

РЕЦЕНЗИЯ

От проф.д-р инж. Димитър Христов Тенчев, Химикотехнологичен и металургичен университет – София, 3.8 Икономика и управление, определен за член на Научно жури със заповед на ректора на НБУ З-РК-151/01.03.2022, върху научните трудове за участие в конкурс за заемане на академичната длъжност „доцент” по професионално направление 3.7. Администрация и управление, обявен в ДВ бр.08/28.01.2022 г., с кандидат
гл. ас. д-р Мария Александрова Иванова

I. Оценка за съответствие с минималните национални изисквания и изискванията на Нов български университет

За участие в конкурса за заемане на академичната длъжност „доцент” гл.ас. д-р Мария Александрова Иванова представя самооценка и доказателства, които са в пълно съответствие с разпоредбите на националното законодателство и с нормативните документи на НБУ.

Със своята дейност д-р Мария Иванова е изпълнила минималните изисквания към научната и преподавателската дейност за област 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление, определени от Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България, както и изискванията на Наредба за развитието на академичния състав на НБУ, на които трябва да отговарят кандидатите за заемане на академичната длъжност „доцент“. Точките по всички показатели надвишават съществено минималния брой точки, а по някои групи показатели са значително над изискуемите.

Група А (събрани 50 т. от изискуеми минимален брой 50 т.)

Показател 1 (Дисертационен труд):

Придобива научна степен „доктор“ през 2012 г. със защита на дисертационен труд на тема: „Висшето образование в България и европейското образователно пространство – институционални и финансови аспекти“, с Научен ръководител: доц. д-р Матю Матев. Рецензенти: проф. Росица Рангелова Павлова, д-р и.н., проф. д-р Маргарита Николова Атанасова. Научно жури: Председател: проф. Росица Рангелова Павлова, д-р и.н. Членове: проф. Васил Георгиев Тодоров, д-р и.н., проф. д-р Маргарита Николова Атанасова, проф. д-р Катя Иванова Владимирова, доц. д-р Матю Вълчев Матев. Място на провеждане на защита: Институт за икономически изследвания – Българска академия на науките, Обем: 273 (бр. страници)

Група В (събрани 100 т. от изискуеми минимален брой 100 т.)

Показател 3 (Хабилитационен труд - Монография):

Иванова, М. „УПРАВЛЕНИЕ НА РАБОТОДАТЕЛСКАТА МАРКА В XXI ВЕК - ВЪЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ“, Обем: 232 стр., Издателство НБУ, 2020, Рецензенти: проф. д-р Галина Георгиева Куртева, доц. д-р Надя Иванова Маринова. Научен редактор: доц. д-р Соня Алексиева, ISBN 978-619-233-135-1

Група Г (събрани 717,5 т. от изискуеми минимален брой 200 т.)

Показател 5 (Публикувана книга на базата на защитен дисертационен труд):

„Висшето образование в България – институционални и финансови аспекти в контекста на европейското образователно пространство“, Обем: 282, Рецензенти: проф. Росица Рангелова Павлова, д-р и.н., проф. д-р Маргарита Николова Атанасова. Научен редактор: доц. д-р Матю Матов, Печат: Фатум ООД, Изд. Мария Александрова Иванова, С., 2019, ISBN 978-619-91436-0-5

Показател 6 (Статии и доклади, публикувани в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация)

Представени са 2 публикации.

Показател 7 (Статии и доклади в нереперирани издания с научно рецензиране или редактирани колективни томове)

Представени са 48 публикации

Показател 8 (Студии, публикувани в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация)

Ivanova, M., Dimitrova, A. (2016) “Contemporary Issues and Perspectives on Gender Research in Adult Education, Part 5. GENDER IN ADULT EDUCATION PRACTICE DO OLD WOMEN STUDY IN BULGARIA? Preferred Methods of Training for Men and Women Aged 65+”,

Показател 9 (Студии в нереперирани издания с научно рецензиране)

Представени са 4 публикации.

Показател 10 (Публикувана глава от колективна монография)

Представени са 7 публикации.

Група Д (събрани 100 т. от изискуеми минимален брой 50 т.)

Група Е (събрани 325 т. от 0 т. - неизискуеми за доцент)

Група Ж (събрани 150 т. от изискуеми минимален брой 50 т.)

Група З (събрани 120 т. от изискуеми минимален брой 70 т.)

Група И (събрани 90 т. от изискуеми минимален брой 50 т.)

Избягвам да посочвам броя точки по всеки един от показателите от 11 до 49, за да не повтарям данни, които са общодостъпни в представената самооценка от кандидатката.

II. Изследователска (творческа) дейност и резултати

1. Оценка на монографичния труд, творчески изяви или други публикации, съответстващи по обем и цялостност на монографичен труд, включваща оценка на научните и научно-приложните приноси на автора.

Монографичният труд е разработен в девет теми, систематизирани в три глави и обем от 111 стр. Познава се на 113 литературни и интернет източника на английски и български език. Може да се каже, че той притежава научна и учебна насоченост.

В неговия фокус е управлението на работодателската марка с оглед ефективното ”продаване” на работните места и спечелване на най-добрите кандидати за работа. Направена е успешна релация с маркетинговите инструменти, в контекста на манипулиране на съзнанието на голяма аудитория, но умело е изследван и коментиран толерансът на релевантната манипулация. Наред с

класическите разбирания за работодателската марка са интегрирани множество характерни за съвременното фактори – глобализацията, конкурентоспособността, застаряването на населението, свободното движение на хора, дигиталната епоха, нагласи и ценности на новите поколения и прочее. Всъщност изследователската теза намира отговори на въпроси, свързани с адекватното ѝ управление, отчитайки новите реалности, което е и основната изследователска цел.

Комбинирайки няколко изследователски подхода, авторката постига холистично разглеждане на проблематиката, свързана с работодателската марка – еволюционното развитие на концепцията и моделите за нея; идентифициране на многопластовата свързаност на хората от фирмата и заинтересованите страни извън нея; съществуващата фирмена култура, ценностната система и тяхното влияние върху обществения ѝ имидж.

Разнообразното тълкуване и разбиране за същността на работодателската марка, влияе върху нагласите на участниците в процесите от различни организационни нива и има съществено значение при различните организации – големи, средни или малки; при различните държави с различен жизнен стандарт, феномен който също е обект на изследването.

Както беше споменато, монографията е структурирана в три глави, следвайки логически хода на изложението на разсъжденията и формулираните цели и задачи и тяхното постигане. По мое мнение основният акцент, релевантно е поставен върху взаимовръзката управление на работодателската марка и управлението на хората във фирмата.

В контекста на горното, едно изчерпателно проучване би трябвало да отчете гледните точки на работодатели, на служители и кандидати за работа относно съществуващата работодателска марка и нейното адекватно управление. Авторката адекватно прилага рационален подход (структурирани интервюта), фокусирайки се върху експерти от отделите по човешки ресурси, позовавайки се на тяхната висока експертиза и постоянният им контакт, особено с кандидати за работа в съответните организации.

По мое мнение, монографичният труд притежава два съществени научно-приложни приноса. Единият се отнася до обективния анализ на трудовия пазар в страната, където съществуват значителни разлики в разбирането за същността на работодателската марка при различните стопански субекти – големи, с чуждестранен мениджмънт; големи и средни с българско управление и малки, при които възнаграждението на персонала се счита за основно влияещо върху мотивацията и ангажираността. Вторият принос е свързан с определянето и въвеждането на термина „генерализирана работодателска марка“. Смисълът се състои в дефинирането на комплекс от желани характеристики, характерни за някои организации и тези характеристики се асоциират с всяка друга компания, принадлежаща към съответната категория. Използването на този феномен има по-силен ефект сред не особено високо образовани кандидати за работа със средна емоционална интелигентност.

По мое мнение разработката е актуална, тъй като проблематиката с работодателската марка е вплетена в сложния комплекс от дейности за управление на човешките ресурси и разкрива адекватни възможности за повлияване върху мотивираността и ангажираността на съществуващия персонал, върху намаляване на текучеството, върху привличането и задържането на подходящи служители, а защо не и на таланти.

2. Оценка на приносите в останалите приложени публикации (творчески изяви), направени след назначаването на академичната длъжност „гл.асистент“ или академичната длъжност

„доцент“ (при кандидатите за професор). Тя включва и оценка на изискването за рецензираност на изданията.

След назначаването на академична длъжност „гл. асистент“, видно от Представената самооценка, д-р Мария Иванова набира 717,5 точки, при изискуеми 200 по група показатели Г.

Издадена е книга по дисертационния труд „Висшето образование в България – институционални и финансови аспекти в контекста на европейското образователно пространство“, Обем: 282 стр., Рецензенти: проф. Росица Рангелова Павлова, д-р и.н., проф. д-р Маргарита Николова Атанасова. Научен редактор: доц. д-р Матю Матев, Печат: Фатум ООД, Изд. Мария Александрова Иванова, С., 2019, ISBN 978-619-91436-0-5

Наред с това са публикувани в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация, Показател б, две статии:

The Social Reality Of The Roma In Bulgaria (from the Value of Differences to Empowered Relationships), Sofia: Published by Economic Research Institute at the BAS, Economic Studies journal (ИКОНОМИЧЕСКИ изследвания – София: Икономически институт на БАН), volume 27, issue 6, pp.75-84, ISSN 0205-3292, 2018 г. (самостоятелна) и

Virtual Classroom and Coaching - Unexpectedly Good Combination (Innovative Practices in the Master's Programs in the Area of Management at New Bulgarian University, Bulgaria)“, No: 160, Pages 1306-1313 from “The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS”, e-ISSN: 2357-1330, ©2017 Published by the Future Academy, Edited by: Emanuel Soare & Claudiu Langa, <http://www.futureacademy.org.uk/publication/EpSBS/EduWorld2016PilestiRomania> <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2017.05.02.160>, Реферирано и индексирано в Web of Science WOS Clarivate ISI Conference Proceedings Citation Index (ISI CPCI) and Web of Science ISI Thomson Reuters (в съавторство)

Общият преглед на публикациите на гл.ас.д-р Мария Иванова след защитата на докторската степен (общ брой 37) ми позволява да обособя две големи групи научни и изследователски интереси.

Едната група и свързана с Управление на работодателската марка. В нея бих причислил публикации с номера 9, 10 и 17 (на български език) от представената „Справка за публикации след защита на докторска степен“.

Втората група е свързана най-общо с „Управление на човешките ресурси“, №№ 8, 27, 28, 34 (български) с няколко подобласти:

- Свързана с Обучение и образование №№ 4, 20, 30, 31 (български) и №№ 19, 35 (английски)
- Свързана с Дигитализация №№ 1, 2, 3, 7, 15 (български)
- Свързана с Управление на различията и социалната интеграция №№ 16, 21, 22, 29 (български) и №№ 12, 13, 14, 18, 32, 33, 36, 37 (английски).
- Свързана с Възнаграждение №№ 25, 26 (български)
- Свързана с Управление на текучеството № 6 (български) и № 5 (английски)
- Свързана с Управление на таланти №№ 23, 24 (български)

Публикация № 38 се повтаря и съвпада с №34

Твърдо разграничаване на всяка подобласт е трудно да бъде направено, тъй като темите свързани с обучение и образование са интегрирани като инструменти с някои от останалите аспекти.

Видна е консистентност в научните интересите и изследвания, което затвърждава разбирането за системно и последователно развитие на кандидатката в избраните области. Всички публикации са релевантни към контекста на обявения конкурс – 3.7. Администрация и управление.

Бих си позволил да направя няколко извода, във връзка с представената научната продукция.

- По същество, всяка една от публикациите третира актуални проблеми и обогатява научната и практическа ценност на съществуващото познание.
- На всякъде се вижда критичният поглед и анализ на авторката, което потвърждава нейното последователно изграждане и развитие като научен работник.
- Различните области на научните изследвания изграждат устойчиви „мостове“ в мрежата на Администрация и управление, което дава възможност за разгръщане на нови взаимовръзки, които допълват разбирането и практиката в управлението на организациите.
- Трудовете са представени на значими и авторитетни форуми и издания в страната и в чужбина и са разпространени сред научната гилдия.
- На лице, наред с научната значимост на продукцията е и съществена практико-приложна полезност на резултатите.

3. Цитирани от други автори.

Научните разработки на Мария Иванова са разпространени сред специалистите от гилдията, което е видно от посочените забелязани цитати в самооценката в показатели 11 и 12 от Група Д, общо 9 бр., както и други, които са представени в Справка от библиотеката на НБУ. Това прави авторката разпознаваема, а нейните разработки оценени по достойнство в тези среди.

Това ми дава основание да потвърдя още веднъж актуалността и адекватността на разработените материали – книги, студии, доклади и статии, а и да споделя своята позитивна оценка за тях.

4. Оценка на резултатите от участие в изследователски и творчески проекти и приложение на получените резултати в практиката.

Показател Е, не касае реквизитите на конкурса за академична длъжност „доцент“, но допълва образа на Мария Иванова в много добра светлина и потвърждава впечатлението за последователен, устойчив и консистентен изследовател и научен работник. Тя е участвала в 5 национални научни и образователни проекта, в 3 международни такива и е била Ръководител на един Международен научен проект. Резултатите от работата по проектите са представени като доклади, статии и др. в публикационната ѝ дейност.

Впечатляващи са и представените учебници и учебни пособия – 7 на брой, в които самостоятелно или в съавторство Мария Иванова е интегрирала част от своите познания, опит и експертиза в помощ на обучаемите се по тях.

Кандидатката членува в 8 национални и международни организации и асоциации в присъщи на професионалното направление - European Society for Research on the Education of Adults (ESREA) от 2009 до сега; ESREA Network on Gender and Adult Learning; ESREA Network on Adult Educators, Trainers and their Professional Development; European Distance and E-learning Network (EDEN) от 2006 г. до сега; Българска асоциация по управление и развитие на хора (БАУХ); Българската асоциация за развитие на обществото, културата и образованието (БАРОКО) от 2010; Балканска Асоциация за Регионални Инициативи (Б.А.Р.И.) от 2012; Асоциация за ранно детско развитие от 2011. Позволявам си да оценя този факт като изключително значим. Това демонстрира нейната силна мотивация да разпространява опита и знанието си, както и постоянно да ги

надгражда в световното и местно научно пространство. Наред с това е и доказателство за признание на високите научните й постижения в тези среди.

Очевидно е, че гл.ас д-р Мария Иванова притежава потенциал както за бъдещо себеразвитие, така и да продължава да спомага за обогатяване на науката и практиката в областта на Управление на хората (човешките ресурси) и не само. Бих обърнал внимание на сериозността на проблемите с интеграцията на малцинствените групи, подпомагане на процесите на оптимизиране на обучението сред различните категории хора – възраст, пол, социална принадлежност, все по-силното навлизане на дигиталните технологии в образованието и др., които са във фокуса на настоящите и бъдещи научни и изследователски намерения на кандидатката.

Всичко това е декларирано в нейната Изследователската програма и обвързано с постигнати до момента (подаване на документите за участие в конкурса) резултати.

III. Учебна и преподавателска дейност

1. Аудиторна и извън-аудиторна заетост, работа в електронния обучителен модул "MOODLE – НБУ", осигуряване на студентски практики и стажове, работа със студенти и докторанти.

Впечатляващо е участието на кандидатката по този показател. Както е видно, тя е разработвала или взела участие в усъвършенстването на 93 курса в магистърски програми на НБУ: Управление и развитие на човешките ресурси (УРЧР) на български и/или английски език в редовна и дистанционна форма на обучение – 75 курса; Мениджмънт за организационно съвършенство (български) редовна и дистанционна форма – 16 курса; Бизнес администрация (български) дистанционна форма – 2 курса.

На бакалавърско ниво е участвала в усъвършенстването на 1 курс в Бакалавърска програма „Приложни чужди езици за администрация и управление“ и три в Бакалавърска програма „Управление на бизнеса и предприемачество“.

За нуждите на обучението на студентите авторката е разработила и/или участвала в разработването на 5 учебника в книжен вид: **в съавторство** - „Управление на човешките ресурси“, глава 3 "Човешки капитал и параметри на "учещата организация" - теории, европейски практики и програми за обучение", учебник за магистърска програма на НБУ, 2014, ISBN 978-954-353-831-9; **самостоятелно**, “Информационни технологии в управлението на човешките ресурси”, учебник за магистърска програма на НБУ София: УМ-НБУ, 2009, ISBN 978-954-535-560-8; **в съавторство** - „Управление на промяната“, учебник за магистърска програма на НБУ, София: УМ-НБУ, 2009, ISBN 978-954-535-584-4; **самостоятелно** “Комуникации и управление”, София: УМ-НБУ - ресурсна книга към курс SMBB 402D „Комуникация и управление”, НБУ, 2005 и “Самообучение”, София: УМ-НБУ - ресурсна книга към курс SMBB 202D „Умения за чене”, НБУ, 2004.

Електронен учебник в съавторство - “Учене и развитие чрез портфолио”, София: УМ-НБУ – електронен учебник за магистърска програма УРЧР на НБУ, ISBN 978-954-535-452-6, 2006

Разработени са и авторски учебни материали в Модул пространството на курсовете: MBAM196D Човешки капитал и управление на таланти; MBAM198D Управление на трудовите отношения (оценка и заплащане на труда); MHRB117D Бизнес контекст и управлението на човешките ресурси.

Стремежът на кандидатката за себеразвитие в амплотоа й като преподавател и научен работник е постоянен, което е видно от представеното й участие в 18 програми и курсове за развитие на академичния състав в НБУ.

Мария Иванова осъществява и активна взаимовръзка и работа със студенти в научно-изследователската дейност. На лице са 6 съвместни изследвания, последвали от публично

представяне на резултатите на различни форуми. Въвличането на студентите в обучителния процес продължава и чрез организирането и провеждането на поне пет стажове и практики в бизнес организации в страната, както и организирането на участието им в десет творчески състезания и събития на национално и международно ниво.

Гл.ас.д-р Иванова е ръководила 23 дипломанти, които успешно са защитили своите дипломни тези. Рецензирала е 53 разработки на студенти на фаза предзащита. Участвала е в 14 комисии за държавни изпити. Средногодишното ѝ аудиторно и извънаудиторно натоварване далеч надхвърля минимално изискуемото.

Всичко това ми дава основание да вярвам, че кандидатката има ясна визия и поддържа постоянна висока активност ориентирана към студентите в контекста на ефективно споделяне на знание и опит с тях. На базата на споделените обратни връзки от студентите и получената средна оценка (мн.добър 4,35 от максималната 5,00) бих могъл да заключа, че те изпитват доверие, благодарност и признателност за полагащите от Мария Иванова усилия за тяхното обучение и образование.

IV. Административна и обществена дейност

1. Участие в колективни органи на управление на НБУ.

Д-р Мария Иванова осъществява активна административна дейност в НБУ. За дълъг период от време е била Началник отдел Учебен към Училище по мениджмънт на НБУ 2000 г. до 2013 г., както и Програмен директор/програмен консултант от 2013 до 2020 г. Участвала е като член на Комисия по акредитация към ФДЕНО и МФ и като Програмен консултант на МП „Управление и развитие на човешките ресурси“ – на български език“, Управление и развитие на човешките ресурси – на английски език, Мениджмънт за организационно съвършенство 2014-2015, 2019-2020; Програмен Директор/Консултант на БП „Администрация и управление“ – модул „Управление и развитие на организацията“ и МП „Мениджмънт за организационно съвършенство“ – редовна и дистанционна форма на обучение.

2. Обществена активност.

Обществената активност на Мария Иванова е богата. Тя е организирала и провела 19 научни семинара, дискусии, сесии, кръгли маси в НБУ в областите на нейните научни интереси – управление на хора, коучинг, трансгранично сътрудничество, управление на конфликти чрез медиаторство и др. Приносът за разпространение на опита и знанието сред колегите ѝ е безспорен.

По линията на международното сътрудничество на Нов Български университет и програма Еразъм е изнесла 6 публични лекции и презентации в Италия, Финландия, Гърция, Румъния и Полша. С това е допринесла за признаване на високото ниво на преподавателската, изследователската и научна дейност на НБУ в европейското образователно пространство.

Към обществата активност, бих причислил и участието на Мария Иванова в екипи по създаването и/или акредитирането на 4 бакалавърски и магистърски програми на НБУ.

Бих могъл да обобщя, че с тези си дейности кандидатката осезаемо е подпомогнала стремежът на университета да подобрява непрекъснато своето представяне в национален и международен план.

V. Лични впечатления от кандидата (ако има такива)

Познавам гл.ас.д-р Мария Иванова от момента на постъпването ѝ на работа в Училище по мениджмънт към НБУ през 1998 г. Впечатленията ми са изключително позитивни и обхващат периодите, през които бяха създавани и развивани програми по линията на School of Management, Open University UK., както и в съвместната работа в преподаването на курсове в НБУ. Тя поддържаше високо ниво на изпълнение на административните отговорности и същевременно

допринасяше за обогатяване на учебното и практическо съдържание на курсовете. Отлични впечатления имам и от участията и представянето ѝ в научно изследователски конференции, провеждани от различни университети в страната. Смя да твърдя, че тя демонстрира консистентност в изявите си и бележи положително развитие в областите на своите научни интереси.

VI. Мнения, препоръки и бележки по дейността и постиженията на кандидата

Критични бележки по нейните научни изследователски трудове нямам. Потвърждавам своето позитивно мнение за качеството на публикационната ѝ дейност. Смя да твърдя, че в ролята си на преподавател тя се справя отлично и допринася за постоянното подобряване на качеството на обучението в университета.

Би било интересно кандидатката да сподели своето мнение относно ефективността на дистанционното обучение на студентите по време на Ковид кризата и дали очакванията, свързани с това се припокриват с реалните резултати.

Предлагам като бъдещи научни изследвания, Мария Иванова да се опита да направи сравнително изследване на ефективността на обучението от разстояние в две насоки – типично университетско обучение и обучението в компании. Имам предвид не икономическите изгоди на работодателите, а степента на повишаване на квалификацията на персонала и преките ползи за организациите.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На базата на изложеното да тук и в резултат на задълбочения преглед на параметрите на нейната публикационна, научна, изследователска, преподавателска, обществена и административна дейност, смя да твърдя, че кандидатката удовлетворява критериите за заемане на академична длъжност „доцент“, според ЗРАСРБ, правилника за неговото прилагане и изискванията на Нов Български Университет. В този смисъл давам своята твърдо ПОЛОЖИТЕЛНА оценка за кандидатурата.

Позволявам си да препоръчам на членовете на уважаемото Научно жури да гласува положително и да предложи на Академичния съвет на НБУ, да избере гл.ас.д-р Мария Александрова Иванова на академична длъжност „доцент“ по професионално направление 3.7 Администрация и управление

Дата: май 2022 г.

Подпис