

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д.н. Вяра Красиминова Славянска,

на дисертационен труд за присъждане на научна степен

'доктор на науките'

по професионално направление 3.7 „Администрация и управление“,

докторска програма „Организация и управление извън сферата на

материалното производство”

Автор: д-р Моника Рожичка

Тема: За доверието в лидерството в международен контекст на организационната култура на предприятието. Теоретичен и емпиричен анализ

Участвам в състава на научното жури съгласно заповед на Ректора на ВСУ „Черноризец Храбър” № 659 от 04.10.2024 г.

Актуалност и значимост на проблема

Представеният дисертационен труд е посветен на интересен и важен аспект от управлението на съвременната организация – доверието в лидерството като елемент на организационната култура и фактор за организационна ефективност. В уводната част авторът представя солидна и задълбочена аргументация относно значимостта и актуалността на избраната тема, поставяйки я във връзка с редица идентифицирани „контекстуални изследователски празнини“ поради недостатъчен научно-изследователски интерес към доверието в контекста на предприемачеството, неговото концептуализиране на ниво екип/ институция, симетрията на доверието, значението

на организационната култура във фазата на интеграция по време на чуждестранна експанзия и т.н.

Обект на дисертационния труд е «характеристиката на доверието, разглеждано като една от институционалните ценности, които изграждат организационната култура по време на осъществяването на процеса на лидерство в предприятията», а предмет – «бизнес лидери, особено в технологични компании, като например стартъпи, които са базирани в Полша и се разрастват, главно чрез международна експанзия. Времевият и пространственият обхват е за периода 2022-2023 г., както в Полша, така и в страните от западната култура».

На тази основа д-р Рожичка дефинира като изследователски проблем идентифицирането на ценностите, съставляващи организационната култура на доверие, формирана от ръководителите на предприятието, концептуализирана на ниво организация като цяло. Съответно, формулира като основна цел на изследването «да се разработи концепцията за изграждане на доверие на институционално ниво на организациите, в частност на предприятията, работещи в специфичен контекст, за повишаване на конкурентоспособността и подобряване на ефективността на дейността им». Във връзка с постигането на целта са формулирани осем изследователски задачи.

Д-р Рожичка демонстрира много добра осведоменост и познаване състоянието на проблема, видно от обширната библиографска справка, включваща 665 източника на полски и английски език, релевантни на разглежданата проблематика. А това е предпоставка за достатъчно широкообхватно и задълбочено аналитично изследване.

Изследователската методология позволява постигане на поставената цел и решаване на дефинираните задачи. Тя включва разнообразни качествени и количествени методи, подходящи и приложими в разглежданата проблемна сфера – проучване и синтезиране на литература, резултати от

емпирични или статистически изследвания (включително собствени), анкетиране, интервюиране, статистически методи, като процедура за нормализация при ранговите методи, коефициент алфа на Крипендорф (α), коефициент на Кендал, матрица на взаимното доверие и т.н.

Кратка аналитична характеристика на дисертационния труд

Дисертационният труд е разработен в общ обем от 355 страници, илюстрирани с 36 таблици, 3 фигури и 25 диаграми. В структурно отношение той включва въведение, четири глави, заключение и приложения, които следват логиката на поставената цел и последователността при решаването на дефинираните изследователски задачи.

Въведението представя концептуалната рамка на изследването, която включва всички необходими реквизити – ясно обоснована актуалност и значимост на темата, добре формулирани предмет и обект на изследване, коректно изведени цел и задачи, подробно представена методология и възприети ограничения. Това полага добра основа за провеждане на успешно изследване.

Глава първа „Анализ на лидерството в управлението“ разглежда сложната природа на лидерството през различните исторически епохи и през призмата на различни гледни точки, за да идентифицира различията между понятията мениджър, предприемач и лидер, ролята и функциите на съвременния лидер и най-вече доверието на подчинените като важна характеристика на бизнес лидера.

Глава втора „Концепцията за организационна култура на доверие“ логично е посветена на организационната култура. Тук се представят тенденции, свързани с развитието на технологичната индустрия, с цел подпомагане разбирането на международния контекст, в който функционират предприятията. Т.нар. "Пентаграма на мегатенденциите и тенденциите във

външната среда на предприятията, формиращи значението на глобалната екосистема на доверието" включва съвкупност от избрани технологични, социални, демографски или свързани с устойчивостта детерминанти. Организационната култура се разглежда във връзка с изграждащите я взаимосвързани ценности, разбирани и като съвкупност от качества и характеристики, влияещи върху управленския стил на лидера. Т.нар. "Каталог на ценностите, съставляващи доверието на институционално ниво в организационната култура на предприятията" внушава идеята за симетрията, т.е. реципрочността на доверието като фактор за развитие на организационната култура.

В глава трета *„Контекст на доверието за предприятия от Полша“* обект на внимание е ниският контекст на доверие към стартъпите в Полша, дължащ се на социалната травма от несигурността, настъпила след трансформацията на системата през 1989 г. Дискутират се възможностите за адаптиране към външните условия чрез изграждане на нови роли.

Глава четвърта *„Моделът на институционалното доверие“* има ключово значение за дисертационния труд. В нея се търси отговор на въпроса за значението и начините за изграждане на доверие от гл. т. на лидерите на технологични предприятия, като например стартиращи предприятия. Потвърждава се основната хипотеза, че "Доверието, и по-специално основаната на ценности организационна култура на доверие, е от голямо значение за ръководителите на технологични предприятия", посредством две спомагателни работни изследователски хипотези - "Съществува йерархия от ценности, която съставлява организационната култура на доверие между екипите от служители и особено в предприятието" и "Лидерите, които използват по-малко ефективни стилове на управление, увеличават продажбите и печалбите, при условие че в същото време съществува взаимно доверие между лидерите и служителите". Изводите от емпиричното

изследване са в основата на разработения концептуален Модел на институционално доверие в предприятие в глобалната екосистема.

Заключението обобщава постигнатите резултати от гл. т. на потвърждаването на формулираните хипотези, постигането на поставената изследователска цел и изпълнението на дефинираните задачи.

Приноси

В автореферата д-р Рожичка е систематизирала приносите, които счита, че има в теоретичен и практико-приложен аспект. Приемам ги като значими и отговарящи на реалните резултати в изследователската ѝ работа, с препоръки да се фокусират и синтезират до най-съществените ѝ постижения.

Основните моменти в дисертационния труд са намерили публичност чрез 12 научни разработки (включително монография, 3 статии в научни списания, индексирани в световноизвестни бази данни, 7 публикации в нереферирани списания с научно рецензиране или редактирани колективни томове и 1 глава в колективна монография), които са достатъчно представителни, за да ги огласят пред академичната общност и заинтересованите кръгове от практиката.

Убедена съм, че проведеното дисертационно изследване е изцяло лично дело на д-р Рожичка, съответно формулираните приноси, получените и публикувани резултати са нейна лична заслуга.

Автореферат

Авторефератът е подготвен според изискванията и достоверно възпроизвежда съдържанието на труда в синтезиран вид. Разработен е в обем от 66 страници и включва пет части, отнасящи се до общата характеристика, структурата, съдържанието, приносите и публикациите по дисертационния труд.

Бележки и препоръки

Нямам съществени забележки към съдържанието и структурата на дисертационния труд, но все пак е препоръчително:

1. Да се представят изводи и обобщения след всяка глава, което би допринесло за по-ясното логическо обвързване между поставените изследователски задачи и съдържанието на параграфите;
2. Да се балансира обема на отделните структурни части - например, голяма част от четвърта глава има изцяло теоретичен характер и би могла успешно да се впише в първа глава.

Заклучение

Дисертационният труд има характер на завършено научно изследване, посветено на важен изследователски проблем и предоставящо достатъчно основания за висока оценка. Съдържащите се в него научни и приложни резултати отговарят на изискванията на ЗРАСРБ, Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и Правилника на ВСУ „Черноризец Храбър“, което ми дава основания да предложа на уважаемото научно жури да присъди научната степен '**доктор на науките**' на Моника Рожичка в професионално направление 3.7 „Администрация и управление“, докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство”.

13.11.2024 г.

Рецензент:

/Проф.д.н. Вяра Славянска/