

СТАНОВИЩЕ

от доцент д-р Олимпия Йорданова Ведър-Величкова

на дисертационен труд на тема

„Управление на хора и екипи при дистанционна работа (във виртуална среда)“

за присъждане на образователната и научна степен **„доктор“**
по професионално направление 3.7. Администрация и управление

на редовен докторант **Райна Костадинова Пехливанска**

научен ръководител проф. д.с.н. Цветан Първанов Давидков

Становището е изготвено въз основа на заповед на Ректора № РД 38-284/03.06.2024 и Протокол № 1/10.06.2024 от първото заседание на научното жури.

1. За кандидата

Райна Костадинова Пехливанска е редовен докторант към Катедра „Стопанско управление“ от юли 2020 до януари 2024 (с шестмесечно удължение). Отчислена е с право на защита въз основа на успешно предварително обсъждане на дисертационния труд.

Г-жа Пехливанска е бакалавър по „Международни икономически отношения“ (УНСС, 2012) и магистър по „Бизнес администрация – развитие на човешките ресурси“ (Стопански факултет на СУ, 2015). Тя има сериозен професионален опит в сферата на управлението на човешките ресурси и е сертифициран кариерен консултант.

Личните ми впечатления от работата на докторант Пехливанска са отлични – целенасочена и активна, с ясна визия за това, което иска да постигне, коректна в изграждането и поддържането на колегиални отношения.

2. Обща характеристика и съдържателна оценка на дисертационния труд

Представеният дисертационен труд се състои от увод, три глави, заключение, списък на информационните източници и използвана литература и 5 приложения в общ обем от 179 страници. Без литературата и приложенията работата е в обем от 149 страници. В текста са включени 31 фигури и 32 таблици. Използвани са 180 информационни източника, от които 14 са на български език и 166 на английски език. Избраната структура е подходяща за пълноценно разгръщане на съдържанието.

Целта на дисертационния труд е да се изследва влиянието на дистанционната работа върху представянето на служителите, баланса между професионалния и личния живот, гъвкавостта и степента на автономност на служителите. Обект на изследване са служителите и мениджъри „Човешки ресурси“. Предмет на изследване е дистанционната работа и нейните ефекти, предимства и недостатъци за служителите и за организациите. Използвани са различни изследователски методи. Коректно са дефинирани ограниченията на изследването.

В първата глава на дисертационния труд е включен преглед на концепциите за дистанционната работа. Представени са основните предимства и недостатъци на дистанционната работа по отношение на организациите (работодателите) и по отношение на служителите. Обърнато е сериозно внимание на противоречивостта в изследванията на влиянието на дистанционната работа върху представянето, баланса „работа – личен

живот“, гъвкавостта и автономността, което обосновава изследователските въпроси, поставени в дисертацията.

Втората глава е посветена на методологията на емпирично изследване. Обосновани са и е защитена адекватността и приложимостта на използваните методи – фокус група, анкетно проучване и интервюта. Описано е цялостното провеждане на изследването по етапи. В основното анкетно проучване са взели участие 814 респонденти, но след отстраняване на невалидните анкетни карти, обработката и анализите се основават на отговорите на 560 служители.

Третата глава съдържа анализа на резултатите и дискусията по тях. Въз основа на данните от анкетата, последователно са анализирани и коментирани връзките и зависимостта между дистанционната работа и представянето, баланса „работа – личен живот“, гъвкавостта и автономността на служителите. За да се даде отговор на поставените изследователски въпроси са използвани корелационен и дисперсионен анализ, както и проверка на съответните статистически значимости. Анализирани са данните за модела на работа (предимно или изцяло от разстояние; балансирано между двете форми; предимно от офис) и е установено, че:

- сравнително малка част от респондентите предпочитат да работят предимно от офис като свързват дистанционната работа повече с недостатъци, неудобства и проблеми; работещите предимно дистанционно, акцентират в по-голяма степен на предимствата; работещите „балансирано“ са и най-балансираны оценявайки предимствата и недостатъците
- има съответствие между предпочитания и действителния модел на работа.

Дискусията води и до друг съществен извод, а именно, че за предпочитанията и за избора на модел на работа от решаващо значение са психологическите нагласи и социалните нужди на изследваните лица. Това се потвърждава и при анализа на резултатите от качествено изследване, което проследява гледната на точка на работодателите (интервюта и фокус група). Те декларират, че (особено след пандемията от Ковид-19) се стремят да прилагат основно хибриден модел и да предлагат на служителите си повече социални активности, но ответните реакции на хората не са еднозначни, а зависят от лични характеристики и професионални изисквания.

Главата завършва с обобщение, съдържащо кратки отговори на осемте изследователски въпроса, както и дискусия върху предизвикателствата пред професионалистите по управление на човешките ресурси.

Заключението съдържа обобщение на резултатите, препоръки към работодателите при избор на модел на работа, както някои насоки за бъдещи изследвания по проблематиката.

Общата ми оценка за съдържанието е, че поставените изследователски цели и задачи са изпълнени.

3. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Формулирани са четири приносни момента и оценката ми за тях е, както следва:

- Приемам за принос систематизирането на предимствата и недостатъците на дистанционната работа.
- Приемам за принос създаването на работоспособен модел за изследване на влиянието на дистанционната работа върху представянето на служителите, баланса между професионалния и личния живот, гъвкавостта и степента на автономност.
- Приемам като практико-приложен принос формулираните изводи и препоръки за избора на модел на работа и за справяне с предизвикателствата, наложени от работи в дистанционна среда.

- Приемам, че дисертационният труд допринасят за обогатяване на управленските подходи, свързани с ръководенето на хора при работа от разстояние
Бих добавила, че получените резултати, изводи и препоръки биха били полезни и за обогатяване на учебните програми по управление на човешките ресурси.

4. Оценка на публикациите по дисертационния труд

Представени са три публикации (две на български и една на английски език), които са по темата на дисертационния труд и са в подходящи издания.

5. Оценка на автореферата

Авторефератът е в обем 62 страници. Отразява коректно структурата и съдържанието на дисертационния труд и отговаря на изискванията.

6. Критични бележки и препоръки

Нямам съществени критични бележки по отношение на съдържанието, но бих препоръчала подобряване на техническото оформление на текста и известно прецизиране на езика и стила на изразяване.

7. Заключение

Представеният дисертационен труд е резултат от задълбочена работа и показва добро познаване на теоретичните и практически проблеми, както и усвоени умения за самостоятелна изследователска работа.

Изложеното по-горе ми дава основание да приема, че докторант Райна Костадинова Пехливанска е изпълнила всички необходими изисквания на ЗРАСРБ, Правилника за приложение на ЗРАСРБ, Правилника за условията и реда за придобиване научни степени и заемане на академични длъжности в СУ „Св. Климент Охридски“. Въз основа на това ще подкрепя решение за присъждане на докторантката на ОНС ДОКТОР по ПН 3.7 Администрация и управление (Стопанско управление).

16 август 2024 г.

Рецензент:

доц. д-р Олимпия Ведър