

Становище

от доц. д-р Кристиан Стоянов Хаджиев, 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: 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 становището: член на Научното жури, съгласно Заповед № 3-РК-128/24.03.2021 г. на Ректора на НБУ- проф. Пламен Дойнов, д.н.

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 представения дисертационен труд

Рецензирият дисертационен труд се състои от 330 страници и включва три глави, увод, заключение, научно-приложни приноси, библиографска справка и 5 приложения. Основният текст е 271 страници и съдържа 63 диаграми, 19 таблици и 6 фигури. Обособени са 36 страници приложения, свързани с изследването в дисертационния труд. В подкрепа на изложението са включени 164 източника, от които - 157 литературни източници (59 на български език и 98 на чужд език) и 7 интернет източника.

Представеният дисертационен труд е посветен на изключително **актуална** тема, свързана с управлението на човешкия капитал в контекста на глобализацията и динамичните икономически взаимоотношения в международен аспект. Фокусът в изследването е влиянието на културните различия в даден географски регион (Персийския залив) върху възприемането и управлението на хората в транснационалните корпорации. Детайлният еволюционен анализ във възприемането на човешките ресурси, като фактор и капитал, както и въздействието на културните различия при УЧР в транснационалните корпорации засилват значимостта на изследваната от докторанта проблематика. В този контекст съдържащите се в дисертационния труд постановки, идеи и предложения за усъвършенстване на дейността в транснационалните корпорации от Персийския залив имат и практико-приложен характер.

Дисертационният труд е **балансиран**, разглежданите въпроси са изложени в тяхната логическа последователност и обвързаност, стилът на изложението е научен, техническото оформление е отлично.

Целта и задачите са обвързани и състоятелни и напълно съответстват на темата на дисертационния труд. Правилно е формулиран основния научен проблем, като са определени точно неговите граници. Ясно и конкретно са посочени изследователските задачи, обекта, предмета и основната теза на изследването. Разработена е методика, която е напълно достатъчна за постигане на целите на изследването. Уточнени са понятията и термините, които са използвани в дисертационния труд.

Използваната литература е максимално близка до темата на дисертационния труд и дава достатъчно пълна картина за състоянието на изследвания проблем. Литературните източници са подредени и номерирани съгласно изискванията на възприетите стандарти.

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.

Текстът е сполучливо онагледен с много таблици фигури и диаграми, които съществено допринасят за неговото разбиране. Резултатите от научното изследване са изложени ясно, логично и разбираемо.

От казаното дотук стигам до заключението, че пределната яснота на докторанта по посочените по-горе въпроси, е една от предпоставките за високото качество на целия дисертационен труд.

2. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

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

Уводът на дисертационния труд съдържа всички необходими „реквизити“: убедителна обосновка на проблема и неговата значимост; ясни и точни формулировки на целта и изследователските задачи; на обекта и предмета на изследването; аргументация на избора на изследователски подходи и методи. Идентифицирани са условностите, при които е провеждано самото изследване.

В първа глава докторантът изяснява понятийния апарат, фундаменталните концепции и релации, свързани с човешкия капитал в транснационалните компании, на базата на изследванията в научната литература по проблематиката. Анализирани са същностните характеристики, измерения, параметри или компоненти на човешкия капитал, като се проследява еволюцията в мисленето по отношение релацията: човешки ресурси - човешки капитал и различните концепции за тяхното развитие и управление. Фокусът се поставя върху взаимодействието между културните различия на човешкия капитал и управленската дейност на транснационалните компании. Изведени са новите изисквания към **моралното лидерство през призмата на кроскултурната бизнес етика**. Идентифицирани са специфичните характеристики, типология и роли в условията на целенасочени процеси по изграждане и формиране на културна компетентност. Чрез параметрите за морално/етично лидерство се търси не само алтернатива на т. нар. „**криза на лидерството**“, но и се представят нови подходи за анализ и интердисциплинарни проекции на границата на приложните етики и кроскултурните изследвания в мениджмънта и организационното поведение. Използването на инструментариума на кроскултурната бизнес етика позволява на докторанта да дискутира: макрокултурния контекст, плурализма или дихотомията западна – източна култура и свързаните с нея стереотипи; етичните стандарти, нормите и моралните основания при вземане на решения в конкретна компания; сравнителното морално лидерство за въздействия върху креативността на служителите, организационната ангажираност, лоялност и функциониращите морални проекти; нивото и

измерителите на кроскултурната компетентност и интелигентност на лидерите и мениджърите. От *първа глава* става ясна степента на разработеност на изследователския проблем и се формира теоретичната база, въз основа на който докторантът извежда основната научно-изследователска теза. Изводите, до които достига докторантът са резонни, подкрепени със солидна аргументация. Изследването в първа глава е много задълбочено и представлява необходимата основа за разработване на методологията на емпиричното изследване.

Във втора глава докторантът разработва авторски теоретичен модел за изследване на влиянието на културните различия на човешкия капитал върху управленските политики и подходи в транснационалните корпорации от държавите в Персийския залив. При конструирането на модела докторантът 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. За целите на изследването е разработен *инструментарий*, който включва специализирани *въпросници* към ръководителите (**63 въпроса, групирани в шест раздела**, всеки от които следва да предоставя различен тип информация) и служителите в транснационалните корпорации (22 въпроса, групирани в три раздела). По статистически път е доказана надеждността на използваната методика за анализ и оценка на въздействието на културните различия върху управленските подходи. Накрая на втора глава, както и на първа глава, са направени съответните конкретни изводи.

В трета глава разработената методология (изследователския модел) се апробира в организационната практика. Същинското изследване е базирано на първичната информация, предоставена от анкетираните респонденти и интервюираните експерти от транснационалните компании. 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.

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

Изводът, който се налага е, че и в трите съдържателни глави, докторантът показва умения за ясно открояване и аргументирана научна защита на своите виждания за управлението на човешкия капитал в транснационалните компании. Наличието на мултикултурна среда в една организация поражда и необходимостта от нови, адаптирани и гъвкави подходи и методи за управление на човешкия капитал.

В заключението на дисертационния труд докторантът систематизира непосредствените резултати от изследването, като формулира конкретни **изводи и насоки за усъвършенстване на дейността в транснационалните корпорации от Персийския залив.**

Резултат на дисертационното изследване: потвърждаване на формулираната **основна изследователска теза.**

3. Описание на научните и научно-приложни приноси

Дисертационният труд представлява *сериозно научно изследване* на актуален и значим проблем. Основните приноси могат да се разгледат и оценят в две групи – научни приноси и практико-приложни приноси. Във връзка с това дисертационния труд съдържа следните научни и практико-приложни приноси:

➤ **Научни приноси:**

1) Проучени, оценени и обобщени са теоретичните постановки, свързани със спецификите на транснационалните корпорации, еволюцията в мисленето по отношение релацията: човешки ресурси - човешки капитал и различните концепции за тяхното развитие и управление, както и изследването на крос-културните различия, като значимо конкурентно предимство при функционирането на тези корпорации.

2) Прилагат се интердисциплинарни подходи за анализ, проучване и дефиниране на изследваните явления, като най-широка методология за извеждане на индикатори, компоненти и характеристики на човешкия капитал и културните различия, както и обоснован, адекватен модел за тяхното управление и приложение, включени в теоретичната рамка на изследването.

3) Разработена е авторска методика и изследователски инструментариум, съчетаващи 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.

➤ **Практико – приложни приноси**

1) Прилага се инструментариум, който може да играе ролята на матрица за когнитивен мениджмънт, при който се осъществява процес на съвместно възприемане и компромис между трите форми на културно обусловено знание: общо-специфично-кроскултурна технология, даващи насоки и за постоянно развиващата се HR функция, „архитектурата“ на учене, интегралните познания и специфичните умения, необходими за управлението на човешкия капитал и културните различия в транснационалните компании.

2) Предлагат се препоръки за възможни управленски стратегии и политики, които да се използват в транснационалните корпорации от Персийския залив с цел преодоляване на част от изведените проблеми.

3) Открити са сравнителни кроскултурни анализи, които посочват сходства и различия (на базата на проучването, авторското наблюдение и направените констатации), които не са изследвани до момента, като е оценено и тяхното влияние върху поведението и развитието на човешкия капитал на основа на наличните практики в проучваните корпорации.

4) Изведени са конкретни насоки за усъвършенстване на управлението на човешкия капитал, съобразени със спецификата на културни различия в транснационални компании в изследвания район. Тези препоръки са насочени към промяна в отношението на компаниите към краткосрочните резултати; засилване на комуникация в компаниите; адекватно възприемане на ролята на „управленеца“ (в контекста на отстоянието от властта); възприемането и спазването на неписаните правила.

4. Въздействие на дисертационния труд върху външната среда

По темата на дисертацията са направени седем самостоятелни публикации (2 доклада, 2 студии, 3 статии), като две са на английски език в реномирани специализирани национални и международни издания, което свидетелства, че редица от идеите и изводите формулирани в изследването са достъпни до професионална аудитория. Всички те отразяват конкретни аспекти на изследователската работа 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 препоръки и въпроси по изложението на идеите и постановките в дисертационния труд.

7. Заключение

Представеният дисертационен труд показва, че авторът притежава задълбочени знания в изследваната от него 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 Мартин Зафиров по научна специалност „Социално управление“ в професионално направление 3.7 „Администрация и управление“.**

София,

15 април, 2021 г.

Подпис:



/доц. д-р Кристиян Хаджиев/