

СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Теодора Милчева Лазарова, ВУЗФ, гр.София

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, 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 15.04.2022 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 процедурата и кандидата

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 нереферирано издание, също е посочил изискуемия брой цитирания.

2. Обща характеристика на дейността на кандидата

Кандидатът Ясен Димитров демонстрира богат професионален опит в областта на УЧР. Неговият професионален път стартира в Prime protection Adapt като специалист ЧР, след което заема последователно следните позиции: мениджър ЧР в Diamond Protection – security Services, „Мениджър обучение и развитие“ (Ейч Вижън) и „Мениджър корпоративни обучения“ (Ейч Ар Сърпорт).

Академичният опит на кандидата стартира във Висше училище по застраховане и финанси, където преподава на български и английски език дисциплините - „Организационно поведение“ и „Основи на бизнес психологията“. Има придобити професионални квалификации, сред които 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“. Ясен Димитров продължава своя академичен път като 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

Кандидатът Ясен Димитров представя общо 5 публикации, в т.ч. самостоятелна монография; монография, която не е представена като основен хабилизационен труд; книга, която съответства на дисертационния труд, една самостоятелна статия и една в съавторство, публикувани в престижни научни издания, едното от които реферирани и индексирани в световно известни бази данни.

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

Основно място в представените материали 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 хабилизационен труд) следва да получи оценка като самостоятелен обект на рецензиране. Монографията представя задълбочен анализ, с открито авторско мнение, както и фокус върху основни научни перспективи от сферата на бизнес психологията и организационното поведение. Класическите теории са допълнени със съвременни еквиваленти, като е обогатена както теорията, така и са дадени конкретни препоръки за обогатяване на практиката.

За постигане на целта са дефинирани три конкретни задачи. От получените резултати можем да направим 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. Теорията е допълнена с концепции за организационна култура и организационен климат, като се извеждат приликите и разликите между тях.

Във втора глава се акцентира върху теориите за мотивация, привързаност и удовлетвореност, като се изследват взаимовръзките с лоялността и организационната ефективност. В трета глава са разгледани Емоционалната и Разговорната интелигентност и са изградени хипотези за връзката на понятията с изграждането на ангажираност и обща визия. Четвърта глава изследва предизвикателствата и пречките за постигане на висока организационна ефективност. Предложен е концептуален модел за Клановото лидерство и значението му за ефективността на организацията.

Приемам следните научните приноси на основния хабилитационен труд:

1. Изведен е модел за организационната ефективност в контекста на управлението на човешки ресурси;

2. Извършен е концептуален анализ на конструктите „организационен климат“ и „организационна култура“. Изведени са приликите и разликите между двете, анализирани са 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.

4. Предложен е теоретичен обзор на три от теоретичните модели за Емоционална интелигентност. Представена е връзката на емоционалната интелигентност с екипната ефективност;

5. Предложена е концепцията за Разговорна интелигентност, като е анализирана връзката ѝ с управлението на хора, успешното бизнес лидерство и екипна ефективност;

6. Изведена е концепция за Кланово лидерство. Разгледани са няколко основни пречки пред екипната ефективност, които са свързани с формирането на корпоративни кланове.

Монографичният труд представлява завършено научно изследване и може да послужи за обогатяване на бакалавърските и магистърски програми , свързани с управление на човешките ресурси и бизнес психологията.

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

Приемам изведените научни приноси в трудовете на автора, като подчертавам приноса на Ясен Димитров за обогатяването на научното познание в областта на човешките ресурси и бизнес психология, както и организационно поведение и промяна. Справката за цитиранията на публикациите подчертава явен интерес към изследваната от автора тематика.

Оценка на личния принос на кандидата

В представената документация явно се откроява наличието на ясен личен принос на кандидата д-р Ясен Димитров в съответните публикации. Несъмнено, формулираните приноси и получени резултати са негово авторско дело и са плод на неговите научни усилия.

4. Критични забележки и препоръки

След като се запознах с представените материали, не установих наличието на пропуски, неточности или противоречия. Бих отправила препоръка към д-р Димитров да насочи своите усилия за публикуване на научни статии в списания, индексирани в SCOPUS и Web of Science. Препоръката ми е за публикуването на научните трудове на следващ етап и на други езици, така че да може да достигне до максимално широка аудитория.

5. Лични впечатления

Познавам Д-р Димитров от съвместната ни работа във ВУЗФ. Впечатляващо е неговото задълбочено отношение към изследваната тематика, както и проблематиката в сферата на управление на човешките ресурси.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Документите и материалите, представени от кандидата д-р Ясен Димитров 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 е представил достатъчен брой научни трудове, публикувани след материалите, използвани при защитата на ОНС „доктор“. В трудовете на кандидата има оригинални научни и приложни приноси, които са получили национално и международно признание. Теоретичните му разработки имат практическа приложимост, а 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 съдържащи 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).

10.09. 2022 г.

Изготвил становището: доц.д-р Теодора Лазарова