

СТАНОВИЩЕ

от доцент д-р Камелия Вунова – Нарлева

Висше Военноморско училище „Н. Й. Вапцаров”

професионалното направление 3.7 „Администрация и управление“

относно участие в конкурс за заемане на академичната длъжност „доцент“

на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“

по професионално направление 3.7. „Администрация и управление“

обявен в ДВ N 66, от 6.08.2024 г.

Единствен кандидат в конкурса: гл. ас. д-р Васил Федев Павлов

Настоящото Становище е изготвено на основание на решение на Научно жури, определено със Заповед на Ректора на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“. Кандидатът за академичната степен „доцент“ е депозирал всички изискуеми документи от ЗРАСРБ, ППЗРАСРБ и Правилника на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“ относно процедурата за придобиване на академичната степен „доцент“.

I. Изследователска дейност и резултати

1. Оценка на монографичния труд

Представеният монографичен труд: „Межкултурни различия и организационна ефективност в работен свят 5.0“ е задълбочен в теоретичен аспект научен труд с доказани практически резултати. В структурно отношение, той се състои от въведение, изложение в три глави, заключение и литературни източници. В теоретичен аспект, организационната култура е представена като набор от споделени ценности, убеждения и практики, които формират поведението на членовете на организацията. Изведена е идеята, че успешната интеграция на организационната култура изисква проактивен подход на висшия мениджмънт на организацията. В разглеждания контекст, а именно: „работен свят 5.0“, е идентифицирана от автора възможността за преодоляване на межкултурните различия, като се акцентира на синергията между технологичния и човешкия фактор. В този аспект, темата безспорно е актуална и налага проектирането на организационна среда, която да е в състояние да интегрира иновации и устойчивост – измерители на съвременната ефективност.

В монографичния труд се защитава успешно тезата, че организационната култура в мултикултурен план е сложен и динамичен процес, който изисква изучаване, управление и стратегическо планиране. Доказано е твърдението, че възможността за развитие и поддържане на предприемаческа култура, предоставя „работен свят 5.0“. В изследването се открояват редица приноси аспекти, от които три с особена теоретична и приложна важност:

- Разширена е теоретичната рамка, като е обосновано, че проучването на межкултурните различия може да доведе до разработването на нови теории или модификации на съществуващи такива в областта на комуникацията и организационната ефективност.
- Предложена е оптимизация на управленските практики в мултикултурни организации, включително адаптиране на стратегии за управление на човешките ресурси, които са ориентирани към постигане на организационна ефективност чрез отразяване и съобразяване с културните различия.
- Доказана е необходимостта от развитие на интеркултурни компетенции и подобряване на организационната среда, посредством идентифициране на ценности и практики, които резонират с различните културни групи. Изследването в това направление може да бъде основа за разработване на обучителни програми, които да повишат интеркултурните компетенции на служителите - особено важно условие в контекста на глобализация.

2. Оценка на приносите в останалите приложени публикации

Кандидатът Васил Павлов представя 11 публикации, от които 2 монографии, 1 книга, 2 студии, 6 статии и доклади. Изследванията на автора засягат взаимосвързани въпроси за конфликтите и политиката на управление (вкл. в административния сектор); релациите: „култура – ефективност“, „конфликти – несигурност“, „комуникации – конфликти“. Представените трудове са доказателство за научна компетентност, възможности за провеждане на самостоятелни научни изследвания, както и за успешна работа в екип. Приносните елементи на публикациите се съдържат в следните по-важни направления:

- Обогатено е съществуващото теоретично и приложно знание за деловото общуване и комуникациите. Изучавани са възможностите от страна на

комуникацията в межкултурна среда за преодоляване на организационни бариери и за повишаване на организационната ефективност.

- Анализирани са същностни особености на малките и средни предприятия, както и е доказана ролята на културата за организационното представяне и организационните резултати.
- Изведени и систематизирани са постановки за конфликтите, като е обърнато внимание на важна за съвременния свят променлива - степента на несигурност в средата. В резултат на изследванията, е разработен и апробиран „Концептуален модел за управление на организационни конфликти“ .

3. Цитиране от други автори и становище относно наличие на плагиатство

Кандидатът Васил Павлов представя списък със 17 цитирания, който е съобразен с националните изисквания. Няма основания и съмнения за наличие на неетични авторски пракики.

4. Преподавателска дейност

От 2022 г. Васил Федев Павлов (защитил ОНС „доктор“ на 10.08.2021 г.) е назначен на академичната длъжност главен асистент във Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“ – Филиал Смолян. От тогава, той води занятия по учебни дисциплини по специалности както следва:

- Академична култура;
- Бизнес етика;
- Управление на конфликти в организациите;
- Въведение в предприемачеството;
- Управление на малкия и средния бизнес.

II. Препоръки за бъдещи научни изследвания

Бъдещите изследвания на гл. ас. д-р Васил Павлов могат да бъдат съобразени и усъвършенствани със следните препоръки и критични въпроси от теоретичен и приложен характер:

- С особена важност в практико-приложен аспект е да бъдат проведени бъдещи емпирични изследвания по актуални теми като култура, бизнес модели и конфликти. Факторни анализи и каузални зависимости по тези взаимосвързани теми биха могли да открият ролята на културата за развитие на креативността

и иновациите, както и значението на ръководителя при проектиране на културните елементи.

- Съвременният бизнес свят претърпява дълбока трансформация, обусловена от технологичен напредък (блокчейн, IoT, AI, автоматизация) и променящи се социални, психологически, културни и етични предизвикателства. В разглеждания контекст, синергията между технологични иновации и човешкия фактор изисква както изучаване, планиране и проактивно управление, така и инвестиции в културна и социална компетентност, с цел повишаване на организационната ефективност. Тези показатели биха могли да бъдат „имплементирани“ в последващи изследователски модели и каузални проучвания.
- Считаю, че кандидатът има безспорен потенциал за участие в изследователски вътрешни проекти, както и външни такива на международното научно пространство. По този път, д-р Васил Павлов ще има обективни перспективи да разшири изследванията си в области като управление на проекти, както и по отношение на интеграцията: „култура - проектен мениджмънт“. Приносните моменти по тези теми биха имали силен положителен ефект за развитие както на националните практики, така и за усъвършенстване на международните проектни инициативи и политики.

Заклучение:

Като отчитам изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), Правилника за неговото приложение (ППЗРАСРБ) и Правилника на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“ относно процедурата за придобиване на академичната степен „доцент“ смятам, че монографичният труд на г-н Васил Павлов съдържа авторски, новаторски и значими теоретични и приложни приноси. Качеството на преподавателската и научноизследователската дейност на кандидата, ми дават основание убедено да подкрепя кандидатурата на гл. ас. д-р Васил Федев Павлов за заемане на академична длъжност „доцент“ в професионалното направление 3.7 „Администрация и управление“ на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“.

06 .02. 2025 г.

Варна

Подпис:

(Доцент д-р Камелия Вунова -Нарлева