

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д-р Минко Стоев Хаджийски, ВТУ „Св.Св. Кирил и Методий”
на дисертационния труд на Димитър Митев на тема „Коучингът като
съвременен инструмент в организационната психология“, представен за
придобиване на образователна и научна степен „доктор”, по научна
специалност „3.2. Психология”

Актуалност и значимост на разработвания научен проблем

Организационната психология макар и сравнително ново направление в системата на психологическите науки, постигна значителни успехи в изследването на сложните социалнопсихологически факти, процеси и явления в институционално формираните групи, определяни като организации. Но научното обяснение е само едната част от нейната мисия. Другата не по-малко значима и важна страна е свързана с намирането и прилагането на способности за ефективно управление и развитие, както на организациите, така и на човешкия ресурс. За това в практико-приложен план организационната психология се фокусира към създаване или адаптиране на различни форми на работа в организациите. Това става особено актуално и необходимо в променящите се социално-икономически условия и бизнес отношения. Днес съществуват редица утвърдени обучителни, тренингови и терапевтични модели, за психологическа намеса, както на индивидуално, така и на групово ниво в различните организации. Коучингът, възникнал и се утвърдил в западната организационна култура през втората половина на миналия век е психологически метод, обединяващ концептуалните постановки на организационната психология и съвременните модели на работа в организационна среда. Макар и доказал своята научна и практическа състоятелност и въпреки наличието на достатъчно преводни и наши теоретически разработки, той все още остава недооценен, особено в

практическото му прилагане. Тъкмо в необходимостта от още изследвания по въпроса и оценка на възможностите за по-осезателно присъствие на коучинга в спецификата на нашата организационна и бизнес ситуация, следва да се търси актуалната значимост на изследвания научен проблем.

Дисертационният труд е в обем от 216 страници и съдържа увод, три глави, заключение, списък на използваната литература и приложения. Текстът съдържа 1 таблица и 11 фигури. Списъкът на използваната литература включва 124 източника , от които 76 на кирилица, 45 на латиница. Избoени са и 3 интернет ресурса, като линкове.

Оценка на научно-приложните резултати и приноси на дисертационния труд

Дисертацията на Димитър Митев има следните по-значими приносни резултати и достойнства:

1. На първо място следва да се посочи ориентацията към значим за организационната приложна психология проблем, който макар и засягащ един отделен метод, има потенциал за по-доброто решаване на редица важни за институционалните групи въпроси на функционирането и развитието в съвременните условия и бизнес реалности.
2. Дисертацията е издържана в структурно и съдържателно отношение според определената тема и изследователски намерения.
3. В Уводната част се обосновава актуалната значимост на проблема и досегашното му научно осветляване в чужбина и у нас. Обосновава се авторовото виждане че „ мениджърската ефективност вече е невъзможна без набор от различни подходи към служителите, а управленските стратегии са немислими без

психо-социална работа“. Определя се научния проблем за изследване –коучингът, като съвременен инструмент на организационната психология и неговото възприемане в определени фокус групи. Правилно се определят обекта и предмета на дисертационния труд и се формулират три общи хипотези.

4. Първата глава „Теоретико-методически особености на коучинга като понятие от организационната психология” представлява теоретичен анализ на базата на достъпния за автора кръг литературни източници на понятието „коучинг“. Дават се различни варианти на определения, които допринасят за неговото по-широко разбиране. Убедително се лансира виждането, че коучингът е психологически метод, който се базира на утвърдени в организационната психология концепции и обяснителни теории. Прави се сравнение с други организационнопсихологически прийоми и феномени като мениджърство, лидерство, тренинг и менторство.
5. Втората глава „Инструментът „коучинг“ в организационната психология“ е задълбочаване на социалнопсихологическото и организационно-практическото тълкувание на метода. Съвсем уместно се изхожда от променящата се организационна среда в резултат както на социо-културни, икономически и бизнес причини, така и на човешкия фактор. В този смисъл следва да се отбележи акцентът върху характеристиките на поколението „У“. Същото е представено като най-активното в икономически аспект и неприемащо традиционния организационен стил на ръководство. Психологическата страна на коучинга е показана чрез връзката му с Аз-ови психологически концепции, главно аналитични и хуманистични. Неговата същност се търси в постигане на баланс

между вътрешния свят и външните императиви на средата и организацията.

На тази основа се дискутират ползите от използването на коучинга в контекста на нашата организационна реалност. Отчитайки спецификите на динамичната и несигурна среда, авторът се спира на влиянието му върху мотивацията, ръководството, психическия комфорт и привързаността към организацията. Значително внимание се отделя на обучителните ползи.

Примерите за добри практики представляват не само илюстрация, но и индиректно доказателство за възможностите и ефектите от прилагане на метода.

6. Третата глава „ Постановка на емпиричното изследване“ представлява едно добре организирано и направено изследване с оглед на авторското намерение на отношението към коучинга и необходимостта от неговото по-осезаемо прилагане. Целите и задачите са специфични и конкретни. Обектът на изследване основателно е определен в две групи: специалисти и евентуални потребители. С оглед на спецификата и условията извадката е достатъчна. Формулирани са три изследователски хипотези, различни от общите на дисертацията, адекватни на предмета и верифицируеми с избания инструмент – анкета.
7. Резултатите от изследването са представени, заедно с обсъждане по отделните въпроси на анкетите за двете групи изследвани лица. Анализът на данните е класически, основан на количествени величини в процентни съотношения. Резултатите са онагледени графично. Изводите освен доказването на хипотезите, засягат и важни от изследването резултати. Дадени са и препоръки за използването на коучинга основно за развитието на човешкия ресурс и по специално по отношение на поколението „У“.

8. Заключението обобщава основните резултати от цялостното изследване и дава отговор на потвърждаването на общите хипотези. Утвърждава коучингът като инструмент на организационната психология, в съвременната бизнес среда и нужди на човешкия факто

Приноси

Приносите на дисертацията са определени в теоретичен и практико-приложен план. От тях най-значим може да се посочи сполучливият опит коучингът да бъде представен, като приложен инструмент на организационната психология с възможности за вписване в условията на българската организационна култура.

Бележки

Нямам бележки по представената за публична защита дисертация.

Заключение

Като цяло работата е актуална, значима и издържана в научно отношение. Поставена е на оригинално изследване с практическа приложимост и полза от резултатите. Препоръчвам на Научното жури нейното положително оценяване и присъждане на образователната и научна степен „доктор“.

16.10.2022 г.

В.Търново

ПОДПИС:

/ Минко Хаджийски/