



РЕЦЕНЗИЯ

върху дисертационен труд за придобиване на образователната и научна степен „доктор“

Рецензент: проф. д-р Марияна Върбанова Божинова, СА „Д. А. Ценов“ – Свищов, научна специалност Икономика и управление

Автор на дисертационния труд: Иван Миланов Шопов, докторант на самостоятелна подготовка към катедра „Мениджмънт“ при СА „Д. А. Ценов“ – Свищов

Тема на дисертационния труд: „Влияние на мениджърското поведение върху механизмите на фирмената култура“

Представеният за оценка дисертационен труд е предназначен за обсъждане от Научно жури, определено със Заповед № 595/10.07.2019 г. на Ректора на Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов.

I. Общо представяне на дисертационния труд

Дисертационният труд на Иван Шопов на тема “Влияние на мениджърското поведение върху механизмите на фирмената култура” представлява стройно, логическо и задълбочено изследване, което се състои от 178 стандартни страници основен текст, подкрепени с графичен, табличен и обработен по подходящ начин емпиричен материал.

Дисертацията се отличава с *балансирана структура*, съставена от увод, три глави, заключение, списък на използваната литература и 2 броя приложения, включващи анкетната карта и отговорите на респондентите. Изследването е нагледно илюстрирано посредством 102 фигури, от които 57 – в основния текст и 45 – в приложенията.

Във връзка с разработването на отделните проблеми, докторантът е проучил значителна по обем научна литература, списъкът на която обхваща 106 заглавия, от които 58 на кирилица и 48 на латиница. Това свидетелства за задълбочената информираност на автора относно изследванията на конкретния разискван проблем от редица български и чужестранни автори.

Основната цел на дисертационния труд е «да бъдат идентифицирани основните фактори за създаване на културния профил на организацията и да бъде проучено влиянието на мениджърското поведение върху механизмите

на фирмената култура и да се предложи модел за промяна на механизмите на фирмената култура». За постигане на целта са формулирани пет научни задачи, които кореспондират с поставената цел на изследването. Считам, че докт. Иван Шопов постига основната си изследователска цел и решава поставените изследователски задачи. На тази база той доказва и изследователската си теза, която обаче се нуждае от прецизиране.

Обект на изследване е мениджърското поведение като обект на съвременния мениджмънт в съвременната организация, влияещите фактори и тенденциите в неговото развитие.

Предмет на изследване са елементите и механизмите на фирмената култура, оказващи влияние върху мениджърското поведение и фирмената дейност в съвременната организация.

При разработването на дисертационния труд е използван набор от научноизследователски *подходи и методи*, като: исторически, индуктивен и дедуктивен, системен, анализ и синтез, сравнение, анкетен метод, статистически методи и инструментариумът на стратегическия анализ.

Маркирани са някои ограничителни условия на изследването.

Използваните литературни източници добросъвестно са посочени.

II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд

Преценката ми като рецензент е, че *темата* на дисертационния труд се отличава с безспорна актуалност, практическа значимост и дисертабилност. Тя се обуславя от перманентната важност и значение на адекватното за съвременните реалности управление на фирмите и организациите, в контекста на повишаване на тяхната конкурентоспособност в условията на засилена конкуренция. В тази връзка фокус на съвременния мениджмънт все повече са хората в организацията и техните потребности, поради което понятието "фирмена култура" стана изключително актуално. Проучването на влиянието на мениджърското поведение върху механизмите на фирмената култура е интересна и актуална задача, слабо изследвана в българската научна литература, за което докторантът заслужава адмирации.

В увода на дисертацията авторът умело обосновава актуалността на дисертационната тема.

Трябва да се подчертае, че за разработването на избраната тема са необходими задълбочена теоретична подготовка и добри аналитични способности.

В дисертационния си труд авторът демонстрира стремеж към критичен анализ на научни съждения и придържане към научен стил на изложението.

Структурирането и съдържанието на изследването е логично и последователно.

Така построено, *изложението отговаря на основните качествени изисквания за неговото оценяване*: оригиналност на изследването; висока степен на проникване в дълбочината и същността на проблема; методическа

издържаност и стилово умение на автора за постигане целта на изследването, чрез прилагане на подходящи аналитични инструменти и изразни средства.

Първа глава (с. 10-59) има теоретичен и постановъчен характер, което приемам за правилно. Тя е основа за направеното изследване в следващите глави на дисертацията. Тази глава е структурирана от три параграфа, в които последователно се изясняват: същността на мениджърското поведение като обект на съвременния мениджмънт и тенденциите в неговото развитие; фирмената култура и нейното влияние върху фирмената дейност; връзката между мениджърското поведение и елементите на фирмената култура. Направен е задълбочен литературен обзор и критичен анализ на становищата на редица чуждестранни и български учени за същността на фирмената култура. Въз основа на този обзор е предложено собствено определение за семантиката на понятието «фирмена култура», като основа за изграждането на модела за нейната промяна. Прави впечатление, че изясняването на мениджърското поведение, на бизнес проблемите на мениджърите и на факторите, влияещи върху фирмената култура, се основава и на мениджърския опит на автора.

Втора глава (с. 60-114) е посветена на изследване в теоретико-методологичен аспект на влиянието на мениджърското поведение върху механизмите за създаване на културния профил. В структурно отношение главата е разделена на три части. Първата акцентира върху дефинирането на изследователските въпроси относно културното развитие. Втората част разглежда културните профили с техните основни елементи и проявления, а третата е фокусирана върху инструментариума за изследване на влиянието на мениджърското поведение върху механизмите на фирмената култура. Висока оценка заслужава интерпретирането на културните профили във втората част на тази глава. По отношение на инструментариума за изследване влиянието на мениджърското поведение върху механизмите на фирмената култура, който, според мен, е най-съществената част на главата, имам някои бележки, представени по-нататък в рецензията ми.

Трета глава (с.115-170) започва с практическо изследване, посредством анкетен метод, на влиянието на мениджърското поведение върху културния профил, което е осъществено сред 81 служители от 4 организации в сферата на здравеопазването. Въпросите са групирани в няколко раздела: управление на организацията и мениджърски подходи; мениджърско поведение и качества; фирмена култура; организационна промяна и организационно развитие. Резултатите от анкетното проучване са представени в прецизно изготвени фигури, но би следвало в края на параграфа да се анализират по-задълбочено и дискусивно от автора, с произтичащите от тях изводи, а не просто да се представят дескриптивно след всяка фигура. Вторият параграф разглежда модела за промяна механизмите на фирмената култура и представя докторанта в силна светлина. Изведеният модел съдържа адаптиран 5-етапен процес на организационна

промяна, който е добре обоснован от автора. Последният раздел на главата дискутира предпоставките за неуспех на влиянието върху механизмите за управление на промяна на фирмената култура.

Положителна констатация е, че разглежданите проблеми във всяка глава на дисертационния труд са обобщени в изводи, които отразяват становището на докторанта. Предложеният илюстративен материал е на необходимото равнище и подпомага по-задълбоченото вникване в дискутираната материя. Използваният от докторанта стил отговаря на изискванията за написване на дисертационен труд.

Авторефератът отразява коректно основни моменти от цялостното съдържание на дисертационния труд. Изведените в автореферата научни и научно-приложни приноси отговарят на действителните приноси моменти в дисертационния труд и са лично дело на докторанта.

Представени са 5 броя самостоятелни публикации по дисертацията – 3 научни статии и 2 научни доклада, от което може да се заключи, че важни части от дисертационния труд са станали обществено достояние и са получили научна оценка.

III. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд

Основните достойнства на дисертационния труд могат да се очертаят в следните насоки:

1. Обогатени са теоретичните постановки, свързани с мениджърското поведение и фирмената култура, с фокус върху влиянието на мениджърското поведение върху нея. На основата на критичен анализ на научни съждения за понятието “фирмена култура” е изведено собствено определение за семантиката на понятието „фирмена култура“ за нуждите на изграждането на модела за промяна на фирмената култура /научен принос/.

2. Направен е опит за формиране на методологическа рамка за интерпретиране на културните профили и оценка на влиянието на мениджърското поведение върху механизмите за създаване на културния профил на съвременната организация /научен принос/.

3. Обоснована е необходимостта от прилагането на модел за промяна на механизмите на фирмената култура, като е предложен адаптиран модел. На тази основа са изведени предпоставки за неуспех на влиянието върху механизмите за управление на промяна на фирмената култура /научно-приложен принос/.

4. Реализирано е анкетно проучване на влиянието на мениджърското поведение върху културния профил в четири организации от сферата на здравеопазването у нас, въз основа на което се потвърждава необходимостта от конструирането на модел за промяна на механизмите на фирмената култура /научно-приложен принос/.

В *обобщение*, приносните моменти в дисертационния труд, според мен, са свързани с обогатяване на съществуващите знания, приложение на научните постижения в практиката и нейното усъвършенстване.

IV. Критични бележки, въпроси и препоръки по дисертационния труд

Изхождайки от постановката, че няма съвършен научен труд, си позволявам да отправя някои по-важни *бележки и препоръки*, а именно:

1. Изследователската теза се нуждае от прецизиране с цел постигане на по-голяма яснота и категоричност.
2. Разработката би спечелила, ако инструментариумът за изследване влиянието на мениджърското поведение върху механизмите на фирмената култура е по-добре структуриран по отношение на критериите и показателите и по-ясно обоснован.
3. При представянето на резултатите от анкетното проучване би следвало в края на параграфа да се анализират по-задълбочено и дискусивно от автора, с произтичащите от тях изводи.
4. Потвърждавайки високата си оценка за предложения адаптиран модел за промяна на механизмите на фирмената култура, въпросът ми е: Валиден ли е този модел за фирмите и организациите от всички сектори, с различен размер (малки, средни и големи) и с различна национална принадлежност или моделът се нуждае от конкретно адаптиране?

V. Обобщено заключение и становище

Рецензираният дисертационен труд представлява добросъвестно осъществено и оригинално научно-приложно изследване в област със значима актуалност в съвременните условия. Той отговаря на изискванията на ЗРАСРБ, на Правилника за неговото прилагане и на Правилника за развитие на академичния състав в СА "Д. А. Ценов". Това ми дава основание да дам *положителна оценка* на дисертационния труд и да предложа на уважаемото Научно жури да присъди на **Иван Миланов Шопов** образователната и научна степен "*доктор*" по област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7 Администрация и управление, научна специалност Социално управление.

01.09.2019 г.
гр. Свищов

Рецензент:
(Проф. д-р М. Божинова)