

## **СТАНОВИЩЕ**

от проф. д.н. Вяра Красимилова Славянска,

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите – Пловдив

относно 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:** Гжегож Дроздовски

**Тема:** Развитие на компетенциите на управленския персонал в организациите

Участвам в състава на научното жури съгласно заповед на Ректора на ВСУ „Черноризец Храбър” № 1083 от 26.06.2018 г.

### **Оценка на резултатите и приносите на кандидата**

Дисертационният труд е разработен в обем от 248 страници, в т.ч. 222 страници основен текст и 26 страници списъци - с използвана литература, фигури и таблици. Трудът се състои от увод, четири раздела и заключение. Библиографията включва 280 заглавия на английски и полски език.

Извън всяко съмнение е, че динамичната външна среда и глобалната конкуренция обуславят търсене на все по-ефективни механизми за управление на организациите. Възприемането на съвременното общество като „общество на знанието” е свързано с недвусмислено осъзнаване значението на интелектуалния капитал (знания, умения, поведения, нагласи, личностни характеристики и т.н.) като фактор, определящ в най-висока

степен конкурентоспособността на съвременната организация. Това поставя високи очаквания към компетенциите на персонала и най-вече управленския.

В този контекст настоящия дисертационен труд разглежда редица важни въпроси, като например: факторите, определящи компетенциите на ръководните кадри; компонентите и структурата на компетенциите; начина на използване на компетенциите; отношенията между изискванията на заобикалящата среда и компетенциите на управленския персонал; влиянието на демографските и други фактори (пол, образование, възраст, трудов стаж, управленски стаж и равнище на управление) върху знанията, уменията и личностните характеристики на ръководителите и т.н.

Определено може да се приеме, че разработения дисертационен труд допринася за обогатяване на съществуващото знание в областта на управлението на човешките ресурси в Полша (а и не само). Приемам посочените в автореферата научни приноси като достатъчно значими, като си позволявам да ги обобщя и синтезирам до следните:

1. На основата на задълбочен теоретичен обзор на съществуващи концепции, съчетан с авторови виждания, е дефинирана същността на понятието „компетенция”, разновидностите на компетенции, както и структурата на компетенциите на управленския персонал като съвкупност от обективни и функционални съставни елементи.

2. Аргументирано е значението на компетенциите на мениджърите в променящата се среда на организациите, чрез акцентирание върху влиянието на външната организационна среда, структурата на компетенциите на управленския персонал, участващ в промените, предприемчивостта и бързата реакция като основно качество на компетентния ръководител.

3. Обоснована е необходимостта от целенасочено поведение за подобряване компетенциите на мениджърите и в тази връзка е разработена методология за тяхното изследване.

4. Проведено е мащабно емпирично изследване, въз основа на което са анализирани:

- състоянието на компетенциите на управленския персонал и съществуващите дефицити;
- влиянието на екзогенните фактори;
- взаимовръзката между участието на управленските кадри (на висше, средно и низово равнище) в промените и техните демографски характеристики;
- йерархичната структура на компетенциите на мениджърите и доминиращите измерения - умения, знания и лични качества.

### **Критични оценки, забележки и препоръки**

Към дисертационния труд нямам съществени забележки, но въпреки това считам, че той би спечелил от отстраняването на някои слабости:

1. Прецизиране на реквизитите на концептуалната рамка (предмет, обект, цел, задачи и т.н.), както и на заключението на труда.

2. По-ясно открояване на връзката между обобщенията (т.нар. изводи) в края на главите и теоретичното съдържание на самите глави.

3. Преструктуриране съдържанието на четвърта глава и обединяването ѝ с трета глава (настоящото именуване и раздробяване на параграфите и разделите буди известно недоумение).

4. По-съществено акцентиране върху методите за формиране на компетенциите, тъй като понастоящем проблемите на обучението не са получили полагащото им се внимание (с изключение на предложенията на стр. 216).

Отправените забележки и препоръки не са свързани със сериозни слабости и не оспорват качествата на труда, а целят да го усъвършенстват.

## **Въпроси**

По възможност, бих искала д-р Дроздовски да вземе отношение по следните въпроси в хода на защитата на труда:

1. Предвид заглавието на дисертационния труд, пораждащо определени очаквания, както и емпирично установените дефицити в компетенциите, възможно ли е да идентифицира някакви слабости в прилаганите методи за развитие на компетенциите на управленския персонал в изследваните организации, и съответно да синтезира конкретни препоръки с практически характер (имайки предвид, че мениджърите са най-трудната за обучение аудитория)?

2. Кои компоненти на компетенциите са най-податливи на развитие?

## **Заключение**

В обобщение, дисертационният труд представлява комплексно изследване, посветено на особено важен проблем както за полската стопанска практика, така и в глобален мащаб, съдържащо важни за теорията и практиката обобщения, и съответстващо на изискванията към такъв вид научна разработка, посочени в ЗРАСРБ, Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и Правилника на ВСУ „Черноризец Храбър.

Предвид гореизложеното, предлагам на уважаемото научно жури да присъди научната степен ‘доктор на науките’ на Гжегож Дроздовски по професионално направление 3.7. “Администрация и управление“, докторска програма “Организация и управление извън сферата на материалното производство”.

20.07.2018

Изготвил становището:

Проф.д.н. Вяра Славянска