

## **Становище**

**от доц. д-р Надя Иванова Маринова, НБУ, Департамент „Администрация и управление“, професионално направление 3.7 „Администрация и управление“, научна специалност 05.02.20 „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

**Автор на дисертационния труд:** Мария Йосифова Тумбева - докторант на самостоятелна подготовка в докторска програма „Бизнес администрация“ - НБУ

**Тема на дисертационния труд:** Управление и развитие на таланти (по примера на международните компании в България)

**Научен ръководител:** доц. д-р Димитър Панайотов

Основание за представяне на рецензията/становището: Заповед №3-РК-250/29.07.2021 г. на Ректора на Нов Български университет, гр. София

Становището е изготвено съобразно Закона за развитие на академичния състав на Република България, Правилника за прилагането на този закон и Наредбата за развитието на академичния състав на НБУ.

### **1. Обща характеристика на дисертационния труд**

Дисертационен труд е разработен в четири глави, увод, заключение, научно-приложни приноси, списък на публикациите и докладите по темата на дисертацията, библиографска справка и 5 приложения. Трудът съдържа 188 страници и съдържа 17 таблици, 16 фигури и 11 диаграми. Обособени са 51 страници приложения, свързани с

изследването в дисертационния труд. Използвани са 33 български, 219 чуждестранни литературни и 15 интернет източника с общ обем на дисертационния труд от 239 стр.

Дисертационният труд на Мария Йосифова Тумбева е посветен на една актуална тема, свързана с управлението и развитието на таланти в условията на сериозна конкуренция в глобализационна среда. **Акцентите при обосновката и аргументацията** са поставени, като се изхожда от съвременните практики и подходи за управление на таланти в България и възможностите за **трансфер на успешни примери** от водещи международни компании.

**Предмет** на разработката са съвременни практики и подходи за управление на таланта в компаниите в България и възможностите за трансфер на успешни примери от водещи международни компании.

**Обект** на изследването е развитието и управлението на таланти в наши и международни компании, установени в България.

**Изследователска теза**, дефинирана в дисертационния труд е, че управлението на таланта се отнася до способността на организацията да планира, оцелява, развива и запазва (задържа) най-добрите си таланти, като използва интегриран подход. Акцентът е върху изграждането на организационен капацитет – колективни умения, способности и експертен опит, които са резултат от инвестициите в ЧР, създаване на коучинг култура, обучение и развитие, компенсации, комуникация и други области, свързани с ЧР.

*Изследователска теза е формулирана така, че да отразява управлението на таланти по отношение на способността на организацията да планира, оценява, развива и съхранява най-добрите таланти чрез интегриран подход. За целта ударението е върху изграждането на колективните умения, способности и експертен опит, които са резултат от инвестициите в човешките ресурси, създаване на адекватна култура чрез обучение и развитие, компенсации, комуникация и социални и психологични сфери. В тази връзка неосезаемите активи са начините, по които хора и ресурси се интегрират, за да реализират организационните цели.*

*Основната цел на дисертационния труд е теоретичен анализ и проучване на стратегиите, свързани с управление на талантите в различни организации в България и възможностите за разработване на интегрирана рамка за управление на таланта. Изследването може да се характеризира с комплексност - публичния сектор, частния сектор, неправителствена организация и държавен сектор, и логично се базира на*

критичен преглед на литературата и сравнителен анализ на проведени емпирични изследвания.

**Целта и задачите напълно съответстват на темата на дисертационния труд. Основният научен проблем е правилно формулиран.** Неговите граници са определени, като ясно и конкретно са посочени изследователските задачи, обектът, предметът и основната теза на изследването. Формулирани са конкретни работни хипотези и методика, която е достатъчна за постигане на целите, поставени от докторанта.

Докторантът анализира и систематизира значителен обем литературни източници по темата, които са цитирани коректно в текста. Направена е собствена критична интерпретация на изложените в тях тези. Използваната литература дава достатъчно пълна картина за състоянието на изследвания проблем. Литературните източници са подредени и номерирани съгласно изискванията на възприетите стандарти.

Използвани са много таблици фигури и диаграми, които сполучливо онагледяват текста и допринасят за неговото разбиране. Резултатите от научното изследване са аргументирани логично и разбираемо.

**В заключение смятам, че докторантът Мария Тумбева предлага едно изследване с високо качество.**

## **2. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати**

В съответствие с формулираната цел и детайлно изведените задачи е изградена структурата на дисертационния труд.

В *увода* на дисертационния труд убедително се обосновава проблемът и неговата значимост. Ясно и точно са формулирани целта и изследователските задачи, обекта и предмета на изследването. Аргументиран е изборът на изследователските подходи и методи. Определени са границите в които е провеждано самото изследване.

В *първа глава* изследва управлението на таланти като специфична функция от работата на мениджмънта и отделите по човешките ресурси. Авторът дава своя дефиниция, която би могъл да представи като собствен принос.

Представеният модел за управление на таланти се аргументира със съответни критични индикатора, на които следва да се базира един практичен подход. По този начин става ясна степента на разработеност на изследователския проблем и се формира теоретичната база, въз основа на който докторантът извежда основната научно-

изследователска теза. Изследването и изводите в първа глава са подкрепени със солидна аргументация и създават необходимата база за разработване на методологията на изследването.

Във *втора глава* е представена методологията на изследването. Обосновава се необходимата интеграция на различните методи и техники с оглед постигане на достоверни резултати и обективни изводи. На базата на формулиране критерии са подбрани 3 световни компании като казуси относно изследването - Хюлет Пакард, Хилтън Груп и Макдоналдс. За повишаване на достоверността и обективността на резултатите се предлага да бъдат имплементирани *пет подхода* – триангулация, инструктиране на равнопоставени лица, тестване, повторно проверяване и потвърждение на отговора, които са адекватни и релевантни към целите на изследването.

Изводите и обобщенията, формулирани във *втора глава* показват основните акценти, свързани с организирането и провеждането на процеса на изследване – *методи, инструменти*, обективизиращи анализа на получените данни и резултати.

В *трета глава* е представен изследователският модел и непосредствените резултати от неговото прилагане в практиката. Той е конструиран логично, систематично и адекватно. В резултат на проведените интервюта с водещи експерти, както и работата с казусите на трите компании, докторантът разработва основен въпросник за същинското проучване. Обектите на изследването са структурирани чрез адекватно подбрани критерии – бранш, големина, брой персонал, форма на собственост, по отношение на 320 субекта. Извършената обработка на информацията от проведените анкети води до адекватни интерпретации и обобщения и показва недвусмислено наличието на собствен принос при събирането и анализирането на емпиричните данни.

В *четвърта глава* фокусът е върху коучинга и коучинг културата като доказана практика за развитие и управление на таланти. Коректно са изследвани всички аспекти на коучинга - цели, видове, процес, заинтересовани страни, очаквания и принципи. Направени са категорични разграничения между термините коучинг и консултиране, терапия, менторство и тренинг. Идентифицирани са съществените проблеми (бариири) при коучинг процеса. Формулираните изводи, обобщения и констатации са напълно адекватни и идентифицират ролята на коучинг подхода в контекста на управлението на талантите в организациите. Представената теоретико-приложна рамка е задълбочена и логически обвързана. Обхваща всички по-важни заключения и констатации от

направеното изследване във всичките му аспекти и напълно отговаря на основната цел на дисертацията и формулираната научна теза.

Направените обобщения и препоръки в дисертационния труд са конкретни, аргументирани и напълно реалистични и могат да бъдат основа на всяка инициатива за разработване и внедряване на коучинг култура в контекста на иновативно управление на таланти. Докторантът показва умения за ясна и аргументирана научна защита на своите виждания за иновативно управление и развитие на таланти.

*В заключението на дисертационния труд добре са систематизирани непосредствените резултати от изследването и са формулирани конкретни изводи и препоръки.*

### **3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати**

Дисертационният труд изследва актуален и значим научен проблем. Основните приноси могат да се разгледат и оценят като научни и практико-приложни приноси. Приемам формулираните от докторанта четири научни и три практико-приложни приноса.

### **4. Въздействие на дисертационния труд върху външната среда**

По темата на дисертацията са направени четири самостоятелни научни публикации, както и 4 презентации на доклади в реномирани специализирани национални издания, конференции и научни форуми, което свидетелства, че редица от идеите и изводите, формулирани в изследването, са достъпни както до професионална, така и до по-широка аудитория. Всички те отразяват конкретни аспекти на изследователската дейност на докторанта и осигуряват необходимата публичност.

### **5. Оценка на автореферата**

Представеният автореферат отразява коректно съдържанието на дисертационния труд. В него в синтезиран вид са изложени основни моменти от дисертацията: обща характеристика; съдържание и постройка на работата; научни приноси; публикации по въпросите на дисертационния труд.

### **6. Критични бележки, препоръки и въпроси**

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

Единствената препоръка, която бих могла да посоча, е че докторантката на някой места, да конкретизира по-точно своите изрази. Например на определени места е изразено мнението, че единствено ЧР отговарят за управлението на таланти във фирмите. Докторантката би следвало да доуточни своето становище, тъй като по мое мнение изпълнителните директори в т.ч. мениджърите от високо равнище са длъжностни лица, които определят стратегическата политика и ЧР трудно биха могли да управляват самостоятелно.

Препоръчвам на докторантката да продължи своите изследвания в по-широк спектър от субекти, тъй като таланти се появяват в най-разнообразни и много пъти неочаквани форми и места.

## **7. Заключение**

Представеният дисертационен труд показва, че авторът притежава задълбочени знания в изследваната от проблематика. Темата на дисертационния труд е актуална и значима в научен и практико-приложен аспект. Дисертацията е напълно завършено научно и практико-приложно изследване, което отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав, Правилника за неговото приложение, както и на вътрешната нормативна база на НБУ за присъждане на образователна и научна степен „доктор“.

**В своето изследване докторантът показва, че притежава възможности за провеждане на самостоятелно научно изследване и получаване на конкретни научни и научно-приложни резултати и приноси. Всичко това ми дава основание да дам положителна оценка на дисертационния труд и да предложа на уважаемите членове на научното жури да вземат решение за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ на Мария Йосифова Тумбева по научна специалност „Социално управление“ в професионално направление 3.7 „Администрация и управление“.**

Дата: 05.11.2021г.

Подпис:

(доц.д-р Надя Маринова)