

РЕЦЕНЗИЯ

от: проф. д-р Боян Любомиров Дуранкев, professor emeritus във ВУЗФ – София,

член на Научното жури в конкурса за заемане на академичната длъжност „доцент” в областта на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, за нуждите на Факултет за дистанционно, електронно и надграждащо обучение (ФДЕНО), департамент „Администрация и управление“, обявен в ДВ бр. 08/28.01.2022 г.

Със Заповед З-РК-151/01.03.2022 г. на Ректора на НБУ за утвърждаване на Научно жури за избор на „Доцент” съм определен за **член на Научното жури**, а с решение на първото заседание на журито (11.04.2022 г.) съм задължен да изготвя **рецензия** по конкурса.

1. Общо представяне на кандидатите и получените материали

В обявения конкурс е подал документи **един кандидат**, а именно **гл. ас. д-р Мария Александрова Иванова**.

Представената **документация** е в необходимия обем и отговаря на Закона за развитие на академичния състав и Наредбата за прилагане на Закона за развитие на академичния състав на НБУ. Документацията е отлично подготвена и представена, което съществено облекчава подготовката на рецензията.

2. Представяне на кандидатката за участие в конкурса

Гл. ас. д-р Мария Александрова Иванова е в началото на зрялата академична възраст, когато **преподавателите-изследователите са и по-продуктивни, и по-задълбочени**.

Завършила е Икономически университет – Варна през 1985 г. От тогава придобива **допълнителни квалификации**: 1993 г. - Сертификат на Willsden college - London, UK за преподавател по „Международен туризъм”, „Информационни технологии”, „Организацията в бизнес средата”; 1997 г. - Свидетелство за квалификация по педагогика– учител, Технически университет, София – филиал Сливен; 1999 г. - Сертификат по мениджмънт на OUBS-UK, УМ-НБУ; 2001 г. - Диплома по мениджмънт

на Open University BS, Milton Keynes, UK; 2006 г. - Certificate in Mentoring, Business Mentoring Academy, Oxford, UK; 2010 г. - Certificate in Personal Coaching, The Coaching Academy, London, UK. Всичките те са убедителни доказателства, че кандидатката притежава солидни теоретични и практически натрупвания, които ѝ позволяват да има обосновано самочувствие на преподавател и изследовател.

Убедителни доказателства за това, че **непрекъснато се стреми да развива и усъвършенства научния си потенциал и опит**, са участията ѝ в изследователски проекти, представянето на доклади на национални и международни конференции, разработването на актуални учебни материали и докторската дисертация „Висшето образование в България и Европейското образователно пространство – институционални и финансови аспекти”, която през 2012 г. е успешно защитена в БАН – Институт за икономически изследвания. На тази основа е публикувала монография на тема „Висшето образование в България – институционални и финансови аспекти в контекста на европейското образователно пространство“, издадена през 2019 г. Дисертацията и монографията се отчитат при кандидатстването за „Доцент“, но не се рецензират.

Член е на европейските **изследователски мрежи**: ESREA Network on Adult Educators, Trainers and their Professional Development (ReNAdeT) и EDEN (European Distance and E-Learning Network), в резултат на което има публикации в груповите монографии на изследователските мрежи. Допълнително е посочила членство в: Българска асоциация за управление на хора; Българската асоциация за развитие на обществото, културата и образованието; Балканска Асоциация за Регионални Инициативи и Асоциация за ранно детско развитие.

В момента тя е **главен асистент към департамент „Администрация и управление“**, програмен консултант за магистърските програми „Управление и развитие на човешките ресурси“ на български и английски език, както и на „Мениджмънт за организационно съвършенство“ - дистанционна и редовна форма. Активно участва в проекта за тютори на НБУ. Има редица авторски курсове и учебни материали, както и множество научни публикации, в т. ч. монографичен труд „Управление на работодателската марка в XXI век – възможности и ограничения“.

Посочила е авторитетно **участие в 19 национални и международни проекти**.

Аудиторните занятия, които е водила в НБУ през периода 2013/14 - 2019/20 учебни години, са в широк обхват: Business context and human resource management; Compensation & Reward Systems; Entrepreneurship in organization and human resources; Knowledge management and information for human capital; Learning and Development in the

organization; Management diversity and policies of equal opportunity; Organizational Analysis, Design and Development; Бизнес контекст и управлението на човешките ресурси; Етика и корпоративна социална отговорност; Кариерно развитие в публичния сектор; Количествени методи за анализ и контрол; Организационен анализ, дизайн и развитие; Самопознание и управление на личностното развитие; Системи за възнаграждение и компенсация; Управление на бизнес процеси; Управление на знанието; Управление на знанието и информацията за човешкия капитал; Управление на проекти; Управление на проекти в организацията; Управление на промените и фирмена култура; Управление на различията и политика за равните възможности за труд; Управление на трудовите отношения (оценка и заплащане на труда); Управление на човешките ресурси (на английски език); Управление на човешкия капитал; Учене и развитие в организацията; Човешки капитал и управление на таланти. **Курсовете, които води** през учебната 2021 - 2022 г. в НБУ, са:

- Есенен семестър: MHRB113 Учене и развитие в организацията, MHRB117 Бизнес контекст и управлението на човешките ресурси, MHRB314 Управление на проекти, MHRB316 Етика и корпоративна социална отговорност, MHRB113D Учене и развитие в организацията, MHRB117D Бизнес контекст и управлението на човешките ресурси, MHRB314D Управление на проекти, MHRB316D Етика и корпоративна социална отговорност, SQBM272D Управление на проекти, SQBM275D Управление на човешкия капитал, ВАЕВ727 Стаж по бизнес администрация-I, MHRB126 Семинар: Личностна ефективност, MHRB127 Семинар: Ролята на мениджъра по ЧР в управлението на бизнес среда, MHRB324 Проект: Разработване на проект, MHRB126D Семинар: Личностна ефективност, MHRB127D Семинар: Ролята на мениджъра по ЧР в управлението на бизнес среда, MHRB324D Проект: Разработване на проект, MHRE126D Seminar: Personal effectiveness, SQBM017D Проект: Самопознание, SQBM286D Проект: Управление на човешкия капитал;
- Пролетен семестър: BUBB619 Управление на човешкия капитал, MBAM193 Управление на трудовите отношения (оценка и заплащане на труда), MBAM194 Човешки капитал и управление на таланти, MHRB414 Управление на знанието и информацията за човешкия капитал, BUBB619D Управление на човешкия капитал, MBAM196D Човешки капитал и управление на таланти, MBAM198D Управление на трудовите отношения (оценка и заплащане на труда), MHRB212D Системи за възнаграждение и компенсация, MHRB216D Управление на различията и политика за равните възможности за труд, MHRB414D Управление на знанието и информацията за човешкия капитал, MHRB416D Организационен анализ, дизайн и развитие, SQBM153D Управление на знанието, SQBM385D Организационен анализ, дизайн и развитие; BABB668 Практика: Учебно-тренировъчна фирма, MHRB228 Проект: Ефективност и възнаграждения, MHRB228D Проект: Ефективност и възнаграждения, MHRB420 Стаж, MHRE228 Project: Effectiveness and Compensation, MHRE420 Internship, MHRB227D Практика: Продължаващо

професионално развитие - II част, MHRB420D Стаж, MHRE228D Project: Effectiveness and Compensation, MHRE420D Internship.

Високо **ценена** е като преподавател от академичната общност – от колеги и от студенти. Средната оценка, която ѝ е дадена от студентските анкети за последните 10 семестъра, е 4.35 (при максимална 5.00), която я поставя в горната подгрупа на най-високия клас преподаватели.

3. Характеристика на учебна и преподавателска дейност на кандидатката

Гл. ас. д-р Мария Иванова има необходимата **трудова заетост** в НБУ, удостоверена с документ за аудиторна заетост.

Тя е **известен специалист** по професионално направление „Администрация и управление“ не само във НБУ, където преподава, но и в други висши училища и на различни академични форуми.

Професионалното развитие на кандидатката за заемане на академичната длъжност „доцент“ бележи различни (във възходящ ред) стъпала. През периода от постъпването си на работа като преподавател във НБУ, и досега, тя е участвала в различни специализирани учебни прояви и конференции. Това е една доста убедителна професионална (научна и практическа) кариера.

Като **преподавател** гл. ас. д-р Мария Иванова се е специализирала предимно в областта на управлението и развитието на човешките ресурси. В този порядък бих желал да добавя, че кандидатката владее на високо ниво английски език, което (освен разностранната ѝ любознателност) е позволило да изследва свободно значим брой специализирана научна литература по въпросите на преподаваните дисциплини на езика на оригинала, част от която е индикирана и критично анализирана в нейните публикации. Освен това, тя води и дисциплини на английски език.

Гл. ас. д-р Мария Иванова е известна като **автор на редица стойностни публикации**. Специално за участието си в конкурса тя е представила 38 публикации (след защитата на дисертацията): 1 монография; 2 статии, публикувани в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация; много студии и статии, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове; студия, публикувана в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация; студии в нереферирани издания с научно рецензиране; публикувани глави от колективни

монографии. Общият обем на публикациите на кандидатката за „доцент“ са около 1 200 стандартни страници (по мои изчисления). Те не са включени в списъка на трудовете за получаването на образователната и научната степен „доктор“.

Освен всичко, посочено по-горе, у нас гл. ас. д-р Мария Иванова е известно име в академичните среди както с точните си попадения на научни теми, така и с компетентното им анализиране и ясно излагане на научен език. Притежава неоспорими аналитични способности, умее да работи ефективно в екип. Известна е като **изключително компетентен специалист, който се отличава с научно достойнство и професионална скромност.**

4. Количествена оценка по нормативните критерии и показатели

Според приетия „Закон за развитие на академичния състав в Република България“ кандидатите за заемане на академичната длъжност „Доцент“ се оценяват по съвкупност от критерии и показатели. Те са посочени императивно както в **Закона за развитие на академичния състав на Република България**, така също и в свързаните с тях изисквания, приети в **Наредбата за развитието на академичния състав на НБУ**.

Отговор на базовите законови и допълнителните изисквания Закона и на Наредбата на НБУ:

Според: Чл. 24. (1) (Изм. - ДВ, бр. 101 от 2010 г.) Кандидатите за заемане на академичната длъжност „доцент“ трябва да отговарят на следните условия:

1. **да са придобили образователна и научна степен „доктор“ - да;**

2. **не по-малко от две години:**

а) да са заемали академична длъжност „асистент“, „главен асистент“ - да;

б) да са били преподаватели, включително хонорувани, или членове на научноизследователски екип в същото или в друго висше училище или научна организация, - да;

3. да са **представили публикуван монографичен труд** или равностойни публикации в специализирани научни издания или доказателства за съответни на тях художественотворчески постижения в областта на изкуствата, които да не повтарят представените за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ и за придобиването на научната степен „доктор на науките“ - да.

Според Наредбата на НБУ:

Чл. 56 (1) Заемането на академичната длъжност „доцент“ се осъществява след конкурс и избор от Академичния съвет на НБУ. (2) Академичната длъжност „доцент“ се заема от лица, които отговарят на следните условия:

1. да са придобили образователна и научна степен „доктор“, която за специалностите от регулираните професии трябва да бъде от същата специалност - **да**;

2. не по-малко от две години: а) да са заемали академична длъжност „асистент“, „главен асистент“ - **да**;

3. да са представили публикуван монографичен труд или равностойни публикации в специализирани научни издания или доказателства за съответни на тях художественотворчески постижения в областта на изкуствата, които да не повтарят представените за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ и за придобиването на научната степен „доктор на науките“ - **да**;

4. да отговорят на минималните национални изисквания и на изискванията на НБУ, определени в Приложение 2 - **да**;

5. да нямат доказано по законоустановения ред плагиатство в научните трудове - **няма**.

Може да се заключи, че по линия на *нормативни критерии и показатели за оценка на учебната и изследователската работа* кандидатката **надхвърля чувствително минималните изисквания**. Тези факти са отразени при проучването на научните ѝ трудове.

5. Качествена оценка по критериите и показателите за научно-изследователската дейност

Според приетия Закон и Наредба на НБУ, кандидатите за заемане на академичната длъжност „Доцент“ се оценяват по **съвкупност от критерии и показатели за научно-изследователската дейност**. Приемам като академични трудове всички представени публикации.

Първо, фокусирам вниманието си върху **монографията „Управление на работодателската марка в XXI век. Възможности и ограничения“**, издадена през 2020 г. Обемът е 232 страници, от които 154 с. са основен текст, отделно – библиография и приложения. Монографията е оценена положително от двама авторитетни рецензенти. Темата може категорично да се характеризира като актуална и оригинална – това е *сериозно академично изследване* по този проблематика. Задачата на гл. ас. д-р Мария Иванова чрез тази монография е много амбициозна. Още в началото правилно се

дефинира, че „задачата на работодателската марка е да манипулира съзнанието на голяма група потенциални потребители в определена посока“ (с. 15), като *целта на авторката е да очертае границите на манипулацията*. И не само това, според авторката задачата на работодателската марка е не само да манипулира съзнанието на голяма група потенциални кандидати в определена посока, но и да създаде среда за работа, която да удовлетворява работниците. В този контекст се поставят за цели да се дефинират границите на тази манипулация, да изведат основните характеристики на привлекателния работодател и условията, при които работодателската марка може да послужи като инструмент за управление на човешкия капитал и за задържане на таланти. Бързам да поясня, че авторката е навлязла много дълбоко и в теорията, и в методиката за изследване, и в анализа на понятието „работодателска марка“. Съвсем правилно в първата част се изследва теоретичната еволюция на концепцията за работодателска марка – проблем, който не е бил толкова актуален преди половин век, но който през последното десетилетие се превръща в основен за голяма част от съвременните компании - и то в цял свят. Приемам втората част като голям личен успех на авторката, не само защото е навлязла нашироко и надълбоко в управлението на работодателската марка, но и понеже е направила крачка напред, а именно – към предизвикателствата на управлението на работодателската марка в дигитална среда. Последната част на монографията е опит за илюстриране на теорията и методологията чрез анализ и оценка на работодателската марка в реална среда. Може определено да се твърди, че това научно изследване е не само лично постижение на авторката, но също така и предизвикателство пред академичния колегиум по повод на този икономически феномен и в частност - проблем на маркетинговия мениджмънт на организациите. Смяя да отбележа, че чрез това изследване кандидатката за „доцент“ се представя като зрял и смел академичен изследовател.

Ще се позова на някои мои предпочиталия сред **студиите и статиите**, които са представени от гл. ас. д-р Мария Иванова, като се абстрахирам от „новите неакадемични традиции“ най-важни да са тези, публикувани в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация. Като разширение и обогатяване на идеите от монографията са трудовете: „Работодателската марка – рекламен трик или професионална стратегия за привличане на таланти“, „Дигиталната трансформация и управлението на човешките ресурси – позитивната концепция“, „Професионалната дигитална грамотност и трансформацията на лидерите“, „Новата дигитална грамотност и човешкият капитал – парадигма за успешна адаптация и

конкуренетоспособност в условията на четвъртата индустриална революция“ и др. Много интересни са някои научни находки като: „Internet based social networks - new informal spaces for gender social relations and lifelong learning“, „Създаване и управление на системи за възнаграждане“, „Общи характеристики и специфични особености на системите за заплащане на труд“, „Създаване на компетентностен модел на лидера в организацията - предизвикателства и ползи“, „Създаване на устойчиво работно място в мултикултурна организация“ и др. Специално внимание заслужават и въпросите, на управлението на висшето образование, които не са подминати в: „Българското висше образование в условията на европейското образователно пространство - финансови проблеми и възможни решения“, „Иновативни подходи за преподаване в магистърски програми в областта на „Администрация и управление““, „Higher Education in Bulgaria and The European Educational Space - Financial And Institutional Aspects“, „Европейското образователно пространство – предизвикателство пред висшето образование в България“ и др.

Удивително е, че много често при оценка на кандидати за „доцент“ и „професор“, се подценява участието им в разработка на **учебници и учебни материали**. Тълкувам подобен подход не само като неправилен, но и като много вреден по причината, че за да се подготви определен материал за учебник е необходимо проучване на огромен обем специализирана и актуална литература, и съответно - синтезиране на най-важните моменти и изводи от проучването, които да бъдат предадени на достъпен език за възпитаниците на университетите. Подчертавам, че кандидатката има редица участия в учебници и учебни помагала както в хартиен, така и в електронен вид. Особено позитивно съм настроен към учебника „Информационни технологии в управлението на човешките ресурси“.

Приемам всички представени публикации като имащи **пряко или косвено отношение към конкурса за „доцент“** поради следните основания: те доказват много висока степен на познаване на методологията и методиката на научните изследвания в областта, за която кандидатства – „Администрация и управление“ (в частност – управление на човешките ресурси); те са основани на лични изследвания (библиотечни, научни или практически), които могат да бъдат използвани пряко в преподавателската дейност на кандидатката; публикациите свидетелстват и са илюстрация на еволюцията в академичното израстване на гл. ас. д-р Мария Иванова, довело до публикации в специализирани издания, което само по себе си е гаранция за достатъчно високо научно равнище; в монографията, студиите и статиите са развити класически и са изказани нови

моменти за теорията и практиката на управлението на организациите и хората в тях. Научните публикации на кандидатката съдържат оригинални авторски постижения, които определиха място за гл. ас. д-р Мария Иванова в академичните среди; те са личен продукт на авторката, при това всички представени значими трудове са рецензирани.

Както става ясно от гореизложеното, гл. ас. д-р Мария Иванова **покрива и надхвърля изискуемите количествени и качествени показатели.**

6. Приноси в научните изследвания

Научните интереси, съответно **научните приноси**, изразени в нейните лични и колективни публикации, могат да се подразделят в следните важни области:

6.1. *Доразвиване и доуточняване на теорията за иновативните подходи към управлението на човешките ресурси в организациите, както и на теорията за управлението на работодателската марка.* Авторката е навлязла много дълбоко и в теорията, и в методиката за изследване, и в анализа на понятието „работодателска марка“; голям личен успех на авторката е оценката на предизвикателствата на управлението на работодателската марка в дигитална среда.

6.2. *Обобщени са теоретични модели за изследване и развитие на стратегическото и оперативното управление на работодателската марка; стратегическото и оперативното управление на човешките ресурси в организациите, функциониращи на база печалба.* Същевременно е разработен адаптиран модел за изследване имиджа на работодателската марка.

6.3. *Предложени са, аргументирани са с подходящи научни доказателства и е изследвана приложимостта на различните модели на управлението на работодателските марки и човешките ресурси „отгоре – надолу“, „отдолу – нагоре“, „отвътре – навън“ и чрез матрични отношения.*

Публикациите на кандидатката могат да **обслужват учебния процес по редица учебни дисциплини.**

Обобщено **научните постижения** на гл. ас. д-р Мария Иванова могат да бъдат отнесени към групата на „обогатяване на съществуващите знания“ и на „приложение на нови научни постижения в практиката“, а така също и получаване на нови данни и факти за изучавани икономически и организационни обекти.

Казаното до тук ми дава основание да направя заключение че представените работи от кандидатката за академичната длъжност „доцент“ по съдържание и по количество са **достатъчни за заемане на тази длъжност.** Наред с това трябва да се има

предвид, че избраният научен профил отговаря на потребността за извършване на научни изследвания и преподаване в указаната научна специалност. Представените научни трудове и преподавателската дейност на кандидатката покриват профила на обявения конкурс.

7. Характеризиране академичната известност на кандидатката

Гл. ас. д-р Мария Александрова Иванова е **популярно име и респектиращ колега** както със задълбочените си познания, идеи и интерпретации, така също и с публичните си изяви на различни академични прояви. Независимо от това обстоятелство, а и може би поради краткия срок за запознанство на нашата академична общност с монографията (отпечатана през 2020 г.), студиите и статиите, на тях не е обърнато достатъчно внимание и не са широко цитирани. Установени са **6 чужди позовавания на публикации** от авторката. Допускам че това обстоятелство ще се промени.

8. Критични бележки и препоръки

Всеки кандидат за „доцент“ може да бъде предизвикан към по-нататъшна еволюция на своите възгледи и научни идеи. Позволявам си следните **препоръки**. Те са от най-добри колегиални чувства, от идеята че чрез тях кандидатката може (а и трябва) да мисли както за своето бъдеще, така и за бъдещето на науката, която ще продължи да развива в академичните си търсения:

8.1. По тази причина, творчеството на кандидатката за „доцент“ е желателно да бъде още по-достъпно и по-публично и по-актуално. От тази гледна точка, препоръчително е да популяризира творчеството си още по-представително чрез лични изяви като **нови научни публикации и участие в нови конферентни спорове** – в НБУ, но и повече извън него.

8.2. Тематиката по **управлението на работодателската марка** е много широка и богата по съдържание. От една страна, как организацията, функционираща на база печалба (работната заплата е разход), се стреми да *позиционира* себе си като различна и по-добра работодателска марка. От друга страна, как организацията да измерва с каскада от показатели динамиката на реалния *бренд* – това, което хората масово мислят за организацията и което не казват на шефовете си. От трета страна, как да се впише организацията като по-ценна и по-ценена работодателска марка сред стотиците себеподобни в *ерата на хаоса*. Намирам, че в това отношение изследванията на авторката могат да се продължават и развиват - и в теоретичен, и в практически аспект.

8.3. Намирам за много продуктивно бъдещото **написване на учебници по основните водени дисциплини**. И косвена препоръка към работодателската марка НБУ: експлоатацията на кадрите, реализирана чрез натоварването им с над 4-5 курса годишно, не само не води до по-висок ефект, но не е от полза и за качеството на „крайния продукт“ – студентите. Препоръчвам свиване преподаваните дисциплини и фокусиране върху най-съществените 4-5 от тях.

Тези бележки не са от такъв характер, че да се оспорват приносите на кандидатката за академичната длъжност „доцент“.

9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Гл. ас. д-р Мария Иванова в качеството ѝ на кандидат за академичната длъжност „доцент“ отговаря на приетите препоръчителни научни и наукометрични формални изисквания. **Научната продукция** на кандидатката съдържа резултати, представляващи научни и научно-приложни приноси; насочена е към усъвършенстване на науката и в частност на управлението като теория и практика; съдържа обобщения на резултати, получени чрез изследователска дейност.

Нямам роднински връзки с кандидатката. Не притежаваме съвместни публикации. Познавам я косвено като съвестен, коректен и задълбочен изследовател, ценен и уважаван в академичната общност.

Въз основа на запознаването с предоставените научни трудове, тяхната значимост, съдържащите се в тях научни и приложни приноси, **намирам достатъчни основания да предложи гл. ас. д-р Мария Александрова Иванова да бъде избрана на академичната длъжност „доцент“ в областта на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“ в НБУ.** Убеден съм, че заемането на академичната длъжност „доцент“ ще бъде заслужено и ще даде добри възможности за бъдещо ѝ научно творчество и изяви като преподавател.

Личното ми решение ще е да гласувам с „ДА“!

Автор на рецензията:

(проф. д-р Боян Любомиров Дуранкев)

26 април 2022 г.