

СТАНОВИЩЕ

От проф. д.н. Марин Александров Паунов, УНСС

(н.ст., име, презиме, фамилия – акад. дл. в научна организация)

на материалите, представени за участие в конкурс
за заемане на академичната длъжност ‘**доцент**’
на **Висшето училище по застраховане и финанси**

по област на висше образование **3. Социални, стопански и правни науки**

професионално направление **3.7. Администрация и управление**

В конкурса за ‘доцент’, обявен в Държавен вестник, бр. бр. 30 от 15.04.2022 г. и в интернет-страница на Висшето училище по застраховане и финанси, в който като единствен кандидат участва д-р Ясен Александров Димитров от ВУЗФ

1. Общо представяне на процедурата и кандидата/-ите

В обявения конкурс са подадени документи от един кандидат – Ясен Димитров. Кандидатът придобива бакалавърска степен по психология в СУ „Климент Охридски“, магистърска степен по клинична и социална дейност в НБУ и докторска степен по икономика и организация на труда в УНСС. Има допълнителни квалификации – сертификация като Business Coach от Хелсинки, Финландия, по НЛП от MLC Australia – Sydney и Organizational Counselling – post graduate course, UTS, Sydney, Australia. Трудовият опит на кандидата започва със старта на новото хилядолетие като специалист ЧР и след 3 години – мениджър ЧР в две компании в Сидни, Австралия, след което развитието му продължава в Ейч Вижън и Ейч Ар Сърпорт в София на управленски експертни консултантски позиции.

Преподавателският стаж на кандидата се заключава в 5-годишен опит като хоноруван преподавател във ВУЗФ, където води дисциплините Основи на бизнес психологията и Организационно поведение на български и английски език.

2. Обща характеристика на публикациите на кандидата

Кандидатът е предоставил справка за наукометричните показатели, свързани с процедурата на неговото кандидатстване и съответните свои научни трудове. В справката присъства дисертационен труд за присъждане на научната степен доктор, монография – хабилитационен труд (Бизнес психология и ефективно управление на човешкия капитал), друга монография, която не е представена като хабилитационен труд (Какво ни прави българи: Разкриване психологическите маркери на българската национална идентичност), книга, издадена на основата на защитената докторска дисертация (Синдромът на добрия войник и неговите интелигентни емоции с изследване на взаимовръзките между организационно гражданско поведение и емоционална интелигентност). Предоставени са и две статии, едната от които в съавторство и в научно издание, реферирано и индексирано в световноизвестни бази данни с научна информация (SAGE, SCOPUS), а другата – в нереперирано списание с научно рецензиране. Посочени са две цитирания.

По отношение на съдържанието и приносните елементи в предоставените за рецензиране трудове може да се отбележи следното.

Основният труд, представен като хабилитационна монография, е „Бизнес психология и ефективно управление на човешкия капитал“. По естеството си тази разработка е преди всичко теоретико-методологичен обзор (обхващащ концепциите за организационна ефективност, организационна култура и организационен климат, трудова мотивация, ангажираност, емоционална и разговорна интелигентност, кланово лидерство), обогатен с модел за експлоатиране на връзките между тези понятия.

Друга монография, представена тук допълнително, не в ролята на основен хабилитационен труд, е „Какво ни прави българи: разкриване на психологическите маркери на българската национална идентичност“. Този труд извежда „маркерите“ на българската национална идентичност, като цели да ги дефинира, изследва и разкрие, стъпвайки най-общо върху теоретичната концепция на Волкан за груповата травма и споделената гордост като водещи маркерни елементи. Тук от особен интерес е изследването, направено с извадка от близо 1200 респондента, което цели да изведе кои са маркерите на българската национална идентичност според модела на В. Волкан. Не по-малко интересна и важна е дискусиата, иницирана от автора, за връзката на маркерите с поведения, известни като симптоми на социалната травма – социално значими поведения и нагласи, които имат дезадаптивен ефект върху обществения живот. Тук се разглежда и въпроса за приложението на направените

разкрития в сфери като външна политика, интеграция на малцинства, емиграция, справяне с COVID – 19 и нивото на формиране на гражданско общество. Като обобщение и заключение се извеждат конкретни стратегии, с помощта на които да се подкрепят позитивните елементи от българската национална идентичност, с помощта на образованието, медиите, частния сектор на икономиката и държавните политики.

Представена е и още една монография, която е разработена на основата на защитената от автора докторска дисертация, в която се анализират връзките на емоционалната интелигентност и организационното гражданско поведение с организационната ефективност и управлението на човешки ресурси.

В обхвата на настоящето становище попадат и двете статии на кандидата. Първата от тях, публикувана в SCOPUS издание, представя резултатите от проведено изследване и пилотното прилагане на методически инструмент за подобряване на определени компетенции, които са част от меките умения на професионалистите в сектора на дългосрочните грижи в България. Статията представя и разработен обучителен дизайн за развитието на тези умения и са представени резултатите, постигнати чрез пилотното му прилагане. Статията завършва с дискусия за значението на емоционалния мениджмънт като съществена част от всяка професия, свързана със здравеопазването.

Другата статия разглежда организационния климат и връзките му с ефективността на организацията. Представена е методика за измерването на организационния климат, базирана на теорията на Джеймс и Джоунс. Инструментът е апробиран с извадка от 308 изследвани лица, работещи в различни сектори – производство, търговия, ИТ, здравеопазване и други и апробацията доказва валидността и надеждността на въпросника.

3. Научни приноси на кандидата

В разгледаните в предходната точка публикации се открояват редица приносни моменти, които биха могли да се обобщят в няколко основни направления:

А. Анализ и обогатяване на съществуващи теоретични концепции, напр. тези за организационната ефективност, мотивацията, ангажираността, емоционалната интелигентност, клановото лидерство, идентичност (национална, групова и индивидуална), организационен климат. Формулирани са авторски дефиниции за ЕИ и ОГП.

Б. Изследване на значими в теоретичен и практически план връзки и зависимости от корелационен и каузален тип като:

- организационна култура и екипна ефективност;
- мотивация, ангажираност и удовлетвореност от една страна и ефективност – от друга;
- емоционална и разговорна интелигентност и ефективност на екипите – от друга;
- емоционална интелигентност и организационно гражданско поведение;
- националната идентичност и индивидуални поведения и колективни нагласи.

В. Разработване и развиване на модели и методики:

- модел за ефективността от позициите на УЧР;
- концепция за национална идентичност;
- модел на ОГП;
- систематизация на потребностите на потребителите на услугата дългосрочна грижа и свързването им с елементи на ЕИ
- 5-дименсионен модел на организационния климат;
- компетентностен модел, създаден за позицията болногледач в извън болнична среда.

Г. Разработване на насоки за развитие на практики и политики:

- извеждане на някои основни пречки пред екипната ефективност, които се свързва с формирането на клановото лидерство и формулиране на конкретни насоки за преодоляването на тези пречки от ръководителите на екипи и специалистите по УЧР
- извеждане на насоки за укрепване на позитивните аспекти на българската национална идентичност вкл. и чрез политиките за управление на хора в българските компании;
- насоки за практическо приложение на взаимовръзките между ЕИ и ОГП, вкл. конкретни УЧР политики и практики.
- насоки за измерването и подобряването на организационния климат в съвременните бизнес организации

4. Критични забележки и препоръки

Като едновременно и критична бележка, и препоръка може да се приеме обстоятелството, че кандидатът е на минимума брой точки по всички показатели на

наукометричната справка и според мен би трябвало да увеличи значително научната си продукция, особено под формата на статии (за конкурса са представени две) и участие в конференции (няма представени такива). Последното би увеличило значително видимостта на кандидата като изследовател и би спомогнало за по-добро разпространение на научната му продукция сред гилдията.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

хон. преп. Д-р Ясен Димитров отговаря на нормативните изисквания на Закона за развитие на академичния състав в Република България, Правилника за прилагане на този закон, както и на Правилника за условията и реда за заемане на академични длъжности във ВУЗФ. Затова давам своята *положителна оценка и предлагам на членовете на научното жури да гласуват за избирането на Ясен Димитров на академичната длъжност „доцент”* по област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки и професионално направление 3.7. Администрация и управление във ВУЗФ.

6.9.2022 г.

Изготвил

становището:

.....

.....

(проф. д.н. Марин Паунов, УНСС)