



РЕЦЕНЗИЯ

от Нено Павлов, МВБУ

Академична длъжност: „професор”, Протокол № 04//18.03.2008г.

Научна степен: ”доктор на икономическите науки”, Протокол № 11/05.06.2007г.

Адрес: София, 1404

ул. „Шарл Шампо“, бл. 111, вх. Б, ет. 3, ап. 22

e-mail: nenopavlov@abv.bg

Относно: *присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.7. „Администрация и управление”, научна специалност „Бизнес администрация” при Международно висше бизнес училище*

Позиция на представящия Рецензията: *член на Научно жури по процедура за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ на основание Заповед № 244/19.07.2018 г. на Ректора на Международно висше бизнес училище и Решение на Научното жури от учредителното заседание - Протокол № 1/20.07.2018 г.*

Кандидат за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ – Елена Михайловна Кац, *докторант на самостоятелна подготовка към МВБУ*
e-mail: elenakats4@gmail.com

Тема на дисертационния труд: *„Специфични характеристики на организационната култура и резиланса в организациите “*

Изисквания, относно формата и съдържанието на Рецензията: *Законът за развитие на академичния състав в РБългария, Правилникът за приложението му, Наредбата за развитие на АС на МВБУ, традиционните академични практики в рецензентската и оценъчната дейност при процедури за присъждане на ОНС „доктор“.*

I. Кратка информация за участника в процедурата

Дисертантът Елена Кац е родена на 04.11.1978 г. в гр. София. Средно образование придобива в Гимназия с разширено изучаване на английски език, София (1996 г.). Притежава образователно-квалификационна степен „магистър“ по Бизнес администрация от МВБУ (2012 г.), по Трудова психология и психология на професионалното ориентиране от СНАМ – Париж 5, „Консерватория по занаяти“ (2008 г.), по „Социална психология“ от ЮЗУ „Неофит Рилски“, Благоевград (2001 г.), по Музикална педагогика/оперно пеене - СУ „Климент Охридски“ (2000 г.) и втора специалност по „Радио журналистика“ - СУ „Климент Охридски“.

В кариерното си развитие докторант Кац е заемала различни позиции като

психолог и преподавател (Колеж „Евростандарт“, София (2000-2001 г.), детски психолог в Детска градина, Горна баня (2001-2004 г.), психолог в болница Мезон, Париж (2005-2006 г.) и болница Кохсин, Париж (2006-2008 г.), консултант по подбор на кадри във фирма Амундис, Париж (2008-2010 г.). Понастоящем работи като консултант по човешки ресурси и трудова заетост в Департамент 92, Кметство Нантер, Франция от 2010 г.

Владее английски, френски и руски език.

Широката професионална подготовка и интересният професионален опит в България и чужбина правят докторантската програма логическо продължение в кариерното развитие на Елена Кац, с което тя легитимира своя професионален потенциал и научни интереси. Обучението се извършва на самостоятелна подготовка в МВБУ по научна специалност „*Бизнес администрация*“, професионално направление 3.7. „*Администрация и управление*“, съгласно Заповед на Ректора.

Докторантът е изпълнил изцяло и в срок своя индивидуален план, което е основание да бъде законосъобразно отчислен с *право на публична защита*.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Представеният за рецензиране докторски труд е в обем на 251 с. компютърно набран текст, разпределен в: увод – 4 с., три глави – 218 с., включващи 112 таблици и 10 цветни фигури и графики, заключение – 4 с., списък на ползваната литература – 11 с., съдържащ общо 164 заглавия, от които 21 на кирилица и 143 на латиница, приложения 14 с.

Следвайки възприетата концептуална схема за подобен вид докторско изследване: в *първа глава* е направен пространен теоретичен анализ на организационната култура, като история, съдържание, функции и значение, прояви и методи на изследване, връзки и взаимоотношения с външната среда, мениджмънта и лидерството, организационни практики, национални и кроскултурни различия; във *втора глава* се представя теоретичната същност, функциите, методите за изследване, процеса на изграждане и нивата на развитие на резилианса, релациите между организационен резилианс, организационна култура, лидерство, вътрешна среда и междуличностни отношения; в *трета глава* се идентифицира изследователския дизайн на емпиричното изследване. Аргументира се избора на конкретна методология за изследване степента на прояви на резилианс в различните типове организационна култура в организационните структури; *четвърта и пета глава* съдържат анализи на резултатите от изследване на типовете организационна култура и степента на резилианс на проучваната извадка от заети лица в конкретни сектори на националната икономика, които могат да бъдат ползвани за надежна основа в проектирането на управлението на човешките ресурси; в *шеста глава* по аналогичен начин се анализират особените характеристики на организационната култура и проявите на психическа устойчивост на база неголяма извадка в секторни организационни структури на френската бизнес среда, което придава на изследването кроскултурен характер.

Това прави дисертационния труд актуално, обществено значимо и завършено изследване, с конкретни научно-теоретични и приложни резултати, потвърдени с апробирането на конкретен методологически инструментариум за идентифициране на културните особености на типовете организационна култура и проявите на психическа устойчивост на човешките ресурси в проучваните сектори на икономиката в България

и Франция. То се вписва във фокуса на формиращото се съвременно направление в управлението на човешките ресурси, основано на логиката „организационна култура – поведенчески модели – организационна ефективност“. Докторантът впечатлява с отличното познаване на изследователската методология, с осмислянето и следването на нейната логика и философия в съдържанието, структурата, изпълнението на целта, задачите и изследователската хипотеза.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Впечатляващи са изследователските постижения на докторанта в научен и приложен аспект, които систематизирано и логично представени обхващат следните няколко направления:

Първо, фокусирането на докторския труд върху проблема за организационната култура с нейните характеристики, типологии (съобразно структурните особености на организацията) и проявления през изследователската призма на творчеството на редица водещи изследователи. Докторантът отделя специално внимание на взаимоотношенията между типа организационна култура, мениджмънта и лидерството. Приносен момент има дискусиата относно влиянието ѝ върху стратегическите цели на организацията, ценностите, нагласите и мотивацията на работещите, межкултурните различия, организационните практики, както и регулиращата ѝ функция, реализирана посредством въздействието на усвоените модели по възприемането, интерпретирането и реагирането на различни ситуации в конкретна корпоративна среда. Във фокуса на работата са две основни групи типологии на организационна култура, основани на отношението *среда/организация* и *на индивид/организация*, както и пет подхода за концептуализиране на културата в професионалната литература – *ценности, истории, рамки, средства и категории*. Докторантът споделя типологията на Камерън и Фриймън със следните четири типа организационна култура, стоящи в основата на авторовото емпирично изследване – кланова, адхократична, пазарна и йерархична култура. Възприема се тезата за формирането на различни типове организационна култура, на основата на специфичните личностни особености и психологически феномени на многообразието от индивидуалности в рамките на общността на работниците, администрацията и мениджърите, което по логичен път изисква понататъшно задълбочаване на познанието и емпиричната конкретика, за целите на усъвършенстване управлението на бизнес организациите.

Второ, докторантът извършва детайлен и задълбочен теоретичен анализ на резилианса, като психическа устойчивост и способност за позитивно решаване на непредвидени, рискови предизвикателства и кризисни събития, с категориите и научните постижения на всепризнати чуждестранни автори и концептуални трудове в специализираната литература. Придържайки се към целта и хипотезата на докторския труд, докторантът разкрива спецификата на резилианса на индивидуално, групово и организационно ниво. Той анализира неговите структурни компоненти, прилаганите методически подходи и техники за изследване му като важен психически феномен, свързан с развитието, израстването и реализацията на хората в конкретна среда и етапите на живот. Споделя се тезата на Конър, че „промяната на резилианс“ е фактор за динамика, основна характеристика на динамичните и гъвкави организации, способни да абсорбират големи количества рискови промени без особен спад в резултатите. Подчертава се, че организационният резилианс е пряко зависим от проявите на

индивидуално-личностния резилианс, т. е. от резилианса на използвания човешки ресурс в организацията, който допринася за по-високата степен на проява на организационния резилианс. В продължение на това, се прави логичен преход към релацията „резилианс – организационна култура“. Аргументира се твърдението, че устойчивостта на организационната култура, от една страна, пряко зависи както от външните предизвикателства, така и от вътрешната психическа устойчивост (резилианс) на членовете на организацията, а от друга страна, резилианса е ко-функциониращ, психологически фактор за развитието на типовете организационни култури на корпоративно и секторно ниво.

Трето, поставяйки тежестта върху резилианса и организационната ефективност, докторанта очертава изследователските *дефицити*, в рамките на изучавания индивидуален (личностен) резилианс на членовете на организацията в анализирания публикации не толкова обаче, като емпиричен фокус на изследването по демографски/социални критерии като пол, възраст, образование и професия, колкото по критериите свързани с работното място, удовлетвореността от работата, типологията на културата на организацията, нивото на мотивация и др. Подобна констатция се прави и по отношение проучванията относно съотнасянето на резилианса в организациите към организационната култура на различните организационни формирания, което има пряка връзка и отражение върху ценностите, нагласите и поведението на членовете на конкретната организационна единица, на субективната им удовлетвореност и междуличностни отношения в професионален и личен план. Това мотивира докторантът, в контекста на тематиката на дисертацията да разработи и апробира теоретично обоснована методология, с конкретни подходи и методи за провеждане на интересно емпирично изследване в подобрани сектори на икономиката на България и Франция.

Четвърто, оценяваните практико-приложни резултати на докторския труд се откриват главно в две посоки. От една страна, в разработването и систематичното, аналитично предлагане на цялостен, работещ методически инструментариум за емпирично изследване, в рамките на поставения обществено значим проблем, базирано на богат теоретичен анализ и научни доказателства. От друга страна, в целенасоченото практическо извършване на специализирано проучване в българска и френска икономическа среда, с ясно описана, обоснована и апробирана методология, методики и автентична изследователска технология, позволяващи на автора да реализира поставените цел и задачи, да защити и докаже своята докторска хипотеза. Ползваните две методики за набирането на имперична информация са: въпросник 16-айтема, с 5-степенна скала за установяване типа на организационна култура по Камерън и Фриймън; 14-айтемна скала на Гейл Уегнилд и Хийтър Янг за измерване на резилианса в организациите. При обработване на информацията са използвани подходящи статистически методи и програма на SPSS.

Следователно, по своя характер дисертационният труд е обемно *теоретико-приложно изследване*, а по съдържание – *аналитично представяне и апробиране на концепцията за организационната култура и резилианса, като значима иновативна технология* за внасяне на позитивна динамика и промяна в управлението на човешките ресурси, в посока на гъвкавостта, конкурентоспособността и ефективността. Още повече, че съвременната българска литература и практика се нуждаят от повече натрупано знание и изследователски резултати в областта на тази толкова

специализирана проблематика, с интердисциплинарен характер и потенциал за вземане на иновативни управленски решения в съвременните бизнес организации.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Съдържанието и реализираните изследователски резултати от докторанта аргументирано обосновават теоретичната и методологическата състоятелност на оценяваната дисертация. Той по убедителен начин доказва чрез пилотно изследване реалната приложимост на методическия инструментариум за оползотворяване на *организационната култура и резилианса* в организационното поведение и организационната ефективност. Това се потвърждава и чрез следните по-важни приносни моменти с **научно-теоретичен и приложно-аналитичен характер:**

Първо, допълването и обогатяването на теоретико-концептуалната рамка за изслезване на организационната култура и резилианса, като психически феномен през логиката на научните постижения на известни, чуждестранни автори от различни области на научното познание. Обърнато е внимание на тяхната сложна концептуализация поради наличието на разнородни изследвания, позиции и становища. Извършена е систематизация на различни възгледи и дефиниции, аргументирани са основните работни понятия в докторския труд, обоснована е двупосочната връзка „организационна култура–резилианс“ и нейното отношение към организационното поведение, като импулс на организационната ефективност, извежда се мястото и степента на проява на резилианса в различните типове организационна култура.

Второ, с подчертан методологически характер е приноса на докторския труд в опита на докторанта да разработи психометричните параметри, свързани с методическия инструментариум на изследването, респ. с въпросника за определяне на типа организационна култура по Камерън и Фриймън и 14-айтемната скала за измерване на резилианса на Гейл М. Уегнилд и Хийтър М. Янг.

Трето, детайлното представяне и анализиране на емпирично ниво, типовете организационна култура в различните сектори на националната икономика, подкрепено с важни констатции, логични изводи и обобщения.

Четвърто, емпиричното разкриване и обосноваване нивата на проява на психическата устойчивост на респондентите, упражняващи платена заетост в проучваните сектори на националната икономика и френската бизнес среда.

Пето, характеризирането по емпиричен път на възрастовите особености, пола и прослужени години на заетите лица в конкретни секторни организации на българската и френската икономика, в аспекта на типовете организационна култура и нива на проява на резилианс.

Констатацията ми от оценъчния анализ е, че дисертацията по отношение **формулираните изследователска цел, задачи, хипотеза, методология, обем, обхват, съдържание, задълбоченост и постигнати резултати в конкретната тематична област има качествата на завършен научен труд, тъй като в нея реално присъстват научно-приложни констатации и решения на реален проблем, с безспорна значимост за устойчивото организационно развитие. Тя напълно отговаря на изискванията на ЗРАСРБ за придобиването на ОКС „доктор” по „Администрация и управление“.**

От приложената в работата **библиографска справка** се установява достатъчно висока степен на информираност и познаване от автора на специализираните

литературни източници, на прилаганата методология, методи, подходи и инструментариум за теоретични и емпирични изследвания в областта на организационната култура и резилианса. Ползваните научни издания са цитирани коректно, направени са съдържателни интерпретации на изложените в тях концепции, становища, тези и дискуссионни моменти.

5. Оценка на изпълнението на поставените задачи

Становището ми е, че основната изследователска цел е постигната, а поставените задачи изпълнени с адекватна методология и изследователски подходи, с използването на достатъчна по обем систематизирано представена и анализирана емпирична информация, *с адекватни теоретични познания по научната специалност, подходяща професионална подготовка и способност за извършване на самостоятелни научни изследвания*, с което изпълнява всички основни изисквания на ЗРАСРБ за придобиване на ОНС „доктор”. *Изследването потвърждава формулираната работна хипотеза.*

Изследователските резултати от апробираните модели могат да се използват на корпоративно ниво при разработването на организационни стратегии, обучителни програми, тренинги, политики повишаване на психическата устойчивост на кадровия състав, проектирането на нови модели на управление на човешките ресурси и др.

6. Оценка на публикациите по дисертацията

Депозирани по процедурата за защита *7 научни публикации* – 1 студия и 1 научна статия, отпечатани в специализирани академични издания, 5 научни доклада в Сборници с материали от Международни научни конференции и Конгрес по приложна психология, са неразделна част от изследователската работа на докторанта в контекста на докторския труд. Те колегиално осигуряват нужната публичност на изследователските резултати пред академичната колегия и заинтересованите страни в практиката. Публикациите отговарят на изискванията за самостоятелни и добросъвестни авторски научни изследвания.

7. Оценка на автореферата

Авторефератът е в обем на 76 страници. Той пълно и обективно възпроизвежда в синтезиран вид съдържателната структура, необходимата информация, основните изводи и изследователските резултати в дисертационния труд. Приемам научните и научно-приложни приноси, посочени в приложената справка за реалистични и обективно отразяващи изследователските постижения в отделните части на докторския труд.

8. Критични бележки, препоръки и въпроси

В представената за рецензиране дисертация не съм открил неточности както по същество, така и от формален характер.

В контекста на изложението и постигнатите резултати си позволявам да поставя следния въпрос:

1. До колко системното участие на млади университетски преподаватели в различни национални и международни проекти може да насърчава и надгражда проявите на резилианс в индивидуално-личностен, екипен и организационен аспект, в интерес на качеството и ефекта на академичните дейности? Какво ще означава това за мениджърите на проекти?

Заключение

Като имам предвид актуалността и значимостта на професионално извършеното изследване, визираните научно-приложни резултати и направените конкретни изводи за управленската практика, давам положителна оценка на дисертационния труд и предлагам на почитаемите членове на Научното жури на основание Глава втора, чл. 6 от ЗРАСРБ да подкрепят присъждането на образователната и научна степен „доктор” на докторант Елена Михайловна Кац, по научна специалност „Бизнес администрация”, професионално направление 3.7. „Администрация и управление”, научна област „Социални, стопански и правни науки”.

София, 25.08.2018г.

Рецензент:

проф. д-р ик.н. Нено Павлов