



СТАНОВИЩЕ

От: доц. д-р Десислава Бориславова Серафимова, Икономически университет – Варна, катедра „Управление и администрация“; професионално направление „3.7. Управление и администрация“, научна специалност „Социално управление“

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ в ПН 3.7 „Администрация и управление“

Основание за представяне на становището: участие в състава на научно жури за защита на дисертационен труд съгласно Заповед РД 38-629/30.11.2022 г. на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“

Автор на дисертационния труд: Ирена Борисова Младенова, докторант в Стопански факултет на СУ „Св. Климент Охридски“, ДП „Стопанско управление“

Тема на дисертационния труд: „ОРГАНИЗАЦИОНЕН КАПАЦИТЕТ ЗА ПРОМЯНА, ОРГАНИЗАЦИОННА АДАПТИВНОСТ И ОРГАНИЗАЦИОННИ РЕЗУЛТАТИ“

I. Общо представяне на дисертационния труд

1.1. Предмет

Актуалността на темата и недостатъчно изследваните въпроси в нея са аргументирани много добре, обосновавайки предмета на изследването – факторите, съставляващи организационния капацитет за промяна и взаимовръзката им с адаптивността и организационните резултати. Целта на дисертационния труд е ясно формулирана, конкретизиран е обект на изследването. Формулираните теза и две хипотези са логически обвързани и са представени в два конструирани от автора изследователски модела.

1.2. Обем

Дисертационният труд е в обем 188 страници, от които 23 стр. в приложения. Съдържа увод, две глави, заключение, библиография и приложения.

1.3. Структура

Изложението е представено под формата на монографичен ръкопис, структурният баланс и логическа последователност между частите му са спазени. В първа глава са характеризирани схващанията за организационна промяна, разгледани в контекста на концепцията за организационно развитие, обвързани с ресурсната теория, динамичните способности и организационната амбидекстрия. Специално внимание е отделено на разбиранията за организационен капацитет за промяна и на факторите, които му влияят. Във втора глава е обоснована методологията на изследването и са интерпретирани резултатите от проучване на факторите, влияещи върху капацитета за промяна и връзката им с адаптивността и организационните резултати на български организации. Постигнатите резултати и изводи са описани в последната част на дисертационния труд.

1.4. Литература

Библиографската справка съдържа 174 литературни източника, от които 161 на английски език и 13 на български език.

1.5. Приложения

В 6 приложения се представят анкетни карти на емпиричното проучване и статистически данни, характеризиращи извадката и доказателството на хипотезите.

II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд

2.1. Преценка на актуалността и разработеността на изследвания в дисертацията научен проблем

Степента на изследване на проблема в теоретичен и прагматичен аспект е добре представена и е характеризирана хронологично. Актуалността е представена по безспорен начин. Поставен е фокус върху проучване на инструментите за оценка и измеренията на организационния капацитет за промяна. Изведени са 11 фактора, които съставляват организационния капацитет за промяна и е изследвано влиянието им върху адаптивността и организационните резултати. Разгледана е ролята на адаптивността за справяне на организациите с промените в динамична среда и тя е представена като една от двете групи дейности, съставляващи организационната амбидекстрия.

2.2. Преценка на езика, обема и инструментариума на дисертационния труд

Демонстриран е много добър стил на писане, с правилно подбрана и целенасочено интерпретирана теоретична основа. Обработени са значителни като обем и качество литературни източници, демонстрирана е научна добросъвестност чрез коректно цитиране на чужди схващания. Дисертантът притежава умения да изразява обосновани критични становища по изследваната проблематика. Въз основа на теоретичните си познания и собствен опит формулира проблеми, прави изводи и обобщения по изследваната тема. Използвани са утвърдени научноизследователски подходи и методи, както и подходящи инструменти за събиране на информация и тестване на изследователските хипотези. Приложени са подходящи статистически анализи и информацията от тях е интерпретирана правилно и целенасочено.

Въз основа на това считам, че докторантката успешно демонстрира уменията си да провежда и правилно да представя резултатите от собствено проучване, да прави обобщения и да аргументира практически препоръки.

2.3. Оценка на автореферата

Авторефератът отговаря на изискванията за структура и съдържание, обемът му е 46 страници. Точно представя дисертационния труд в синтезиран вид, както и най-важните резултати от изследването, вкл. постигнатите приноси. В него са посочени 4 публикации, свързани с тематиката на дисертационния труд, разработени самостоятелно.

III. Научни и приложни приноси на дисертационния труд

Приемам изведените от докторанта приноси. Според личната ми преценка, предложеният авторски инструмент за оценка на капацитета за промяна, може да се оцени като най-значим научноприложен принос. Бих открила също ползата от проведеното авторско изследване, очертаващо моментна картина на нивото на организационния капацитет за промяна сред български организации с различен секторен

и демографски профил. С голяма практическа стойност са идентифицираните най-важни фактори, влияещи върху адаптивността и върху организационните резултати, както и формулираните насоки за развитие на организационния капацитет за промяна.

IV. Бележки и въпроси към докторанта

Към съдържанието, както и към техническото оформление и представяне на дисертационния труд, не бих могла да отправя съществени критични бележки. Прави впечатление обаче, че в списъка с литература от общо 174 източника, само 13 са на български език (като 2 от тях представят данни на МФ и НСИ). Разработката би спечелила, ако се обхванат проучванията на повече български учени, чрез което изследването на организационния капацитет за промяна сред български организации би било по-пълно и задълбочено.

С оглед на защитата имам следните **въпроси**:

1. На стр.139 се твърди, че „амбидекстрия може да бъде постигната при създаване на контекст, който насърчава индивидите да правят собствени преценки по отношение разпределение на времето си между противоречащи си задачи по синхронизиране и адаптиране“. Коментирайте по-подробно това твърдение и пояснете чрез какви техники може да се постигне създаването на посочения контекст в българските организации?
2. Прави се извод, че „идентифицирането на фактори, които влияят върху организационната амбидекстрия все още е в ранен етап и е необходимо да се разгледат по-задълбочено ендегенните такива“ (стр. 139). Пояснете по-подробно смисъла и значението на „ендегенните фактори“ в тази връзка?

9. Заключение

Въз основа на изложеното по-горе считам, че представеният труд на тема „ОРГАНИЗАЦИОНЕН КАПАЦИТЕТ ЗА ПРОМЯНА, ОРГАНИЗАЦИОННА АДАПТИВНОСТ И ОРГАНИЗАЦИОННИ РЕЗУЛТАТИ“ представлява завършено научно изследване и отговаря на всички законови изисквания и на съответния Правилник на Софийски университет „Св. Климент Охридски“.

Авторът показва умения да провежда самостоятелна изследователска работа на добро теоретично и практическо равнище, като използва традиционни и съвременни научни методи. Предложеният дисертационен труд съдържа научни и научно-приложни приноси.

Изложените аргументи ми дават основание с пълна убеденост да предложа на членовете на уважаемото научно жури да присъди образователната и научна степен „доктор“ на докторанта Ирена Борисова Младенова в област на висше образование: 3.7 Администрация и управление.

25.01.2023 г.
Варна

Подпис:
(доц. д-р Д. Серафимова)