

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д-р **Даниела Василева Сотирова**,
професионално направление 3.1. Социология, антропология и науки за
културата (бизнес етика и организационна култура),
Стопански факултет, Технически университет – София
относно научните трудове на **гл.ас. д-р Олимпия Йорданова Ведър-
Величкова**,

представени за участие в **конкурс за заемане на академичната длъжност
доцент** по професионално направление

**3.7. Администрация и управление (управление, управление на човешките
ресурси)**, публикуван в ДВ бр. 58 от 26.07.2016 г.

1. Информация за конкурса

Конкурсът е обявен за нуждите на Катедра „Стопанско управление“, Стопански факултет на СУ „Св. Кл. Охридски“. Участвам в състава на научното жури по конкурса съгласно Заповед № РД 38-607/ 29.09.2016 г. на Ректора на СУ „Св. Кл. Охридски“.

2. Информация за кандидата в конкурса

Единственият кандидат гл. ас. д-р **Олимпия Йорданова Ведър-Величкова** е родена на 19.05.1961 г. Завършила е ВИИ (УНСС) през 1984 г. От 1991 г. е редовен преподавател, като от 1995 г. е главен асистент в Катедра „Стопанско управление“ в Стопанския факултет на СУ „Св. Кл. Охридски“. Г-жа Ведър има над 32 години общ трудов стаж, от които по специалността са над 29 години. От 2015 г. тя е доктор по Администрация и управление (Социално управление) със защитена дисертация на тема „Формиране и развитие на комуникационни умения на бъдещи мениджъри“.

3. Изпълнение на изискванията за заемане на академичната длъжност

От представената Справка за изпълнение на количествените изисквания за заемане на академичната длъжност „доцент“ в Стопанския факултет на СУ

„Св. Кл. Охридски“ става ясно, че кандидатът **уверено прескача „минималния праг“**, който е **300 точки. Набраните точки от кандидата са 934.** Така г-жа Ведър отговаря изцяло както на условията по ЗРАСРБ, така и на допълнителните указания на университета и факултета.

Солидаризирам се с аритметично обоснования извод, основавайки се на свои допълнителни доводи за обема и съдържанието на представените в конкурса текстове и съдейки за академичните постижения на кандидата в преподаването на управленско знание в българските университети.

Към надлежно аргументираните справки за забелязани цитирания бих добавила, че книгите на О. Ведър (например, „300 въпроса, 3000 отговора“, първо и второ издание) са посочвани в списъци с допълнителна литература на учебните дисциплини Организационно поведение, Бизнес комуникации, Фирмена култура, Административна етика и др. Те са сред ползваните източници от бъдещи бакалаври и магистри по Администрация и управление в нашите университети.

4. Оценка на учебно-преподавателската дейност

Оценявам високо системно натрупания дългогодишен преподавателски опит, степента на експертна и педагогическа подготвеност и равнището на иновативност на кандидата за заемане на академичната длъжност „доцент“.

Аргументите ми са следните:

- ✓ Гл. ас. д-р Олимпия Ведър има почти **30-годишен академичен опит.** Индивидуалният ѝ трудов опит е по-дълъг от институционалния живот на Стопанския факултет, като преди 1995 г. е работила в Свободния факултет, Катедра „Стопанско управление“.
- ✓ От 1997 г. чете **разнообразни академични дисциплини** в бакалавърски, а след 2000 г. и в магистърски програми, като е разработила пълни курсове по Управление на човешките ресурси, Управление на човешките ресурси и организационно поведение и Основи на управлението в съавторство и самостоятелно.
- ✓ Провеждала е първоначално **семинарни занятия** по Основи на управлението, по-късно по Управление на човешките ресурси, а вече над десет години води и **лекционните курсове** по Управление на човешките ресурси (в бакалавърските програми) и по Управление на човешките

ресурси и организационно поведение (в магистърските програми) на Стопанския факултет. Насочеността и съдържанието на всички лекционни курсове на гл. ас. д-р О. Ведър **отговарят изцяло на професионалното направление и научната специалност на обявения конкурс.** В годините кандидатът има пълно учебно натоварване, което често е било надхвърляно.

- ✓ Съдържателният анализ на трудовете на кандидата в раздела *Учебници и учебни помагала* (два учебника, от които един самостоятелен, 5 учебни помагала и от тях две самостоятелни) дава основание да се проследи **академичният „градеж“ на Олимпия Ведър:** от проблематизиране на управлението с фокус организация на труда и управление на времето през управление на човешките ресурси към подбор на персонал и комуникативна компетентност на мениджъра. Струва ми се, че подобно тематизиране в публикационното и академично развитие на О. Ведър е в унисон с еволюцията на университетското управленско образование у нас през последните десетилетия.
- ✓ **В методологичен, методичен и дидактичен аспект за качеството на преподаването** е от значение това, че в учебните текстове гл.ас. д-р Ведър е разработила анкети, таблици, схеми, речник на ключови понятия, въпроси за самоподготовка и саморефлексия, както и за дискусия на семинари. Например, в „Бизнес реторика“ (№ 1 в списъка на публикациите) около 1/5 от книжното тяло на учебника са текстове, подбрани и структурирани за индивидуална и групова работа. Учебниците на Олимпия Ведър илюстрират предимствата на възгледа за управлението на хора, който поставя ударението върху мениджъри, създаващи възможности за служителите си чрез своята отдаденост, инициативност и доверие в тях. Въпреки че имам само единични индиректни сведения, съм уверена, че студентите харесват начина на преподаване на д-р Ведър и на семинари, и на лекции.
- ✓ Като цяло смятам, че с учебниците и учебните помагала, както и с реализираното обучение и научно ръководство на 30 дипломни работи Олимпия Ведър-Величкова си е изградила име на разпознаваем колега в управление на човешките ресурси. За моите студенти от Стопански факултет на Технически университет споменатата книга „300 въпроса, 3000 отговора...“ е била ценно нееднократно използвано четиво по

организационно поведение, фирмена култура и за личностно саморазвитие – наистина полезен „наръчник за явяване на интервю“, както насочва подзаглавието. Прецизната и не лека експертна систематизация на принципи, правила, съвети и примери за ефективно поведение, която е поднесена във формата на достигащо послание, заслужава да бъде оценявана като принос в надпревара за длъжност доцент.

5. Обща характеристика на представените трудове/публикации

Общо описание на представените материали (списъци, книги и копия на публикации).

От пълния списък на публикациите се разбира, че О. Ведър-Величкова е автор на 29 публикации. В списъка на трудове за участие в този конкурс за включени **21 публикации**. Те могат да се разпределят така:

- ✓ Учебници – 2 (No No 1, 2 в последния споменат списък);
- ✓ Учебни помагала – 5 (No No 3-7);
- ✓ Студия – 1 (No 8);
- ✓ Статии в материали от научни конференции – 4 (No No 9 - 12);
- ✓ Статии в специализирани издания с редколегия – 9 (No No 13 – 21).
- ✓ Научни проекти – 7, като на един от тях г-жа Ведър е ръководител, а в останалите 6 е член на екипа (проектите са посочени отделно в Справка, генерирана от система „Авторите“).

От горните публикации 8 са в съавторство, всички са на български език, а 2 от публикациите са под печат, за което са представени съответните бележки и те се приемат за рецензиране. Всички научни текстове на кандидата са в областта на конкурса. Следва да се изтъкне персонална особеност в кариерното академично развитие на кандидата за доцент: г-жа Ведър-Величкова е защитила докторската си дисертация неотдавна, натрупвайки опит и текстове в ясно очертана изследователска област за няколко десетилетия университетско преподаване. Свързаните с дисертацията ѝ публикации не разглеждам в тази рецензия, макар и да са тематично и съдържателно обвързани с други текстове от представените ми списъци.

Преценявам, че като брой, предметна насоченост, „степен на разпознаваемост и влиятелност“ в академичните среди у нас, научен жанр и системност на

публикационните изяви научните трудове съответстват на академичното звание, за което се кандидатства.

Основните направления в изследователската дейност на кандидата могат да се разграничат така:

- ✓ в областта от **общи въпроси на управлението** (учебното помагало No 5) и статиите (No 12, 19, 20, 21), имащи пропедевтичен характер и приложна методическа насоченост.
- ✓ в сферата на **управлението на човешките ресурси**, където изпъква учебникът (No 2). В него са систематизирани концепции и подходи, определения и техники, предлагани в текстове и практики на управлението на човешките ресурси. Аргументите на изследователите и иноваторите в тази област са преведени на езика на примери, прецизирани във въпроси за дискусия и самоподготовка на студенти.
- ✓ в проблемното поле за **кадровата селекция и интервюто за работа като елемент от управлението на персонала**, според въведеното от О. Ведър разграничаване на управление на персонала и управление на човешките ресурси (No 4).
- ✓ на свързани по между си **проблеми на комуникацията, бизнес комуникацията и комуникационните умения на мениджърите – проблемно поле, разработено и представено от авторката с аналитични проучвания и собствени изследвания, но видно и като методика за академично обучение.** (No No 1, 3, 8, 11, 13). Мисля, че този тематичен фокус на управленски анализ е в съзвучие с *изначалната близост на мениджмънт и образование, на добро управление и добро образование*, на управленски знания и педагогически знания. Тук чертите на водещия, качествата на „водача“ и ролевия модел на обучаващия са често определящ фактор в организационното поведение и управление.

Обобщените научно-приложни резултати в трудовете и дейността на гл.ас. д-р Ведър бих групирала така:

- ✓ Основният постигнат резултат с теоретико-приложна стойност виждам в това, че на основата на продължително проучване и критически анализ на концепции, модели и дефиниции е **систематизиран и кратко изложен понятийният апарат на знанията, наричани Основи на управлението.**

- ✓ В изследователския периметър на **Управление на човешките ресурси**, чрез представените учебник и статии то се разкрива систематизирано и смислено не просто като „набор от функции“: да управляваш ресурс, потенциал и развитие на хора означава да усвоиш система от принципи, норми и стандарти за управление на най-ценния капитал на организацията. Ясното и сбито изложение превръща научните тези в учебен материал, поради което е трудно разделянето на теоретическото от дидактико-методическото.
- ✓ Като забележим приложен резултат изтъквам **разработките по дидактика и методика на обучението по мениджмънт и особено – на комуникативни умения и компетентности на мениджърите** (№ 8, 11) Тук е предложен компетентностен модел чрез релацията „*да може – да знае – да бъде*“, използваем и евристичен в обучение на студенти по мениджърски и други поведенски науки.

Намирам висока степен на обвързаност между изследванията и преподаването в работата и академичното развитие на гл.ас. д-р Олимпия Ведър. Това е както достойно за адмирация, така и адекватно за *преподаване на смислен вариант на Управление на човешките ресурси* – тази констелация от убеждения, допускания и стратегически импулси за управляване на хората, според израза на Дж. Стори.

Споменатият учебник има качествата на самостоятелно теоретично изследване, макар О. Ведър скромно да се нарича не толкова „същински автор, а ...съвместен систематизатор“ (с.10). Този академичен текст със сигурност служи за целите на обучението и на бакалаври, и на магистри в Софийски университет.

Олимпия Ведър е обобщила и апробирала знания за управлението на персонала, които са пригодни за обучение и консултиране на служители и мениджъри във фирми и други организации.

6. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Бих искала да очертая **общата рамка, в която обосновавам цялостната си положителна оценка за приносите** на гл.ас. д-р Олимпия Ведър като кандидат за доцент по управление и управление на човешки ресурси в най-

големия български университет. Тя се определя от нивото на интердисциплинна подготвеност, широта на подхода, вниманието към *поведенческата перспектива с акцент върху комуникативната компетентност* в работите на г-жа Ведър. Намирам, че има приносен момент за преподаването и практикуването на съвременно управление на човешките ресурси в разработките, съдържащи уникален набор от сценарни модели за подготовка на явяващите се на кадрово интервю.

Оценявам научната работа на Олимпия Ведър като достатъчно продуктивна и полезна: тя е разпознаваем автор в академичната общност от социолози и други хуманитаристи, икономисти, инженери и прависти, формиращи професионалната гилдия на „висши обучители“ по Администрация и управление. За това свидетелства броя на цитиранията (23 забелязани цитирания).

7. Критични бележки по представените материали и препоръки за бъдеща работа

Като *по-скоро формални* бих посочила следните бележки:

- ✓ Не е представен автореферат на дисертационния труд, защитен миналата година.
- ✓ Текстовете в рубриката *статии* в материали от научни конференции, са по-скоро публикувани *доклади на научни конференции*, без това да се отразява на качествата им.

Препоръката ми е гл.ас. д-р О. Ведър-Величкова да публикува в бъдеще повече текстове в научни списания у нас и в чужбина.

Нямам критически бележки по представените трудове по същество. Разбира се, сред практиците по HR и университетски преподаватели по Администрация и управление има различни трактовки на някои от понятията, традиционно и безвъпросно използвани в Управление на човешките ресурси, в това число – и аргументирани резерви към съществителното „ресурси“. То все още доминира сред плахо изпробваните „потенциал“, „развитие“, „таланти“ и „управление на таланти“. От друга страна, има нова, показателна и проблематична тенденция, интересна за академично дебатиране - разделянето на управление на човешките ресурси от управлението на таланта.

Мисля, че обучението по управление на хора предлага шанс за терминологично и концептуално „обновяване“ на езика, с който си служат мениджъри, ръководещи бизнес организации в новата икономика. Подобна „иновация“ е потребна за обучението на студентите и тя би била естествено продължение на академичните усилия и изследователската нагласа на Олимпия Ведър.

8. Лични впечатления

Познавам, макар и бегло, Олимпия Ведър повече от десетилетие. Имам положителни впечатления за организаторските ѝ и комуникативни качества като научен секретар на катедрата и коректен колега.

Заклучение

Гл.ас. д-р **Олимпия Ведър-Величкова** е представила в този конкурс текстове и доказателства за това, че е автор на книги, учебници и учебни пособия, на студия и статии в областта на управлението и управлението на човешките ресурси – дисциплини, които е развивала и водила дългогодишно в Стопанския факултет на СУ „Св. Кл. Охридски“. Трудовете ѝ са напълно достатъчни като качество и иновативност, обем и брой, изцяло отговарящи на изискванията на Закона и на Правилника на СУ за приложението му, за да ѝ се присъди академичната длъжност „доцент“.

Ясно изразявам своето „**ДА**“ в избирането ѝ за **доцент** по професионално направление **3.7. Администрация и управление (управление, управление на човешките ресурси)**.

11.11.2016 г.

София

Подпис:

/проф. д-р Даниела Сотирова/