

СТ А Н О В И Щ Е

от доц. д-р Илиан Иванов Минков от ИУ-Варна,
професионално направление 3.8. Икономика,
научна специалност 05.02.18 Икономика и управление (индустрия),
член на Научното жури със заповед № 595/10.07.2019 г. на Ректора на СА
"Д. А. Ценов" гр. Свищов
на основание решение на Научното жури, взето на първо заседание,
проведено на 12.07.2019 г.

върху дисертационен труд на тема „Влияние на мениджърското поведение
върху механизмите на фирмената култура”
за придобиване на ОНС „доктор”,
по докторска програма "Социално управление"
с автор Иван Миланов Шопов

I. Общо представяне на дисертационния труд:

Дисертационният труд е в общ обем от 178 страници и в структурно отношение е оформен в увод, три глави, заключение, списък на използваната литература, включващ 106 заглавия (58 на кирилица и 48 на латиница), както и две приложения в обем от 39 стр.

Предмет на изследване е фирмената култура на организацията, като съвкупност от ценности, норми, правила и модели на работа, влияещи върху ежедневната трудова дейност на служителите. Според мен предметът е актуален и с нарастваща значимост за мениджърите на съвременните фирми и организации поради факта, че фирмената култура придобива статут на ключов фактор за тяхната конкурентоспособност в условията на динамична пазарна среда и глобализираща се икономика.

II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд.

През последните 20 – 25 г. понятието фирмена (организационна, корпоративна) култура придоби особено голяма популярност както в научните среди, така и сред представителите на бизнеса. В основата на това стои изместването на фокуса на мениджърите към хората и техните потребности. На служителите започна да се гледа не просто като на работна ръка или персонал, а като на човешки ресурс, и то най-ценния в една организация. Този интерес провокира множество учени да насочат своите изследвания към феномена „фирмена култура“ и способността ѝ да задоволява различни потребности на работещите, както и да ги мотивира към по-качествено изпълнение на трудовете

им задължения. Културата на една организация, като амалгама от множество компоненти, в центъра на които стоят фирмените ценности, понася влиянието и се развива под въздействието на различни фактори. Безспорно, най-голям принос в това отношение имат ръководителите, които притежават властта да дефинират ценностната ориентация на фирмата и средствата, чрез които да я имплантират в съзнанието на своите сътрудници. В този смисъл считам за много правилен стремежът на докторанта да изследва влиянието, което оказват мениджърите със своя стил и управленско поведение, върху изграждането и развитието на фирмената култура, още повече че в българската научна литература по този въпрос все още липсват достатъчно изследвания.

Според мен постигането на основната изследователска цел на дисертацията – изграждане на модел за промяна на фирмената култура, има потенциал да разреши сериозен практически проблем на мениджърските екипи на компаниите, а именно какви действия за организационна промяна да предприемат с минимум съпротива от страна на подчинените им сътрудници. Използваните изследователски методи и инструменти са подходящи за целите на научната разработка и адекватни по отношение доказването на дисертационната теза, а стилът на поднасяне на изложението е на необходимото научно равнище.

Структурата на дисертационния труд следва класическия модел, като дефинираните изследователски задачи се реализират от докторанта в рамките на логически издържано и правилно подредено изложение, структурирано в три глави.

Глава първа има изцяло теоретичен характер. В нея е направена характеристика на двете основни понятия в дисертацията – „мениджърско поведение“ и „фирмена култура“, като е разкрита връзката между тях с акцент върху това как промяната на поведението на ръководителите рефлектира върху ценностите, нормите и правилата в организацията. Тук докторантът показва добро познаване на литературата по обследваната проблематика и способност да извежда собствени позиции по дискутираните въпроси. Впечатление прави и стремежът му да коментира определени проблеми през призмата на своя дългогодишен мениджърски опит в търговския бизнес.

Теоретичните аспекти преобладават и в Глава втора на дисертацията. Разгледани са някои важни въпроси, свързани с формиране културната идентичност на фирмите, например влиянието на националните ценностни особености (на базата на модела на Х. Хофстеде). Прави се преглед на съществуващите културни профили, като се извеждат техните ключови елементи и проявления, през призмата на поведението, което ръководителите прилагат при управление на хората. Важен момент тук е придържането на автора към дефиницията за фирмена култура на Едгар Шайн, въз основа на която се изгражда моделът за промяна в Трета глава. В третият параграф докторантът се

опитва да изгради методическата постановка на изследването, но въпреки това не става съвсем ясно кои са точно критериите и показателите, подлежащи на анализ и оценка, и какви са връзките между тях.

В Трета глава са представени резултатите от анкетно проучване, проведено сред 81 служители, работещи в 4 организации в сферата на здравеопазването. Анализът е осъществен на базата на средните оценки от отговорите на респондентите по отделните въпроси. Следва да се отбележи, че тук най-силно проличава липсата на ясна методика, тъй като резултатите от отговорите по тези въпроси са коментирани независимо един от друг, без да се търси връзката между изследваните явления. В резултат на това липсват и конкретни изводи от направеното проучване. Във втори параграф се намира най-значимият принос в дисертацията, а именно споменатият вече „Модел за промяна механизмите на фирмената култура“. Той включва адаптиран пет стъпков процес на организационна промяна, основан на проучванията на Mondy, Sharplin и Premeaux. Във връзка с модела, докторантът подчертава два съществени момента: 1/ неговата цикличност, и 2/ необходимостта от вграждането му в общата стратегия на организацията. В края на труда са представени някои предизвикателства пред мениджмънта, които биха повлияли в положителна или отрицателна посока върху процеса на промяна на фирмената култура, в зависимост от параметрите на поведението на ръководителите.

Считам, че дисертационният труд е оригинално научно изследване и е лично дело на автора. Авторефератът е в обем от 38 стр., като пълно и точно отразява съдържанието, получените резултати и приносите в дисертацията. Основните моменти от нея намират публичност в 3 самостоятелни статии и 2 самостоятелни научни доклада, с което са изпълнени изискванията на чл. 64, т. 3 от Правилника за развитие на академичния състав в СА „Д. А. Ценов“.

III. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд.

Представената в автореферата справка за приносите сравнително коректно отразява основните постижения на докторанта в цялостното изследване. От представените 4 научни и научно-приложни приноса потвърждавам първи, трети и четвърти, като не съм склонен да приема приноса за изведената методологическа рамка, поради посочените по-горе съображения. Във връзка с това, според мен приносите в дисертационния труд могат да се обобщят до:

Първо, доразвити са теоретичните постановки в областта на мениджмънта, отнасящи се до релацията „мениджърско поведение – фирмена култура“, с акцент върху влиянието, което ръководителите оказват при изграждане и развитие на културните характеристики на организацията.

Второ, осъществено е проучване на особеностите на мениджмънта и характеристиките на културата, в контекста на организационната промяна и развитие, в организации от сферата на здравеопазването в България.

Трето, разработен е модел за промяна на механизмите на фирмената култура, позволяващ адаптирането и прилагането му в организации от различни сектори на националната икономика.

IV. Критични бележки и въпроси по дисертационния труд.

1. Основната изследователска теза в увода не е дефинирана достатъчно добре. Във връзка с това не става ясно каква точно позиция цели да докаже докторанта.

2. Липсва дискусия и критичен коментар на гледните точки на цитираните автори в Първа глава. Изложението представлява по-скоро размишления на докторанта по разглежданите въпроси на базата на неговия практически опит, но без сериозна теоретична обосновка.

3. Неясно защо, дефиницията на Е. Шайн за същността на фирмената култура е представена 3 пъти в изложението на Втора глава (стр. 67, 79 и 83), и то по три различни начина.

4. Анализът на получените анкетни резултати в пар. 1 на Трета глава е твърде повърхностен. На практика само са отразени резултатите, илюстрирани на отделните фигури, като при това някои от коментарите дори не съответстват на реално визуализираната чрез фигурите информация.

5. На стр. 159 авторът подчертава, че е „по-добре да се пригоди стратегията към културата, отколкото обратното“, което е в противовес както с теоретичните постановки, така и с практическия опит. Въз основа на какви аргументи докторантът формира това свое убеждение?

6. С оглед на получените резултати може ли да се твърди, че организациите в сферата на здравеопазването в България развиват „иновационна“ фирмена култура, адекватна на условията на съвременната динамична пазарна среда?

7. Какъв е типът на културата на изследваните организации? Подходящ ли е той от гледна точка постигането на стратегическите им цели и изграждането на дългосрочна конкурентоспособност?

V. Обобщена оценка на дисертационния труд и заключение.

Дисертационният труд на докторант Иван Миланов Шопов е завършено самостоятелно научно изследване, посветено на ясно дефиниран, актуален и значим управленски проблем. Поставените цел и задачи на изследването са успешно изпълнени, като в резултат на това са постигнати резултати с научен и научно-приложен характер. Считаю, че дисертационният труд отговаря на

изискванията на ЗРАСРБ, на Правилника за неговото прилагане, както и на Правилника за развитие на академичния състав в СА „Д. А. Ценов“ гр. Свищов.

Поради това, с пълна убеденост давам **положителна оценка на дисертационния труд** на тема „Влияние на мениджърското поведение върху механизмите на фирмената култура” и препоръчвам на уважаемите членове на Научното жури да присъдят на докторант Иван Миланов Шопов ОНС „доктор” по докторска програма „Социално управление“.

01.08.2019 г.

гр. Варна

Изготвил становището: 

(доц. д-р Ил. Минков)