

СТАНОВИЩЕ

от

проф.дн. Ергюл Таир Реджеб,
департамент „Психология“, ИИНЧ-БАН, професионално направление 3.2. Психология

Относно: научните трудове, представени в конкурс за заемане на академичната длъжност „доцент“ в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.2. Психология (Трудова и организационна психология), публикуван в „Държавен вестник“, бр. 8 от 28.01.2025 г.

Основание за представяне на становището: Участие в НЖ, определено със заповед №032/31.03.2025 г. на Ректора на МВБУ

Справка за кандидата

В конкурса за заемане на академичната длъжност „доцент“ в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.2. Психология (Трудова и организационна психология), публикуван в „Държавен вестник“, бр. 8 от 28.01.2025 г., обявен от МВБУ единственият кандидат е гл. ас. д-р Ирина Топузова. Тя притежава магистърска (2010) и докторска (2016) степен по психология от ЮЗУ „Неофит Рилски“. Трудовият ѝ опит включва административна (2007-2015) и преподавателска (2016-2021) дейност в ЮЗУ „Неофит Рилски“, а от 2021 година е главен асистент в професионално направление 3.2. Психология (Трудова и организационна психология) в Международното висше бизнес училище, София.

За участието си в конкурса доктор Топузова е представила общо 14 научни публикации, от които 2 монографии, 1 книга, публикувана на базата на защитен дисертационен труд за ОНС „доктор“, 1 глава от колективна монография (на английски език), 2 студии (1 в реферирано и индексирано списание в международните бази данни WoS & Scopus) и 8 статии (2 в реферирани и индексирани списания в международните бази данни WoS & Scopus). Половината от научните публикации на авторката са самостоятелни (предимно на български език), а другата част са резултат от съвместната работа в колективи (предимно на английски език). Публикационната дейност на кандидата предоставя доказателства както за индивидуалния принос в разработването на значими научни публикации в областта на трудовата и организационната психология в страната, така и за

разпространението на научните резултати в международен план. Справката за общия брой цитирания на кандидата в реномирани научни издания, индексирани в световните бази данни за научна информация, например в Scopus възлиза на 116, h-index 3 и свидетелства за значителното влияние на публикуваните трудове и широкия им отзвук в научната общност.

Предоставените от кандидата научни публикации за оценка в конкурса, както и тяхното цитиране, напълно покриват и надвишават заложените по чл. 26, ал. 2 и ал. 3 от Закона за развитие на академичния състав в Р България и Правилника за неговото прилагане минимални национални изисквания за заемане на академичната длъжност „доцент“ в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.2. Психология.

Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Научните интереси на д-р Топузова покриват различни тематични насоки в трудовата и организационната психология, като ще обобща следните няколко:

Първо, организационна култура и лидерство (Топузова, И. 2025. *Организационна култура и лидерство. Културен лидерски код*. Ботевград: Издателство на МВБУ. ISBN: 978-619-7610-34-5), с фокус върху същността и типологията на културните лидерски кодове с акцент върху ефективността на лидерските интервенции, особено в периоди на криза и трансформация. Предложеният подход обогатява теоретичната рамка относно взаимодействието между външните културни фактори и вътрешната организационна динамика. Проследени са редица специфични измерния на културния лидерски код (многообразие, хибридность и др.), които определят процесите на адаптация и развитие, като се извежда ролята на интегрирания подход към управление на организационната култура чрез адаптивни лидерски интервенции и иновативни решения.

Второ, организационна ефективност (Топузова, И. 2025. *Психологически измерения на организационната ефективност*. Ботевград: Издателство на МВБУ. ISBN 978-619-7610-40-6; Илиева, С., Топузова, И. 2016. *Организационна ефективност и мотивация на университетските преподаватели. „Лидерство и организационно развитие“* (90-99), ISBN 978-954-07-4129-1, Ун. изд. „Св. Климент Охридски“) с фокус върху психологическите фактори, определящи ефективността на организациите. Анализирани са емпирични резултати относно културните ориентации и лидерските стилове в пет висши училища в страната, като се извежда взаимодействието между вътрешните организационни

фактори и индивидуалните особености, оказващи влияние върху ефективността на управленските модели в публичния сектор.

Трето, сравнителни изследвания на практиките за управление на човешките ресурси (Топузова, И. 2024. Практики за управление на човешките ресурси и организационна привързаност при работещи в онлайн и във физическа среда. *Научни трудове на МВБУ*, Том 16, 58 – 77. ISSN: 1313-0846; Ilieva, S, Topuzova, I. 2016. Changes in human resource management practices and work motivation in academic environment. “*Achieving excellence in education, employment and human resource management*” (pp.147-162), ISBN: 978-1-5323-2195-5). Въз основа на теоретичен и емпиричен анализ се извежда значимата роля на практиките за управление на човешките ресурси за изграждане на афективна и нормативна привързаност според типа работна среда (най-вече при хибридна и дистанционна). Получените резултати имат практическа стойност за разработването на управленски политики, насочени към поддържане на ангажираността и устойчивостта на човешкия капитал в организациите.

Четвърто, наставничество, кариерни практики и академична среда (Topuzova et al., 2016. Perpetuating academic capitalism and maintaining gender orders through career practices in STEM in universities. *Critical Studies in Education*, 60(2), 205-225; Topuzova et al. 2019. Mentoring and sponsorship in higher education institutions: men’s invisible advantage in STEM? *Higher Education Research & Development*, 39(4), 764–777; Tan, M. G., ..., & Topuzova, 2020. Family, Career Progression and Gendered Academic Citizenship. *Gendered Academic Citizenship: Issues and Experiences*, 131-163). Въз основа на количествени и качествени данни, събрани в рамките на международен проект в България, Дания, Ирландия и Турция се проучват кариерните практики и половите разделения в природните, техническите, инженерните науки и математиката. Извеждат се взаимовръзките между пазарното ориентиране на висшето образование и джендър практиките, ролята на институционалните рамки и културните очаквания относно неравенствата и др. Семейната среда се извежда като значим ресурс за подкрепа в процеса на кариерно развитие на жените изследователи, а менторството и спонсорството като важни средства за компенсиране на неравенствата в организационна среда.

Пето, мотивация и удовлетвореност в работата в академична среда (Топузова, И. 2016. Структура на мотивацията за работа и взаимовръзки с удовлетвореността от труда при

университетски преподаватели. „Лидерство и организационно развитие“, (460-471), Ун. изд. „Св. Климент Охридски“, ISBN 978-954-07-4129-1; Ilieva. S, Topuzova, I. 2016. Changes in human resource management practices and work motivation in academic environment. “Achieving excellence in education, employment and human resource management” (pp.147-162), ISBN: 978-1-5323-2195-5). От една страна чрез количествени и качествени методи се проследяват механизмите, чрез които реформите в управлението на академичните кадри се отразяват върху индивидуалната и колективната мотивация, а от друга се анализират взаимовръзките на мотивацията с удовлетвореността от работата. Вътрешните аспекти на работата (напр. автономност, постижения и др.) са водещи мотиватори в академична среда, докато външните мотиви (напр. заплащане) имат по-малка тежест.

Оценка на получените научни и научно-приложни приноси

Научните и научно-приложни приносите в изследователската дейност на гл. ас. д-р Ирина Топузова могат да се обобщят в няколко основни насоки.

В теоретичен план се откроява формулирането на концепцията за културен лидерски код и разширяване на разбирането за взаимовръзката между културните особености и ефективността на лидерството. Разработеният интегративен модел със специфични културни характеристики и лидерски поведения има своя приложен принос за диагностика и оптимизация на управленските практики, предоставяйки на организациите инструментариум за изграждането на адаптивни лидерски стратегии. Изведени са конкретни препоръки за изграждане на устойчива организационна култура, която насърчава иновациите, отговорността и ефективното управление. Въз основа на детайлни анализи са предложени политики, които могат да бъдат приложени за подобряване на институционалните процеси в публичния сектор.

Предложен е научно обоснован модел за анализ на мотивационните фактори в университетската среда, който отчита както индивидуални, така и организационни влияния. Изведена е критичната роля на фактори като признание и професионално развитие върху продуктивността, което допринася за оптимизация на политиките за възнаграждение с дългосрочен ефект и съдейства за справяне с предизвикателства в управлението на човешкия капитал в академичната сфера.

Изведена е ключовата роля на психологически фактори като емоционална интелигентност, организационна подкрепа и възприятия за справедливост на работното

място за организационната ефективност. Прилагането на политики за баланс между личния и професионалния живот подобрява не само удовлетвореността на служителите, но и тяхната продуктивност. Формулирани са практически насоки за внедряване на гъвкави работни практики за повишаване на продуктивността в различни професионални сектори.

Идентифицирани са структурните бариери пред кариерното развитие в академична среда. Изведени са социалните и институционалните фактори, които възпрепятстват кариерния напредък на жените в науката. Констатира се ефективността на менторските и спонсорските практики за кариерното развитие на младите учени, особено жените и представителите на маргинализираните групи. Предложени са практически решения за насърчаване на равнопоставеността на различни уязвими групи, базирани на успешни европейски модели.

Критични бележки, препоръки и въпроси

Нямам критични оценки и бележки по отношение на представените теоретични концептуализации, постановката на емпиричните изследвания, анализа и обобщенията на получените резултати в трудовете на кандидата.

Обобщено заключение

Представените от гл.ас. д-р Ирина Топузова научни трудове са доказателство за наличието на последователен интерес към значими проблеми в областта на трудовата и организационната психология. Реализираните анализи и проучвания имат съществен принос за разкриване на същността и факторите, които определящи организационната култура и лидерство, кариерните практики, равнопоставеността и развитието в сферата на висшето образование, стратегиите за ефективно управление в академичния и публичен сектор и др. Въз основа на представените в конкурса научни трудове, анализ на тяхната значимост и съдържащи се в тях приносни моменти, давам своята положителна оценка за кандидатурата на гл.ас. д-р Ирина Топузова за заемане на академичната длъжност „доцент“ в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.2. Психология (Трудова и организационна психология).

Дата: 25.04.2025 г.

Подпис:

проф.дн. Ергюл Таир