Стопанска Академия “Димитър Апостолов Ценов” – Свищов

Р Е Ц Е Н З И Я

от Проф. д.ик.н. Таня Горчева

за откриване на процедура по защита на дисертационен труд на тема

„Екипна ефективност при хибриден модел на работа в ИКТ сектора”

Автор: Станислава Иванова,

за придобиване на образователно квалификационна и научна степен

„Доктор” в професионално направление

3.7. „Администрация и управление“

в Катедра „Стопанско управление“ на Стопанския Факултет

в Софийски Университет „Св. Климент Охридски“,

с научен ръководител: Проф. д.ик.н. Желю Владимиров

I. Общо представяне на дисертационния труд

Предложеният ръкопис е в обем от 185 стандартни страници и представлява **завършен и добре структуриран научен труд** от гледна точка на основните опорни точки: хибриден модел на работа – като форма на организиране на работната среда; екипна ефективност – като показател за степента на мотивиране на заетия персонал и факторни влияния за установяване на екипната ефективност. Във формално отношение дисертационният труд отговаря на изискването за обем и структура на изложението.

Съдържанието е структурирано в две глави, увод, заключение, както и девет фигури и 19 таблици, оформени като приложения, които са изградени **съобразно предписанията за форматиране на подобен вид научно изследван**е. В техническо отношение се забелязва прецизност и коректност при оформянето на фигурите и таблиците, съобразно текста на изложението. Разработката респектира и със сериозните по съдържание от български и чуждестранни литературни и документални източници (на брой над двеста) - актуални и съвременни, посочени в самостоятелно приложен списък.

В по-голяма част от изложението е **приложен научно-изследователски подход с цел анализиране на процесите и явленията**, свързани с трансформацията на работната среда под въздействието на глобални социално-икономически и технологични процеси, чийто катализатор се явява пандемията от COVID-19, но също така при бързата дигитализацията на традиционните форми на организация на труда. Този конкретен анализ почива на задълбочено изработен теоретичен фундамент, който очертава не само познавателния характер на разглежданите въпроси, но и тяхното практическо приложение.

Прецизно са формулирани *обектът* (екипната работа, реализирана в условията на хибриден модел на заетост в рамките на ИКТ сектора), *предметът* (екипната ефективност в хибридната работна среда на ИКТ сектора в условията на специфичните фактори, които оказват влияние върху резултатността на работния процес) и *целта на изследването*, в чийто фокус попадат факторните въздействия върху екипната ефективност, измерена чрез нивата на удовлетвореност, мотивацията и професионалната отдаденост на членовете на екипа, декомпозирани в следните направления: организационна структура на екипа, качество на вътрешните взаимоотношения, достъп до организационни ресурси, както и стил на лидерското поведение. В контекста на рамката за провеждане на изследването докторантката си поставя *три основни задачи*, решаването на които следва да доведе до потвърждаване или отхвърляне на дисертационната теза. Направен е опит за изясняване на изследователската теза на основата на декомпозирането на *шест хипотези,* съобразно конструирането на цялостен концептуален модел за изследване на екипната ефективност.

II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд

А) Актуалност на темата

Предложеният ръкопис се отличава с актуалност на темата, която е осъзната и добре очертана в началото на самото изследване, а именно, че съвременните бизнес единици и организационни структури са изправени пред сериозни предизвикателства за поддържане на висока екипна ефективност в условията на времеви, пространствен и асинхронен режим на работа, налагащ координация на работните процеси в реално време. Проследявайки съдържанието на разработката, става ясно, че **наред с чисто теоретичните постановки се поставят и редица прагматични проблеми** за формиране на интегрирана концептуална рамка, която да обединява разнородните действащи фактори и да позволява тяхното управление с оглед на иновативните технологични решения, допринасящи за контрола върху организационните, междуличностните и лидерските взаимоотношения, а това се оценява като положителен момент.

Б) Бележки по съдържанието на дисертационния труд

Добро впечатление оставя **широкият теоретичен фундамент** при изграждането на основната постановка на дисертационния труд. Прецизно и точно са представени

мнения, дефиниции, аспекти и подходи на различни автори и теоретични школи от отделните времеви периоди, като се акцентира върху четири основни фактора: организационна и екипна структура, екипни взаимоотношения, достъп до организационни ресурси и лидерска подкрепа.

Дисертационният труд е структуриран съгласно установените в практиката принципи за изграждане на научното изследване. Ето защо **в първа глава** са разположени теоретичните основи и се изяснява същността на ключови понятия и подходи, свързани с хибридния модел на работа и екипната ефективност. Наред с това се анализира специфичният контекст на ИКТ сектора в България и Европейския съюз, като се очертават основните тенденции на развитие. Във **втора глава** вниманието се фокусира върху емпиричното изследване, включително методологията, използваните инструменти и характеристики на извадката. Описват се резултатите от дескриптивния, факторния, регресионния и корелационния анализ и в заключение се прави разбор върху основните констатации, както и представяне на резултатите, въз основа на което се извеждат практически препоръки.

Анализирайки **степента на разработеност на изследваната проблематика от други учени** стигаме до извода, че едно от положителните качества на проведеното изследване е фактът, че то изгражда широка емпирична постановка с познавателно значение за екипната ефективност при хибридния модел на работа, а именно:

а) **В резултат на** прилагането на метода на **дескриптивната статистика** резултатите от анкетното проучване по отношение на релацията „отговорности, свързани с управление на хора – удовлетвореност от работата“ показват, че лицата на управленски позиции проявяват различна степен на удовлетвореност спрямо останалите служители. В повечето случаи тя е една степен по-висока от тази, която е регистрирана при редовите служители, което показва по-висока степен на самокритичност в по-ниските йерархични нива на заетия персонал. Това от своя страна води до взаимодействие между отделните йерархични нива в организационната структура и до допълнителна мотивираност за постигане на по-добри резултати като цяло. При задълбочаване на изследването посредством вземане под внимание на големината на работните екипи, става ясно, че в по-малките екипи ръководителят често се възприема като по-пряко ангажиран с ежедневната дейност и динамика на групата, докато при по-големи екипи неговото влияние може да се разпредели или да бъде по-малко видимо за отделните членове.

б) Провеждането на ф**акторен анализ** показва, че проучването на релацията „процесна зрялост - дефиниране на работните потоци“ води до резултат, при който екипната ефективност се повлиява положително с по-високата степен на яснота и конкретност при дефиниране на правилата, стандартите и схемите за оценка на работните постижения.

в) Резултатите от **регресионния корелационен анализ** са аналогични с познатия аналитичен модел за изследване на географската дисперсия в екипите и потвърждава очакванията, че логистичните ограничения, времевите разходи и липсата на централизирано работно място ограничават възможността за присъствена работа при предварително разпределение на екипната работа и екипните отговорности.

Положителен момент при емпиричната проверка на посочените теоретични постановки е **прилагането на критичен подход и отразяване на собственото отношение на автора** по конкретните проблеми на екипната работа.

В хода на разработката кандидатката е **спазила правилата на научната етика**, свързани с коректно цитиране на литературните източници. Няма установено плагиатство.

Авторефератът отразява точно и пълно постановките и резултатите на дисертационния труд, като следва неговото съдържание. Той е в обем от 40 страници и е изготвен съобразно стандартните изисквания за самостоятелен научен труд.

В) Методологична конструкция и инструментариум

В първа глава при изработване на теоретичните постановки, необходими като фундамент за изследването по-нататък, се използват **общонаучни методи,** каквито са логическата проверка; каузални зависимости; класификации, основани на значими критерии и др. Добро впечатление прави **изясняването на понятийния апарат** и прецизирането на основните категории. Понятието „екипна ефективност“ се основава на логическата последователност „Вход-Процес-Резултат“, а не на класическото схващане за икономическа ефективност, при което вложените разходи се съотнасят към реализирания краен резултат в стойностно изражение. Авторката залага на такава интерпретация на категорията, при която реализирането на ефективност предполага възможно най-добра полезност без оглед на разходите. Така разглеждана ефективността се свързва с постигане на определени цели.

Изследването се основава на структурирана методологична рамка, състояща се от два последователни етапа: подготвителен и основен. Подготвителният етап (март – октомври 2024 г.) включва анкетно проучване сред 204 респонденти, служители в софтуерни и телекомуникационни компании в ИТ сектора. Броят на респондентите възлиза на 141 души, попълнили въпросник, включващ демографска секция и скали за измерване на екипната ефективност в хибридна работна среда. Въпросникът е фокусиран върху екипната ефективност, като разглежда не само резултатите от екипната дейност, но и социално-психологическите процеси в организационен контекст. **В методологичен план** се поставят **ограничения на изследването**, а именно извадката е ограничена в обхвата на респонденти, базирани в България и работят в ИТ и телекомуникационни компании.

Във втора глава се пристъпва към прилагане на специфични **проблемноориентирани методи**. Вторият (основен) етап на изследването се свързва с провеждане на **линеен регресионен анализ**, с цел да се оцени влиянието на четири основни независими променливи – организационна структура, екипни взаимоотношения, достъп до организационни ресурси и лидерска подкрепа – върху зависимата променлива екипна ефективност. Използва се и **корелационен анализ**, с фокус върху идентифицирането на връзки между специфични характеристики на хибридния модел на работа и организационното поведение.

III. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд

В богатия на идеи, постановки и фактологичен материал могат да се открояят следните основните научни приноси, получени в резултат на извършеното дисертационно изследване:

А) На първо място следва да се отбележи, че изследването засяга **значим и актуален проблем на съвременната организационна теория**, слабо разглеждан и дискутиран в нашата специализирана научна дейност, което се оценява като безспорно предимство. В труда се очертават мястото и значението на сектора на информационните и комуникационни технологии в икономиката на България, като се съпоставят с аналогичните за ЕС.

Б) Изграден е **теоретичен фундамент** относно същността на хибридния модел на работа и екипната ефективност. Сложността на материята, в която попада темата за екипната ефективност, и прилагането на комплексен подход в изследването предполагат научен синтез. Задълбоченото изследване на същността и отделните аспекти на екипната ефективност в множеството анализирани литературни източници води до възприемането на тази категория като производна на икономическата ефикасност, както и до възможността тя да се интерпретира посредством осъзната висока степен на сложност и обусловеност между същност и проявление на психологическата свързаност и екипния климат в хибридните екипи. Прилага се специфичен **инструментариум**, с което се разширява теоретико-методологичната постановка при създаване на фундамент за разкриване същността на екипната ефективност.

В) **Формирана е интегрирана концептуална рамка** за изследване на организационната структура, като определящ фактор за екипната ефективност в хибридния модел на работа в значим за българската икономика сектор, какъвто е секторът на информационните и комуникационни технологии. **Адаптира се иконометрична методология** за оценка на екипната ефективност, като се отчита влиянието, както на индивидуалните личностни характеристики, така и на структурните и междуличностни аспекти в организационната среда. В концептуалната рамка са разгледани четири **факторни влияния**, а именно: организационна и екипна структура, екипни взаимоотношения, достъп до организационни ресурси и лидерска подкрепа и влияние. Рамката включва и **адаптиране на въпросника за провеждане на анкетното проучване** за ефективност на екипа, разработен от Милуърд и Джефрис през 2001г., въз основа на който се акцентира върху когнитивно-мотивационния модел за екипна ефективност.

Г) На основата на проведеното анкетно проучване се **изгражда база данни и се оценява** достигнатата степен и потенциала за развитие на екипната ефективност при хибриден модел на работа в ИКТ сектора у нас. Провежда се анализ на резултатите след **прилагане на проблемноориентирани методи (**линеен регресионен анализ и корелационен анализ) за установяване на зависимости. Интерпретацията на резултатите дава основание авторката да формулира препоръки към ръководителите на екипи за приоритизиране на екипната организация и ясно структуриране на ролите и задачите

като стратегически инструмент за повишаване на резултатността в хибридна работна среда в българските ИКТ компании.

IV. Критични бележки, въпроси и препоръки по дисертационния труд

Като цяло идеята за дисертационния труд е подчинена на това да се направи изследване върху постигането на висока екипна ефективност в динамичните условия на социално-икономически и технологични промени, които допринасят за създаване на иновативни форми на организиране на работата и повишаване гъвкавостта въпреки трудностите за измерване на индивидуалните постижения в колективната трудовата дейност в рамките на българските ИКТ компании. Във връзка с това смятам, че целта на изследването е постигната. Независимо от посочените по-горе приносни момента и научни постижения се откриват и някои **слабости в съдържателно отношение**, които ако се преосмислят и преодолеят, могат да послужат за доразвиване на изследването по темата. Следва са отбележим, че те по никакъв начин не омаловажават същността на научния труд и на проведеното изследване. Към тях отнасяме следните:

а) Независимо от факта, че авторката проучва широкообхватен научен материал с цел изграждане на теоретичния фундамент на своето изследване, би могло да се очаква в края на параграфа „Екипна ефективност“ от първа глава да се направи обобщение на разгледаните изследвания по темата, в резултат на което да се изведе собствена дефиниция на категорията, каквато липсва в настоящото изложение.

б) В параграфа „ИКТ сектора в ЕС и България“ на първа глава, както вече беше отбелязано, се очертават мястото и значението на сектора в икономиката на България, както и в ЕС. Смятам, че изложението в този параграф е кратко (едва 2 стр.), а може да се разшири и задълбочи, с което да се докаже че специфичната творческа – от една страна, и екипна – от друга страна, „производствена“ дейност е катализатор за формирането на нов тип екипна култура и организационна структурираност, толкова важни за технологичния просперитет, както на заетите в сектора, така и за съответната икономика като цяло. Наред с това задълбочаването на работата в тази насока може да допринесе (възможно на по-късен етап) за създаване на компаративен анализ между ИКТ сектора у нас и в някои (може би водещи) чуждестранни икономики.

в) Желателно е в края на всеки параграф, а още повече в края на всяка глава да се направи обобщение на изследването, с което да се очертае и аргументира, като свързващ мост, следващата стъпка. Това ще е белег за зрелостта и логическата последователност на самата аналитична част.

г) При традиционния стил на изложение обикновено в заключителната част се коментират проблемно ориентираните постижения, като се сравняват заложените хипотези и степента на реализация на докторантската теза, докато в случая се преразказва съдържанието на дисертационния труд, но това може да отдадем на липсата на опит и на все още формиращият се стил на работа на докторантката.

Към **бележките от техническо естество** се отнасят следните:

- Прието е в заглавието на дисертационния труд, и във формулировките на отделните параграфи, да не се съдържат съкращения.

- Желателно е да се извърши стилова редакция на текста, тъй като някои пасажи от изложението под влияние на превода от чужд език (най-често английски) не изглеждат гладки в езиково отношение.

V. Обобщено заключение и становище

В обобщение на изложеното следва да добавим, че справката за изпълнение на критериите и изискванията към докторантите за получаване на образователната и научна степен "Доктор", представена от кандидатката, показва резултат от общо 170 точки, с което се покриват минималните национални изисквания. В справката са посочени четири публикации, тематично свързани с дисертационния труд, а именно:

- три доклада, от които един е от участие в международна конференция и съответно в нейното onlain издание –"International Conference on Innovations in Science and Education, 2019, CBU International Conference Proceedings, Vol. 7. А единият от докладите, представен у нас, е в съавторство.
- Една научна статия - „Фактори влияещи на екипната ефективност при хибриден модел на работа в ИКТ сектора" – Годишник на Софийския Университет „Св. Климент Охридски", Стопански Факултет, том 24, 2024 г.

Въз основа на изложената информация стигам до заключението, че **дисертационният труд**, както и приложените документи за отразяване дейността и публикациите на кандидатката Станислава Иванова, **отговарят напълно на изискванията по установените критерии, за присъждане на образователно квалификационна и научна степен „доктор"** в професионално направление **3.7.** "**Администрация и управление"**. По тази причина **препоръчвам на научното жури решението тя да заеме посочената научна степен.**

04.09.2025 г. Рецензент:_____

Свищов (Проф. д.ик.н. Т. Горчева)