

# **СТАНОВИЩЕ**

от проф. Валери Стоилов Стоянов, доктор по психология, кат.  
„Психология”, Юридически факултет на Варненски свободен университет  
„Черноризец Храбър”

относно дисертационен труд на тема:

**„ ПОДХОДИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ЗА  
ФОРМИРАНЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННО ГРАЖДАНСКО  
ПОВЕДЕНИЕ”**

**ЗА ПРИСЪЖДАНЕ НА  
ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН „ДОКТОР“**

**ПРОФЕСИОНАЛНО НАПРАВЛЕНИЕ  
3.2. ПСИХОЛОГИЯ  
(ТРУДОВА ПСИХОЛОГИЯ)**

**НА**

**БИЛЯНА ЦВЕТАНОВА АЛЕКСАНДРОВА**

Дисертационният труд на Биляна Александрова е посветен на интересна, актуална и малко разработвана в наши условия тема. Все още у нас има малко изследователски материал посветен на проблема за организационното гражданско поведение. Научното изследване по темата започва активно през 80-те години на ХХ в., като в началото се говори за индивидуално поведение, което не е директно или експлицитно разпознаваемо от формалната организационна система за възнаграждения, но което в крайна сметка повишава ефективното функциониране на организацията. Поставя се акцент върху това, че такова поведение не е задължително изискване произлизащо от конкретната роля и длъжностна характеристика, както и от трудово-правните взаимоотношения между служителя и организацията. То е доброволен акт и започва да се

обозначава от изследователите като организационно гражданско поведение.

В същността си гражданското поведение може да се прояви като: лоялност към конкретната компания; лична инициатива и активно участие в различни дейности; помагачо и алтруистично поведение, насочено към другите; граждански добродетели и т.н. Резултатите от такъв тип поведение в по-голямата си степен са положителни за организацията и са свързани с повишаване на ефективността – индивидуалната и груповата, подобряване на работната атмосфера, представянето и т.н., но могат да имат и отрицателен ефект, свързан най-вече с отклоняване от изпълняването на работните задължения.

Тази кратка характеристика на явлението показва неговата изключителна актуалност и значимост от гледна точка на целта на дисертационния труд. Докторантът основателно и логично интегрира темата за гражданското поведение, отнесено към ефективността от функционирането на организациите и за управлението на човешките ресурси. Резултатите от управлението на човешките ресурси могат да бъдат провокиране на просоциално поведение и гражданска активност от служителите, т.е на организационно гражданско поведение. Изясняването на подробностите във взаимовръзките между различните аспекти от управлението на човешките ресурси и организационното гражданско поведение на служителите обогатяват възможностите за работа с хората в организациите. Чрез провокиране на организационно гражданско поведение се подпомага адекватното използване на потенциала на служителите и се създават предпоставки за оптималното им функциониране, подобрява се ефективността от функционирането на организациите като цяло.

Още в увода на дисертационния труд, докторантът сполучливо обвързва проблемите на управлението на човешките ресурси с организационното гражданско поведение и очертава добре какво предстои да се направи в научното изследване, за да се интегрира проблемът за организационното гражданско поведение в цялостната система за ефективно управление на съвременните организации.

*В структурно отношение* дисертационният труд се състои от въведение, четири глави, обобщение, заключение, библиография и приложения, разгърнати на 243 страници компютърна разпечатка. Използвани са 249 литературни източници, от които 30 на кирилица, а останалите на латиница. Литературни източници са актуални, голяма част от които са от последните десет години.

Дисертационният труд има оптимална структура и обемни части. По-голямата част е постановката на собственото изследване, описанието на методологическия инструментариум, процедурата на провеждането на изследването и анализ на резултатите от изследването.

Първите две глави са теоретични по същността си. Всяка от тях завършва с логично и задълбочено обобщение, концентрирано около проблема за взаимовръзката между управлението на човешките ресурси, организационното гражданско поведение и ефективността от функционирането на организацията.

В тази връзка логичен е изводът, че независимо какъв подход за управление на системата си от човешки ресурси ще избере една организация, тя трябва да има предвид динамичността и постоянното усъвършенстване и развитие на тази система. Всеки етап от съществуването на организацията се характеризира със специфични особености, вътрешни и външни фактори, които предопределят посоката за развитие и успеха ѝ.

Човешкият капитал е не само основата, но и движещата сила на успеха и утвърждаването на всяка организация и затова от начина по който той е управляван, зависи и крайният резултат. Различните форми на организационно гражданско поведение се свързват положително с трудовото представяне и разпределението на възнагражденията и негативно с намеренията за напускане, отсъствията по различен повод от работа и реалното текучество. На организационно ниво формите на гражданско поведение са положително свързани с различни измерители за организационната ефективност, като продуктивност, възвръщаемост и др.

Важни за настоящото изследване са и задълбочените анализи на двете основни линии на изследване на организационното гражданско поведение: първо, като алтруистичен и просоциален акт, насочен в помощ на другите – колегите, клиентите, външните контрагенти и в подкрепа на имиджа на организацията, или второ, като „активен граждански синдром“, който обхваща три взаимосвързани категории граждански отговорности - подчинение, лоялност и участие.

Подробно са изяснени и различните фактори, които детерминират проявлението на организационното гражданско поведение, като индивидуалните различия, организационните структурни характеристики, лидерският стил, организационната култура, системите за възнаграждения, признанието, цялостната система за управление на човешките ресурси и др.

*Теоретичната част на дисертационния труд е разработена с разбиране на проблематиката и е показана способност за критична оценка на съществуващите обяснителни модели и йерархията на понятията, от които са изградени. Текстът е четивен, построен логично и критично и насочва към възможните емпирични проверки и приложни аспекти на анализирани теоретични модели. Всяка глава завършва с ясно формулирани изводи. Литературните източници са ползвани коректно.*

В трета глава е представено емпирично изследване за установяване на влиянието на различните подходи в управлението на човешките ресурси за формирането на организационно гражданско поведение. Представено е описание на изследователската методология – дизайн на емпиричното изследване, целта, задачите и хипотезите, извадката и процедурата за събиране на данни, използваните методики, както и подходите за обработка и анализ на данните. В четвърта глава е представен анализ на резултатите от емпиричното изследване.

*Като цяло емпиричното изследване е прецизно планирано и проведено, а емпиричната информация качествено обработена и анализирана, като са използвани адекватни статистически филтри – дескриптивна статистика, корелационен анализ, дисперсионен анализ, t-критерий на Стюдънт, факторен анализ, оценка на вътрешна консистентност на скали чрез алфата на Кронбах. Моделът на собственото за докторанта изследване логически произхожда от анализите в теоретичната част на дисертационния труд. Изследвана е достатъчно голяма извадка от служители – 359 лица.*

Особено впечатление прави сериозната проверка на факторната структура и вътрешната консистентност на използваните три въпросници - за оценка на подходите в управлението на човешките ресурси, оценка на практиките за управление на човешките ресурси и за организационно гражданско поведение.

Получени са значими научни и научно-приложни приноси и е обогатено психологическото познание, особено за взаимовръзките между подходите и практиките в управлението на човешките ресурси и организационното гражданско поведение в българската организационна действителност.

*Оценявам дизайнът на емпиричното изследване като оптимален за целта на изследването и проверката на заложените хипотези, а анализите на собственото изследване като задълбочени, адекватни и отнесени към заложените хипотези.*

*Цялостно планирането на емпиричното изследване, провеждането му и анализите на получената информация, са свидетелство за високата изследователска култура на докторанта.*

*Резултатите от дисертационното изследване са достояние на заинтересованата публика, като са публикувани у нас и чужбина в сборници с научни доклади от конференции и конгреси.*

Авторефератът отразява изцяло съдържанието на дисертационния труд.

Разглеждам като *приносни моменти* следните постижения на докторанта:

- Задълбоченият и критичен анализ на същността на управлението на човешките ресурси, организационното гражданско поведение и влиянието

му върху функционирането на групите в организациите и организациите като цяло, както и ролята, която може да играе управлението на човешките ресурси за мотивиране на гражданско поведение сред служителите;

- Адаптирането за български условия на три въпросници - за оценка на подходите в управлението на човешките ресурси, оценка на практиките за управление на човешките ресурси и за организационно гражданско поведение;

- Собственото за докторанта емпирично изследване, чрез което са идентифицирани различни индивидуални и организационни фактори, с което се допълва знанието за изследваните феномени и се създават предпоставки находките да се използват в практиката на мениджмънта на организациите за мотивиране на служителите. В тази връзка особено ценен е изводът, че изграждането на доверие между служителите и организацията е ключово за успешните взаимоотношения и създаването на дългосрочно партньорство, както и че управленските стилове и ценности и системите за подбор на служителите и оценката на изпълнението им са най-силно влияещите фактори върху организационното гражданско поведение – участие, подчинение, алтруизъм, лоялност и общо съгласие. Затова организациите трябва много внимателно да подбират и изграждат своите ръководители, да създават цялостната си бизнес стратегия и да поставят основен акцент върху справедливото и стимулиращо оценяване на представянето, което да мотивира служителите да добавят стойност към всеки създаден продукт или предоставена услуга.

*Като цяло резултатите от изследването са сериозна база от знания, които активно могат да се използват от психолози и непсихолози за специфични цели по управлението на човешките ресурси, организационното консултиране, обучението на ръководителите от различни нива, обучението на студенти по психология и управление.*

### **Заклучение**

**Представената дисертация е цялостно, логично построено и актуално изследване с монографичен характер, в значима област на психологическото познание. Научните приноси са от теоретичен и приложно-практичен характер. Това ми дава основание да дам положителна оценка и да препоръчам на уважаемите членове на научното жури, да гласуват за присъждане на образователната и научна степен „доктор” на БИЛЯНА ЦВЕТАНОВА АЛЕКСАНДРОВА**

30.12.2017 г.  
Гр. Варна

Разработил становището:

Проф. д-р Валери Стоянов