

СТАНОВИЩЕ

от проф. д-р Катя Иванова Владимирова, член на научното жури

за присъждане на образователната и научната степен «доктор» по професионално направление 3.7. Администрация и управление», научна специалност «Социално управление» на докторанта Мартин Атанасов Зафиров по представения дисертационен труд за защита на тема: «Културни различия и развитие на човешкия капитал в транснационални компании»

Дисертационният труд на Мартин Зафиров е посветен на актуална и значима тема от управлението на работещите в големи транснационални компании. Темата е актуална и за България доколкото все повече такива компании се установяват в страната, от една страна, а от друга – много български граждани намират работа в такива извън страната.

Представеният за защита дисертационен труд има класическата структура за този род разработки, а именно увод, три глави изложение, заключение, библиография и приложения в общ обем от 325 страници, в т.ч. 273 основен текст и още – богата Библиографска справка /164 източника/ на български и почти двойно повече на чужд език, главно на английски, както и седем интернет източника. Това в значителен аспект се обяснява с факта, че обект на изследване е управлението на работещите в транснационални компании в държави от Персийския залив. Може да се предполага и очаква, че изборът на обекта на изследване е направен от очакванията, че все повече подобни компании или техни филиали /главно от държавите на ЕС, но и от други континенти/ биха могли да се установят и развият в България. От друга страна и в България се наблюдава все повече работещи от т.нар „трети страни“, от държави извън ЕС, в т.ч. от Близкия и Далечен Изток на Азия, Северна Африка и други. В този контекст представената за защита дисертация може да бъде полезна и да представлява значителен интерес за търсещите заетост и за търсещите работна сила компании на територията на българската държава, както и за българските работодатели, използващи чужда работна сила и в частност такава от държавите, извън Европа, от Азия и Африка.

Обект на изследване е мястото и ролята на работещите от различни държави в транснационалните корпорации в държавите от Персийския залив и тяхното управление. Фокусът на изследването е еволюцията във възприемането и управлението на хората в корпорациите в качеството им на човешки капитал, от една страна, и, от друга, влиянието, което културните различия в даден географски регион оказват върху възприемането и управлението на хората в транснационалните корпорации.

Фокусът на представеният изследователски труд за защита като докторат е еволюцията в управлението на работещите, свързана с възприемането им в качеството на човешки капитал, а не както досега или и сега в редица организации като човешки ресурси, работна сила и други. Промяната е в прехода от възприемането на работещите хора от фактор на производството към най-важния капитал за функционирането на една съвременна организация. Според докторанта тази концептуална промяна става все по-

актуална при организациите, които имат транснационален характер, а работещите в тях са с открити мултикултурни различия, от различни континенти на света, с различна расова и религиозна принадлежност и други, които правят управлението на работещите по трудно и сложно.

Докторантът още във Въведението на дисертационния труд ясно формулира актуалността на изследвания проблем, конкретните цели и основни задачи на своето изследване, както и неговият обект и използвания изследователски подход.

Основната цел на докторанта е да се докаже съществуването и необходимостта от отчитане при управлението на работещите на културните различия в човешкия капитал на транснационалните компании и намирането и прилагането на адекватен модел за неговото управление.

За постигане на така очертаната цел докторантът е формулирал изследователските си задачи, а именно да се: изследва същността на „явлението“ както той нарича човешкия капитал чрез осъществяване на критичен анализ на теоретични разработки по темата и нейното прилагане; да формулира работна дефиниция за понятието „човешки капитал“, която да използва като основа за осъществяването на практическата част от изследването. На тази основа той си поставя и задачата да анализира и намери нови хоризонти за научно-приложен трансфер с мултикултурни измерения. Другата важна задача е да осъществи изследване на практиката за ролята на човешкия капитал за управлението в условията на съществуващите културни различия в изследваните компании като за тази цел използва и своя личен опит, както и да се оценят различията с управлението на човешкия капитал в България и на основата на всичко това да формулира основните си изводи от направеното изследване в условията на съществуващите различия в двата региона – на Персийския залив и на Балканския полуостров /в частност България/.

Докторантът познава добре научната литература и изследвания по темата, както и практиката в някои големи транснационални организации, работещи с наети от различни националности, раси и религии. Бихме могли да обобщим, че научната и проблемната му осведоменост е на високо равнище, което създава основание да се оцени, че направените изводи от неговото изследване са обосновани и заслужават внимание и висока оценка, не само като обект на дисертационно изследване, но и като натрупани знания и изведени обобщения, които могат да бъдат много полезни както за успешна професионална кариера на докторанта, така и на ръководството на изследваните организации, а в значителна степен и за развиващите се у нас аналогични икономически структури и процеси.

Осъщественото дисертационно изследване е представено в три глави с разгърната вътрешна структура.

Дисертационният труд съдържа редица научни и научно-приложни резултати, които са добре формулирани и представени и в неговият Автореферат. Направените обобщения и изводи доказват възможностите на докторанта да открие съществуващите и нерешени или частично решени проблеми в изследваната област, както и да заеме аргументирани позиции. Дисертационното изследване и формулираните на негова основа обобщения, заключения и препоръки доказват възможностите на докторанта да провежда успешно самостоятелно научно изследване и че е в състояние правилно да

интерпретира получените резултати, както и да ги представи разбираемо, логично и прецизно.

Както към всяко изследване от този род и към това могат да се формулират *критични бележки или принципни несъгласия* по отношение на някои от тезите в изложението както и други от формален и не толкова формален характер. Например, недобро е впечатлението за един изследователски труд, претендиращ за научна степен, наличието на редакционни и граматически пропуски, повторения, неточности и други. Тук можем да добавим и непрецизното боравене с термини, които са в обсега на изследователската работа, напр. служители не е равнозначно на сътрудници или на човешки капитал, т.е. те са само част от тях, малка част от огромният брой сътрудници или работещи в тези компании и др. Намирам, че обобщенията към първа глава за не особено точни. В целия текст преобладава разказването, а не представянето на тези и решения. Налице са много чуждици, много неотстранени граматически грешки, които правят малко труден за възприемане текста и за намиране на логически връзки в него.

Дисертационният труд щеше да спечели повече с включването на аналитични изводи, с представянето на транснационалните компании и по-точно на техните характеристики, в т.ч. и по отношение на персонала, неговото управление и използваните за целта похвати.

Направените обобщения и изводи доказват възможностите на докторанта да открие съществуващите нерешени или частично решени проблеми в изследваната област, както и да заеме аргументирани позиции. Представеното дисертационно изследване и формулираните на негова основа обобщения, заключения и препоръки доказват възможностите на докторанта да провежда самостоятелно научно изследване и че е в състояние правилно да интерпретира получените резултати, както и да ги представи логично и прецизно.

Дисертационният труд съдържа редица научни и научно-приложни резултати, които са добре формулирани и представени и в неговият Автореферат.

Препоръчвам на членовете на Научното жури по защитата на дисертационния труд да гласуват за присъждане на научната степен «доктор» на Мартин Атанасов Зафиров по професионално направление 3.7. Администрация и управление», научната специалност «Социално управление».

Член на Научното жури: /п/

(проф. д-р Катя Владимирова)