

РЕЦЕНЗИЯ

От: проф. д.ик.н. Желю Дечев Владимиров, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, научна специалност 3.7. „Администрация и управление“

Относно: научните трудове на гл. ас. д-р Иванка Георгиева Михайлова, представени за участие в конкурс за заемане на академична длъжност „доцент“ по ПН 3.7 „Администрация и управление“ (Основи на управлението, Организационно поведение, Управление на организационните конфликти – на български, френски и английски език), обявен от Стопанския факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“, ДВ, бр. 103/10.12.2021 г.

Основание за рецензията: заповед на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“, РД-38-95/07.02.2022 г.

1. Кратко представяне на кандидата

Иванка Георгиева Михайлова е завършила бакалавърска и магистърска степен по Стопанско управление в Стопанския факултет на СУ „Св. Климент Охридски“ съответно през 1998 г. и 1999 г. През 2018 г. защитава докторска дисертация на тема „Управленски стратегии за справяне с организационни конфликти“ в същия университет. От 2000 г. до 2010 г. е хоноруван преподавател в Стопанския факултет на СУ по дисциплините „Организационно поведение“ и „Управление на човешките ресурси“. Работила е и като счетоводител две години в „Трейд енд Билдинг“ ООД от 2004 г. до 2006 г. От 2010 г. до 2019 г. е асистент към катедра „Стопанско управление“ на Стопанския факултет на СУ, а от 2019 г. и досега е главен асистент в същата катедра.

Чете лекции по дисциплините: „Основи на управлението“; „Управление на организационните конфликти“, „Екологичен мениджмънт“, „Организационно-управленски модели за качество и организационно съвършенство“ и „Писане на магистърска теза“, както и води семинарни занятия по дисциплините: „Основи на управлението“ (на български, английски и френски език) и „Екологичен мениджмънт“. Има висока натовареност с учебни занятия – 419 часа, приравнени към упражненията през учебната 2016/2017 г.; 466 часа през 2017/2018 г.; 454 часа през 2018/2019 г.; близо 544 часа през 2019/2020 г.; и 347 часа през 2020/2021 г.

Тя е администратор на магистърска програма „Бизнес администрация – развитие на човешките ресурси“, от 2020 г. е научен секретар на катедра „Стопанско управление“, а от 2021 г. е член на екипа на Кариерния център на Стопанския факултет на СУ. За периода 2011-2021 г. е била ръководител на 68 дипломни работи, а от 2017 г. досега е била академичен наставник на задължителна учебна практика на 183 студенти. Участвала е в девет научно-изследователски проекта, на един от които като ръководител и в 18 национални и международни конференции. Член е на БАУХ чрез корпоративното членство на Стопанския факултет. Владее свободно английски и френски, а така също ползва самостоятелно руски и италиански езици.

2. Обща характеристика на трудовете на кандидата

Иванка Михайлова е автор на 33 публикации на български и английски език, като в конкурса участва със 16 от тях. Тези публикации включват две самостоятелни монографии, едната от които е на базата на защитен дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“; две статии, от които едната в съавторство, публикувани в издания, индексирани в Web of Science; 11 статии и доклади, публикувани

в нереферирани списания с научно рецензиране и в редактирани колективни томове; и една самостоятелна студия в Годишника на СУ, Стопански факултет, включен в Националния референтен списък на съвременни български научни издания с научно рецензиране. Пет от статиите са самостоятелни на английски език, публикувани в списание *Knowledge International Journal*; а един от докладите на български език също е самостоятелен. Останалите пет статии и доклади са в съавторство. Всички статии и доклади в български научни издания са в такива, които са включени в Националния референтен списък на съвременни български научни издания с научно рецензиране.

Общият обем от страниците на приложените публикации е 485, от които самостоятелните авторски страници са 439 и 30 от тях на английски език, а общите страници в съавторство – 46. От приложената справка се вижда, че кандидатът има общо 8 цитирания, от които 2 са в публикации на английски език и 2 са в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация.

Представените за участие в конкурса публикации не повтарят тези за придобиване на образователна и научна степен „доктор”. С тези трудове кандидатът отговаря на минималните национални изисквания по чл. 2б от ЗРАСРБ за ПН 3.7 „Администрация и управление“. Доколкото съм запознат с областите на изследване на гл. ас. д-р Михайлова, в представените за конкурса публикации не се открива плагиатство.

Научните публикации на кандидата могат да се групират в следните тематични области: (1) *Управление на организационните конфликти* (№№: 1, 2, 4, 13, 14, 16 – на български език и №№ 5, 6, 7, 9, 10 – на английски език); (2) *Управление на организациите* (№№ 3, 4, 11, 13, 14 – на български език) и (3) *Организационно поведение* (№№ 8, 12 – на български език и № 15 – на английски език).

(1) *Управление на организационните конфликти* (монография, книга на базата на защитен дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“; статии №№: 4, 13, 14, 16 – на български език и №№ 5, 6, 7, 9, 10 – на английски език).

Тази проблематика формира ядрото на научните интереси на кандидата, затова ще се спра по-подробно на нея. Темата е актуална, доколкото конфликтите в организациите са неизбежни и тяхното пренебрегване създава риск за доброто им функциониране.

Преди да се ангажира с по-задълбочено изследване на конфликтите в организациите от гледната точка на мениджъри и служители, авторът има три изследвания относно специфичните конфликти в организационните мрежи от сътрудничащи си организации и клъстерите (публикации №№ 4, 13 и 14). Основните видове конфликти в бизнес-мрежите и начините им за решаване са разкрити в публикация №4. Показано е, че проблемът за конфликтите в организационните мрежи не се познава добре (№13). Като главна причина за конфликтите е идентифицирана управленската слабост на управляващите клъстера, което води до нарушаване на доверието между организациите в тези клъстери в България (№ 14).

Основните измерения на темата за организационните конфликти са разгърнати в книгата на кандидата на базата на защитен дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ – „*Управленски стратегии за намеса в конфликти между служители*“ (2021). На основата на качествено (интервюта с 12 ръководители от различни управленски нива) и количествено изследване (чрез стандартизиран въпросник) сред 300 ръководители на различни организации авторът е разкрил предпочитаните управленски стратегии за намеса на ръководителите като неформална трета страна в конфликти между служители.

Получените резултати са интерпретирани в рамките на основните теории и модели за обяснение на организационните конфликти. Направени са изводите, че значителна част от изследваните ръководители възприемат конфликтите предимно като отрицателно

явление; повечето ръководители *не разпознават* вида на конфликта; *не познават* етапите в динамиката на конфликта; *не показват знания* за стратегии за намеса. Най-често използваната стратегия за намеса е медиация, следвана от автократично решение и пренебрегване. Представени са оригинални емпирични данни относно зависимостта между честотата на използване на различни стратегии и нагласите към конфликтите и някои основни демографски характеристики на респондентите.

Монографията на кандидата „*Конфликти на работното място: анализ от гледната точка на служителите*“ (2021) логично *надгражда* предишни изследвания върху организационните конфликти с разкриване на мнението на служителите. Данните са получени посредством онлайн въпросник от 708 респонденти. Обхватът и естеството на конфликтите в организациите са изследвани от гледна точка на тяхната честота, нива на проявление, причини, отрицателни и положителни резултати и емоционално въздействие върху служителите. Междупличностните конфликти са анализирани в зависимост от честотата на тяхното възникване, отделяното време за справяне с конфликтите, другият участник в конфликта, причините, поведението на участниците в конфликта и действията на служителите в отговор на конфликта. Допълнително са изследвани нивото на подкрепа за разрешаване на конфликтите, степента на разрешаване, удовлетвореността от разрешаването на конфликта, ролята на ръководителите в управлението на конфликтите на работното място и обучението по управление на конфликти. Получените резултати разкриват една панорамна картина на конфликтите в изследваните организации с конкретни данни, повечето от които са визуализирани във фигури.

От тях става ясно, че конфликтите са характерни за изследваните организации, но не са толкова чести в българските условия. Тези конфликти имат двойствена природа, доколкото водят както до негативни, така и до позитивни резултати. Подобни са данните и за междупличностните конфликти, в които самите служители са били участници. Изведено е, че пандемията от COVID-19 не е оказала съществено въздействие върху общото ниво на конфликтност в организациите. Удовлетвореността от разрешаването на конфликтите сред респондентите не е висока, а управлението на конфликти се отчита като важна част от управлението на организациите.

На основата на тези и други по-конкретни резултати са направени и съответните препоръки за минимизиране на възможностите за възникването на конфликти, а така също и за развиване на умения на служителите за справяне с подобни конфликти.

Голяма част от тези резултати са апробирани в други публикации на кандидата като статии и доклади на конференции. Така например, в статия № 5 е анализиран двойственият характер на конфликтите – не само като деструктивни, но и като конструктивни. Положителните ефекти от конфликтите се отнасят до намирането на ново решение на организационен проблем, подобряване на служебните отношения и дори появата на иновации. Влиянието на пандемията от COVID-19 върху възникването на конфликти в български организации е предмет на изследване в статия № 6. Доказано е, че нивото на конфликтност не е повишено поради разпространената работа от вкъщи и отсъствието на непосредствен контрол върху служителите. Публикация № 7 разкрива, че в малка част от изследваните организации в страната ни има процедура за разрешаване на конфликти, като в това отношение има значими разлики между големите и по-малките по размер организации. В три статии е демонстрирана необходимостта от обучението на ръководителите за справяне с конфликти. Разкрити са както известни пропуски в знанията на ръководителите за конфликтите, така и значими разлики между тях в зависимост от някои демографски и организационни характеристики (№9 и №10). Изведено е, че голяма част от изследваните организации не предоставят обучение по управление на конфликти

на ръководителите и като основен източник на познанията им за конфликтите е техният опит (№16).

(2) *Управление на организациите* (№№ 3, 4, 11, 13, 14 – на български език).

Проблематиката за организационните конфликти е изследвана от кандидата в тясна връзка с по-общите проблеми на управлението. Така например публикация №14 очертава политиката в страната ни по отношение на клъстерите и тяхното актуално състояние към момента на изследването. Разкрити са основните характеристики на клъстерите от гледна точка на тяхната структура, дейност и управление. Темата за клъстерите като средство за повишаване на иновативността и конкурентоспособността на българските фирми е анализирана в статия № 3. Особено внимание в нея е отделено на ролята на държавната подкрепа за създаването и развитието на клъстерите. Преглед на теоретичните подходи към сътрудничеството между организациите в мрежи, както и на ползите и проблемите, свързани с това сътрудничество, е направен в статия № 4. Неразпознаването на конфликтите в клъстерите е изведено като следствие от самата слаба активност на клъстерите. Когато тези клъстери не притежават ясно формулирана стратегия, цели и измерители за тяхното постигане, логично е да няма и конфликтни процеси в тях (№13).

Предмет на изследване в публикация № 11 са десет водещи инструмента за управление на бизнеса и тяхното интегриране в учебното съдържание на управленски и икономически дисциплини. Въз основа на техния анализ са демонстрирани възможности за засилване на междупредметните връзки в преподаването на тези дисциплини.

(3) *Организационно поведение* (№№ 8, 12 – на български език и № 15 – на английски език).

Някои основни теми от организационното поведение са проучвани от кандидата в съавторство с други учени. На базата на 1385 изследвани лица е показан съвкупен мотивационен профил за България (№ 8). Този профил се основава на допускането, че висок мотивационен потенциал се съдържа във факторите, които се смятат за важни, въпреки че равнището на удовлетвореност от състоянието на тези фактори е ниско. Обратното допускане за факторите, които не са „важни“, но са съчетани с високо ниво на удовлетвореност, свидетелства за нисък мотивационен потенциал. Динамиката в отношението към 14 трудови ценности в български организации за периода 1995-2014 г. като средство за очертаване на мотивационните нагласи на изследваните служители е представена в публикация № 12. Публикация № 15 разкрива влиянието на ценностите на предприемачите върху иновативното поведение на извадка от 200 български организации. Според получените резултати, някои ценности на предприемачите и мениджърите са значимо свързани с иновативното поведение на организацията, а така също високата степен на съответствие между организационните и трудовите ценности на служителите е свързана с иновативното поведение.

3. Конкретна значимост на приносите за науката и практиката

Прегледът на представените за конкурса трудове на гл. ас. д-р Иванка Михайлова разкрива, че това са авторски изследвания, които отговарят на научните стандарти. На основата на получените резултати кандидатът е формулирал осем приноса с теоретичен характер и пет практико-приложни приноси, които са нейно лично постижение.

Сред по-важните приноси могат да се посочат тези, които са свързани с проблематиката на организационните конфликти: (1) Систематизиране на основни понятия и теоретични концепции за управлението на конфликтите в организациите; (2) Разработен и апробиран собствен инструментариум за изследване на стратегии за намеса

на ръководители в конфликти между служители, както и изведени основни типове поведения на ръководителите за решаване на такива конфликти; (3) Разработен и апробиран собствен инструментариум за изследване на междуличностни конфликти в български организации; (4) Извеждане на необходимостта от създаването на процедури за управление на организационните конфликти, както и на програми за обучение на мениджърите в управление на конфликти; (5) Получените от изследванията на кандидата резултати могат да бъдат полезни за избора на адекватни подходи за разрешаването на конфликти и разработването на учебни програми по управление на конфликтите в организациите.

4. Критични бележки, препоръки и въпроси

Нямам конкретни бележки към трудовете, представени от кандидата, но имам две препоръки. Първата препоръка се отнася до това, че повечето данни от изследванията на кандидата, които са ценни сами по себе си, са обработени главно с едномерни и двумерни разпределения. В същото време тези данни дават възможност за по-сложна обработка с факторен, клъстерен анализ или с множествена регресия, които биха показали не само взаимовръзки, но и влияния. В този смисъл препоръката ми към кандидата е да обърне повече внимание на тези възможности.

Втората препоръка се отнася до по-интензивно публикуване в списания с импакт фактор или импакт ранг, за каквито списания кандидатът вече е показал капацитет.

5. Заключение

Представените публикации на кандидата свидетелстват за задълбочено познаване на проблемите, свързани с конфликтите в организациите, както от гледната точка на мениджърите, така и от гледната точка на служителите. Тази проблематика е актуална, което се вижда и от мненията на анкетиранияте ръководители и служители. Направен е подробен и задълбочен преглед на съвременната българска и чуждестранна литература, с който авторът допринася за трансфер на знания в тази област. Кандидатът демонстрира много добро познаване на теоретичните и практически проблеми и коректност при позоваването на използваните публикации. Проведени са самостоятелно големи по обем емпирични проучвания, които разкриват добри умения за събиране и обработка на данни, обобщаване на резултатите и извеждане на значими изводи. Получените резултати допринасят съществено за разбирането на значимостта на конфликтите и тяхното управление, за подобряване обучението на ръководителите в тази област и добавят стойност към съществуващото знание. Голяма част от тези резултати ще се превърнат в учебно съдържание на водените от д-р Михайлова курсове със студентите.

С представените в конкурса трудове и с активната си научна, преподавателска и учебно-административна дейност гл. ас. д-р Иванка Михайлова се очертава като сериозен и перспективен изследовател и преподавател.

Всичко това ми дава основание да препоръчам на уважаемото научно жури да присъди на гл. ас. д-р Иванка Михайлова академичната длъжност „доцент” по ПН 3.7 „Администрация и управление“ (Основи на управлението, Организационно поведение, Управление на организационните конфликти – на български, френски и английски език) в Стопанския факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“.

04.03.2022 г.
София

Проф. д.ик.н. Желю Владимир