

## СТАНОВИЩЕ

От проф. Тодорка Игнатова Костадинова, д.и., професор в ПН 3.7 „Администрация и управление” във Факултет по обществено здравеопазване, директор “Акредитация, качество и проектна дейност“ в Медицински университет – Варна, ул. „Марин Дринов“ 55, Варна 9002, тел. 052 677 089, мобилен тел.: 0889588408, e-mail: [kostadinova@mu-varna.bg](mailto:kostadinova@mu-varna.bg)

---

член на научно жури съгласно Заповед № 659/04.10.2024 г. на Ректора на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър”.

Относно: конкурс за заемане на академична длъжност „доктор на науките“ в професионално направление 3.7 Администрация и управление по специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство“.

Автор на дисертационния труд: Моника Рожичка (Monika Różycka)

Тема на дисертационния труд: „За доверието в лидерството в международен контекст на организационната култура на предприятието. Теоретичен и емпиричен анализ“ (*Of trust in leadership in the international context of enterprise organizational culture*).

### **I. Обща характеристика и актуалност на темата на дисертационния труд**

Представеният ми за разглеждане и становище дисертационен труд съдържа общо 355 страници (формат А4, шрифт Times New Roman 14), и се състои от увод, четири глави, заключение, списък на литературата и шест приложения. Съдържанието на всяка глава е разделено на отделни параграфи. Основният текст съдържа 36 таблици, 3 фигури и 25 диаграми. Списъкът на справочната литература се състои от 665 заглавия (300 книги, 279 нормативни документа, 86 интернет източника) на английски и полски език.

## **Актуалност на темата**

Още в увода на дисертацията д-р Рожичка (Monika Różycka) изяснява необходимостта от провеждане на проучване по темата, тъй като досегашните изследвания за доверието не включват предприемачеството и неговите особености в тази сфера, а се изтъкват предимно несигурността и риска на преден план. На лице са малък брой академични изследвания по спецификата на доверието, като ключов ресурс за стартиране на бизнес. В същото време, високото ниво на общо социално доверие се приема за източник на успех, а доверието към лидерите на стартиращи фирми е важна ценност, която осигурява достъп до иновативни ресурси.

**Обект на дисертацията** е характеризиранието на доверието, разглеждано като една от институционалните ценности, които съставляват организационната култура при осъществяването на процеса на лидерство в предприятията.

**Предмет на дисертацията** са бизнес лидерите, особено в технологични компании като стартиращи компании, които са базирани в Полша и се разрастват. Времевият хоризонт е 2022-2023 г. в Полша и в страните със западна култура.

В дисертацията са формулирани една основна хипотеза и две спомагателни хипотези. Основната хипотеза е: „Доверието, и по-специално базираната на ценности организационна култура на доверие, е от голямо значение за лидерите на технологичните компании“. Тя се допълва от двете спомагателни хипотези за работните проучвания:

- „Съществува йерархия от ценности, която съставлява организационната култура на доверие между екипи от служители и особено в предприятието“, и

- „Лидерите, които използват по-малко ефективни стилове на управление, увеличават продажбите и печалбите, при условие че има взаимно доверие между лидери и служители едновременно“.

**Основната цел** на дисертацията е да се развие концепцията за изграждане на доверие на институционално ниво на организациите, по-специално

предприятията, работещи в специфичен контекст, за повишаване на конкурентоспособността и подобряване на ефективността на техните операции.

За изпълнение на тази цел са поставени осем конкретни задачи и са определени ограниченията на изследването.

**Методологията** на изследването включва качествени и количествени методи, които гарантират получаване на валидни резултати. Изследванията са проведени чрез анкетиране и интервюта в МСП – ИТ, ИСТ, НТ индустрията, с текущо развитие на международните структури или осъществяването на чуждестранна експанзия през последните 2-5 години, включително добра конкурентна позиция и успех в пазарните отношения.

В **първа глава**, озаглавена „**Анализ на лидерството в управлението**“, е направен преглед за идентифициране на произхода, на първичните източници за лидерство и власт, чрез прилагане на триадичната конвенция, идентифицирана като биологично-екзистенциално измерение, принудителна и предоставена власт, чиито елементи не са противоречиви, или взаимно изключващи се, а взаимно допълващи се и преплетени. Направен е критичен преглед на избрани дефиниции за лидерство в литературата, което показва, че то може да бъде концептуализирано от много различни гледни точки. Оценявам авторския принос на Моника Рожичка (Monika Różycka) при анализиране на концепциите за мениджър, предприемач и лидер. Нещо повече – тя предлага определение за бизнес лидер, което се фокусира върху приоритизирането на нуждите на подчинените, взема предвид ролята на взаимното доверие, способността за привеждане на теорията в конкретни действия, и основани на доверие отношения със заинтересованите страни. Много полезни и ценни са описанията на парадигми, модели и стилове по отношение на лидерството, както и обобщенията и изводите в края на всяка глава.

Във **втора глава**, озаглавена „**Концепцията за организационна култура на доверие в международен контекст**“, се разглеждат външни фактори за технологичните компании, които се стремят към чуждестранна експанзия в западните страни. Направена е характеристика на мега трендове и тенденции за раз-

витието на технологичната индустрия, описани са еволюцията и начините за дефиниране на организационната култура, голямото разнообразие и разширени подходи за нейното разбиране. Авторът се съсредоточава върху ценностите, които я съставят. Представен е критичен преглед на литературата, относно голямото разнообразие в разбирането на подходите и идеите за доверие, като се посочва, че стойността на доверието в науката за управление се крие в реалните действия, при условие, че те са искрени и не са симулирани. Авторът показва каталог от десет ценности, които съставят доверието на институционално ниво в организационната култура на предприятията: самоувереност, компетентност (способност), почтеност, достоверност (надеждност), комуникация, сътрудничество, добронамереност, справедливост, лоялност, автентичност. В предложената концепция се отчитат основополагащите ценности и се изтъква значението на реципрочността на доверието в потенциала за развитие на организационната култура. Това обогатява настоящите подходи за институционално изграждане на доверие в организациите.

**В трета глава, озаглавена „Контекст на доверието в предприятия от Полша“** са анализирани причините за ниско доверие в Полша, където се намират централите на компаниите. Те са обект на емпиричното изследване. Направен е сравнителен анализ с международни проучвания по темата за доверието, обсъдени са основните дефиниции за стартиращи фирми, и е избрана дефиниция за стартиране като специфична форма на организация в контекста на технологичното предприемачество.

**Четвърта глава** представя резултатите от емпиричното изследване. Изведени са аргументи относно избора на методи за изследване и са показани техните предимства и недостатъци. Д-р Моника Рожичка (Monika Różycka) дава добри аргументи, че качествено проучване е много подходящо за изследване на доверието, тъй като позволява контекстуализация и откриване на нови концепции, които не са били предварително формулирани и характеризирани. Тази част от дисертацията завършва с резултатите от проучването и представя кон-

цепция за модел на институционално доверие в предприятието в глобалната екосистема, която е идентифицирана с акронима MITrust.

Оценявам високо приложението на процесния подход при изграждането на модела, тъй като той е динамичен и може да се адаптира към различни екосистеми.

**Заключението** на дисертацията обобщава ясно получените резултати, доказаните хипотези и приносни моменти. Представени са и възможности за изследователска работа, включително разширяване на анализа в изследваната област и на други индустрии, в страни от други континенти и в други културни среди.

## **II. Приноси на научните изследвания за развитието на научното знание**

Разработеният дисертационен труд на Моника Рожичка (Monika Różycka) съдържа теоретични обобщения, анализ на резултатите от авторското проучване, изводи и препоръки на организационно и международно ниво относно лидерството и доверието.

Приемам приносите, посочени в автореферата както следва:

### **Научни и научно-приложни приноси на кандидата**

Въз основа на теоретичните и емпиричните изследвания на автора е подчертано значението на доверието, разглеждано в специфичния контекст на технологичните стартиращи предприятия в международен план.

Теоретичните знания са обогатени чрез включването на доверието в идентифицирани, специфични и уникални контексти: външни - идентифициране на мегатенденции и характеристики на външната среда, и вътрешни - механизми и модели, които изграждат организационната култура на доверие.

Постигнато е запълване на теоретичната празнина и обогатяване на теоретичните знания, като се предоставя научна информация в областта на доверието в лидерството в предприятията от гледна точка на формирането на организационната култура по време на тяхното разрастване, което подкрепено от емпирични изследвания. Формулирано е собствено определение за доверие, лидер,

лидерство и организационна култура, което допринася за изграждането на нов „Модел на институционалното доверие“ в изследваната област.

Конструирана и предложена е оригинална концепция на MITrust (Модел на институционално доверие), основана на процесния подход, в който се подчертава институционалното измерение на формите и проявите на доверие, чието съдържание и поток на всеки етап оформят отношенията и засягат не само индивидите, но и екипите.

### **Научно-приложни приноси**

Установена е йерархията на идентифицираните елементи, съставляващи организационната култура на доверие: интегритет, компетентност, комуникация, сътрудничество и надеждност, като пет ключови ценности, отговорни за организационната култура на доверие в компанията.

Дисертационният труд допринася за диагностицирането на доверието чрез качествени методи, което допълва знанията от интервютата и организиране на информацията, получена за доверието.

Дисертационният труд идентифицира, характеризира и обобщава актуални мегатенденции и пазарни тенденции, предоставяйки практически знания на лидерите, оформяйки реалността на сектора на технологичните компании в международен контекст и формулирайки насоките на развитие в условията на тяхната глобализация.

Определени са конкретни фактори за наличието на социално доверие в Полша, което може да се счита и за принос към предоставянето на практически знания, тъй като ръководителите често не са наясно защо се случват определени действия и механизми.

Изтъкната е важността на практическото значение и логическата последователност на взаимното доверие при използването на различни лидерски стилове, дори и неефективни, за формирането на нивото на продажбите и печалбите, особено когато липсват изследвания, които да разглеждат въпросите за реципрочността и симетрията на доверието.

Установено е значението на взаимното доверие при използване на различни лидерски стилове, дори неефективни, за формирането на нивото на продажбите и печалбите, което е свързано с подобряване на ефективността на тяхното функциониране и успеха на организацията.

Идентифициран е феноменът „синдром на двуличен лидер“, който включва възприятието на служителите за образа на лидера като двусмислен и неетичен „манипулатор“ поради прилагането от страна на лидера на твърде много различни стилове на управление.

Осигурен е принос за практическото познание, формулиращо насоки за развитие, които могат да бъдат използвани в университетското образование.

### **III. Автореферат и публикации по труда**

**Авторефератът** отразява вярно структурата и съдържанието на дисертационния труд и акцентира върху най-важните моменти и изводи от изследването. Във връзка с темата на дисертацията Моника Рожичка (Monika Różyńska) представя необходимия брой и обем научна продукция и цитирания съгласно Закона за академично развитие на академичния състав в Р България (ЗРАСРБ). Съгласно приложената справка са събрани необходимите точки за научната степен „Доктор на науките“ по групи индикатори и тяхното съдържание: Група А, индикатор 1 – 50 т.; Група В, индикатор 2 - 100 т.; Група Д, индикатори от 4 до 10 – 275 т., и индикатори от 11 до 13 – 185 т.

### **IV. Критични бележки и препоръки**

Като критична бележка отбелязвам леки разминавания в заглавието на дисертацията на различните места в документите, което приемам като технически пропуск при превода на български език.

Основните ми препоръки за бъдещата работа на Моника Рожичка (Monika Różyńska) са да разработи съвместни сравнителни проучения по изследваните области с колеги от България и да организира научно-приложни форми за дискусия по въпросите за подготовка на човешките ресурси за дигитализация и ефектите на новите технологии върху развитието на лидерството и доверието.

## **V. Заключение**

Въз основа на съдържателното, структурно и комплексно оценяване на представения дисертационен труд, автореферата и публикациите по него, **давам положителна оценка и предлагам на уважаемите членове на Научното жури да присъдят научна степен „Доктор на науките“** на Моника Рожичка (Monika Różycka) в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, Професионално направление 3.7. “Администрация и управление“, специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство“.

Дата: 11.11.2024 г.

гр. Варна

**Изготвил становището:**

/Проф. Т. Костадинова, д.и./