

## СТАНОВИЩЕ

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

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 (Организационно лидерство и психологически аспекти на управлението)**

В конкурса за ‘доцент’, обявен в Държавен вестник, бр. 52 от 05.07.2022 г. и в интернет-страница на Висшето училище по застраховане и финанси, в който като единствен кандидат участва ас. д-р Виктория Гацова от ВУЗФ.

### **1. Общо представяне на процедурата и кандидата/-ите**

В обявения конкурс са подадени документи от един кандидат – ас. д-р Виктория Гацова. След завършване на средно образование в 9 ФЕГ София (хуманитарен профил) кандидатът придобива бакалавърска степен (по психология) и магистърска степен (по трудова и организационна психология) в СУ „Св. Климент Охридски. Докторант е в същия университет и придобива образователна и научна степен Доктор през 2017 г. (с тема на дисертационния труд „Времева перспектива и управленски стил на организационния лидер“).

Кандидатът работи за кратко в МОН като стажант в дирекция „Човешки ресурси, връзки с обществеността и протокол“, след което от 2014 г. в продължение на 6 години е хоноруван преподавател във ВУЗФ. Научен секретар е от 2020 до 2022 г. От 2020 г. до момента е асистент, а от 2022 г. е Декан на академична програма в същия университет.

## **2. Обща характеристика на публикациите и приносите на кандидата**

Кандидатът ас. д-р Виктория Гацова е предоставила справка за наукометричните показатели, свързани с процедурата на нейното кандидатстване и съответните свои научни трудове. От справката е видно, че кандидатът покрива националните изисквания по необходимите параметри и може да участва в конкурса.

В справката присъства дисертационен труд за присъждане на научната степен доктор, монография – хабилитационен труд (Професионален стрес и контрапродуктивно поведение в организацията: Издателство „Св. Григорий Богослов“, 2022), друга монография, която не е представена като хабилитационен труд (Токсичното лидерство в организацията, София: Издателство „Св. Григорий Богослов“, 2022), книга, издадена на основата на защитената докторска дисертация (Съвременният лидер. Времева перспектива и управленски стил, София: Издателство „Св. Григорий Богослов“, 2020). Предоставени са за рецензиране и три статии и една студия в нерепубликани списания с научно рецензиране. Посочени са и осем 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 „Професионален стрес и контрапродуктивно поведение в организацията“. На практика монографията представя изследване на стреса на работното място и връзката му с контрапродуктивните трудови поведения. В първите две части на този труд, които са с теоретичен характер, авторката прави литературен обзор по темата „Стрес“ и на тази основа извежда методологичния фундамент на необходимите за целите ѝ изследователски парадигми. В третата част изложението се фокусира върху някои от водещите негативни следствия от стреса на работното място и най-вече – на контрапродуктивните поведения. Тук специално внимание е обърнато на модела на Спектър и Фокс за тези поведения. По мое мнение най-голямо внимание в тази монография заслужава емпиричното изследване в последната четвърта глава. Резултатите от това изследване са интересни и значими в няколко направления: най-често срещните стресори на работното място (бърнаутът, трудовото претоварване, и междуличностните конфликти); отеглянето от работния процес и агресията на работното място като две често срещани форми на контрапродуктивното трудово поведение; потвърденото наличие на взаимовръзка между стреса в работата и контрапродуктивните поведения на служителите.

Друга монография, представена тук допълнително, не в ролята на основен хабилитационен труд, е „Токсичното лидерство в организацията“. Темата безспорно е интересна и не особено разработена поради своята относителна новост, макар че от чисто прагматични по-

зиции е подчертано актуална, особено в незрели управленски контексти като този в България. Става дума преди всичко за деструктивните модели на поведение на ръководителите, които водят до неефективни управленски практики. В този свой труд кандидатката стъпва на теоретико-методологичен преглед на водещите схващания за токсичното лидерство (в т.ч. на т.нар. токсичен триъгълник) като поне за мен особено интересен е опитът за изграждане на психологическия образ на деструктивния ръководител и проучване на някои от типовете токсични лидери. На оновата на тази първа част от монографията по-нататък се разглеждат разрушителните последствия от прилагането на токсични модели на управление. Преодоляването на този тип лидерство и съответно – на негатовите у следствия – се обобщава в авторов модел на две равнища - на ниво служител и на ниво висш мениджмънт. Специално място е отделено на конструктивното лидерско поведение в противовес на токсичното и на ситуационно обусловени детерминанти, в т.ч. използване на индивидуални източници на власт и прилагане на компетенции от комуникационно, емоционално-интелигентностно и др. естество.

Представена е и още една монография, която е разработена на основата на защитената от автора докторска дисертация, която представлява теоретико-емпиричен труд, посветен на проблемите за лидерството и времевата насоченост на организационния лидер с акцент върху времевата ориентация като личностна предиспозиция на ръководителя.

В обхвата на настоящето становище попадат и една студия (публикуваа в Годишника на ВУЗФ) и трите статии на кандидатката. Те са посветени на проблеми от сферите на:

- психологически анализ на някои основни предизвикателства, съпътстващи процеса на управление на хора в съвременните организации, в т.ч. въпросите за лидерството, организационно-психологическия климат, мотивацията и ангажираността и др.
- Професионалният стрес и политиките и практиките по въздействие върху стресогенните фактори.
- Груповата кохезия, т.е. проблемът за споеността и единството на един екип с акцент върху корелацията между груповата кохезия и качеството на трудовото представяне.

Може да се обобщи, че публикациите на кандидатката показват способност за самостоятелно, зряло изследователско мислене, научна коректност и ерудиция, което ги прави адекватни на очакванията за позицията, за която се кандидатства.

Извън рецензираните тук трудове бих искал да отбележа участието на кандидатката в три международни и две национални конференции, както и ок. 20 публикувани статии, очер-

таващи устойчивите и разнопосочни интереси на авторката в сферата на психологичта и УЧР.

### **3. Критични забележки и препоръки**

Забележки нямам, а като препоръка би могъл да се приеме съветът ми кандидатката да публикува (колкото и да е трудно по принцип за автор в тези научни области и то от България) в световно реферирани и индексирани списания.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Ас. д-р Виктория Гацова 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 Виктория Гацова на академичната длъжност „доцент”* по област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки и професионално направление 3.7. Администрация и управление (*Организационно лидерство и психологически аспекти на управлението*) във ВУЗФ.

16.11.2022 г.

**Изготвил становището:** .....

.....

(проф. д.н. Марин Паунов, УНСС)