

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д-р Галина Георгиева Куртева, Бургаски свободен университет, област на висшето образование “Социални, стопански и правни науки”, професионално направление 3.7. Администрация и управление (Социално управление)

Относно: Представен дисертационен труд за придобиване на образователна и научна степен „доктор” по научна специалност „Социално управление”, професионално направление 3.7 Администрация и управление

С кандидат Мартин Атанасов Зафиров - докторант на самостоятелна подготовка в докторска програма „Бизнес администрация“ - НБУ

Тема на дисертационния труд: Културни различия и развитието на човешкия капитал в транснационални компании

Научен ръководител: доц. д-р Димитър Панайотов

Основание за представяне на рецензията: член на Научното жури съгласно Заповед № 3-РК-128/24.03.2021 г. на Ректора на НБУ- проф. Пламен Дойнов, д.н.

ОЦЕНКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Значимост на изследвания проблем в научно и научно-приложно отношение.

Изследваната в дисертационния труд проблематика, свързана с управлението на човешките ресурси е вечно актуална, проучвана и разисквана от различни аспекти от много автори в продължение на много години и до днес и в този аспект темата е дисертатилна. Спецификата на представения дисертационен труд е в обектът на изследването, а именно човешкият капитал в транснационалните компании в държавите от Персийския залив. Акцентът в изследването е влиянието на културните различия в даден географски регион върху възприемането и управлението на хората в

транснационалните корпорации. Актуалността на изследването авторът аргументира със засилените процеси на глобализация и сътрудничество в международен аспект. Отчитането на еволюционният преход във възприемането на човешкия ресурс като човешки фактор и човешки капитал, както и на въздействието на културните различия сред хората, работещи в даде организация и по-конкретно в транснационалните корпорации засилва значимостта на изследваната от докторанта проблематика. Постигнатите резултати от изследването и направените изводи и обобщения са полезни при определянето на насоките за усъвършенстване на дейността в транснационалните корпорации от Персийския залив, което предава съществена практико-проложна насоченост на дисертационния труд.

2. Предмет, цели и задачи на дисертацията

Основната теза на докторанта е, че *човешкият фактор се явява основа за развитието на транснационалните компании, поради което е необходимо изучаването на съществуващите културни различия и съобразяване на процеса на управление на човешкия ресурс с тези обективно съществуващи различия*. Мартин Зафиров защитава тезата си, като си поставя за **цел** да докаже съществуването и необходимостта от отчитане на културните различия в човешкия капитал на транснационалните компании и прилагането на адекватни модели за неговото управление. Във връзка с целта той си поставя следните **изследователски задачи**: да се изследва същността на явлениято човешки капитал; да се дефинира понятието човешки капитал; да се анализират културните аспекти през концепцията на кроскултурен мениджмънт и моделите, откриващи нови хоризонти за научен-приложен трансфер с мултикултурни измерения; да се изследва ролята на човешкия капитал и процесът на управлението му в условията на културни различия в транснационални компании; да се направи сравнителен анализ, въз основа на личния опит и наблюдения на автора, между културните различия при човешкия капитал в Персийския залив и България; специфични подходи за управление на човешките ресурси в транснационални компании, отчитайки културните различия на хората от персонала. Съобразно формулираните задачи **предметът** на дисертационния труд е *управлението на човешкия капитал в транснационални компании, промяната в подходите, управленските стратегии и политики, отчитайки спецификата на съществуващите културни различия и тяхното влияние върху развитието на човешкия капитал, уменията, компетенциите и лидерството*, а **обектът** - човешкият капитал в транснационалните

компании в държавите от Персийския залив. Изследването е **ограничено** по линия на *териториалния си обхват* (обхваща корпорациите с транснационален характер, които осъществяват своята дейност на територията на Персийския залив), *в теоретичен план* (управлението на човешкия капитал в транснационалните корпорации в държавите от Персийския залив, а при изграждане на методологията на изследването моделът на Хофстеде присъства чрез петте си основни дименсии) и *в практически план* (изследването се опира на конкретно зададени параметрични координати и допускания).

В заключение може да се отбележи, че дисертационният труд има ясно очертана цел, предметът и обектът на изследването са коректно определени, основната теза е прецизирана, а ограничителните условия за нейното доказване са правилно дефинирани. Коректно определените цел и изследователски задачи предопределят съдържанието и структурата на дисертационния труд. Общият обем на дисертационния труд е 330 страници и включва три глави, увод, заключение, научно-приложни приноси, библиографска справка. Основният текст е 271 страници. Той е подкрепен с 63 диаграми, 19 таблици и 6 фигури. Обособени са 36 страници приложения, свързани с изследването в дисертационния труд. Обемът на разработката е повече от задоволителен.

3. Степен на познаване на състоянието на проблема и съответствие на използваната литература

Дисертационният труд се основава на проучването, анализирането и систематизирането на множество научни публикации в изследваната тематична област. Представеният списък на използваната и цитираната литература съдържа общо 164 източника, от които 157 литературни източници (59 на български език и 98 на чужд език) и 7 интернет източника. Литературният преглед е изчерпателен и авторът успешно осъществява научна селекция на чуждото мнение в съответствие със спецификата на обекта на изследване. Отличната литературна осведоменост помагат на автора да проучи задълбочено проблема и да аргументира основната теза на дисертационния си труд. От друга страна, за доброто познаване на състоянието на изследвания проблем принос има и личният опит на автора в следствие на дългогодишната му работа в транснационална корпорация от Персийския залив. Натрупаните практически знания са намерили отражение както при конструирането на изследователския модел, така и в цялото съдържание на дисертационния труд.

4. Коректност при цитирането на представителен брой автори.

Литературните източници са коректно използвани, съгласно възприетите изисквания за цитиране в научни публикации.

5. Наличие на обоснован и разработен теоретичен модел на изследването.

Авторът е представил теоретичен модел на изследването, който позволява да се отчитат спецификата на съществуващите културни различия и тяхното влияние върху развитието на човешкия капитал, уменията, компетенциите и лидерството. При конструирането на изследователския модел за анализ на културните различия авторът се базира на известни подходи, свързани с класификацията и типологията на ценностите; идентификацията на различните ценностните ориентации; факторният анализ и различните модели за континуумни дименсии на националните култури. В предложения модел за изследване и управление на културните различия и развитието на човешкия капитал е отразена и динамика на кроскултурната дейност в транснационалните компании: конверсията на знанието, интерактивната трансляция, процесуалната компетентност, кроскултурните умения, бикултурната идентичност, приложението на разнообразни кроскултурни технологии и тяхното влияние върху ефективността на мултикултурните екипи.

6. Съответствие на избраната методология и методика на изследване с поставената цел и задачи на дисертационния труд.

За постигането на целта на дисертационния труд авторът прилага интердисциплинарен и системен подход. Интердисциплинарният подход се използва поради тясната обвързаност между социалния, културния и икономическия аспект на изследваната проблематика. Обхващат се и въпросите, свързани с постиженията в областта на управлението и стратегическото планиране. Системният подход се явява като триединство от системно мислене, поглед върху обекта от различни гледни точки и вярно разрешена релация „зависима \leftrightarrow независима променлива“. Изследването се подчинява и на историческата ретроспекция при анализа. Методологията на изследването, включваща приложението на разнообразни изследователски подходи и методи (диалектически, аналитичен, системен и абстрактно-логически подход, сравнителен анализ, конструктивен метод, статистически методи, анкетно проучване), разкрива уменията на докторанта да синтезира, систематизира, верифицира и въз основа на това да аргументира дисертационната си теза.

7. Наличие на собствен принос при събирането и анализирането на емпиричните данни.

Същинското изследване е базирано на първичната информация, предоставена от анкетираните респонденти и интервюираните експерти от транснационалните компании. Авторът разработва и предлага специализирани въпросници, чрез които се събира информация за изследване на влиянието на културните различия върху управлението на човешкия капитал в транснационалните организации. За анализ на попълнените въпросници се прилага контент анализа. С цел улесняване на бизнеса при провеждане на проучването и постигането на по-широк обхват, се създава интернет страница с ясно определени параметри за продължителност на проучването, напредък на изследването и обратна връзка. Обработката и анализът на предоставената от респондентите информация се осъществява с помощта на статистическия софтуер SPSS, което позволява да се докажат заложените изследователски хипотези; да се провери надеждността на използваните скали; както и да се очертае силата на връзките между изследваните явления.

Висока оценка заслужава разработената авторска методика и приложения при апробирането ѝ изследователски инструментариум, съчетаващ количествените и качествените методи на принципа на триангулацията - комбинация от различни методи (въпросници 1 и 2, експертно интервю – микс от структурирани, неструктурирани или отворени въпроси, позволяващи да се влезе в дълбочината на изследваните явления), но и предлагащи материали, критерии или параметри за оценка на дейности („Карта на културната интелигентност“) - директно констатиращи нагласи, налични умения или проявени качества при обстоятелства, близки до реалните условия на проучваните транснационални компании от Персийския залив.

Извършената обработка на информацията показва недвусмислено наличието на собствен принос при събирането и анализирането на емпиричните данни.

ОПИСАНИЕ НА ПРИНОСИТЕ

В дисертационния труд се съдържат редица постановки, идеи и предложения, които могат да се оценят като приноси с научен и практико-приложен характер. Приемам изцяло претенциите на докторанта за приносните моменти в дисертационния му труд. Списъкът на приносите е съставен правилно и отразява обективно постигнатите от докторанта научни резултати. Приносните моменти в дисертацията показват, че докторантът притежава задълбочени познания в изследваната научна

област. Разработената авторска методика и използвания изследователски инструментариум са доказателство, че докторантът е способен да провежда самостоятелно научно изследване и да интерпретира логично резултатите от него.

Депозираният автореферат на дисертационния труд е в обем 53 страници. Той е добре оформен и неговото съдържание кореспондира коректно с основния труд. Авторефератът е съставен съобразно изискванията, като отразява в синтезиран вид съдържанието на трите глави в дисертационния труд, тезата, обекта и методологията на научното изследване, както и постигнатите теоретико-методологични и емпирични резултати.

ВЪЗДЕЙСТВИЯ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД ВЪРХУ ВЪНШНАТА СРЕДА.

Мартин Зафиров е информирал по подходящ начин научната общност за развитите от него идеи по изследваната от него проблематика. Той има седем самостоятелни публикации (2 доклада, 2 студии, 4 статии) и популяризират основни тези и приноси моменти от дисертационния му труд. Докладите са представени пред международни научно-практически форуми. Студиите и статиите са в реномирани специализирани научни издания.

Не са представени доказателства от автора за цитирани негови публикации, както и данни за отзиви в научния печат.

МНЕНИЯ, ПРЕПОРЪКИ И БЕЛЕЖКИ

Постигнатите резултати, обосноващите изводи и предложения от изследването в дисертационният труд биха могли да се използват като ориентир при разработването на управленските стратегии и политики в процеса на управление на човешките ресурси не само в организации от типа на транснационалните в региона на Персийския залив. От академична и научно-изследователска гледна точка настоящата дисертация може да бъде използвана от изследователи в областта на управлението на човешкия капитал при наличието на крос-културни различия.

Нямам критични бележки по изложението на идеите и постановките в дисертационния труд.

Интересно би било мнението на докторанта по следния въпрос: Културните различия на хората в транснационалните компании изискват при управлението им да се прилага адекватен лидерски стил. Може ли да се твърди, че лидерите в

транснационалните компании трябва да притежават специфични качества, уменията, нагласи, компетенциите? В какво се изразява тази специфика?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представената от Мартин Зафиров научната разработка на тема: „Културни различия и развитие на човешкия капитал в транснационалните компании” е задълбочено, значимо и актуално изследване. Тя има качества на дисертационен труд за присъждане на научната и образователна степен „доктор”, тъй като представя способностите и уменията на докторанта да осмисля и коректно да идентифицира актуален научен и практически проблем; да обобщава мнения; да интерпретира и апробира научни постижения в реалната практика и да аргументира убедително изводи и препоръки. Всичко това ми дават основание категорично да поставя **положителна оценка** на представения дисертационен труд и да препоръчвам на членовете на Научното жури да **присъдят** на МАРТИН АТАНАСОВ ЗАФИРОВ научната и образователна степен „ДОКТОР” по научна специалност „Социално управление” в професионално направление 3.7 „Администрация и управление”.

Дата:

Април, 2021г..

Изготвил рецензията:

/Проф. д-р Галина Куртева/