

СТАНОВИЩЕ

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

Относно: конкурс за доцент в професионално направление 3.7. Администрация и управление, обявен в ДВ бр.8/28.01.2022г., с кандидат гл. ас. д-р Мария Александрова Иванова

Основание за представяне на становището: участие в състава на Научното жури по конкурса съгласно Заповед № 3-РК-151/01.03.2022 на Ректора на НБУ и решение от първото заседание на Научното жури от 11.04.2022г.

Настоящото становище е изготвено в съответствие с изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), Правилника за неговото приложение (ППЗРАСРБ) и Наредбата за развитие на академичния състав в НБУ.

Структурата на становището се състои от VI части и заключение съобразно образец за изготвяне на становище за заемане на академична длъжност „доцент“ в НБУ.

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

В обявения от НБУ конкурс участва един кандидат – гл.ас. д-р Мария Александрова Иванова. Представената документация по конкурса отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България (чл.2б) и Правилника за приложение му (чл.1а, ал.1), както и на Наредбата за развитие на академичния състав в НБУ (Приложение 2, Издание 21/29.11.2021 г.в сила от 23.12.2021 г.).

От наличната справка за самооценка се вижда, че тя покрива необходимите минимални изисквания за научната, преподавателската и изследователска дейност за заемане на академичната длъжност „доцент“. Общият брой точки на кандидата (**1652,5m**) по показателите за оценка е значително по-голям от необходимия минимум (570т) съобразена с ППЗРАСРБ, както следва:

Част I: Минимални изисквания към научната, преподавателската и/или художествено-творческата дейност на кандидатите за заемане на академичните длъжности по професионални направления, съобразени с ППЗРАСРБ (**групи показатели А-Е**) и съответен брой точки над изискуемия минимум:

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.)

Част II: Изпълнение на критерии и показатели при дългосрочно атестиране за обявяване на конкурс за по-висока академична длъжност, според действащата наредба на НБУ - учебна работа, организационна и обществена работа (**групи показатели Ж-И): Ж 150 от 50 т., З 120 от 70 т. и И 90 от 50 т.**

II. Изследователска (творческа) дейност и резултати

Гл. ас. д-р Мария Иванова участва в конкурса за заемане на академичната длъжност „доцент” по професионално направление 3.7. Администрация и управление в НБУ с:

- една монография (хабилитационен труд);
- една книга, публикувана на базата на защитен дисертационен труд;
- 5 студии, една от които публикувана в реферирани и индексирани научно издание;
- 48 статии и доклади, от които 34 са самостоятелни публикации; а 2 статии са публикувани в реферирани и индексирани издания.
- 7 участия в колективни монографии (разработени самостоятелни глави и теми).

Две статии и една студия на гл.ас. д-р М. Иванова са публикувани в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация.

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 в обем от 111 стр. и използвана литература. Трудът притежава научна и учебна насоченост.

Тук основно се разглежда работодателската марка с оглед ефективното ”търсене” и намиране на най-добрите кандидати за работа. 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. Възщност изследователската теза намира отговори на въпроси, свързани с адекватното ѝ управление, отчитайки новите реалности, което е и основната изследователска цел.

Използвайки няколко изследователски подхода, кандидатката постига холистично 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.

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.

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 също 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.

Представените публикации извън хабилитационния труд, могат да бъдат обособени в две няколко групи.

- **Управление на работодателската марка (група Г, показател 7 - № 6, № 7, № 11, № 27)** В тази група публикации акцентът е поставен върху управлението на работодателската марка. Като приноси могат да се определят систематизираните ограничения, произтичащи от съвременните фактори, влияещи върху работодателската марка; сравнителния анализ на добрите практики при използването на работодателската марка за привличане на таланти; идентифицираните етапи в процеса на създаване на работодателска марка и предложените показатели за измерване на инвестициите в работодателска марка.

- Управление на човешките ресурси.** Публикациите в тази група (група Г, показател 7 - № 1, № 3, № 5, № 9, №12, 15, № 16, № 17, №25, № 28, № 36, № 45; група Г, показател 10 - № 1) са посветени на актуални и значими проблеми в сферата на развитието на човешкия капитал; управлението на човешките ресурси в организацията, изграждането на системи за мотивация, системи за подбор и атестиране на човешките ресурси; управление на знанието и информацията в процеса на обучение на човешките ресурси, систематизиране на етапите при внедряването на компетентностния модел в управлението на човешките ресурси. Акцент в изследователската работа в тази сфера, кандидатката е поставила и върху спецификата при управлението на талантите в организацията. В свои публикации (група Г, показател 7 -№13, № 14) тя е обосновала връзката между силната организационна култура и привличането и задържането на талантите в организацията; идентифицирала е спецификата при разработването на стратегия за управление на талантите в организацията.
- Дигитализацията и лидерството** (група Г, показател 7 -№ 2, № 18, № 20, № 21, № 26, № 30, № 32; група Г, показател 10 - № 6, № 7). В тази група публикации основните приноси са свързани с оценяването на готовността на организацията за **дигитална трансформация** и ролята на лидера в този процес; предложения модел на лидерските компетенции; предложените методи за ефективни обучения на мениджъри; прилагането на трансформационно учене при хора с опит за постигане на организационно лидерство; използването на портфолио като инструмент за развитие на мениджъри; идентифицираните различия на лидерските стилове според половете.
- Корпоративна социална отговорност.** В много от своите публикации (група Г, показател 6 - № 1, група Г, показател 7 - № 8 № 10, № 19, № 24, № 35, Група Г, показател 9 - № 1, № 2, № 3, № 4, № 5) д-р Мария Иванова изследва актуални проблеми на съвременните организации, свързани с тяхната социална отзивчивост, отговорности и задължения. Някои резултати от тези изследвания могат да се оценят като приноси с теоретичен и практико – приложен характер: ретроспективният анализ на развитието на концепцията „четворна спирала“, дефиницията и специфичните характеристики на подхода „четворна спирала“ и представените възможности за използване на подхода за ускоряване трансфера на иновативните решения в областта на социалните грижи в регионалните вериги в България; насоките за приложение на ЕСполитики и практики за етническа толерантност в подбора за работа; идентифицираните насоки за изграждане на устойчиво работно място със споделена толерантност към различията и многообразието на хора; ефективни методи за обучение на мъже и жени на възраст 65 години, разграничените предимства и недостатъци при общуване на мъжете и жените чрез виртуални социални мрежи; възможностите за социоикономическа интеграция на ромите.

Извод: Всички публикации са релевантни и се отнасят към темата на обявения конкурс – 3.7. Администрация и управление. В представената научна продукция има собствени научни и научно-приложни приноси, оценени от практиката и в експертната дейност на кандидатката. Представената научна продукция не повтаря тази за придобиване на ОНС „Доктор“ и академична длъжност „главен асистент“.

3. Цитиране от други автори.

Необходимият брой цитирания са удостоверени със справка от Център за книгата, библиотека на НБУ. Сред проверените източници са установени са 20 позовавания на публикации от д-р Мария Иванова, от които 14 са самоцитирания. Една от публикациите ѝ е цитирана в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни (**група Д, показател 11 № 1**). Кандидатът отговаря на изискванията.

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

Кандидатката гл. ас. д-р Мария Иванова отчита участия в 5 национални проекта (**група Е, показател 16**) и 3 международни проекта (**група Е, показател 17**). Ръководител е на един от международните проекти (**група Е, показател 17 - № 6**).

Участвала е в изготвянето на Меморандум на развитието (позитивната концепция). Меморандумът е изготвен на основата на академични изяви, форуми семинари и конференции проведени през 2018/2019г. и посветени на Юбилейната 25 годишнина от създаването на първите програми по БА/МБА в България.

Общата ми оценка за изследователската дейност на гл.ас. д-р Мария Иванова е положителна.

III. Учебна и преподавателска дейност

Кандидатката гл. ас. д-р Мария Иванова по конкурса е щатен преподавател в НБУ. Въз основа на справката за дългосрочно атестиране (за периода 2013/14г.-2019/2020г.) се вижда, че гл.ас. д-р Мария Иванова изпълнява многократно норматива за аудиторна и извънаудиторна заетост. Като главен асистент в департамент „Администрация и управление“ д-р Мария Иванова е разработила и усъвършенствала съдържанието на курсове (показател 31 от самооценката) основно в две магистърски програми:

- МП Управление и развитие на човешките ресурси на български и английски език в редовна и дистанционна форма на обучение;
- МП Мениджмънт за организационно съвършенство в редовна и дистанционна форма на обучение;
- МП Бизнес администрация ДО;
- БП Управление на бизнеса и предприемачеството;
- БП Приложени чужди езици за администрация и управление (на английски език и втори чужд език).

За целите на обучението тя е издала в книжен и в електронен вид самостоятелно един учебник и две учебни пособия (ресурсна книга). В съавторство д-р Мария Иванова е издала три учебника и едно пособие (**група Е показател 20, 21**). В Мудъл платформата на НБУ, гл.ас. д-р Мария Иванова има публикувани авторски учебни материали по основни курсове „Човешки капитал и управление на талантите“; „Управление на трудовите отношения (оценка и заплащане на труда); „Бизнес контекст и управление на човешките ресурси“. Преподава в множество курсове на чужд език (справка в Електронен каталог на учебните програми на НБУ).

За анализирания период гл.ас. д-р Мария Иванова е била научен ръководител на 23 студента, има изготвени 53 рецензии и е участвала в 14 изпитни комисии. (**група 3, показател 38**).

Преподавателската ѝ дейност се оценява от студентите положително. За последните 5 години средната оценка на студентите за удовлетвореността от курсовете на гл.ас. д-р Мария Иванова е 4,35 от максимална 5 (съгласно Справка от Център за качество и оценяване и Справка от е-преподавател: Мониторинг – анкетиран на студенти).

В преподавателската си дейност гл.ас. д-р Мария Иванова активно участва в осигуряването на практическото обучение на студентите (**Група 3, Показател 39** № 1, № 2, № 3, № 4, № 5) и други творчески изяви - „Учебно-тренировъчни фирми“ (**Група 3, Показател 40** - № 2, № 3, № 4, № 5, № 6). Съвместно със студентите тя провежда редица изследвания, резултатите от които представя на национални и международни конференции (**Група 3, Показател 37** - № 1, № 2, № 3).

Гл.ас. д-р Мария Иванова е изнасяла публични лекции пред международни студенти Rovaniemi, Finland (2017); пред академичната общност на НБУ (2021) е била модератор и методист; била е лектор по ERASMUS+ TEACHING ACTIVITIES (2018, 2019г); участвала е като модератор и методист в WP2 конференция "Обследване на основните ЗС във ВЕИ в трансграничния регион Констанца-Добрич", Кранево, по проект Зелен енергиен клъстер "Констанца - Добрич" 47313/26-06.2014, MIS ETC 328 2014 / 15 Есен.

За усъвършенстване и разширяване на преподавателските си умения и знания гл.ас. д-р Мария Иванова активно се включва в програмите за обучение на преподавателския и административния състав на НБУ (група И, показател 42; Справки от Центъра за кариерно развитие и обучителни ресурси).

Всичко това дава основание да оценя гл.ас. д-р Мария Иванова като много добър лектор и високо мотивиран преподавател. Учебно-преподавателската ѝ дейност е свързана с предмета на конкурса, а натрупаният преподавателски опит е напълно задоволителен за заемане на академичната длъжност „доцент“ по професионално направление 3.7. Администрация и управление.

IV. Административна и обществена дейност

В административно отношение кандидата е ангажирана като Програмен консултант на МП „Управление и развитие на човешките ресурси – на български и английски език РО и ДО и МП Мениджмънт за организационно съвършенство-РО и ДО; тютюр към БФ. Активно участва в КСК и комисии по прием на кандидат-студенти. Участва в редовните заседания на департаментни/програмни съвети,

спазва приемното време като преподавател и провежда редовно учебните си занятия. Участва активно при организиране и провеждане на научни събития, работни срещи, научни семинари, тренингови семинари, практико-приложни семинари, студентски дискуссионни форуми, публични лекции в НБУ.

Гл.ас. д-р Мария Иванова е член на редица национални и международни организации - 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.

С административната и обществена дейност гл. ас. д-р Мария Иванова допринася за развитието и усъвършенстването на учебния процес в различни магистърски и бакалавърски програми в НБУ.

V. Лични впечатления от кандидата (ако има такива)

Личните ми впечатления за Мария Иванова са, че тя е отговорна, иновативна, прецизна и инициативна в работата си. В преподавателската си дейност широко прилага интерактивни средства за обучение, а в научно-изследователската - системно-интегрирания подход. Ползва се с авторитет между колегите си и с добро име между студентите, поддържа добри контакти с експерти от бизнеса.

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

Представените за рецензиране научни публикации на гл. ас. д-р Мария Иванова са разработени върху фундаментална теоретична и емпирична основа. Съдържащите се в тях тези и практически препоръки са добре аргументирани. Нямам конкретни критични бележки по съдържанието на научните трудове на кандидата.

Към нейната бъдеща научна и преподавателска дейност могат да се отправят следните препоръки:

- да продължи да съчетава изследователската и преподавателската си работа с тази на експерт и консултант;
- да продължи да публикува учебници по преподаваните от нея учебни дисциплини;

Заклучение

Кандидатът по конкурса гл. ас. д-р Мария Иванова отговаря на изискванията за заемането на академичната длъжност „доцент“, съгласно ЗРАСБРБ, правилника за неговото приложение (ППЗРАСРБ), както и на Наредбата за развитие на академичния състав в НБУ.

Предлагам на членовете на Научното жури кандидата по конкурса гл. ас. д-р Мария Александрова Иванова да бъде избрана за заемане на академичната длъжност „доцент“ в професионално направление 3.7 Администрация и управление в НБУ.

Дата 4.05.2022

Подпис