

# **РЕЦЕНЗИЯ**

по конкурс за заемане на академична длъжност „доцент“  
в професионално направление 3.2 Психология (Трудова психология), за  
нуждите на Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Философски  
факултет, обявен в ДВ бр. 30 от 15.04.2022 г. и на интернет страницата на  
Софийския университет „Св. Климент Охридски“

## **Рецензент:**

**Валери Стоилов Стоянов**

Професор по професионално направление 3.2. Психология,  
доктор на науките

**Варна \* 2022**

## 1. Общо представяне на получените материали по конкурса

Конкурсът за заемане на академичната длъжност „доцент” в професионално направление 3.2 Психология (Трудова психология), е за нуждите на Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Философски факултет. Обявен е в ДВ бр. 30 от 15.04.2022 г. и на интернет страницата на Софийския университет „Св. Климент Охридски“

Рецензията е възложена по решение на Научното жури, определено със Заповед на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“ от 16.05.2022 г.

**Единствен кандидат** по конкурса е гл. ас. д-р Вихра Георгиева Найденова от СУ „Св. Климент Охридски“. Подадените документи отговарят на основните изисквания на Закона за развитие на академичния състав в Република България, Правилника за приложението му и Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в СУ „Св. Климент Охридски“.

Д-р Вихра Георгиева Найденова предлага 27 броя научни трудове за рецензиране във връзка с конкурса, както следва:

1. **Монография – 1 бр.:** Найденова В. (2022). Ангажираност и обучение на служителите. Хората в организациите – потенциал, развитие и принос, изд. Изток-Запад, София (Рецензенти проф. д.пс.н. Снежана Илиева; проф. д.пс.н. Ирина Зиновиева; проф. д-р Маргарита Атанасова; Научен редактор проф. д.пс.н. Людмил Георгиев. ISBN 978-619-01-1056-9 (375 страници).
2. **Учебно помагало – 1 бр. в съавторство:** Найденова, В., Джамджиева, М, Стаевска, В. (съст.) (2008): Качествени методи в социалните науки. Въведение. Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, София. Публикувана и онлайн в сайта на СУ. ISBN 978-954-07-2646-5.
3. **Доклади и статии на български език, публикувани в издания от референтния списък на НАЦИД – 23 бр.,** от които 10 самостоятелни, а останалите 13 в съавторство.
4. **Публикации в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация – 6 бр. в съавторство.**
5. **Статии и доклади, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове, на английски език – 2 бр. (1 в съавторство и 1 самостоятелно).**

Представена е справка за забелязаните цитирания, както и изискуемите документи за участие в конкурса.

Предложените за рецензиране научни трудове са извън трудовете, посочени в автореферата на дисертацията за присъждане на образователната и научна степен „доктор” и се приемат за рецензиране.

С представените за участие в конкурса научни трудове, придобитата ОНС „доктор” и забелязаните цитирания, гл. ас. д-р Вихра Георгиева Найденова отговаря на минималните национални изисквания за заемане на академичната длъжност „доцент”, област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално

направление 3.2. Психология, съгласно Приложение към чл. 1а, ал. 1 на Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България (Ново - ДВ, бр. 56 от 2018 г., в сила от 06.07.2018 г.) - Минимални национални изисквания към научната, преподавателската и/или художественотворческата или спортната дейност на кандидатите за придобиване на научна степен и за заемане на академичните длъжности „главен асистент“, „доцент“ и „професор“ по област 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.2. Психология.

## **2. Данни за кандидата**

Гл. ас. д-р Вихра Найденова е възпитаник на СУ „Св. Климент Охридски“, където придобива през 2003 г. ОКС „Магистър“ по професионално направление „Психология“, с две специализации - клинична и консултативна психология и трудова и организационна психология. През 2008 г. придобива и ОНС „доктор“ по психология в университета в Бийлефелд, Германия. Темата на дисертационния труд е: „Стрес и здраве при източноевропейски емигранти в Германия“. Заемала е различни експертни и ръководни позиции в областта на управление на човешките ресурси, организационното развитие, обучението и развитие, подбора и оценката на персонала. През периода 2007-2015 г. работи като хонорован асистент в СУ „Св. Климент Охридски“ и като експерт по научни проекти. От 2015 г. заема академичната длъжност „главен асистент“ в същия университет. Член е на Дружеството на психолозите в България.

Образователният профил и натрупаният професионален опит от гл. ас. д-р Вихра Найденова, като експерт от практиката по управление на човешките ресурси, организационното развитие, обучението, развитието, подбора и оценката на персонала и в системата на висшето образование като преподавател и експерт по проекти, са съзвучни с изискванията за заемане на академичната длъжност „доцент“ по професионално направление 3.2. Психология (Трудова психология), съгласно чл. 53, ал. (1), т. 1 и т. 2 от Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и чл.105 от Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в СУ „Св. Климент Охридски“.

## **3.Обща характеристика и оценка на научната продукция на кандидата**

Научните интереси на гл. ас. д-р Вихра Найденова са в хармония с трансформацията в съвременната психология, насочена към търсенето на детерминантите на психичното благополучие и оптималното функциониране на човека, както и развитието на личностния му потенциал чрез социалната (в т.ч. организационната) среда.

Научните трудове са посветени на значими и актуални проблеми от областта на трудовата, организационната психология и психологията на здравето.

Фокусът на емпиричните търсения е ангажираността на служителите в организацията. Задълбочено е изследвана ролята на организационни фактори за създаване на по-интензивна ангажираност на служителите, като обучението и развитието на

служителите, социалните взаимоотношения в екипите, значимостта на работата, обратната връзка от ръководителите и др. Убедително са изяснени взаимовръзките между ангажираността и трудовото изпълнение, ангажираността в работата и здравното поведение, управлението и развитието на талантите в организациите. Специфичен акцент в моделите за изследвания е влиянието на процеса на въвеждане на новите служители в организацията, обучението им и ценността на менторството за формиране и развитие на ангажираността в работата.

Съществена част от научните търсения на д-р Вихра Найденова са свързани с проблемите на психичния стрес, психичното благополучие, ролята на социалната подкрепа като ресурс идващ от другите в социалната среда, както и взаимовръзките между психичния стрес и здравното поведение, качеството на живот, психичното благополучие и здравното поведение при студенти.

Хабилитационният труд, с който гл. ас. д-р Вихра Найденова кандидатства по конкурса е: Найденова В. (2022). Ангажираност и обучение на служителите. Хората в организациите – потенциал, развитие и принос, изд. Изток-Запад, София (Рецензенти проф. д.пс.н. Снежана Илиева; проф. д.пс.н. Ирина Зиновиева; проф. д-р Маргарита Атанасова; Научен редактор: проф. д.пс.н. Людмил Георгиев. ISBN 978-619-01-1056-9 (375 страници).

Монографията безспорно е посветена на актуален за трудовата и организационната психология проблем, който към момента слабо е представен в научните трудове на експертите у нас. Динамиката на организационните процеси и на външната за организациите среда предполага перманентни и системни решения свързани с оптималното функциониране и мотивацията на служителите, с цел управление на трудовото им представяне и гарантиране на ефективността и ефикасността на организациите. От тази гледна точка ангажираността на служителите се явява ключова за трудовото представяне на служителите, а разкриването на организационните фактори, които я обуславят - предмет на научни търсения и приложни решения.

В структурно отношение монографията се състои от въведение, три глави, приложения, препоръки и бъдещи търсения, заключение и литература. Текстът е разгърнат на 375 страници.

Във въведението на монографията, като основна цел е заявено, да се „...изследват, представят, систематизират същностните характеристики на ангажираността на служителите и най-важните фактори, които я обуславят.“ (с. 12)

В първата глава на монографията се прави обзор на теоретични модели за изясняване на същността на ангажираността. Критично са анализирани водещите концепции за ангажираността, в които се определя като психично състояние, или като нагласа, или като поведенчески комплекс, както и като личностна черта. Представянето на научните модели на конструкта се съчетава от автора на монографията с представяне на

разбирането за ангажираността на експерти от практиката, които формират корпоративните политики за подобряване на индивидуалното и груповото представяне в труда. Обосновано и логично са представени психологически и поведенчески индикатори на ангажираността, както и това как влияе на бизнес резултатите и развитието на компаниите. Анализирани са взаимовръзките между развитието на лидерството и ангажираността, както и значението на личностните и организационните фактори, които влияят върху ангажираността на служителите.

Във втора глава „Ангажираността в контекста на развитие на човешките ресурси“, ролята на управлението на човешките ресурси в организацията за поддържането и развитието на ангажираността, е представена основателно като ключова. В тази връзка са анализирани взаимовръзките на ангажираността с различни аспекти на управлението на човешките ресурси. Сред акцентите в анализите са влиянието върху ангажираността на подбора, въвеждане в работата, учене и развитие на служителите, практиките по обогатяване на ролята, стратегическото управление на талантите, управлението на трудовото представяне, обратната връзка, оценяването на постиженията на служителите и кариерното им развитие.

Особено място в анализите заема проблемът за въвеждането на новите служители в работата – проблем, който рядко намира място в научните търсения на експертите по организационна и трудова психология. Убедително е показано, че от характера на въвеждането в компанията зависи и интензивността на ангажирането на служителите, а в перспектива и задържането на персонала. Особено внимание е отделено на ученето в компанията и на развитието на талантите, в контекста на проблема за ангажираността.

Направен е сполучлив анализ и са представени възможностите на метода „Център за оценка“, както за подбор и прогноза за кариерно развитие на служителите, така и за създаване на навременни и пълноценни програми за обучение и развитие на талантите в организацията.

В третата глава на монографията се представя постановката и резултатите от собствено емпирично изследване за факторите, които влияят върху ангажираността в български културен контекст. Изследвани са над 520 лица - служители в пет организации в България от финансовия сектор и от сектора на информационните технологии, както и от една държавна организация.

Моделът на изследването логически стъпва на направените анализи в първите две глави, като основната цел е да се разкрият фактори, които влияят в специфичния български културен контекст върху ангажираността на служителите.

Намирам модела за адекватен на целта, както и избрания изследователски инструментариум. За измерване на ангажираността е използван въпросникът на Шофели и Бекър, в който ангажираността е операционализирана в три субскали: отдаденост, погълнатост и енергия/ентузиазъм.

За измерване на основните мотивационни фактори в организационна среда е използван авторски въпросник „Значимост, смисленост, мотивационни фактори в работата“. Състои се от двадесет и два айтема, като се базира на теорията за четирите основни човешки движещи сили на Лоурънс и Нория. Чрез факторен анализ авторът на монографията извлича четири латентни фактора - „Намиране на значение и смисленост в работата“; „Власт и влияние“; „Социални взаимоотношения и формиране на връзки“ и фактор „Учене, творчество, защита и идеи“.

За измерване на удовлетвореността от работата е използван въпросникът, разработен от проф. Снежана Илиева и състоящ се от 19 твърдения, които изследват равнището на удовлетвореност от работата като цяло и от различни нейни аспекти.

Всички скали показват добра вътрешна съгласуваност и възможност резултатите от изследването да се анализират. Емпиричната информация е надлежно статистически обработена и задълбочено анализирана. Използван е богат набор от статистически методи: дескриптивна статистика; оценка на вътрешната съгласуваност на скали чрез Алфата на Кронбах; корелационен анализ, дисперсионен анализ; регресионен анализ, факторен анализ.

Анализирани са различията в ангажираността и удовлетвореността от работата по индивидуално-демографски характеристики и в зависимост от типа на организацията. Чрез стъпкова регресия са извлечени най-съществените мотиватори, които имат отношение към общата ангажираност на служителите. Предикторът с най-съществено влияние върху общата ангажираност в работата е „Значимост и смисленост в работата“. По-слабо, но значимо влияние показват предикторите „Социални взаимоотношения и формиране на връзки в работата“, както и „Учене, развитие и новаторство“. Моделът има добри обяснителни способности.

Цитираните находки показват богатите възможности на мениджмънта в организациите за поддържане на висока интензивност на общата ангажираност на служителите. Намирането на смисъл и значимост в работата могат да бъдат подсилени от стратегическото ръководство на организацията чрез комуникиране на мисията и визията на организацията, както и на приноса ѝ към обществото. Преките мениджъри могат да сторят това, чрез системна обратна връзка за приноса на всеки един от служителите за резултатите на организацията и екипа. Във фокуса на мениджмънта следва перманентно да са взаимоотношенията в работните групи и следва да се поддържа „прозрачна“ система за обучение, квалификация и кариерно развитие на персонала.

Монографията е написана на професионално издържан език, при това достъпен и лесен за четене от по-широки кръгове заинтересовани лица.

Съчетаването на научни концепции по проблема с „погледа“ на специалисти от практиката прави монографията много информативна и интересна не само за научните среди и специалистите по управление на човешките ресурси, но и за мениджърите от

различни области на бизнеса, за студенти и за всички, които имат интерес към тези проблеми.

*Монографията на д-р Вихра Найденова е цялостен и завършен научен труд по трудова и организационна психология, посветен на конкретен, актуален проблем, обстойно и систематично анализиран на основата и на собствено емпирично изследване, с ярка и логически обоснована авторова позиция. Налице са значими теоретични и практико-приложни приноси.*

В част от останалите публикации на д-р Вихра Найденова се анализират проблеми корелиращи с представените в хабилитационния труд. Публикациите са разработени акуратно, логично, със силно авторово присъствие и са публикувани в издания от националния референтен списък на научните издания и в реферирани в световни бази от данни с научна информация.

В друга група от публикации са проверени редица хипотези за крос-културни различия при студенти свързани с възприетия стрес, психичния стрес и здравното поведение в университетска среда, социалната подкрепа, качеството на живот и психичното благополучие при студенти и емигранти.

Прави впечатление широкото ангажиране на д-р Вихра Найденова в колективи за изследване по различни теми, както с колеги от България, така и от чужбина. Това е атестат за разпознаваемостта ѝ като задълбочен и стойностен изследовател в областта на психологията, а значимият брой цитирания в списания реферирани в световни бази от данни с научна информация, само допълва това впечатление.

Научната продукция на гл. ас. д-р Вихра Георгиева Найденова, с която участва в конкурса за заемане на академичната длъжност „доцент”, отговаря на изискванията за представяне на научни трудове и има принос за трансфериране на съвременните научни и научно-приложни постижения в областта на трудовата и организационната психология и тяхното преподаване във висшето училище и в рамките на следдипломната квалификация на експерти по организационно развитие и управление на човешките ресурси.

#### **4. Обобщено представяне на научните и научно-приложните приноси на кандидата**

Приносите в научните трудове на д-р Вихра Найденова могат най-общо да бъдат систематизирани, като формулиране на идеи, концепции и подходи в значима за трудовата и организационната психология сфера на приложение на постиженията ѝ – управлението на човешките ресурси в организациите. Така на фрагментираното знание за редица проблеми, в т.ч. и на проблема за ангажираността на служителите, се придава по-ясна системност и ясни приложни перспективи.

В по-конкретен вид научните и научно-приложните приноси на гл. ас. д-р Вихра Найденова се свеждат до следното:

1. Логично и аргументирано е анализирана същността на феномена „ангажираност на служителите“. Направени са сполучливи и издържани диференциални анализи за съдържателната страна на конструкти като „ангажираност на служителите“, „удовлетвореност от труда“ и „привързаност към организацията“.

2. Очертани са основните фактори, които влияят върху ангажираността в организационна среда. Анализирано е влиянието на ангажираността в работата върху трудовото представяне на служителите в организацията и ефективността и ефикасността на организацията.

3. Убедително е очертана ролята на специфичната грижа на специалистите по управление на човешките ресурси и мениджърите от различните йерархични нива в организацията за въвеждане на служителите в организационната среда, за тяхната организационна социализация и последващото им обучение и стимулиране на личностното и кариерно развитие, за поддържане на интензивна ангажираност в работата.

4. Разкрити за български културен контекст, чрез собствено емпирично изследване, са основните фактори, които влияят върху ангажираността на служителите в организацията, като особено важни са смислеността и значимостта на работата, социалните взаимоотношения в работната среда и възможността за учене, за развитие и зачитане на индивидуалния потенциал и кариерното развитие.

5. Адаптирани и стандартизирани за български културни условия са редица методики, както и са създадени авторски методики за психологично измерване, свързани с: възприетия стрес; здравното поведение; психичното благополучие; качеството на живот; социалната подкрепа; мотивацията и поведението на индивида в организационна среда, обратната връзка в организационна среда, мотиваторите в работата, ангажираността на служителите.

6. Емпирично са проверени редица хипотези и са очертани крос-културни различия, които са свързани с психичния стрес и здравното поведение в университетска среда, социалната подкрепа, качеството на живот и психичното благополучие при студенти.

*Към момента нямам сведения и не съм констатирал плагиатство от гл.ас. д-р Вихра Найденова.*

## **5. Характеристика и оценка на учебно-педагогическата дейност на кандидата**

Трудно ми е да дам оценка за преподавателската дейност на гл. ас. д-р Вихра Найденова поради факта, че работим в различни висши училища. Познавам я от представянето ѝ на различни научни форуми и впечатленията ми са за ерудиран и задълбочен изследовател.

Представената по конкурса научна продукция показва, че д-р Вихра Найденова много активно провежда емпирични изследвания в полето на трудовата и организационната психология, а това е предпоставка за трансфер на научно знание в

процеса на преподаване на студентите и в различните форми за следдипломна квалификация. В такъв смисъл смятам, че може да бъде много полезен преподавател, като води самостоятелни курсове в тематичното поле на трудовата и организационната психология.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Като имам предвид гореизложеното в рецензията, правя следните изводи за кандидатурата на гл. ас. д-р Вихра Георгиева Найденова за заемане на академичната длъжност „доцент“:

1. Отговаря на минималните национални изисквания за заемане на академичната длъжност „доцент“, област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.2. Психология, съгласно Приложение към чл. 1а, ал. 1 на Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България.

2. Има натрупан професионален опит като преподавател, изследовател и експерт от практиката в областта на трудовата и организационната психология в съответствие с изискванията на Закона за развитието на академичния състав в Република България за заемане на академичната длъжност „доцент“ и Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в СУ „Св. Климент Охридски“.

3. Предлага за рецензиране научна продукция със значими научни и практико-приложни приноси.

4. Работи успешно в екипи с изследователи по различни научни проекти както с учени у нас, така и с такива от чужбина, като определено е разпознаваем учен в областта на психологията не само у нас, но и зад граница.

Всичко това ми дава основание за **положителна** оценка за кандидатурата на гл. ас. д-р Вихра Георгиева Найденова за заемане на академичната длъжност „доцент“.

В тази връзка препоръчам на Научното жури да предложи по реда определен в СУ „Св. Климент Охридски“, гл. ас. д-р Вихра Георгиева Найденова да бъде избрана за заемане на академичната длъжност „доцент“ по професионално направление 3.2. Психология (Трудова психология).

12.07.2022 г.

гр. Варна

Рецензент:

проф. д.н. Валери Стоянов