

СТАНОВИЩЕ

**от проф. д. ик. н. Виржиния Желязкова от
Висшето училище по застраховане и финанси – София**

на материалите, представени за участие в конкурс
за заемане на академичната длъжност „доцент“ във
Висшето училище по застраховане и финанси - София
по професионално направление 3.7. Администрация и управление
(Организационно лидерство и психологически аспекти на
управлението)

В конкурса за академичната длъжност „доцент“, обявен в Държавен вестник, бр. 52 от 05.07.2022г. и на интернет-страница на Висшето училище по застраховане и финанси (ВУЗФ), като единствен кандидат се явява ас. д-р Виктория Гацова от същия университет.

1. Общо представяне на процедурата и получените материали

Определена съм за член на научното жури по настоящия конкурс за заемане на академичната длъжност „доцент“ във Висшето училище по застраховане и финанси – София 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), със заповед № 370 от 10.11.2022 г. на Ректора на Висшето училище по застраховане и финанси – София. С решение на научното жури (Протокол №1 от 12.11.2022 г.) съм ангажирана с изготвянето на становище по настоящата процедура.

Ас. д-р Гацова е представила за разглеждане от научното жури следните материали:

- Автобиография;
- Диплома за придобита образователна и научно степен “доктор“;
- Хабилизационен труд по темата на обявения конкурс;
- Монографичен труд, различен от основния хабилизационен труд;
- Книга на основата на дисертационния труд за присъждане на ОНС „доктор“;
- Други публикации във връзка с конкурса и резюметата им – една студия и три статии, разработени самостоятелно;
- Справка за изпълнение на националните минимални изисквания, залегнали в Закона за развитието на академичния състав в Р България (ЗРАСРБ) и Правилника за неговото прилагане;
- Справка за приносите в научните публикации;
- Справка за цитиранията на научните трудове в публикации на други учени;
- Справка за трудова заетост;
- Справка за и участието на кандидата в различни проекти;
- Други съпътстващи процедурата административни документи.

Приемам публикациите, представени за разглеждане във връзка с настоящата процедура, както и информацията за цитиранията на трудовете на кандидата.

Те са напълно достатъчни за изпълнението на минималните национални изисквания от кандидата, залегнали в ЗРАСРБ и Правилника за неговото прилагане за заемането на академичната длъжност „доцент“ по ПН 3.7 Администрация и управление. Към момента на изготвяне на настоящото становище няма основание за съмнение в автентичността на научната продукция на кандидата.

2. Обща характеристика на дейността на кандидата

Ас. д-р Гацова е преподавател във ВУЗФ от 2014 г. За изминалите осем години тя натрупва както значителен педагогически опит, преподавайки 15 различни учебни дисциплини от областта на конкурса, така и научен опит в хода на изследванията си по избраните от нея теми.

Научните публикации, представени от д-р Гацова за целите на настоящата процедура, са посветени на актуални теми, които същевременно са твърде предизвикателни от изследователска и от практическа гледна точка. В тях кандидатът разглежда едни от най-конфликтните теми в областта на съвременния мениджмънт – контрапродуктивното поведение, стреса, токсичното лидерство, като ги анализира през призмата на психологическите феномени, които стоят зад проявлението им. Именно това е оригиналното и най-ценното в нейния подход – интердисциплинарното търсене на отговори на сложни, същевременно важни, централни въпроси за управлението на всяка организация. Приложението на този подход е демонстрация за сериозната задълбоченост и многопластовите знания на кандидата, която умело и увлекателно представя комплексността на изследваният явления и ефектите от тях върху организационните екосистеми.

В основния си хабилитационен труд „Професионален стрес и контрапродуктивно поведение в организацията“ д-р Гацова разглежда

причините за стрес в съвременните организации и търси отговор на един от основните въпроси пред съвременните мениджъри: как да се овладее стреса на работното място и как да се управлява. Това, както авторът разкрива в труда си, трябва да става както на организационно, така и на индивидуално равнище.

Д-р Гацова разглежда подробно контрапродуктивното поведение и неговата връзка с професионалния стрес. Ценно е емпиричното изследване на основата на проведено анкетно проучване за контрапродуктивното поведение и стреса, резултатите от което д-р Гацова представя в труда си. На основата на анализа на тези резултати тя стига до конкретни изводи и препоръки, основният от които е необходимостта професионалния стрес да не бъде подценяван от ръководствата на организациите, защото той води до редица сериозни последици за качеството на работа и за резултатите от нея.

Трудът се състои от увод, четири глави и заключение в рамките на общо 159 страници. Структурата отговаря на целите и задачите на изследването, научният апарат е много добър. Авторът анализира сериозен брой научни публикации по темата на труда си, от което проличава нейната компетентност, както и валидността на изводите, до които достига. Методологията е комбинирана – обхваща методи както от областта на количествения, така и на качествения анализ и подпомага удачно постигането на целите, които авторът си поставя.

Изследването „Професионален стрес и контрапродуктивно поведение в организацията“ категорично представлява ценен труд, който осветлява значим и много актуален проблем за практиката на съвременния мениджмънт, добавяйки стойност за българската научна литература. Изследването е много актуално особено днес, когато стават видни последиците от стреса в резултат на глобалната пандемия от COVID-19.

Темата за психическото и ментално здраве се превърна в централна както за научната общност, така и за бизнес практиката. Борбата с последиците от стреса на работното място е въпрос, който често е обект на дискусии в рамките на заседанията на висшия мениджмънт на организациите, особено защото пандемията разкри мащабите им. Поздравявам д-р Гацова за избора на тема и за актуалното представяне на изследвания от нея проблем и считам, че трудът ѝ е полезно четиво не само за студентите, но и за ръководителите на различните видове организации.

Вторият монографичен труд на д-р Гацова е озаглавен „Токсично лидерство в организацията“. Той също разглежда една неизменно актуална тема, но това, което я прави особено интересна в момента е интензификацията на дискусията както в общественото, така и в научното пространство на въпроса за последиците върху ефективността на работния процес от негативни мениджърски прояви и практики. Тази дискусия започна още преди разразяването на пандемията от COVID-19 и се засили особено след настъпилите тектонични промени в начина на работа и във взаимоотношенията ръководител-подчинени в среда на извънредна криза в глобален мащаб. Все повече в научната литература водещи университети отдават значение на тази проблематика. Така например Харвардският университет посвещава поредица от материали на проблема с токсичното лидерство, а Оксфордската „Думата на годината“ за 2018, обявена от Oxford University Press, е „токсичен“.

Трудът на д-р Гацова разглежда въпрос, който без съмнение е значим и притежава сериозен изследователски потенциал. Той е многоаспектен и интердисциплинарен. От тази гледна точка погледа, който авторът представя в рамките на книгата си като прави паралели между редица психологически и управленски феномени и търси връзките между тях, е много ценен.

В структурно отношение книгата е логично построена в увод, две глави и заключение. Точките и подточките са уместно определени и позиционирани в рамките на съдържанието. Тезата, обектът, предметът и целите на труда са ясно дефинирани. От това проличава добрата осведоменост на автора за изследвания от нея проблем и наличието на конкретна позиция по отделните въпроси, които разглежда.

Избраната методология е от областта на качествения анализ и отговаря на целите на изследването.

Изследването представлява много добре структурирано въведение в сложната и дълбока проблематика на токсичното поведение и конкретно на токсичното лидерство. Въпросът безспорно заслужава много повече внимание, отколкото му се отделя до момента в българската научна литература. Авторът правилно констатира, че липсата на знание за този проблем е в основата на слабата осъзнатост на сериозността на последиците от токсичното лидерство както в организационен, така и в личностен план. Пътят към повишаване на ефективността на различните мениджърски практики преминава през отстраняване на токсичността от организациите.

В своя труд д-р Гацова представя по ясен и достъпен начин основните елементи на токсичността, типовете токсични лидери и техните подходи и стилове на поведение. Тя отива една стъпка по-далеч, като търси причините за токсичността в психологическия профил на личността и в нейната индивидуална история. Представя проявленията на токсичността и в перспектива от гледна точка на пола на лидерите.

Ценно е, че авторът изследва и анализира не само токсичните лидери, но и особеностите на подчинените им, както и на средата, която е благоприятна за развитие на техния стил. Това прави труда интересен, тъй като поставя токсичните лидери в техния контекст и помага на читателя да си обясни кога и как, и по какви причини те могат да се проявяват.

За целите на анализа авторът е проучила значителен брой научни публикации на български и чуждестранни учени по избраната от нея тема – 89 и 4 броя интернет страници.

Трудът притежава както теоретични, така и научно-приложни приноси за научната литература на български език.

Основните теоретични приноси в рамките на труда се състоят в 1) дефинирането на токсичността като проява на поведението на лидерите; 2) систематизирането на причините и проявленията на токсичността на основата на анализ на значителен брой научни публикации на някои български и предимно чуждестранни автори; 3) предложени концептуален модел за справяне с токсичността на лидерите на индивидуално и на организационно равнище.

В научно-приложен план основната заслуга на автора е в осветляването на проблема с токсичното лидерство и предоставените насоки за справянето с него в практиката.

Останалите три научни публикации на автора – студията и трите статии - допълват приносите ѝ в областта на тематиката на настоящия конкурс и са демонстрация на активността на д-р Гацова като млад изследовател.

3. Критични забележки, въпроси и препоръки

Нямам сериозни критични бележки към кандидата. Впечатлена съм от научната продукция на ас. д-р Гацова, която успява за кратко време да направи сериозни изследвания и да разработи стойностни трудове със силна практическа насоченост и актуално звучене.

Отправлям следните въпроси към кандидата:

- Ако в една организация се установи, че има служител на ключова позиция със силно токсично поведение, какво е правилното решение – да се

освободи от работа или да се търси начин екипа да се адаптира към поведението му?

- Токсичното лидерство води ли до контрапродуктивно поведение на служителите и ако е така, трябва ли да се смени лидера?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Въз основа на гореизложеното, давам своята положителна оценка на материалите, предоставени за разглеждане във връзка с настоящата процедура и гласувам „ЗА“ заемането на академичната длъжност „доцент“ по 3.7. Администрация и управление (Организационно лидерство и психологически аспекти на управлението) от ас. д-р Виктория Гацова.

30.11.2022 г.
Гр. София

Изготвила становището: (п)

/проф. д. ик. н. Виржиния Желязкова/