

СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Кристиан Стоянов Хаджиев, ръководител на департамент „Администрация и управление“, Нов Български Университет - София, професионално направление 3.7. Администрация и управление, научна специалност „Социално управление“

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по научна специалност „Социално управление“, професионално направление 3.7. Администрация и управление в МВБУ.

Автор на дисертационния труд: Елена Михайловна Кац

Тема на дисертационния труд: Специфични характеристики на организационната култура и резилианса в организациите

Основание за представяне на становището: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № 244/19.07.2018 г. на Ректора на МВБУ проф. д-р Руслан Пенчев за определяне на научно жури.

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 МВБУ.

1. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Дисертационният труд е с общ обем 251 стандартни страници. Структуриран е в увод, шест глави, заключение и препоръки, използвана литература и приложения. Уводът и заключението съответстват на съдържанието на дисертационния труд. Основният текст съдържа 4 фигури, 124 таблици и 5 графични изображения.

Темата на дисертационния труд е значима от научна и практическа гледна точка и подчертано актуална. Тя е върху проблем, който е с нарастваща значимост за управленската теория и практика и чието изясняване има съществен отпечатък върху вземането на адекватни управленски решения в съвременните бизнес организации. Анализът на

тенденциите в организационното развитие показват, че протича активно изменение в йерархията от фактори, които осигуряват позитивна динамика на устойчивото организационно развитие. Като ключов фактор, наред със стратегията и елементите на организационния дизайн (системи, структура, процеси) се извежда и организационната култура. В съвременната динамична среда и непрекъснат натиск за промени, практически е невъзможно да се изолира и усъвършенства един аспект от дейността на организацията и да се очаква съществено подобрене на непосредствените резултати. Корпоративният успех зависи от съвкупното въздействие на логически свързани фактори, условия и събития. Глобалната промяна изисква прилагането на комплексен подход едновременно на всички организационни нива. В нейния обхват се включват бизнесстратегията, лидерството, философията на управлението и практиките, структурата, ефективността на процесите, културните ценности и нагласи, както и адекватността на информационните системи и обучението. Това налага интервенции както в техническите, така и в социалните измерения на системата.

Авторът си е поставил ясна, конкретна и изпълнима цел. Правилно е формулирал основния научен проблем, като е определил точно неговите граници. Ясно и конкретно са посочени изследователските задачи, обекта, предмета и основната теза на изследването. Приложена е методика, която е напълно достатъчна за постигане на целите на изследването. Уточнени са понятията и термините, които са използвани в дисертационния труд.

Списъкът с литературата съдържа 164 източници, от които 21 на кирилица и 143 на английски и френски. 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 е проучил значителен обем литературни източници по темата, цитирал ги е коректно и е направил собствена интерпретация на изложените в тях тези. Дисертационният труд показва, че докторантът познава отлично литературата по темата, която е разработил. Той е извел нерешените проблеми, систематизирал ги е и е направил критичен анализ.

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

2. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

В съответствие с формулираната цел и детайлно изведените задачи е изградена структурата на дисертационния труд. Получените научни и научно-приложни резултати могат да се разгледат за всяка една от главите на дисертацията поотделно.

В глава първа “Организационна култура – теоретичен обзор“ авторът е изяснил основните понятия, използвани в дисертацията, различните типологии на организационната култура през призмата на структурните характеристики на организацията, взаимоотношенията с външната среда, властта и лидерството. Детайлно са изследвани четерите типа организационна култура по Камерън и Фриймън. Представени и анализирани са петте подхода, през призмата на които културата е концептуализирана в професионалната литература - ценности, истории, рамки, средства, категории. Представени са техниките и методите (количествени и качествени) за изследване на организационната култура.

Във втора глава „Същност и функции на резилианса в организациите“, авторът е представил специфичните характеристики на резилианса на индивидуално, групово и организационно ниво. Изследвани са структурните компоненти, видовете, както и методическите техники за изучаване на резилианса.

Накрая на втора глава, както и на първа глава, са направени съответните изводи.

В трета глава „Постановка на проблема и изследователски дизайн емпиричното проучване“, докторантът фокусира изследователските си усилия към анализиране на типовете организационна култура и резилианс в различни организационни структури, основно в българска бизнес среда. Проучването на неголяма френска извадка придава на дисертационния труд кроскултурен изследователски аспект. За анализа на организационната култура е използван въпросник от 16- айтема, с 5-степенна скала за определяне на отношението на анкетираните на базата на типологията на Камерън и Фриймън. За измерване на резилианса в организациите докторантът аргументира използването на 14-айтемната скала на Гейл М. Уегнилд и Хийтър М. Янг.

Основен резултат от трета глава: Представен и аргументиран е изследователския дизайн на емпиричното проучване - убедителна обосновка на проблема и неговата значимост; ясни и точни формулировки на целта и задачите; на обекта и предмета на изследването; аргументация на избора на изследователски подходи и методи. Приложена е **оригинална методика** за анализиране на типовете организационна култура и резилианс в различни организационни структури. По категоричен начин докторантът доказва надеждността на използвания методически

инструментариум, чрез проведеното пилотно изследване, в което участват 146 изследвани лица от организации в различни сектори на икономиката.

В четвърта глава докторантът анализира резултатите от изследването на типовете организационна култура в секторите: търговия и услуги (40% от извадката), строителство и производство (16,7%), административни служители (16,3%), туризъм (13,7%) и IT специалисти (6,5%). Формулирани са конкретни изводи (наличието на хетерогенен, смесен тип организационна култура в различните сектори) и препоръки на базата на различни показатели - възрастова структура, пол и прослужени години на изследваните лица. Непосредствените резултати от изследването са база за проектиране на ефективното управление на човешките ресурси в секторните икономики.

В пета глава докторантът анализира нивата на проява на резилианс (психическа устойчивост) сред респондентите в изследваните сектори на икономиката. На базата на получените резултати в дисертационният труд се формулират основните тенденции по отношение на степените на проява на психическа устойчивост в цялостния обем на проучваната извадка от заети лица в различните сектори на българската икономика. Изведени са зависимости, изводи и обобщения и на базата на различни показатели - възрастова структура, пол и прослужени години на изследваните лица. Непосредствените резултати намират конкретно приложение в бизнеса при разработването на стратегии, програми за обучение и инициативи свързани с развиване на психическата устойчивост на мъжете и жените, както и техните възрастови особености според изискванията, професионалните позиции в различни сектори на бизнес средата.

В шеста глава се изследват специфичните характеристики на организационната култура и резилианса във френска бизнес среда. Представени са основните тенденции и характеристики на типовете организационна култура и нива на проява на психическа устойчивост в изследваните френски секторни организационни структури. Получените резултати детерминират културните особености за типовете организационна култура, както и функционирането на прояви на резилианс, които са един фокус, насочен към управлението на човешките ресурси в средата на френската икономика.

Резултат на дисертационното изследване: потвърждаване на формулираната основна дисертационна теза и изследователска хипотеза.

3. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Дисертационният труд е едно актуално и напълно завършено научно изследване, с оригинална методика и получени конкретни научни и

научно-приложни резултати. Съдържанието на дисертационния труд и резултатите от самостоятелно осъществено изследване дават основание да се открият следните научни и научно-приложни приноси:

- Установяване на точни и надеждни психометрични показатели по отношение на методическите техники – въпросник за определяне на типа организационна култура по Камерън и Фрийман и 14-айтемна скала за измерване на резилианса на Гейл М. Уегнилд и Хийтър М. Янг;
- Изследвани са и на емпирично ниво са идентифицирани типовете организационна култура в различни сектори на българската икономика;
- Емпирично са установени степените на проява на психическа устойчивост при различни секторни икономики;
- На базата на получените резултати са установени възрастовите особености, както пола и стажа на заетите в различни сектори на българската икономика по отношение на типовете организационна култура и нива на резилианс;
- Проведеното кроскултурно изследване емпирично установява типовете организационна култура и нива на резилианс в секторни организации на френската икономика, както и според ключови променливи като възрастта, прослужените години и пола на респондентите във Франция.

4. Оценка на публикациите по дисертацията

Докторантът е приложил към дисертационния труд *седем* публикации, едната от които в *реферирано* издание на френски език, представена на 28-международен конгрес по приложна психология и една в колективна монография. Публикациите са по темата на дисертационния труд и отразяват конкретни аспекти на изследователската работа на докторанта и осигуряват необходимата публичност пред професионална аудитория.

5. Оценка на автореферата

Авторефератът отразява съдържанието на дисертационния труд. Той съдържа необходимата информация и съществени неща от проведеното изследване. В него коректно и цялостно е представен дисертационния труд, основните изводи и резултати и научните и научно-приложните приноси.

6. Критични бележки, препоръки и въпроси

Обикновено се приема, че обемът на дисертационния труд трябва да е в рамките на 150-200 страници. Докторантът е надхвърлил съвсем малко този препоръчителен обем, което не е от съществено значение, но би могло на някои места да се съкрати текста.

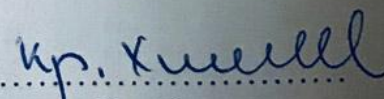
Бих препоръчал на докторанта да популяризира в бъдеще идентифицираните конкретни и надеждни психометрични показатели по отношение на методическите техники (въпросник за определяне на типа организационна култура по Камерън и Фрийман и 14-айтемна скала за измерване на резилианса на Гейл М. Уегнилд и Хийтър М. Янг) и да ги приложи в бизнес организации от други сектори на българската или френската икономика.

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 и Правилника за учебната дейност на МВБУ 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 Елена Михайловна Кац** по научната специалност „Социално управление“ в професионално направление 3.7. Администрация и управление.

26.07.2018 г.
София

Подпис: 
доц. д-р Кр.Хаджиев