

С Т А Н О В И Щ Е

от доц. д-р Лалка Борисова

Международно висше бизнес училище – Ботевград,
научна специалност: „Икономика и управление (по отрасли)“

член на научно жури в конкурс за присъждане на образователна и научна степен
„доктор“, обявен от СУ „Св. Климент Охридски“

Относно: Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, научна специалност „Социално управление“ в СУ „Св. Климент Охридски“

Автор на дисертационния труд: **Олимпия Йорданова Ведър**

Тема на дисертационния труд: *„Формиране и развитие на комуникационни умения на бъдещи мениджъри“*

Основание за представяне на становището: Участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд, съгласно Заповед РД 38-157/06.03.2015 г. на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“

I. Обобщени данни за научната продукция и дейността на кандидата

1. Информация за докторантката

Развитието на творческата биография на докторантката красноречиво показва концентрация на изследователската дейност в добре структурирано направление в сферата човешките ресурси, на компетентността и комуникационните им умения.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Докторската дисертация е в обем от 221 страници (основен текст 162 страници, заключение, списък на използваната литература, списък на таблиците и фигурите, приложения, приноси и публикации), структурирани в три глави.

Първа глава има подчертан теоретичен характер, в нея се въвеждат и анализират основните понятия и определения на различни автори, проследява се еволюцията на теоретичното познание за функциите и ролите на ръководителя; комуникациите и комуникационните процеси в управлението; изяснява се същността на компетентността и компетенциите и на компетентностните модели. Онагледени са и систематизирани от докторантката научните дефиниции за комуникационен процес от различни автори, изведени са основните идеи, заложи в тях, проследяват се спецификите на комуникацията, разгледани през призмата на управлението. В таблица е дефинирана рамката на комуникационните компетентности (необходими знания и умения за мениджъра), които са основа за комуникационен компетентностен модел, което е принос на докторантката. Направени са изводи и са дадени определения.

Втора глава е с практическа насоченост - изгражда се модел и инструментариум за идентифициране на обхвата и съдържанието на комуникационната дейност в професионална среда и за оценка на равнището на комуникационната компетентност на възпитаници на Стопанския факултет. Получените и анализирани резултати, направените изводи, служат като основание, за да се очертаят приоритетни области с възможности за подобряване на комуникационните умения на бъдещи мениджъри чрез обучение в Стопанския факултет и дефиниране на поле за дидактически експеримент.

В трета глава докторантката представя осъществения дидактически експеримент, споделен е преподавателски опит при работа с три учебни формата в семинарните занятия по дисциплината „Управление на човешките ресурси“.

Заглавието на дисертационния труд е ясно формулирано и е в тясна връзка с предмета, целите, задачите и структурата на изследването. Целите, задачите и предметът на изследването са коректно формулирани, а обектът (мениджърите) е сполучливо избран. Избраният проблем в дисертацията е актуален и значим от управленска и икономическа гледна точка, а изложението в нея отговаря на необходимите методологически и методически изисквания, свързани с написването на подобен труд. Използваната литература е цитирана коректно, а емпиричният материал

е поднесен със съответните пояснения за характера и надеждността на съответните методи на изследване и използваните източници на информация.

II. Оценка на научните и практически резултати и приноси в докторската дисертация

1. Във всички части на дисертационното изследване е ясно видимо собственото присъствие и собственият почерк на докторантката, която определено показва качества на конструктивност и логична последователност, способност за разкриване, дефиниране и решаване на научни и научно-приложни проблеми в областта на комуникационните умения на бъдещите мениджъри. Изследователската логика и структурата на дисертацията са добре изградени. При структурирането сполучливо е приложен традиционния подход: първо, са изяснени теоретико-методологическите основи на изследването, на второ място е изграден и обоснован методическият апарат и са анализирани данните от собственото емпирично изследване, на трето място, разработен е и предложен комуникационен компетентностен модел за обучение на бъдещи мениджъри. Дисертационното изследване е добре балансирано, фокусирано и целенасочено. Научните проблеми са ясно формулирани, а научните изводи и предложения - добре обосновани. Следва да се подчертае, че изследването се отличава от направените досега у нас подобни изследвания по своята конкретност, широта, дълбочина и обосновка на широк спектър целесъобразни предложения. Добра е идеята на докторантката след отделните глави да направи собствени основни изводи.

2. **Научният принос** на дисертацията може да се потърси в няколко тематични направления. **Първо** - направен е богат тематичен анализ и са допълнени теоретичните виждания за функциите и ролите на ръководителя, за компетенциите и компетентността, изградена е обща рамка на комуникационни компетентности за бъдещи мениджъри. **Второ**, изяснена е методологическата основа и е разработен и обоснован методическият апарат за провеждане на емпиричното изследване. Създаден е модел и инструментариум за идентифициране на комуникационни компетентности в професионална среда (на възпитаници на Стопански Факултет - СтФ), доказана е работоспособността и надеждността на модела и инструментариума, което го прави приложим в практиката. **Трето** – като резултат на емпиричното изследване е разработен модел за съдържанието и обхвата на реалните комуникационни компетентности, необходими в професионална среда и факторите, от които зависи равнището им. Предложените комуникационни компетентности улесняват процеса на

управление, дават възможност за анализ и експертни оценки. **Четвърто** - апробирана е методика за практическото приложение на създадената обща рамка на комуникационни компетентности за бъдещи мениджъри, с което се запълва липсата на такава цялостна оценка в българската научна литература и е иновативно предложение на автора на изследването. **Пето**, чрез дидактически експеримент (както и изискванията на пазара на труда) се доказва необходимостта от въвеждане на учебни дисциплини, формиращи комуникационни компетентности в бъдещите ръководители и мениджъри, което може да стане успешна практика и в други ВУЗ. Този резултат е иновация на докторантката и може да се счита за „добра практика“.

Тези научни постижения в дисертационния труд обогатяват методическите подходи и разкриват как чрез обучение, възпитаниците на СтФ след завършване, ще притежават по-добри комуникационни умения, те ще са по-конкурентоспособни на пазара на труда и по-успешни в бъдещата си професионална реализация. *Посочените научни и научно-приложни постижения в дисертацията са лично дело на автора на дисертационното изследване.*

В заключение, докторската хипотеза и изведените научни приноси са подкрепени и доказани с проведеното емпирично изследване, постигнати са набелязаните цели и са формулирани насоки за задълбочаване на проучванията за развитие на комуникационните компетентности, обучителните подходи, разработка на стандарти за компетентност и методика за оценка.

III. Оценка на публикациите по дисертацията

Олимпия Ведър има богат преподавателски опит и необходимите публикации по дисертацията – публикации в различни издания и изнесени доклади на международни конференции, учебници и учебни помагала.

IV. Оценка на автореферата

Трябва да отбележа, че докторантката коректно представя съдържанието на дисертацията в предложени автореферат. Справката за приносите правилно представя научните постижения в дисертацията.

III. Критични бележки и препоръки

Първо, смятам за пропуск, че авторът не е разгледал и управлението чрез ценности - управленски стил, посветен на мотивиране на хората, развитие на професионални умения и компетенции, насърчаване на взаимодействието и иновациите, с цел оптимизиране на цялостната ефективност на организацията. **Второ**, на стр. 41 е посочено, че компетентността е *съвкупност от знания и умения*. На стр. 42,

фиг. 9 компетенциите се определят като *съвкупност от знания и умения*, а компетентността се допълва с *притежаваните компетенции, които, съчетани с природните „дадености“, ценности, нагласи и поведения на човек, му позволяват да постига оптимални резултати ...* Правилно е твърдението, че компетентността е изградена от компетенции ($K = k_1 + k_2 \dots + k_n$).

Според мен, съществува разлика между *компетенция* и *компетентност*, затова моят въпрос е:

1. Имайки предвид определенията на различни автори и задълбочените проучвания на автора, какво е основанието *компетентност* и *компетенция* да се употребяват като синоними?

2. Компетентностите, които са препоръчителни за мениджърите, може да се разгледат като сбор от отделни умения и способности, личностни характеристики, изградени в клъстери. В едно свое изследване О. Иверсон предлага Клъстер на компетентността на европейския мениджър. Коя от предложените компетентности има място в Таблица 4 на стр. 63?

Моята **препоръка** е, в бъдещите си изследвания Олимпия Ведър да развие този аспект на своята изследователска дейност, както и да потърси възможност за международни публикации.

IV. Заключение

Докторантката познава достатъчно добре основната литература и добрите практики в областта на формиране и развитие на комуникационните компетентности, може ясно да формулира изследователски проблеми, да анализира, систематизира и критично да осмисля класическите и новите теории и концепции, да конструира изследователски апарат, да провежда емпирично изследване, да прави аргументирани изводи и да обосновава предложения за подобрене на съществуващата практика.

Това ми дава основание за положително заключение, че дисертационният труд съответства на изискванията на ЗНСЗ, поради което с пълна убеденост предлагам на уважаемото жури да гласува за присъждането на **Олимпия Ведър** исканата образователна и научна степен “**доктор**”.

София, 23.03.2015 г.

РЕЦЕНЗЕНТ: доц. д-р Л. Борисова