

РЕЦЕНЗИЯ

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

Рецензент: **професор доктор на науките Севдалина Илиева Димитрова**, Национален военен университет „Васил Левски“ гр. Велико Търново, области на висшето образование: 3. „Социални, стопански и правни науки“ и 9. Сигурност и отбрана; професионални направления: 3.7. „Администрация и управление“ и 9.1. Национална сигурност; научна специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство (сигурност и отбрана)“; регистрационен номер в НАЦИД 45970

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 от 10 юли 2019 год. на Ректора на Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов

I. Общо представяне на дисертационния труд

Дисертационният труд на Иван Миланов Шопов на тема „Влияние на мениджърското поведение върху механизмите на фирмената култура“ е завършен и оформен научен труд, изследванията в който са по актуален за съвременния мениджмънт проблем. Разработен е в логическа последователност, следвайки класическата структура – увод, три глави, заключение, литература, приложения, чийто общ обем се състои от 218 стандартни страници. Основният текст на дисертационния труд е в обем от 161 стандартни страници. Считаю, че в структурно отношение е постигната необходимата балансираност и са съобразени изискванията за академично писане.

Изследванията и аналитичните разчети в дисертационния труд са базирани и илюстрирани по подходящ графичен и табличен вид на използваната и обработена емпирична информация. В подкрепа на същите са представените 57 фигури в основния текст и двете приложения, съдържащи анкетна карта и резултати от проучването, илюстрирани с 45 фигури с таблици.

Дисертационният труд е базиран на проучената от докторанта подходяща и в достатъчна степен научна литература и фактологически източници, списъкът на която включва 106 заглавия, в т.ч. 58 на кирилица и 48 на латиница.

В съответствие с дефинирания изследователски проблем в дисертационния труд е формулирана и *основната цел* – 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, като се предложи модел за промяна на механизмите на фирмената култура. За нейното постигане са конкретизирани пет научноизследователски *задачи*, съответстващи на научните търсения на автора, обосновани с формулираната основна цел. Решимостта на научноизследователските задачи и постигнатите научни и научно-приложни резултати са в подкрепа на защитимостта на основната цел и доказуемост на изследователската теза на автора, които са в основата на запълването на празнотата в научното познание в изследваната област.

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

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

За по-голяма конкретност и значимост на дисертационния труд, изследванията са извършени при определени допустими ограничения.

Избраната методика на изследване при разработването на дисертационния труд е основана на общоприложимите на научното познание теоретични и емпирични методи: изследователски, системен, логичен и аналитичен, сравнителен, исторически, статистически, мениджърски, на ситуационния анализ, на анкетното проучване и др., както и инструментариумът на стратегическия и статистико-математическия анализ.

II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд

Прочитът на дисертационния труд ми дава основание да изразя мнение, че темата на същия е с подчертана и неоспорима актуалност, продиктувана от динамичните промени на съвременната бизнес среда, провокиращи организациите все повече да насочват своето внимание върху детайлното проучване на всички фактори, допринасящи за повишаване на тяхната конкурентоспособност и индустриалното им развитие. Нещо повече съвременният мениджмънт все повече се насочва към приложимостта и на редица нефинансови инструменти, обуславящи икономическия растеж. Все повече организации се насочват към корпоративната социална отговорност, която сама по себе си пряко е свързана с мениджърското поведение и фирмената култура. От тук се поражда и необходимостта от приложимостта на нов бизнес модел за устойчиво развитие на организациите. В съответствие с това е структуриран дисертационният труд, чиято структура отговаря на целта и поставените за решаване задачи.

По-конкретно, в увода е посочена актуалността на разработвания в дисертационния труд научен проблем, подчертана е неговата значимост и практическа приложимост за съвременния мениджмънт, формулирана е целта на изследванията на автора, конкретизирани са научноизследователските задачи, изведена е изследователската теза, дефинирани са обекта и предмета на научните изследвания, посочени са допустимите ограничителни условия на същите и приложимата методология.

В глава първа докторантът в теоретико-методологичен аспект изследва мениджърското поведение и фирмената култура, като на основата на съществуващите концепции и възгледи, същият извежда дефиниция за „семантиката на понятието „фирмена култура““, позволяваща изграждането на модел за промяна на същата съобразно динамичните промени на съвременната бизнес среда. Прави впечатление добрата теоретична запознатост на докторанта с изследваната в дисертационния труд проблематика, неговото умение за тяхната систематизация, обобщаване на ключовите характеристики на профила на фирмената култура свързаното с нея мениджърско поведение и неговият стремеж към критичен анализ на съществуващите възгледи, теории и практики в тази насока.

Направените изследвания и изведените изводи в края на първа глава са в подкрепа на решаването на първата научно-изследователска задача.

Втора глава на дисертационния труд е с практико-аналитичен характер, като научните търсения на докторанта са насочени към изграждането на методологическа рамка за влияние на мениджърското поведение върху механизмите за създаване на културния профил на организацията. В подкрепа на дискусиите в тази насока и авторовото интерпретиране на културните профили, докторантът чрез подходящо избран инструментариум – анкетна карта и дескриптивен анализ на резултатите от анкетните проучвания, са идентифицирани видовете фирмена култура, изведени са връзките и зависимостите между съставните ѝ елементи, подпомагащи създаването на ефективни механизми за културен профил на съвременния мениджър на организациите, с акцент на средно и ниско ниво. Решени са втората и третата научно-изследователска задачи на дисертационния труд.

В трета глава са решени четвърта и пета научноизследователски задачи, като са обосновани възможностите за рационализиране на управленските решения за ефективни механизми на фирмената култура и влиянието на мениджърското поведение върху тях. Добро впечатление прави графичното илюстриране на резултатите от аналитичните разчети на база емпиричното анкетно проучване и приложимостта на инструментариума на дескриптивния анализ. На тази основа е създаден авторов концептуален модел за промяна на механизмите на фирмената култура съобразно динамиката в бизнес средата и стратегическите цели на дадена организация, чийто алгоритъм е онагледен по подходящ начин. Така създаденият модел следва да подпомогне мениджърите, агентите на промяната и научните

работници при диагностицирането на състоянието на фирмената култура и възможностите ѝ за адекватна промяна съобразно динамиката в бизнес средата. Авторът изразява своето лично мнение за вграждане на механизма на промяната във фирмената култура в общата стратегия на организацията за нейното ефективно управление и конкурентно предимство. На тази основа е и неговото твърдение за цикличност на процеса на промяната на фирмената култура.

Всичко това ми дава основание да изразя своето положително мнение, че дисертационният труд е разработен в съответствие с изискванията на академичното писане, издържан в стилово отношение, отличаващ се с аналитичност и коректност на използваната емпирична информация, илюстриране на получените аналитични резултати и на създадения концептуален модел, подпомагащ възприемането на решимостта на научноизследователските задачи в подкрепа на изведения изследователски проблем. Темата на дисертационния труд съответства на нейното съдържание.

Научно-литературната осведоменост и компетентност на автора не търпи възражения. Подчертан е стремежът на автора за обобщаване на досегашни научни мнения и изследвания в процеса на тяхното многообразие и противоречиво развитие. В потвърждение е приложената библиографска справка по темата на дисертационния труд и професионалното ѝ използване от докторанта. Използването и цитирането на литературните източници е коректно и съобразено с изискванията на академичната етика. Не са констатирани случаи на плагиатство.

По темата на дисертационния труд са посочени *5 публикации*, в т.ч. 3 статии и 2 научни доклада, публикувани в реферирани списания и сборници с доклади от научни конференции в страната в направлението на научните изследвания на автора. Показват задълбоченост и обхватност при подготовката и извършването на научно-изследователския процес в един продължителен период от време. Не ми е известно резултати от изследването в дисертационния труд да са цитирани от други автори.

Авторефератът е разработен съгласно изискванията и съдържа основни проблеми и насоки за тяхното решаване, посочени в дисертационния труд. Той дава пълна представа за научната стойност и практическата приложимост на постигнатите научни и научно-приложни резултати от докторанта.

III. Научни и научно-приложните приноси на дисертационния труд

Изследванията, анализите, разработените методика, модел и алгоритми и направените от докторанта предложения са в подкрепа на съответствието на дисертационния труд към изискванията за проблемност и доказване на новост при извеждането на научните и научно-приложните резултати от изследванията в него, чиято положителна оценка не подлежи на съмнение.

3.1. Научни резултати и приноси:

3.1.1. Доразвита е и е обогатена теорията на управление в частта организационно поведение и организационно развитие чрез систематизацията и

комплексната оценка на влиянието на мениджърското поведение върху механизмите на фирмената култура.

3.1.2. Генерирани са нови знания и умения за повишаване на ефективността на механизмите на фирмената култура, като е изведена методологическата рамка за интерпретиране на културните профили и оценката на поведението на мениджъра върху механизмите на фирмената култура съобразно промените в бизнес средата.

3.2. Научно-приложни резултати и приноси:

3.2.1. Проведено е комплексно емпирично изследване и анализ на резултатите от него чрез подходящо избран за целта инструментариум като основа на рационализирането на управлението на промяната, в частност на фирмената култура.

3.2.2. Предложен е концептуален модел за промяна на механизмите на фирмената култура с научно обосновани ключови етапи и идентифицирани предпоставки за неуспех на влиянието на върху механизмите за управление на промяната на фирмената култура.

3.2.3. Защитено е твърдението на докторанта , че механизмът на промяната на фирмената култура е цикличен процес, който е част от общата стратегия на организацията в подкрепа на ефективното ѝ управление и конкурентно предимство.

Научните и научно-приложните резултати от извършените изследвания в дисертационния труд се свеждат до доказване с нови средства на съществени и нови страни в съществуващи научни проблеми и теории. Това ми дава основание да считам, че същите са лично дело на докторанта и очертават значимостта на постигнатите приноси за теорията и практиката на мениджмънта на промяната и механизмите на фирмената култура. Те са добра основа за по-нататъшната научно-изследователска работа на докторанта Иван Шопов.

IV. Критични бележки, въпроси и препоръки на дисертационния труд

Положителните страни на дисертационния труд не изключват и някои допуснати пропуски в него, систематизирани по-скоро като препоръки, отнасящи се до:

1. Препоръчително е систематизиране на научноизследователските задачи.
2. Целесъобразна е верификация на модела за промяна на фирмената култура.
3. Изводите след всяка глава и общите изводи е препоръчително да се представят в по-систематизиран и конкретизиран вид.
4. В бъдещата си научноизследователска дейност докторантът да насочи своята публикационна активност в чуждестранни индексирани и реферирани издания.

Посочените бележки са с дискуссионен или технически характер, имат препоръчителен характер. С тях не се намаляват достоинства на дисертационния труд, но недопускането им би допринесло за по-голяма конкретика на изследванията и изводите.

Към докторанта бих желала да поставя следните въпроси:

1. Счита ли докторантът, че в днешната бизнес среда в сраната и наложеният олигархичен бизнес модел, мениджърите осъзнават необходимостта от фирмена култура и от механизмите за нейната промяна?

2. Предложеният от докторанта концептуален модел за промяна на механизмите на фирмената култура приложим ли е в управляваната от него бизнес структура и ако да по какъв начин се изразява неговото проявление?

V. Обобщено заключение и становище

Дисертационният труд, разработен от докторанта Иван Шопов е завършен и оформен научен труд, притежаващ необходимия обем и качества, изследванията в който са по актуален за управлението на промяната, в частност механизмите на промяна във фирмената култура проблем. Постигнати са значими научни и научно-приложни резултати, доказващи способността на докторанта самостоятелно да разработва важни за теорията и практиката въпроси за ефективно управление на бизнес структурите. Разработен е в съответствие с изискванията на Закона за развитието на академичния състав в Република България за придобиване на образователна и научна степен "Доктор", Правилника за неговото прилагане и нормативната уредба на СА „Д.А. Ценов“ - Свищов .

Отчитайки достоинства и постигнатите научни и научно-приложни резултати и приноси моменти в дисертационния труд, давам своята **положителна оценка и предлагам на многуважаемите членове на научното жури** присъждането на образователната и научна степен „доктор“ в област на висшето образование 3 „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, научна специалност „Социално управление“ на Иван Миланов Шопов

26.08.2019 год.
Гр. Велико Търново

Рецензент: проф. д.н.  (Севдалина Димитрова)