

РЕЦЕНЗИЯ

от доц. д-р Ирина Иванова Данаилова, УНСС

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**
професионално 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 единствен кандидат участва д-р Ясен Александров Димитров от Висшето училище по застраховане и финанси (ВУЗФ).

1. Общо представяне на получените материали

Със заповед № 169 от 25.07.2022г. 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 човешките ресурси).

За участие в обявения конкурс е подал документи **кандидатът д-р Ясен Александров Димитров от Висшето училище по застраховане и финанси.**

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:

- Диплома за ОНС „доктор“;
- Справка за изпълнение на наукометрични показатели за заемане на академична длъжност „доцент“;
- Автобиография;
- Резюмета на научните трудове – на български и английски език;

– Списък на приносите в научните трудове.

Кандидатът Ясен Димитров е приложил общо пет научни труда в т.ч. две монографии, една книга (по дисертационен труд за „доктор“), две статии, от които едната е на английски език.

Нямам бележки по представените документи – доказателства за публикациите.

2. Кратки биографични данни на кандидата

Кандидатът Ясен Димитров има значителен опит в областта на УЧР. Професионалната му кариера започва в Prime protection Adapt като специалист ЧР, след което заема последователно следните позиции: мениджър ЧР в Diamond Protection – security Services, мениджър „Мениджър обучение и развитие“ (Ейч Вижън) и „Мениджър корпоративни обучения“ (Ейч Ар Сърпорт). Професионалният академичен опит на кандидата стартира във Висше училище по застраховане и финанси, където води дисциплини на български и английски език - „Организационно поведение“ и „Основи на бизнес психологията“. Има придобити различни професионални квалификации, сред които като особено значими могат да бъдат открити Сертификат за бизнес коуч (ICF standards) – Mutoosulvenos, Reijo Kaupilla, Helsinki, Finland; НЛП практика – MLC Australia – Sydney; Организационно консултиране – post graduate course, UTS, Sydney, Australia.

Кандидатът придобива бакалавърска степен по психология в СУ „Св. Климент Охридски“, завършва ОНС „Магистър“ в Нов Български Университет със специалност „Клинична и социална дейност“. След това Ясен Димитров става редовен докторант в катедра „Човешки ресурси и социална защита“ - УНСС, по направление 3.8. Икономика (Икономика и организация на труда), където защитава дисертационен труд на тема „Емоционална интелигентност и организационно гражданско поведение“ и придобива образователна и научна степен „доктор“.

3. Обща характеристика на представените научни трудове

За участие в конкурса кандидатът представя общо 5 публикации, в т.ч. самостоятелна монография; монография, която не е представена като основен хабилитационен труд; книга, която съответства на дисертационния труд (тя не се рецензира); една самостоятелна статия и

една в съавторство, публикувани в престижни научни издания, едното от които реферирано и индексирани в световно известни бази данни.

Представените за рецензиране научни трудове съответстват на научната специалност и спецификата на обявения конкурс.

Централно място в публикациите на Ясен Димитров заема монографичен труд на тема „Бизнес психология и ефективно управление на човешкия капитал“, изд. „Св. Григорий Богослов“, ISBN 978-619-7622-43-0, 2022, който (в качеството си на хабилитационен труд) следва да получи оценка като самостоятелен обект на рецензиране.

Монографията представя задълбочено изследване, с извяване на авторско мнение, на основни научни гледни точки по проблематиката на бизнес психологията и организационното поведение. Класическите теории са допълнени с модерни такива, като идеята е както обогатяване на теорията, така и търсене и дискутиране на нови подходи, с които да се подобри организационната ефективност.

За постигане на целта са дефинирани три конкретни задачи. Тяхното последователно решаване и получените резултати дават възможност да се направят следните изводи:

- представени са основни теории от концептуалната рамка на бизнес психологията, като е поставен акцент върху същностните характеристики на организационните феномени;

- разгледани са съществуващи методически подходи за подобряване на организационната ефективност и УЧР;

- подложени са на дискусия приложенията на разглежданите теории в контекста на УЧР и конкретни бизнес предизвикателства.

В първа глава са разгледани основните школи и направления, свързани с организационната ефективност и на тази база се изгражда модел за разглеждането ѝ в монографията. Теорията е допълнена с концепции за организационна култура и организационен климат, като се извеждат приликите и разликите между тях.

Във втора глава е поставен акцент върху теориите за мотивация, привързаност и удовлетвореност, като е обърнато специално внимание върху връзките с лоялността и организационната ефективност.

В трета глава са разгледани Емоционалната и Разговорната интелигентност и са направени изводи за връзката на понятията с изграждането на ангажираност и обща визия.

Четвърта глава е фокусирана върху предизвикателствата и пречките за постигане на висока организационна ефективност. Описан е концептуален модел за Клановото лидерство и значението му за ефективността на организацията.

Представеният научен труд „Бизнес психология и ефективно управление на човешкия капитал“ е завършен научен продукт с научни и научно-приложни приноси. Постигнатите резултати са лично постижение на автора и отразяват неговата изследователска работа по въпросите на бизнес психологията, организационното поведение и УЧР.

Друга монография, която не е представена като основен хабилитационен труд, е „Какво ни прави българи: разкриване на психологически маркети на българската национална идентичност“, издателство „Св. Григорий Богослов“ ISBN 978-619-7622-19-5. Текстът представлява задълбочено изследване с извадка от 1118 респондента, което цели да изведе маркерите на българската национална идентичност според модела на В. Волкан. Получените резултати са интерпретирани логично и в дълбочина. Направен е анализ на конкретните маркери, представени са няколко статистически разбивки, включително и по етнически признак.

Монографията поставя интересен ракурс върху връзката на маркерите със социално значими поведения и нагласи, които имат дезадаптивен ефект върху обществения живот.

Стремежът на автора да предложи конкретни стратегии (свързани с образованието, медиите, частен сектор и държавните политики) за подкрепа на позитивните елементи на българската национална идентичност заслужава висока оценка.

Следващата книга - „Синдромът на добрия войник“ и неговите интелигентни емоции: изследване на взаимовръзките между организационно гражданско поведение и емоционална интелигентност“ - е предоставена в съответствие с държавните изисквания за доцент и не подлежи на отделно рецензиране.

Статията в съавторство е публикувана на английски език, в научно издание, реферирано и индексирано в световноизвестни бази данни с научна информация. Статията представя резултатите от проведено изследване и пилотното прилагане на методическия инструмент за подобряване на определени компетенции, които са част от меките умения на професионалистите в сектора на дългосрочните грижи в България. Авторите дефинират две целеви компетенции - управление на конфликти и емпатично взаимодействие и анализират меките умения в сектора на дългосрочните грижи. Пилотното прилагане на разработеният обучителен дизайн показват висока ефективност и съществени различия (в посока увеличение) в нивото на уменията преди и след проведено обучение. Авторите акцентират

върху значението на емоционалния мениджмънт за всички професии, свързани със здравеопазването.

Самостоятелната статия е посветена на организационният климат и значението му за ефективността на всяка една организация. На базата на теорията на Лоурънс Джеймс и Алън Джоунс, авторът представя методика за измерване на организационния климат. Инструментът е апробиран върху 308 изследвани лица, работещи в различни сектори – производство, търговия, ИТ, здравеопазване и други. Направен е анализ и са установени добри резултати по отношение на валидността и надеждността на въпросника и методиката.

Като обобщение искам да посоча, че монографията и другите научни трудове, представени за участие в конкурса за заемане на академичната длъжност „доцент“, са доказателство изследователския капацитет на автора, за умението да се ориентира към актуални проблеми и възможността да извършва самостоятелни научни изследвания.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Ясен Димитров представя подробен списък с приноси, които са структурирани отделно за всяка от предоставените за рецензиране научни разработки. Потвърждавам, че посочените приноси съществуват в научните трудове и са резултат от неговата самостоятелна изследователска работа. Тук бих обобщила следните от тях:

- Извеждане на нови модели, методологии и методики:
 - o Модел за ефективността през призмата на управлението на човешки ресурси;
 - o Изследване на маркерите на българската национална идентичност, на базата на концептуалния модел за идентичността на голямата група на В. Волкан;
 - o Примерен компетентностен модел, създаден за позицията болногледач в извън болнична среда;
 - o Представяне на концептуален модел, дефиниращ обхвата и дименсията на организационния климат;
 - o Представяне на методология за измерване на организационния климат в пет дименсии и данни, получени при апробацията на въпросника.
- Концептуални анализи и теоретичен обзор на различни концепции, свързани с темата на конкурса: мотивация, организационен климат, организационна култура,

организационна привързаност и ангажираност, удовлетвореност, разговорна интелигентност, кланово лидерство, групова и национална идентичност.

- Формулиране и извеждане на значими причинно-следствени или корелационни връзки и зависимости:
 - o Организационния климат и култура с екипната ефективност;
 - o Мотивацията, привързаността и удовлетвореността от работата с екипната ефективност;
 - o Националната идентичност и индивидуални поведения и колективни нагласи.
 - o Емоционална интелигентност (ЕИ) и екипната ефективност.
 - o Разговорна интелигентност(РИ) с управлението на хора и постигането на високи нива на екипна ефективност.
- Получаване на потвърдителни факти (или пречки) за приложение на различни теоретични концепции и формулиране на насоки за промяна:
 - o Извеждане на конкретни насоки за преодоляването на пречки пред екипната ефективност (които се свързват с формирането на КЛ) от ръководителите на екипи и специалистите по УЧР;
 - o Насоки за въвеждане на политики по отношение на УЧР, също и в образованието;
 - o Представяне на изследване, измерващо потребностите на потребителите на услугата дългосрочна грижа и свързването на тези потребности с конкретни способности, на които попадат в обхвата на ЕИ;
 - o Представяне на резултатите от повторно изследване след провеждане на обучения, таргетиращи конкретните способности на ЕИ и връзката на тези промени с повишаване на удовлетвореността на потребителите от услугата;
 - o Формулиране на насоки за измерването и подобряването на организационния климат в съвременните бизнес организации.

По отношение на цитиранията на научните трудове – кандидатът покрива изискванията, което е видно в Справката за наукометрични показатели за доцент - кандидатът е цитиран в 5 публикации, като 3 от тях са в чуждестранни издания.

4. Оценка на личния принос на кандидата/-ите

При преглед на публикациите по конкурса не са открити доказателства и няма установени сигнали за нарушаване на авторски права на други изследователи към момента на изготвяне на рецензията.

5. Критични забележки и препоръки

Нямам съществени критични бележки към Ясен Димитров по отношение на резултатите от научноизследователската и преподавателската му дейност.

Препоръката ми е да продължи активната си академична дейност и да насочи усилията си предимно към публикуване в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни.

6. Лични впечатления

Познавам Ясен Димитров в качеството му на докторант в катедра „Човешки ресурси и социална защита“, УНСС. Впечатленията ми от него са изцяло положителни – отговорен, задълбочен в разработките си изследовател и коректен към професионалната общност колега.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Документите и материалите, представени от Ясен Димитров **отговарят на всички** изисквания 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’. Научната и преподавателската квалификация на Ясен Димитров е **несъмнена**.

Постигнатите 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 съдържащи се в тях научни, научно-приложни и приложни приноси,

намирам за основателно да дам своята **положителна** оценка и да препоръчам на Научното жури да изготви доклад-предложение до Академичния съвет за избор на Ясен Димитров на академичната длъжност ‘доцент’/’професор’ във ВУЗФ по професионално направление 3.7. Администрация и управление (Бизнес психология и управление на човешки ресурси).

15.09.2022 г.

Рецензент:

/доц. д-р Ирина Данаилова/