

## РЕЦЕНЗИЯ

**От:** проф. д-р Радостина Телериг Бакърджиева, професор в секция „Икономика на фирмата” в Институт за икономически изследвания към БАН

**Относно:** дисертационен труд за присъждане на научна и образователна степен „Доктор” по професионално направление 3.7. Администрация и управление, научна специалност „Социално управление”

**Автор на дисертационния труд:** Златина Маринова Михайлова

**Тема на дисертационния труд:** Организационните ценности като управленски инструмент в организациите

**Основание за представяне на рецензията:** Участие в състав на Научно жури по защита на дисертационен труд съгласно Заповед РД-38-276/24.06.2021 г. на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски”

### Информация за дисертанта

Златина Маринова Михайлова има богата и динамична творческа и професионална биография. Тя е завършила Бакалавър - Стопанско управление в СУ „Св. Климент Охридски” /2001/, след което последователно Магистратура – Организационно управление /2003/, Управление на човешките ресурси /2005/ и Педагогика /2019/. Била е редовен докторант в СУ „Св. Климент Охридски” за периода 2017-2020 г.

Професионалната ѝ ангажираност е многостранна, но винаги насочена към човешките ресурси и тяхното управление. Златина Михайлова е Управител на ЗИВО ЕООД , чиято сфера на дейност е в областта на управление на хората с фокус върху организационните дейности. Участвала е в редица международни конференции и проекти, а така също и обучения в страната и чужбина. Има сертификат за специалист по УЧР от българската асоциация за управление на хора. Владее английски език. Притежава разнообразни професионални и дигитални умения.

### Структура и съдържание на дисертационния труд

Дисертационният труд „Организационните ценности като управленски инструмент в организациите” има обем 207 стр., включително 23 фигури, 25 таблици и 8 приложения . Цитирани са 215 литературни източника, от които 75 % на латиница и 25 % на български език. По темата са представени 5 публикации, чрез които са изпълнени изискванията на Правилника към Закона за развитие на академичния състав.

Дисертационният труд „Организационните ценности като управленски инструмент в организациите” има класическа структура - две симетрични по обем глави, увод, заключение, приноси, информационни източници и приложения.

Формулираната тема на докторския труд е изключително актуална и недокрай осветлена в научната литература. Тя се отличава с високо ниво на интердисциплинарност и предполага прилагане на знания от различни научни направления - мениджмънт, организационно поведение, социално управление, статистика, иконометрия.

Целта на дисертационния труд е формулирана коректно- разкриване на ключовите фактори, които влияят върху управлението чрез организационни ценности. /с.10/

Дисертантът си поставя две конкретни задачи - разработване на теоретичен модел за оценка на въздействието на петте основни фактора върху управлението чрез организационни ценности и разработването/ апробирането на инструмент за оценка на степента на релационна обвързаност между основни фактори, които се проявяват като драйвъри на управлението чрез организационни ценности - степен на познаване на организационните ценности, принадлежност към организацията, готовност за управление чрез организационни ценности / ОЦ/, ангажираност на мениджърите, ролеви модел.

Идентифицирани са 5 хипотези, четирите от които се доказват в реалната икономическа действителност в резултат от емпирично изследване. /с.10-11/

Изследователската теза, представена в 1 глава и проверена във 2 глава въз основа на първично изследване, цели да разкрие директното въздействие на познаването на организационните ценности, принадлежността към организацията, ангажираността и ролевия модел в процеса на интегриране на организационните ценности на работното място.

Обектът и предметът на дисертационния труд са коректно формулирани. / с.12/

Използван е богат изследователски инструментариум - анкета, интервюта, анализ на първични документи, изследване на фокус групи.

Първа глава с обем 93 страници е теоретична /14-107 с./ С цел извеждане на работна дефиниция е представена конструкция от 5 части, целта на които е обобщаване от страна на автора на първичната икономическа литература в направление култура, организационна култура като ядро на културата с нейните специфични компоненти, функции и динамика /39-41 с./ Направен е паралел между ценности и организационни ценности / 41 с./ Представена е водещата роля на мениджърите / с.55/ Разкрит е моделът на изследването /105-107 с./

Обект на изследване в тази глава приоритетно е организационната култура чрез анализиране на схващанията на водещи автори /15-23 с./ Систематизирани са основните подходи към анализа на организационната култура – макро- и микро подход, проблемен, съдържателен, функционален. Правилно организационната култура е дефинирана като soft инструмент на въздействие. Формулираната работна дефиниция / с. 31/ е от изключително значение за емпиричното изследване. Отделено е внимание на голямото значение на транспонирането на организационната култура до всички служители.

Дискутирани са основните елементи на организационната култура чрез система на субординация между оценка-ценност и ценностна система . /с.33-34/. Разкрити са основните

функции на организационната култура / с.39/. С изключително внимание е направен паралел между ценности и организационни ценности като базисни ориентири / с.41-48/.

Задълбочено е изследвана ролята на мениджърите при идентифицирането на организационните ценности / управленски подход . / с.55/. Формулиран е ролевият модел на управление / с.88/. Показано е еволюционното развитие на управленческите подходи от 1920- 21 век. /с.92/

Във втора глава, която допринася изключително много за комплексната положителна оценка на дисертационния труд е представена комплексната методология, която е използвана, както и са очертани системните резултати от емпиричното изследване. В самостоятелни панели са обособени резултатите от дескриптивния и регресионния анализ / 127- 155 с./.

Тук са представени и приложените изследователски инструменти - въпросник-анкета, разработен въз основа на фирмени документи на финансова организация, систематизиран в 4 основни панела. /с.109/, интервю и фокус-групи. Подробно е представена изследваната извадка, която е с разбивка по няколко критерия. / с.111/ Отделено е място на методите на валидиране / с.113/, валидирането на индекси / с.114/ и използваните методи на статистически анализ.

Най-голяма е ценността на т. 2.2 от втора глава - анализ на резултатите от емпиричното изследване. Тук проличава практическата компетентност на Златина Михайлова самостоятелно да систематизира и анализира нагласата на мениджърите да имплементират ОЦ като ядро на организационната култура в управленската практика на съответната организация.

Представена е йерархична субординация на индексите, изразяващи основните фактори в резултат от дескриптивен анализ, а в резултат от регресионен анализ са направени реални оценки на основните регресионните зависимости. / с. 129- 140/.

## **Оценка на научно – приложните приноси**

Рецензентът приема следните приноси:

### **А. Идентифициране и оценка на научно-изследователските приноси**

1. Систематизация на литературни източници по темата с цел разкриване на основните школи и научни концепции в областта на организационните ценности като драйвър за модерно управление на организациите, израз на което са сравнителните таблици на автори и дефиниции / с.27/ и схематични формати /33, 34, 48 49, 51, 54, 56, 60-61, 92 с./ / Първа глава/. Табличният формат на представяне на съотношението „Споделяй - Спомагай – Стреми се” допринася изключително за визуалното представяне на директните взаимодействия, което подпомага теоретичните заключения / с.83-84/

Систематизация на резултати от емпирични изследвания по темата, проведени през последните години от авторитетни научни колективи / Втора глава/ / с. 62-72, 81-83/

2. Разработване на самостоятелна методология за оценка на факторите, които въздействат върху управлението на организациите чрез организационни ценности.

3. Идентифициране на клиентите като ключови заинтересовани страни на организацията / с.93/ и на мениджърите като двигатели на прилагането на организационни ценности в управлението.

## **Б. Идентифициране и оценка на приложните приноси**

1. Представена е комплексна оценка на основните фактори, които въздействат върху прилагането на ОЦ като лост за управление в организациите в резултат на дескриптивен и регресионен анализ.

2. Направени са наблюдения и оценка на нагласата на мениджъри с различна степен на йерархия при прилагането на ОЦ с цел генериране на висока заинтересованост от служителите, удовлетвореност на клиентите и високи резултати в конкретна финансова организация.

## **Критични бележки и препоръки**

1. В дисертационния труд някои западни автори са цитирани на латиница, а в други - на кирилица. Преди официална публикация този проблем трябва да бъде изчистен и в целия текст да се установи единно правило – например, западните автори да бъдат цитирани на латиница всички без изключение.

2. Заключение е доста редуцирано. В него по-комплексно биха могли да бъдат изведени научни и практически аргументи, потвърждаващи/ отричащи заложените в увода хипотези.

3. Научните и приложни приноси в докторския труд са безспорни, но би могло да се прецизират в по-задълбочен формат на представяне.

**Препоръчва се** дисертационният труд „Организационните ценности като управленски инструмент в организациите” да бъде публикуван под формата на монография с цел публично легитимиране на научните постижения на докторанта и оповестяване на изследователските резултати.

Препоръчва се и публикация на английски език в списание с висок импакт фактор с цел оповестяване на научните резултати пред международната и национална научна общност.

## **Въпроси към докторанта**

1. В резултат от емпиричното изследване комплексно са разкрити обективни релации между използването на ОЦ и управлението на конкретна анонимна финансова организация. Кои фактори могат да бъдат определени като специфични, конкретно за наблюдаваната организация и кои като универсални, които са в сила да всяка организация без значение на

сектора, броя заети и финансовите резултати. До каква степен дефинираните изводи са приложими в малките и средни предприятия?

2. Кое е общото и различното между организационна и корпоративна култура?

3. Възможно ли е да бъде представена базисна дефиниция на понятието „ролеви модел” и да се очертаят основните му характеристики.

### **Заклучение**

Въпреки бележките и коментарите, безспорно е представен комплексно завършен систематизиран изследователски труд, в който е постигнато високо ниво на синергия между теоретични концепции и емпирично изследване чрез богат набор от инструменти. Формулираните научни резултати са обществено значими както за икономическата теория, така и за реалната фирмена практика.

Въз основа на изложените аргументи като рецензент считам, че предложеният от Златина Маринова Михайлова дисертационен труд „Организационните ценности като управленски инструмент в организациите” представлява напълно завършено теоретико-методологическо и научно-приложно изследване, което комплексно отговаря на изискванията и критериите на чл. 64 от Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени.

Настоящата рецензия дава положителна оценка на представения докторски труд и публично оповестява положителния вот при гласуването за присъждане на образователна и научна степен Доктор на Златина Маринова Михайлова.

Адмирации към високо квалифицираното научно ръководство и качествената експертиза на научния състав от Стопански факултет.

03.08. 2021

София

Проф. д-р Радостина Телериг Бакърджиева