поколенията и т.н., които създават и ще създават нови влияния, връзки и характеристики, нови проблеми, които

трябва да се следят и дори предвиждат с оглед своевременна подготовка за посрещането им.

Би било добре да се помисли за бързото разширяване на изследването и включването и на други важни при това фактори. Например, у нас липсва законодателство, което да регламентира правата, задълженията и отговорностите на засегнатите страни при работа от дистанция. Например, работодателите често правят икономии следствие преминаването към дистанционен модел на работа в електронна среда, но те често забравят да „споделят“ поне част от тях със служителите за компенсиране донякъде на техните завишени разходи, тук дори не става дума за осигуряването на условия за ефективен труд (които са задължение, но и те не винаги се предоставят). Често не се забелязва, че изборът на време за осъществяване на работата няма нищо общо със задължението за работа с клиенти или екипи, намиращи се в различни часови пояси и т.н. Служителите в някои страни се компенсират за това и то е тяхно законно право.

Доколкото управлението търси и решения на проблемите, изследването може да се разшири и към изследване на добри практики, възможни начини за справяне с проблемите, за използването на обстоятелството, че всеки фактор може да води до положителни и отрицателни резултати в зависимост от условията и възможността те да се създават по подходящ начин.

Особено наложителна е помощта за установяване на адекватна система за оценка и контрол при дистанционната работа. Практиката е доста проблематична.

Всичко това показва, че авторката ще има доста работа и в бъдеще. Тя е поставила едно много добро начало с настоящето изследване.

III. Заключение.

Въз основа на качеството на представената работа, на която давам **висока оценка,**

аз намирам, че

авторката **Райна Костадинова Пехливанска** е доказала, че може да избира актуални проблеми, да провежда самостоятелно изследвания с много добро качество, да разработва препоръки към практиката,

поради което препоръчвам присъждането ѝ на образователната и научната степен **доктор.**

Рецензент:.....

/проф. д-р Анастасия Бънкова/

Дата:

15 август 2024 г., София