

## РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д-р Надя Миронова, УНСС, гр.София  
на научните трудове и материали, представени за участие в конкурс  
за заемане на академичната длъжност **‘доцент’**  
**във ВУЗФ**

в образователна област 3. Социални, стопански и правни науки,  
научно направление 3.7., „Администрация и управление (**Бизнес психология и  
управление на човешки ресурси**)

Конкурса за заемане на академична длъжност „доцент“ е обявен в Държавен вестник, бр.30 от 15.04.2022 г. и в интернет-страница на Висшето училище по застраховане и финанси, като кандидат участва д-р **Ясен Димитров от ВУЗФ.**

### 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:

1. Професионална автобиография (CV)
2. Копие на дипломата за притежаваната образователна и научна степен „доктор“;
3. Основен монографичен труд;
4. Резюмета на български и английски език на представените публикации;
5. Наукометрична справка за изпълнението на минималните национални изисквания за заемане на академичната длъжност „доцент“;
6. Справка за оригиналните научни приноси в трудовете;
7. Заявление за допускане до участие в конкурса

Кандидатът д-р Ясен Димитров е представил за участието си в конкурса следните научни трудове: 2 монографии, 1 книга на базата на дисертационен труд, 1 статия в индексирано издание, 1 статия в неререферирано издание, също е посочил изискуемия брой цитирания.

### 2. Кратки професионално биографични данни за кандидата

Д-р Ясен Димитров има академичен опит като преподавател по „Организационно поведение“ и „Основи на бизнес психологията“ във ВУЗФ. Преди това Бил е преподавател в НБУ, а впоследствие е получил докторската си степен в областта на *Човешките ресурси и социална защита* в УНСС. Той работи в сферата на организационното консултиране, област обучение и развитие, също така е сертифициран бизнес коуч с богата практика и опит. От

2020г. той също е председател на Клъстер балкани на „Европейската асоциация по приложна психология“.

Академично – практическите и изследователските интереси на д-р Ясен Димитров обхващат няколко области. Между тях диагностиката и развитието на емоционална интелигентност и приложението на концепцията за подобряване на организационната ефективност. Друга област на интерес на за кандидата е поведението на големите групи – тяхното разбиране и как да им се влияе. Тук попадат теми като национална идентичност и свързаните с нея поведенчески трендове, също и аспектите на поведенческо повлияване тип побутване (nudge), които са приложими във важни сфери от управлението на организациите.

### **Оценка на научната и научно-приложна дейност на кандидата**

Научните трудове, представени от кандидата, изцяло отговарят на изискванията на обявения конкурс и са посветени на проблематиката на управлението на човешките ресурси, бизнес психология, подобряване на организационната ефективност.

От представената справка е видно, че кандидатът е преподавател във ВУЗФ, като съчетава преподавателската работа с бизнес кариера на организационен консултант в сферата на човешките ресурси.

За основен хабилитационен труд е представена монография озаглавена **“Бизнес психология и ефективно управление на човешкия капитал”** Тя представлява теоретичен обзор в обем от 112 страници основен текст, включващ увод, четири глави, заключение, дискусия, и библиографска справка на използвани източници.

Първа глава разглежда теориите, които формират съвременното разбиране на ефективността и нейните измерения, касаещи човешкия фактор. Представени са концепции за организационна култура и организационен климат, очертават се разликите и приликите между двете. Представят се тяхната роля за подобряване на екипната ефективност.

Във втората глава се представят 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 висока екипна ефективност.

В третата глава се представят, селективно подбрани, концепции разглеждащи специфични способности и умения, които имат отношение към 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, създадена от Дж. Глейзър добавя важни щрихи към тази глава, адресирайки ролята на общуването при подобряване на екипната ефективност.

В четвърта глава се разкриват основните елементи на теоретичен модел наречен „Кланово лидерство“ (също известен и като кланова култура). Посредством него, се представят възможни пречки пред ефективността, дават се конкретни насоки за ръководителите и УЧР специалистите в посока тяхното преодоляване.

Научни приноси на основния хабилитационен труд.

Приемам следните научни приноси:

1. Чрез теоретичен обзор и анализ е изведен модел за организационната ефективност в контекста на управлението на човешки ресурси;
2. Извършен е пълен концептуален анализ на конструктите „организационен климат“ и „организационна култура“, които са ключови за съвременните организации. Добре са очертани приликите и разликите между двете, добре са представени връзките им с екипната ефективност;
3. Извършен е цялостен обзор на основните мотивационни теории - процесни и факторни, както и теоретичен обзор на основните концепции за организационна привързаност, ангажираност и удовлетвореност. Всяка от концепциите е свързана с ясно дефинирани аспекти от екипната ефективност;
4. Направен е теоретичен обзор на три от теоретичните модели за Емоционална интелигентност. Представена е връзката на емоционалната интелигентност с екипната ефективност;
5. Представена е концепцията за Разговорна интелигентност. Подчертана е връзката ѝ с управлението на хора, успешното бизнес лидерство и екипна ефективност;
6. Представена е концепция за Кланово лидерство. Чрез нея са илюстрирани няколко основни пречки пред екипната ефективност, които се свързват с формирането на корпоративни кланове. Изведени са ясни и специфични насоки и препоръки за преодоляването на тези пречки от ръководителите на екипи и специалистите по УЧР.

Общото заключение за монографията е, че в нея са представени теоретични модели с ключово значение за постигането на висока организационната ефективност. Целите и задачите на монографията, представени в уводната част, са изцяло изпълнени, а практическата приложимост на монографията е видима. В текста ясно се разпознава компетентността на автора, също личи неговата мотивация да работи в сферата на човешките ресурси, управление на хора и бизнес психология .

Монографията на тема **„Какво ни прави Българи: Разкриване психологическите маркери на българската национална идентичност“** е вторият научен труд предоставен от автора. Той е издаден през 2022г. и разглежда актуална и същевременно интересна проблематика за ролята на националната идентичност, по отношение на поведението на големите групи (нациите). Авторът се фокусира върху въпроса за така наречените „маркери на националната идентичност“, като си поставя за цел да изследва и разкрие. В текста е направен задълбочен анализ на различните видове групови идентичности с подчертан акцент върху националната. Проведено е и изследване разкриващо маркерите на българската национална идентичност, според модела за идентичността на голямата група на Вамик Волкан.

В заключителната част на монографията авторът умело свързва разкритите маркери, за българската национална идентичност, с различни социално значими микро и макро тенденции на българското общество. Тук могат да бъдат видени и научните приноси, които са по посока ролята на националната идентичност и базирания на нея национален брандинг, за управлението на човешките ресурси в българските компании и формиране на гражданско общество.

**„Синдромът на добрия войник и неговите интелигентни емоции“** е книга на базата на защитен дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ и е издадена през 2019г. В нея авторът разглежда взаимовръзките между емоционалната

интелигентност (ЕИ) и организационното гражданско поведение (ОГП)- два конструкта, които имат връзка с управлението на хора и екипната ефективност. В книгата е представено проведеното изследване, чиито резултати доказват корелационните връзки между изследваните дименсии. Приноси моменти са представените различни модели за организационно гражданско поведение и формулираните авторски дефиниции за ЕИ и ОГП. Изведени са и препоръки по отношение на това, как да се развиват ЕИ и ОГП сред служителите.

Статиите, представени в документите по конкурса за доцент са актуални, публикувани са в съответните научни издания в периода 2020-2021г.

Разгледани хронологично, първата статия (2020) представя резултатите от проведено изследване и пилотно прилагане на методичен инструмент за подобряване на определени компетенции, като част от меките умения на заетите в сектора на дългосрочните грижи в България. В нея авторът представя резултатите от изследване, направено преди и след провеждане на обучения, както и връзките на промените с повишаване удовлетвореността на потребителите от съответните услуги. Приносът на статията е в извеждането на конкретна обучителна методика за развиване на аспекти от емоционалната интелигентност чрез интерактивен тренинг.

Втората статия (2021) представя методика за измерването на организационния климат, базирана на теорията на Лоурънс Дж. и Ал.Джоунс. Методиката е апробирана върху извадка от лица, работещи в различни сектори на българската икономика. В статията е представен и концептуален модел, дефиниращ обхвата и дименсията на организационния климат. Формулирани са конкретни насоки за измерване и подобряване на организационния климат на съвременната бизнес организация. Приносът на статията се изразява в предоставянето на валиден инструментариум за измерване на организационен климат.

### ***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 организационната ефективност.

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

### **4. Оценка на личния принос на кандидата**

Според представената документация категорично мога да откроя наличието на ясен личен принос на кандидата д-р Ясен Димитров в съответните публикации по отношение на бизнес психологията и УЧР. Несъмнено формулираните приноси и получени резултати са негово авторско дело и са плод на неговите научни усилия.

### **5. Критични забележки и препоръки**

След запознаването ми с научната работа на кандидата мога да кажа, че в представените материали, не установих пропуски или противоречия.

Мога да формулирам следната препоръка:

Препоръчвам на д-р Димитров да положи усилия за публикуване на своите научни трудове в реферирани и индексирани списания ( Web of Science, Elsevier (Scopus), ERINplus, CEEOL, EBSCO и др.) Това ще разшири аудиторията от читатели на неговите научни трудове и ще доведе до още по- високо качеството по отношение на тяхното съдържание и формат.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Представените от кандидата документи отговарят на 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 д-р Ясен Димитров е представил необходимия брой научни трудове, публикувани след материалите, използвани при защитата на ОНС „доктор“. Работата на кандидата се откроява с важни 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 и преподаваните от него академични дисциплини.

След запознаване с всички материали и приложените научни трудове по конкурса, давам своята положителна оценка, и 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“, Професионално направление „Бизнес психология и управление на човешките ресурси“.

12.09.2022г.

Рецензент: проф. д-р Надя Миронова