

РЕЦЕНЗИЯ

по представени публикации и документи за участие
в конкурс за заемане на академична длъжност „доцент“ във ВУЗФ
по 3.7. Администрация и управление (Управление на човешки ресурси и лидерство),
публикуван в Държавен вестник, бр. 30 от 03.04.2018 г.

Кандидат в конкурса: д-р Теодора Милчева Лазарова

Рецензент: проф. д.ик.н. Йосиф Илиев –УНСС - София

1. Общо характеристика на участника в конкурса за доцент

В обявения конкурс за заемане на академична длъжност „доцент“ във ВУЗФ по 3.7. Администрация и управление (Управление на човешки ресурси и лидерство) участва един кандидат - Теодора Милчева Лазарова.

Теодора Лазарова е дипломиран бакалавър по Психология и магистър по Организационно поведение и консултиране на организацията в СУ „Св. Климент Охридски“. В периода 2009-2012г е докторант в БАН – разработва и защитава дисертация на тема „Трудова и организационна психология“ и придобива образователната и научна степен „доктор“. Професионалната реализация на кандидата за доцент обхваща:

- Преподавателска дейност в редица университети, в т.число НБУ, Колеж по мениджмънт, НСА „Васил Левски“, УНСС-София и др.

В последните три години д-р Лазарова е хоноруван преподавател във ВУЗГ – София, където води лекции и упражнения по учебни дисциплини в областта на управлението на човешки ресурси и има учебна заетост от над 600 часа. В последствие:

- Асистентски позиции в редица банки.
- Дейности по проекти, в т.число ръководни, както и лектор и обучител в тренинги; експерт „Човешки ресурси“ и др.

От досегашната професионална реализация на Теодора Лазарова могат да се направят няколко извода, значими за участието ѝ в обявения конкурс:

- Заеманите позиции, изпълняваните функции и съдържанието на извършваните дейности, е в обхвата на човешките ресурси и тяхното управление. Несъмнено е, че в тази област кандидатът за доцент има утвърден в годините опит и придобити социални и организационни умения.

- Налице е симбиоза между преподавателската дейност в областта на управлението на човешки ресурси и приложни изследвания в тази област (проекти; експертизи; обучение)

- Владеенето на четири чужди езици и по-конкретно отличното владеење на английски ези, както и на статистически инструментариум, са важна предпоставка за растеж в академичната сфера.

За участие в конкурса за доцент д-р Теодора Лазарова представя общо 17 публикации, участие в четири изследователски проекта, както и участие в редица научни прояви в чужбина.

Водеца публикация на кандидата е монографичният труд „Иновативни управление на човешките ресурси“. Представените статии са единадесет като четири от тях са на английски език. Научни доклади са пет, от които три на английски език.

Може да се обобщи, че публикационната дейност на кандидата е във важни направления на управлението на човешки ресурси и, че голяма част от публикациите са на английски език, което предпоставя по-голяма тяхна публичност сред специализираната общност.

2. Оценка на преподавателската дейност на д-р Теодора Лазарова

В периода 2015-2017г. д-р Лазарова е привлечена като хоноруван преподавател по УЧР и Мотивационна анализи към катедра „Индустириален бизнесп“ на УНСС. Съвместната ни работа, както и мнението на обучаваните студенти, ми дават основание да оценя обективно нейната преподавателска дейност. Оценката ми е силно положителна, а аргументите за нея са както следва:

- Демонстрирани в обучението способности и умения за много добро взаимодействие със студентите – толерантно отношение; умение да мотивира студентите; въвеждане на активни форми и методи в обучението и др.

- Удовлетвореност сред обучаваните студенти, резултат от новостите, които д-р Лазарова въвежда в обучението, както и от приложната насоченост на обучението.

- Собствените ми срещи и разговори с д-р Лазарова във връзка с обучението на студентите, потвърждават богатите нейни познания в областта на управлението на човешки ресурси, както и модерните и резултатни форми на обучение, които прилага.

Косвена информация за преподавателските качества на д-р Лазарова имам от учебните ѝ ангажименти в НСА „Васил Левски“, които също са оценени положително.

Има основание да направя оценка, а именно: д-р Лазарова е утвърден преподавател, който успешно съчетава в обучението на студентите научните си познания в областта на управлението на човешки ресурси с преход към практиката в тази важна област, а подхода и начините, които използва в обучението са основата на много резултати от него.

3. Оценка на научната продукция на кандидата за „доцент“

В монографичния труд „Иновативно управление на човешките ресурси“ д-р Лазарова разглежда съвременни от научна гледна точка страни на управлението на човешките ресурси. В многообразието на проблематиката в труда са открити два ключови въпроса:

Първият е свързан с набирането и подбора на човешки ресурси в организациите.

Вторият обхваща възможностите на организацията да създава условия за ангажираност и дългосрочна привързаност към нея.

В този смисъл трудът обхваща „входа“ (респ. привличането на нови служители) и „процеса“ (респ. резултатна изява на служителите в трудовата им дейност на основата на активна ангажираност и принадлежност към организацията). Оценявам положително възприетия подход, вкл. от гледна точка на практическата му полезност в съвременните условия на „търсене“ и привличане на качествени нови служители и развитието им в самата организация.

Още в увода на монографичния труд д-р Лазарова аргументира неговото наименование: „Иновативно управление на човешките ресурси“. Има основание и подкрепям това наименование на труд, без да повтарям аргументите на автора.

Монографичният труд е разработен в добра логическа последователност, чрез която се открояват връзки и зависимости между двете групи изследвани проблеми.

Използваната методология е в областта на количествения и качествения анализ. Тя е позволила да се идентифицират ключови техники и методи за успешна селекция и подбор на служители в организациите, вкл. да се разкрият техни основни потребни, нагласи и мотиви, важни при реализацията им в трудовата дейност.

Въведени са иновативни подходи, методи и техники в етапите на подбор на новите служители в организациите, използването на които в практиката носи множество положителни ефекти. Разгледани са и финансови модели за управление на бюджета в планиране и привличане на човешки ресурси.

Във втората част на труда фокусът е поставен върху основни фактори, оказващи влияние върху дългосрочната и активна ангажираност на човешките ресурси към организацията. Развити са от научна гледна точка, вкл. и изследване на широк кръг добри практики в иновативни организации, три групи от фактори – физически, социални и организационни.

В последната част на монографичния труд изследването е насочено към мотивационната проблематика. Положително оценявам извършения анализ на т. нар. фундаментални теории и съвременни концепции за мотивация на човешките ресурси.

Напълно правилно акцентът в тази част е поставен върху екипната мотивация и груповата ефективност. Това е в унисон със съвременни научни постановки и изисквания за преход от индивидуална към екипна дейност.

В труда като цяло е постигнат добър баланс между теоретични постижения и практическата им актуалност и полезност.

В обобщение по монографичния труд има основание да се подкрепи неговото наименование „Иновативно управление на човешките ресурси“, а синтезирано това е осъществено в симбиозата от съвременни научни позиции на теория и практика по ключови страни на управлението на човешки ресурси.

В обхвата на обявения конкурс за доцент са и останалите публикации на д-р Лазарова. Публикациите като цяло и по-специално тези на английски език изследват предимно психологически концепции и методи, т.е. те са в психологическото направление на управлението на човешки ресурси, което обективно придава нарастваща значимост. В техния обхват правилно намират свое място публикации, свързани с лидерството на човешкия фактор и с проблематиката на самоуправлението.

Както иновативното лидерство, така и концепцията за самоуправлението са изследвани от д-р Лазарова в научно отношение, а положителната ми оценка е във фокуса, който тя поставя – възможности за преход към бизнес практиката. Доколкото лидерството на човешкия фактор и лидерите (респ. ръководителите истински лидери), все още са „незапълнена ниша“ в българската бизнес практика, третирана в труда проблематика има значимост и полезност за собственици и висш мениджмънт на наши организации.

В обобщение има доказателства да оценя положително публикационните резултати на д-р Лазарова, които съответстват на изискванията за заемане на академична длъжност „доцент“.

4. Приноси на кандидата за доцент

Внимателният анализ на публикациите на д-р Лазарова дава основание и доказателства за откриване и дефиниране на приносни моменти в тях. Съществен акцент, преди да конкретизирам приносите, е следният: д-р Лазарова не се разпростира „върху обогатяване и доразвиване на всички страни и направления на богатата и интензивно развивана наука за управление на човешките ресурси. По същество тя насочва своите научни търсения и усилия върху няколко направления, които несъмнено имат особена актуалност за съвременните условия – съответно съвременното общество и съвременните организации, в т.ч. число бизнес организации и публични организации. Този неин подход оценявам високо.

В конкретен план и в съответствие с моите разбирания, приносите на д-р Лазарова са както следва:

1. Обогатена е концепцията за лидерството в неговите човешки измерения чрез изследване на ефективни лидерски стилове и тяхната връзка с удовлетвореността.
2. Изследвано е влиянието на самоуправлението като индикатор за ефективно управление в спортна среда и в бизнес среда.
3. Дефиниран е обхват от съвременни ключови техники и методи за ефективен подбор на служители в организациите, чрез който успешно се разкриват вкл. персонални потребности и мотиви на кандидатите.
4. Анализирани са модели за задържане на персонала на организацията чрез механизми, които осигуряват тяхната активна ангажираност и принадлежност към организацията.
5. Изследвани са ключови фактори на социалната среда и социалния климат в организацията, които успешно управлявани повишават удовлетвореността на служителите от труд и трудова дейност.
6. Проучени са съвременни мотивационни концепции като е анализирана тяхната значимост в глобална бизнес среда.

5. Бележки и препоръки

Проблематиката на иновативното управление на човешките ресурси определено може да бъде обогатена и по отношение на други ключови направления. Без да подценявам избраните от кандидата за доцент две направления в монографичния труд, било е възможно, а и необходимо в заключението на труда да се маркират и други направления

на УЧР, в които има потенциал за иновативни решения. Тази бележка по същество е ориентир за бъдещи изследвания на д-р Лазарова.

Препоръчвам на д-р Лазарова да ориентира свои следващи изследвания и публикации към методическо и практическо разработване на лидерската проблематика и по-конкретно тази, свързана с подходите за идентифициране на лидерите в организациите чрез използване на подходящ инструментариум.

От гледна точка на нарастващата разпознаваемост сред специализираната общност препоръчвам по-голяма насоченост на публикации (главно статии) в реферирани издания в страната и чужбина.

Заключение

Участникът в конкурса Теодора Лазарова притежава образователната и научна степен „доктор“. Нейното професионално развитие е в областта на обявения конкурс. Цялостната дейност на д-р Лазарова, в т.ч. число научно-изследователска и учебно-преподавателска, ми дават основание да я оценя като утвърден преподавател и изследовател в актуални за съвременните условия направления.

С убеденост давам **положителна оценка** за дейността и резултатите от нея, които отговарят на изискванията на ЗРАСРБ, правилника за неговото прилагане и изискванията за заемане на академични длъжности във ВУЗФ – София.

Като имам предвид изложението в рецензията ми, предлага **д-р Теодора Милчева Лазарова** да бъде избрана за „**доцент**“ по 3.7. Администрация и управление (Управление на човешки ресурси и лидерство) във ВУЗФ.

02.11.2018 г.

гр. София

Илиев/

Рецензент:

/проф. д.ик.н. Йосиф