

СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Даниела Илиева, ВУЗФ София

на материалите, представени за участие в конкурс

за заемане на академичната длъжност ‘доцент’

във Висшето училище по застраховане и финанси

по област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки,
научно направление 3.7., „Администрация и управление (Бизнес психология и
управление на човешки ресурси)“

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

1. Общо представяне на получените материали

Със заповед № 169 от 25.07.2022 на Ректора на Висшето училище по застраховане и финанси съм определена за член на научното жури на конкурс за заемане на академичната длъжност ‘доцент’ във ВУЗФ по област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7., „Администрация и управление (Бизнес психология и управление на човешки ресурси)“.

Представеният от д-р Ясен Димитров комплект материали на електронен носител е в съответствие с Правилника за развитие на академичния състав на ВУЗФ и включва следните документи:

- CV
- Копие на дипломата за притежаваната образователна и научна степен „доктор“;
- Основен монографичен труд;
- Резюмета на български и английски език на представените публикации;
- Наукометрична справка за изпълнението на минималните национални изисквания за заемане на академичната длъжност „доцент“;
- Справка за оригиналните научни приноси в трудовете;

Кандидатът д-р Ясен Димитров е представил за участието си в конкурса 2 монографии, 1 книга на базата на дисертационен труд, 1 статия в индексирано издание, 1 статия в нереферирано издание, както и изискуемия брой цитирания.

2. Кратки биографични данни на кандидата

Д-р Ясен Димитров е преподавател по организационно поведение и бизнес психология във Висшето училище по застраховане и финанси. Бил е преподавател в НБУ, а впоследствие и в УНСС, където е получил докторската си степен в областта на *Човешките ресурси*. Той е и организационен консултант, корпоративен треньор и сертифициран коуч с богата практика и значителен международен опит. Изследователските и научно-практическите му интереси са в областта на диагностиката и развитието на емоционална интелигентност, в приложението на концепцията в съвременните организации за повишаване на организационната

ефективност, както и в областта на поведенческите интервенции и приложението им за провокиране на поведенчески реакции в аспекти като потребителско поведение, работна безопасност и т.н. Д-р Димитров активно участва в работата на редица професионални организации – Българската асоциация за управление на хора (БАУХ), Дружеството на психолозите в България (ДПБ), Интернационалната коучинг федерация (ICF). Като учен и консултант той е участвал е в редица международни проекти в Австралия, Нова Зеландия, Великобритания, Холандия, Сърбия, Хърватска, Словения и др.

3. Обща характеристика на дейността на кандидата

Представените от кандидата научни трудове напълно отговарят на обявения конкурс и са посветени на изследвания върху проблемите на човешките ресурси, бизнес психология, управление на човешкия капитал, и организационен климат.

От представената справка е видно, че кандидатът е преподавател във ВУЗФ, като съчетава преподавателската работа с бизнес кариера в сферата на организационно консултиране, корпоративни обучения и управление на човешки ресурси.

Оценка на научната и научно-приложна дейност на кандидата

Основен хабилитационен труд е монографията на тема “Бизнес психология и ефективно управление на човешкия капитал” - задълбочено научно изследване в обем от 112 страници основен текст, оформени в увод, четири глави, заключение, дискусия, и библиографска справка на използвани източници.

Първа глава (Организациите от птичи поглед) е посветена на теориите, които формират съвременното разбиране на ефективността и нейните измерения, касаещи човешкия фактор. Тук се представят и ключовите концепции за организационна култура и организационен климат. Авторът представя няколко утвърдени модела и подчертава различията между климат и култура във връзка с тяхната приложимост за подобряване на екипната ефективност.

Втората глава (Енергията на организациите) представя селекция, систематизация и аналитични коментари на ключови теории, разглеждащи мотивацията за труд, организационната привързаност и удовлетвореност. В нея се дефинира всяко от понятията и се подчертава специфичната му роля за постигане на високи нива на организационна ефективност. Тук се представят и различни модели, концептуализиращи понятията чрез техния обхват и специфични дименсии.

Третата глава (Личностни характеристики и способности) представя някои важни групи от способности и умения, имащи ключова роля по отношение екипната ефективност. Те са обединени в концепциите за Емоционална интелигентност и Разговорна интелигентност. Освен добре познатите модели на емоционална интелигентност, създадени от Саловей & Майер и Хигс & Дулевич, в главата се представя и слабоизвестният, но с висока научна стойност, модел на Робърт Хоган. Теорията за Разговорна интелигентност е другият важен акцент на трета глава, защото тя адресира конкретни начини на общуване, чрез които екипната ефективност може да се подобри.

Четвърта глава (Пречките по пътя към успеха) разкрива основните елементи на теоретичен модел наречен „Кланово лидерство“. Посредством него, се представят възможни пречки пред ефективността, дават се конкретни насоки за ръководителите и УЧР специалистите за тяхното преодоляване.

В **заключението** текстът обобщава представените теоретични модели и подчертава тяхната роля по отношение организационната ефективност.

Дискусията, която се провежда в края на текста, цели да представи мотивите на автора за подбора на концепциите, които да попаднат в обхвата на монографията, а целите и задачите на монографията са представени още в уводната част.

Ясно се открояват компетенциите на автора по темата, както и личи страстта, вложена в изследването. Практико-приложността на монографията е неоспорима, а оформлението и озаглавяването на отделните глави и точки, я правят интересно и увлекателно четиво.

Приемам изведените научни приноси, а именно:

1. Изведен е модел за ефективността през призмата на управлението на човешки ресурси–(УЧР) на базата на теоретичен обзор на утвърдените концепции за организационната ефективност;
2. Направен е концептуален анализ на понятията „организационен климат“ и „организационна култура“, изведени са приликите и разликите между двете, както и връзките с екипна ефективност;
3. Направен е теоретичен обзор на основните концепции за мотивация - процесни и факторни, както и теоретичен обзор на основните концепции за организационна привързаност и ангажираност и на основните концепции за удовлетвореност от работата;
4. Изведени са връзките на мотивацията, привързаността и удовлетвореността от работата с екипната ефективност;
5. Направен е теоретичен обзор на концепции и модели за Емоционална интелигентност(ЕИ). Представена е връзката на ЕИ с екипната ефективност;
6. Представена е концепцията за Разговорна интелигентност(РИ) и връзката на РИ с управлението на хора и постигането на високи нива на екипна ефективност;
7. Представена е концепция за Кланово лидерство (КЛ). Изведени са някои основни пречки пред екипната ефективност, които се свързват с формирането на КЛ. Изведени са конкретни насоки за преодоляването на тези пречки от ръководителите на екипи и специалистите по УЧР.

Монографичният труд представлява завършено научно изследване и може да послужи за обогатяване на университетските курсове в бакалавърска и магистърска програма, свързани с управление и управление на човешки ресурси.

Приноси (научни, научно-приложни, приложни) и цитирания

Приемам обособените научни приноси в трудовете, като откроявам приноса на автора за обогатяването на научното познание в областта на човешките ресурси, бизнес психология, управление на човешкия капитал, и организационен климат.

Справката за **цитиранията** показва, че публикациите на Я. Димитров имат необходимия отзвук в научната литература.

4. Оценка на личния принос на кандидата

Според представената документация категорично мога да открия наличието на ясен личен принос на кандидата Д-р Ясен Димитров в съответните публикации, както и факта, че формулираните приноси и получени резултати са негова лична заслуга.

5. Критични забележки и препоръки

След запознаването ми с представените материали, не установих наличието на пропуски, неточности или противоречия.

Препоръчвам на д-р Димитров да насочи своите усилия за публикуване на научни статии в списания, индексирани в SCOPUS и Web of Science, както и да търси възможности за интеграция на проучванията му в сферата на човешките ресурси в съществуващите курсове на ВУЗФ и други университети, с цел модернизация на дисциплините.

6. Лични впечатления

Познавам Д-р Димитров от съвместната ни работа във ВУЗФ. Впечатляваща е неговата страст по изследователските теми, които разработва.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Документите и материалите, представени от кандидата д-р Ясен Димитров **отговарят** изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и съответния Правилник на ВУЗФ.

Кандидатът в конкурса е представил **достатъчен** брой научни трудове, публикувани след материалите, използвани при защитата на ОНС „доктор“. В работите на кандидата има оригинални научни и приложни приноси, които са получили национално и международно признание. Теоретичните му разработки имат практическа приложимост, като част от тях са пряко ориентирани към учебната работа. Научната и преподавателската квалификация на кандидата е **доказуема**.

Постигнатите от *д-р Ясен Димитров* резултати в учебната и научно-изследователската дейност, **напълно** съответстват на Правилника на ВУЗФ за приложение на ЗРАСРБ.

След запознаване с представените в конкурса материали и научни трудове, анализ на тяхната значимост и съдържатели се в тях научни, научно-приложни и приложни приноси, намирам за основателно да дам своята категорична **положителна** оценка и **да** препоръчам на Научното жури да изготви доклад-предложение до Академичния съвет за избор на Д-р Ясен Димитров на академичната длъжност „доцент“ във ВУЗФ по професионално направление 3.7. Администрация и управление (Бизнес психология и управление на човешки ресурси).

7.09.2022г.

Рецензент: доц. д-р Даниела Илиева