

## Рецензия

От доц. д-р Йоанна Михайлова Недялкова, Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“, катедра „Психология“, член на Научно жури съгласно заповед на ректора на ВСУ „Черноризец Храбър“ № 709 от 18.10.2022г.

**Относно:** представен дисертационен труд на тема „Коучингът като съвременен инструмент в организационната психология“ за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.2 „Психология“, докторска програма „Обща психология“, автор Димитър Ганчев Митев

Настоящата рецензия е изготвена въз основа на представени от докторанта дисертационен труд, автореферат и справка с наукометрични показатели за ОНС „доктор“. Документите показват, Димитър Митев е изпълнил успешно всички предвидени дейности в индивидуалния учебен план за целия срок на докторантурата и е преминал успешно през необходимата процедура за допускане до защита за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ съгласно закона за висшето образование (ЗВО), Закона за развитието на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ) и Правилника за прилагането на Закона за развитието на академичния състав в Република България (ППЗРАСРБ).

### Актуалност на темата

Представеният дисертационен труд на тема „Коучингът като съвременен инструмент в организационната психология“ от Димитър Ганчев Митев се явява актуална проблематика в съвременната психология. В системата ѝ се включват над 30 самостоятелни области и направления, като една от тях е организационната психология, включваща коучингът като дейност, чиято същност е личното наставничество. Става дума за партньорство при което двете страни споделят знания и опит с цел обучаваният да развие своя потенциал и да съумее да постигне целите си успешно. Авторът подчертава, че бързо променящата се в днешно време бизнес среда, изисква промяна на механизмите на функциониране и управление на човешкия ресурс. Коучинг моделът, като явление вече изпитало своята ефективност в съвременните практики, може да се превърне в добре работеща система, прилагана като инструмент в организационната психология. В този смисъл, това е възможност за личностно развитие, взаимно споделяне на опит и мнения за постигане на

добри резултати, както и ефективното използване на ресурсите на организацията.

Всичко това е позволило добрата ориентация на автора в темата, което в комбинация с демонстрираните добра теоретична подготовка и аналитични способности са довели до провеждане на качествено научно изследване. От тук, темата на дисертационния труд на Димитър Митев е актуална и значима в приложно-психологически и практически план.

### **Обща характеристика на дисертационния труд**

Представеният за защита дисертационен труд е задълбочено и аргументирано изследване на актуален и значим проблем от областта на съвременната организационна и трудова психология. Разработената проблематика е изследвана целенасочено и систематично.

Коучингът развива наблюдателност, обогатяват се представите и се придобиват знания. Теоретичните и практико - приложните аспекти на дисертационния труд са свързани с развитието на концептуален подход към проучване на въпроса как икономическата революция води до еволюция на поколенията и влияе на организационното поведение.

Дисертационния труд е в обем от 212 страници и се състои от въведение, три глави, изводи, препоръки и приноси, заключение, списък на използваната литература и приложения. Съдържанието на всяка от главите е разпределено в отделни параграфи.

### **Характеристика и оценка на съдържанието на дисертационния труд**

Структурата на дисертацията е логически изградена и подчинена на цялостното разработване на изследователския проблем на защитата на формулираната авторова теза и произтичащите от нея конкретни изследователски задачи.

Във **въведението** се внася обосновката, че изборът на разработената тема е мотивиран от липсата на всеобхватно изследване на коучинга, което да го анализира в контекста на неговата приложимост като инструмент на организационната психология. Промяната на бизнес средата изисква и промяна механизмите на управление и функциониране на човешкия ресурс. Коучинг моделът, като явление в съвременната организационна среда и вече изпитал своята ефективност в добрите практики може да бъде работеща система прилагана като инструмент на организационната психология.(стр.5) Структурните компоненти на дисертацията са: обект, предмет, цел на изследването, задачи за постигане на целта, хипотеза на изследването.

**В глава първа „Теоретико-методически особености на коучинга като понятие от организационната психология“** е направено теоретично проучване на въпроси свързани с особеностите на коучинга като понятие и значението му за постигане на удовлетвореност в условия на организационна среда. В първи параграф от теоретичната част се изяснява понятийния апарат и се излагат всички кореспондиращи факти, научни и и практически разсъждения. Втори параграф надгражда предишния и показва връзката между коучинга и постигане на успех на индивида в организационна среда. В трети параграф коучингът се разглежда през призмата на неговата съпоставимост с всички произхождащи допирни точки на кореспондиращите с него понятия и дейности. Изведени са работни дефиниции за ефективното използване на коучинг уменията като фокусът е върху сътрудничеството и подпомагането на развитието на хората като участници в този процес. Успешният коуч разбира чувствата и мотивите за извършване на едно или друго действие.

Приведени са доказателства за съществуващата връзка между коучинг и мениджърството, лидерството, менторството и тренинга. На тази основа се аргументира потребността от изследване на практическите двигатели тези връзки да се изследват по-задълбочено.

**Втора глава „Инструментът „коучинг“ в организационната психология“** е разделена на три тематични параграфа, които са фокусирани върху социалните, психологически, икономически и културни предпоставки, които доказват ефективността на коучинга като модел не само в теоретичен план, но и на организационно равнище. Доказва се необходимостта от разработване на системата „коучинг“. В първи параграф авторът разглежда т.нар. милениали или поколението Y, чието поведение е интересно и даващо предпоставки от психологическа гледна точка да се предполага, че системата коучинг е ефективна за повишаване на мотивацията и личностното им развитие. Много представители на това поколение доказват, че то е креативно и се възползва от новите технологии, за да създаде и развие уникални продукти и услуги - плод на своята креативност.(стр.100) Втори параграф изследва ползата от разработване на системата коучинг в развитието на българската организационна култура. Фокусът върху нея се явява един от основните детерминационни фактори при вземането на решение за въвеждане на нови развиващи човешкия ресурс фактори на базата на организационната психология. Трети параграф, разглежда ефектите получени чрез прилагане на добра практика. С правилен подход на инструмента "коучинг" се дава възможност всеки да следва своите мечти и в същото време да бъде част от световната общност, система и икономика.(стр.143)

**Трета глава „Емпирично изследване“** е разделена на три части. Първата излага дизайн на проведеното за целите на дисертационното изследване емпирично проучване. В основата му е коучингът, като

практически инструмент в организационната психология. Втората част, представлява анализ на резултатите от изследването, а последната е обобщение на целия дисертационен труд, изведени препоръки, изводи, приноси на дисертацията. Изложението съдържа една таблица, три фигури, две анкетни карти, десет графики. За постигането на целта на изследването са заложили следните задачи:

1. Да се проучи и анализира основополагащата научна литература
2. Да се разгледат спецификите на понятието коучинг като инструмент
3. Да се анализират ключови фактори за организационната психология
4. Да се анализират и очертаят коучинг практики на база на организационната култура
5. Да се разкрият основни проблеми, свързани с развитието и внедряването на коучинга в практиката, както и анализ на предимства и недостатъци на отделни организационни контексти.

Методологията включва:

- Теоретично изследване;
- Аналитично изваждане на важни моменти;
- Емпирично проучване;

В практическата част на разработката са представени цел, обект на изследването, предмет, метод, хипотези и процедура. Авторът описва организацията и хода на изследването. Направен е анализ на резултатите от изследването и на тази база са изведени следните по-съществени изводи:

1. Настоящото емпирично изследване не потвърди напълно хипотезата, че квалифицираните в областта на коучинга, организационната психология и мениджмънта хора в България са по-скоро склонни да приемат коучинга като необходим за съвременното организационно развитие инструмент.

2. Потвърждава се хипотезата, че сред днешните хора, работещи в различни организации и на различно организационно ниво е налице необходимост за развитие на личния потенциал посредством най-подходящата обучителна система.

3. Промяната на организационната среда в условията на преход и трансформация в българското общество води до промяна на служителите, което е обособено и от начина по който съвременното поколение се отнася към труда.

4. Изискванията на нашето време налагат глобални промени в информационна среда.

Димитър Ганчев Митев познава литературата в областта на изследвания проблем. Библиографията за разработване на настоящия труд се състои от 124 литературни източника на кирилица и латиница език, които са използвани добросъвестно и коректно.

**Заключението** представлява подходящо обобщение на проведеното дисертационно изследване. В него се подчертават постигнати резултати.

Авторът подчертава, че моделът коучинг се явява един от способите да се прилагат по-пълно принципите на организационната психология в организационна среда. Всички анализи в дисертационната работа се основават на убеждението, че могат да се открият необходимите решения в организационната психология с помощта на онези модели, които отговарят на потребностите на съвременното общество и в частност на икономически активното поколение. В основата на формирането на способности-култура, обучение, лидерство и качество стои и коучингът като инструмент на организационната психология.

**Може да се обобщи, че направените в дисертационното изследване изводи следват от текста и са пряко обвързани с методологията в конкретната проблематика. Предложенията са обосновани, произтичат от анализа на съвременното състояние на изследваната тема и са дадени насоки за нейното по-успешно реализиране.**

### **Обобщение на по-съществени страни и резултати с приносен характер на дисертационния труд**

Настоящият дисертационен труд се отличава с няколко приноса по отношение на научната и практическа дейност, свързана с използването на коучинга като инструмент в организационната психология и приложението му в чист практически план.

1. Разработен е подробен теоретико-аналитичен модел, свързан с анализ на коучинга като инструмент.
2. Направено е проучване за актуалността на коучинга като приложен инструмент на организационната психология.
3. Изследвана е възможността за прилагане на коучинга в условията на българската организационна култура.
4. Получените резултати от емпиричното изследване имат определена практическа стойност и са ориентир за нови стратегии на теоретичната и практична страна на организационната психология.
5. Приложението на коучинга в организациите, съобразно специфичните характеристики на днешното трудово активно поколение.
6. Изложените аргументи водят до практическа приложимост на анализираният модел на база на организационната психология.
7. Направените анализи допринасят за насочване на инструмента коучинг в организационната психология, която може да се превърне в развиваща се практика.

8. Изводите и препоръките водят към получаване на качествени резултати в съвременната организационна среда.

**Посочените приноси са приемливи и несъмнено са собствено дело на автора. Имат характер на обогатяване на съществуващите знания и приложението им в организационната практика.** Съдържат теоретични интерпретации на въпроси, свързани с приложение на знанията и наличието на необходимост от развитие на личния потенциал на работещите, посредством най-подходящата обучителна система. Промяната на организационната среда в условия на преход, води до промяна на служителите, което е обособено и от начина по който съвременното поколение се отнася към трудовия процес. (стр.194)

### **Автореферат и публикации по дисертационния труд**

Теоретичните и приложните постижения, достигнати в дисертационния труд са популяризирани в научните публикации на автора, както и в изнесени доклади на научни конференции, като например участие в ЛНС-ЮФ на Варненски Свободен Университет „Черноризец Храбър“- 2021 година.

Авторефератът е разработен в съответствие с възприетите в България изисквания и отразява точно и пълно структурата, основните идеи, съдържание, проблеми и резултати на дисертационния труд.

Нямам критични бележки към дисертационния труд и автореферата към него.

### **Заключение**

В заключение считам че, дисертационния труд на Димитър Ганчев Митев „ Коучингът като съвременен инструмент в организационната психология“ е задълбочен, интересен, полезен за практиката в областите на организационната психология и има характер **на завършено научно изследване.** С него авторът демонстрира убедително способност да анализира и допринася за реализирането на полезни за обществото проблемни обществени теми. Получените резултати от дисертационния труд ми дават основание да приема, че същият **отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България.**

**Предлагам на Уважаемото научно жури да даде образователната и научна степен „доктор“ на Димитър Ганчев Митев в професионално направление 3.2. Психология, докторска програма „Обща психология“.**

21.11.2022г.  
Варна

доц. д-р Йоанна Недялкова: