

СТАНОВИЩЕ

от

проф. д-р Руслан Станчев Пенчев,
член на научното жури, съгласно Заповед № 244 от 19.07.2018 г. на Ректора на МВБУ
за дисертационен труд на за присъждане на образователната и научна степен „Доктор”,
по професионално направление 3.7 „Администрация и управление" /

Автор на дисертационния труд: Елена Михайловна Кац

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

Настоящото становище е написано в съответствие със Закона за развитие на академичния състав на РБ и Правилника за приложение на ЗРАСРБ .

Справка за кандидата

Елена Михайловна Кац е родена през 1978 г. в гр. София. Средното си образование получава в гимназия в София. Завършила е ОКС Бакалавър в СУ (1996 - 2000 г.) и четири специалности в ОКС Магистър – Педагогика – СУ, Социална психология – ЮЗУ, Трудова психология и психология на професионалното ориентиране – СНАМ Париж, Бизнесадминистрация – МВБУ. Със заповед № 389 от 14.11.2016 г. на Ректора на МВБУ е зачислена в докторантура на обучение на самостоятелна подготовка в докторска програма Администрация и управление (бизнесадминистрация) по професионално направление 3.7 „Администрация и управление"

Елена Михайловна Кац има богат опит като психолог и консултант у нас и особено във Франция.

Обща характеристика на труда

Дисертационният труд на Елена Михайловна Кац е в общ обем от от 251 страници, позовавайки се на 164 информационни източници, от които - 21 на български езици 143 на английски и френски език.

В структурно отношение дисертационният труд се състои от увод, шест глави, заключение и приложения. Съдържанието е илюстрирано с 4 фигури, 124 таблици и 5 графични изображения

Актуалността на темата

Актуалността на представената разработка се определя от предизвикателствата и комплексните взаимодействия между факторите, влияещи върху организационната култура като научна област, обект на анализ и средство за управление. Едновременно с това всяка организационна култура представлява уникално съчетание на множество фактори като национална култура, състояние на икономиката, предмет на дейност, структура, стратегия и т.н.

Успешната диагностика на организационната култура и управлението ѝ става все по-съществен проблем, поради все по-често случващите се организационни промени. От друга страна значимостта на този процес нараства и в следствие на усложняването и непредсказуемостта на заобикалящата среда в днешни дни. Този факт затруднява максимално адаптацията на културата към средата. Проявите на психическа устойчивост (резилианс) от страна на членовете на организацията е от особено важно значение за развитието на организациите. Изучаването на организационната култура и резилианса е необходимо, за да се постигне базисно разбиране за това, което се случва в организацията, а също и за начина на нейното ръководене и усъвършенстване.

Актуален изследователски интерес представлява анализирането и оценката на типовете организационна култура и разкриване на проявите на резилианс в организационните структури.

Структура на дисертационния труд.

Представеният труд е изграден изцяло върху собствени проучвания и покрива изискванията за дисертационен труд за ОНС „Доктор“.

Дисертационният труд е написан на много добро научно ниво с използване на логически обвързан стил на изложение.

Общата логика на изложението е съобразена с формулираната теза и целите на изследването.

В увода се разкриват актуалността на проблематиката, задачите, обектът, предметът, тезата и хипотезите, методологията и ограниченията в обхвата на изследването.

Основната цел на изследването е насочена към изясняване специфичните прояви на организационната култура и резилианс в различни типове организации и сектори на икономиката в българска и френска бизнес среда. основните изследователски акценти са поставени върху типовете организационна култура в България и Франция и разкриване на проявите на резилианс в организационните структури на България и Франция.

Изведени са следните по-широко формулирани задачи:

1. Установяване на психометричните параметри на приложеният изследователски инструментариум, а именно въпросникът, предназначен за определяне на типа организационна култура по Камерън и Фриймън Фриймън и 14 айтемна скала за измерване на резилианс на Гейл М. Уегнилд и Хийтър М. Янг/ Gail M. Wagnalid & Heather M. Young/.
2. Определяне типът организационна култура, отразен в оценките на служителите във фирмените организации от различни сектори на икономиакта.
3. Анализ на установените и преобладаващи нива на резилианс в изследваните организационни структури в българската икономика.
4. Описателен анализ на установените преобладаващи типове организационна култура на фирми във Франция / по същите показатели, както в българските организации/ т. е.
5. Описателен анализ на установените и преобладаващи нива на резилианс в изследваните организационни структури в изучаваните френски организационни структури.

В изследването като цялостна извадка са участвали от България за проучване на типовете организационна култура - 307 изследвани лица; за проучване проявите и степента на резилианса- 298. В извадката от проучването във Франция са участвали 72 проучвани лица от различни сфери на френския бизнес.

Първа глава има концептуално-теоретичен характер и е посветена на организационната култура. В нея докторантката демонстрира високата си теоретична подготвеност, което е едно от изискванията на образователно научната степен.

Това е основата за преминаване към следващата логическа ос на проучването, направено в дисертационния труд - методологията и инструментариума. Използвани са методите на анализ и синтез, абстракция и обобщение. За реализирането на структурираните по-горе цел, задачи и хипотеза са приложени въпросникът, предназначен за изучаване на типологията на организационната култура на Камерън и Фриймън и 14 айтемна скала за измерване на резилианс на Гейл М. Уегнилд и Хийтър М. Янг/ Gail M. Wagnalid & Heather M. Young/.

Приложен е комплексен подход към изследваната проблематика, с разкриване и изтъкване на основните причинно-следствени връзки.

Изводите, които докторантката прави са доказани от извършените от нея изследвания. Интересните изводи и заключения, имат характер на научни приноси с висока степен на практическа приложимост.

Втора глава на дисертационния труд е логически изведена от предходните - в нея се разглеждат същността и функциите на резилианса в организацията. Резилианса е определен като позитивна психологическа възможност (капацитет) на отекване, на рекуширане от опасността, несигурност, конфликт или увеличаваща отговорност. В подробното изложение и анализ на всички аспекти и прояви е подчертано, че организационният резилианс зависи от проявите на индивидуалния резилианс т. е на резилианса на служителите в организацията, което допринася за проявата на организационния резилианс. Определено е, че съществено за проблемите на резилианса е, че осезаеми аспекти на организацията са тези, които се отнасят до проявите на организационна култура, лидерство и визия на организацията. Изграждането на резилианса е следователно едно разглеждане на организационната култура и припознавайки силните и слаби страни на тази култура във време на кризи, трудни ситуации и предизвикателства.

Организациите имат отговорността да управляват, поддържат и оперират, да изграждат икономиката. Анализирането и оценяването на проявите на резилианс в организациите водят до извеждането на същностен фактор и предпоставки за проява на резилианс са именно във вътре-организационните и междуличностни взаимоотношения.

Представеният материал в трета глава дава основание да се твърди уверено, че дисертантката се проявява като добър изследовател, който може да извършва конкретни практически изследвания, да ги обобщава и прави изводи за практиката. Тук са направени постановката на проблема и изследователския дизайн на емпиричното проучване. Формулирани са детайлните задачи на проучването. Дефинирана е и изследователската хипотеза, а именно - типът организационна култура и проявите на резилианс са в определено съотношение и взаимна зависимост от секторите в икономическата сфера, възрастта на заетите в тях, прослужените им години, тяхната възраст и пол.

Методологията на изследването включва системен анализ от кабинетно проучване, наблюдения от практиката и собствено емпирично изследване по темата в компании в България и Франция. Обект на изследването е: служители от най-често срещаните сектори от българската и френска икономика.

Предметът на изследването - изучаване на типовете организационна култура и проявите на резилианс в различни сектори на българската и френска икономика.

В четвърта глава дава отговор на въпроса може ли да говорим за определен тип организационна култура за различните сектори на икономиката. Това е в основата на направеното проучване . За тази цел са проучени 300 изследвани лица, от които 263 са валидни от различни сектори на икономиката. Преобладаващо са представени следните сектори: търговия и услуги, строителство и производство, ИТ специалисти, административни служители- касиери, секретарки, счетоводители, туризъм и логистика.

Обобщено за цялостното изследване и за цялата извадка се определя като относително доминираща организационна култура пазарната, следвана от йерархичната, адхократичната и клановата организационни култури. Определена е и тенденцията за минимализирани нагласи към прояви на поведение относно пазарната ориентация и отношение от страна на служителите в различни сектори на нашата икономика, и ориентация към такива ценности като традиции, лояност, екипност, чувство за принадлежност към организацията, макар че очакванията тук са за добра вътрешна ефективност на личностово и социално ниво.

В глава пета и шеста е извършен анализ на резилианса на заетите в изучаване сектори на икономиката и в частност степента на проява на резилианса.

Получените резултати от изследване на резилианса в различни организационни структури подкрепят формулираните цел, задачи и предположения дават основание да се направят важни обобщение. Успешно са изведени някои тенденции по отношение на степените на проява на резилианс в цялостния обем на проучваната извадка от заети лица в различни сектори на българската и френската икономика.

Докторантката демонстрира познаване на изследваните проблеми, както и системност при извършване на научните изследвания. .

Приноси

Предметно-съдържателният анализ на дисертационния труд формира в мен убеждението, че в него са налице достатъчно доказателства за **научно- приложни приноси**. Потвърждавам напълно отбелязаните приноси, които имат научно-теоретичен, методологичен и приложен характер. Основните от тях могат да се оценят по значимост както следва:

- Установени са точни и надеждни психометрични показатели по отношение на методически техники

- На основата на емпирични изследвания са определени типовете организационна култура за различни сектори на българската икономика;
- Емпирично са установени степените на проява на резилианс при различните секторни икономики както за България, така и за Франция
- Установени са възрастовите особености и стажа на заетите в различните сектори на икономиката по отношение на типовете организационна култура и нива на резилианса.

Получените приноси в дисертационния труд са сериозна предпоставка за по-нататъшно развитие на изследванията.

Препоръки

Отчитайки обстоятелството че, дисертационният труд представлява сериозен опит за задълбочено изследване на проблемите, свързани с организационната култура в международен контекст бих искал да направя следните препоръки и бележки:

Първо: Добре би било да се разшири извадката на изследването за Франция..

Второ : В определени части от първа и втора глави материалът има „учебников“ характер

Трето: Добре би било стилът на изложението да се уеднакви.

Посочените бележки не намаляват качествата на предложената дисертация.

Препоръчвам на Елена Михайловна Кац да продължи изследванията си в тази област.

Автореферат и публикации по труда

Елена Михайловна Кац има седем самостоятелни публикации в научни издания. Всички те са свързани с тематиката, обект на настоящата дисертация.

Авторефератът отразява структурата, съдържанието и изследователските резултати на дисертацията. В него е приложена справка за основните приноси, съдържащи се в докторския труд.

Заклучение

Представеният дисертационен труд като формулировка на проблемите, като обем, цел, задачи, методология на изследването и постигнати резултати в конкретната област **отговаря на изискванията за самостоятелно научно произведение.**

В дисертационния си труд Елена Михайловна Кац изследва специфичните характеристики на организационната култура и резилианса в организациите

Използвани са съвременни подходи и методи, адаптирани и обогатени с оглед на специфичните потребности на изследването.

Считам, че постигнатите от докторантката **научно-приложни резултати са с характер на оригинален принос**, с който се обогатяват съществуващите знания в областта на организационната култура.

Като имам предвид актуалността и значимостта на извършеното изследване, с предложените конкретни изводи за практиката и визираните приноси моменти, предлагам на почитаемите членове на Научното жури да **подкрепят присъждането на образователна и научна степен „Доктор”, на Елена Михайловна Кац**

София, 07.08.2018 г.

Рецензент:

(проф. д-р Р. Пенчев)