

СТАНОВИЩЕ

от проф. д-р Лидия Стоянова Велкова,
Военна академия „Георги С. Раковски”

Относно: дисертационен труд за присъждане на научна степен „доктор на науките” в професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство“ във ВСУ „Черноризец Храбър”.

Автор на дисертационния труд: д-р Гжегош Дроздовски

Тема на дисертационния труд:

**РАЗВИТИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА УПРАВЛЕНСКИЯ ПЕРСОНАЛ
В ОРГАНИЗАЦИИТЕ**

Основание за представяне на становището: участие в състава на научното жури за защита на дисертационния труд, определено със Заповед № 1083 от 26.06.2018 г. на Ректора на ВСУ „Черноризец Храбър”.

1. Актуалност и значимост на разработения научен проблем

Мястото и ролята на управленския персонал в съвременните организации е от съществено значение, както по отношение на процеса на стратегическото планиране и управление, така и по отношение на повишаване на тяхната конкурентоспособност. Причините се коренят в динамичните промени на външната среда, създаващи потребности от квалифицирани и подготвени управленски специалисти, които да познават не само обекта на управлението – работниците и служителите в трудовия процес, но да притежават задълбочени познания по разработването и изпълнението на бизнес стратегията на организацията и прилагането на добрите управленски практики.

Работата на дисертанта д-р Гжегош Дроздовски да изследва и анализира развитието на компетенциите на управленския персонал в организациите, разглеждан и като проблем на високо организационно равнище, и като функция на висшия управленски ешелон, и като фактор за успеха на организацията, предизвиква оправдан интерес, още повече че разнообразието от дейности, като

сбор от самостоятелни или специфични методи и техники за решаване на организационните проблеми, осъществявани от мениджърите категорично предполага тяхната обвързаност с организационните цели. От практическа гледна точка това осигурява възможност за реакция на всяка промяна в реализирането на отделните функции на организацията, тъй като причинно-следствените връзки между функциите на управлението и тяхното идентифициране помага на мениджърите да се ориентират във взаимодействието на организационната система с вътрешната и външната среда, при прилагането на адекватни подходи и методи на управление.

Като търси и предлага приемливи решения посредством оценка на състоянието и качеството на компетенциите на управленския персонал представеният от д-р Дроздовски дисертационен труд, безспорно може да бъде характеризирани като актуален научен и практически проблем, чиято значимост е обусловена, както от мащаба на изследването, така и от възможността да се приложи нов модел на управленските компетенции, насочен към оптимизиране дейността на организацията в нейната цялост и адаптирането ѝ към непрекъснато променящата се външна среда.

Предложеният за рецензиране дисертационен труд е с обем от 248 с., като в съответствие с целта и задачите на изследването той логично е изграден от увод, четири раздела, всеки завършващ с обобщение, заключение, използвана литература, списък на таблиците (44 на брой) и списък на фигурите (12 на брой).

Тезата на д-р Г. Дроздовски, че нарастващата сложност на обществената среда и ускорената динамика на промените в организациите изискват от управленския персонал да притежава такива компетенции, които ще им дадат възможност да се адаптират към настоящите и бъдещи ситуации, създадени от променливостта на условията на функциониране е защитена по убедителен начин. *Обектът* на изследването и *предметът* на цялостния анализ в дисертационния труд са точно и коректно дефинирани и са пряко и непосредствено свързани с приетата *научна цел* – разработване на характеристиките на компетенциите на управленския персонал на организациите от гледна точка на избрани теоретични концепции и собствени изследвания. Нейното постигане на включва установяване

на състоянието, диагностика на факторите, определящи компетентността на мениджърите, идентифициране на областите на компетенциите на мениджърите, имащи отношение към промените, настъпващи в организациите, както и идентифициране и анализ на структурата на ключови компетентности на ръководните кадри в реалностите на съвременното управление на предприятията, което стои в основата на последователното решаване на *основните задачи* на труда.

Избраната *методика* на изследване се основава на общоприети подходи на научното познание и включва разнообразен научен инструментариум, в който доминират емпиричните изследвания, проведени в рамките на два основни етапа. В първия етап са реализирани проучвания на уставните дейности на Катедра Мениджмънт на организациите на Стопански факултет към Академията Яков от Парадиж в Гожов Виелкополски за периода 2012 – 2015 г. Във втория етап на проучването (2016 г.), е направен задълбочен анализ на компетенциите на управленския персонал на основата на собствени и използвани изследвания на Катедрата по предприемачество и иновации към Академията Яков от Парадиж в Гожов Виелкополски.

За да постигне целта и задачите на изследването дисертантът аналитично е обработил и систематизирал многобройна и актуална научна литература, която включва 280 източника на полски и английски език, както и 9 интернет източници, като отразява пълно най-новите публикации в изследвана област. Резултатът е видим и подпомага изпълнението на поставените научноизследователски задачи. Необходимо е да се отбележи, че д-р Дроздовски се ориентира отлично и от огромния информационен поток, подбира онова, което пряко касае изследвания проблем и в пълна степен подпомага решаването на поставените задачи.

Изложението в представения за рецензиране труд, в рамките на поставените от дисертанта времеви, пространствени и организационни рамки е написано на ясен и точен език, издържано е логически, като е подкрепено от теоретични постулати и богата фактология, обслужващи целта на изследването и издигнатите от автора тези.

Приведената аргументация за решаване на основния научен проблем на труда е коректно подбрана и се основава на възприетите съвременни теоретични конструкции, посветени на управлението на организацията и по-специално на ролята и мястото на управленския персонал в този процес. От тази позиция можем да обобщим, че дисертационният труд е в пълно съответствие с общоприетите изисквания, както по отношение на постигнатите научни резултати, така и по отношение постиженията на автора с практическа насоченост, свързани с решаването на основния проблем на изследването - необходимостта от повишаване на ефективността на управленския персонал, като фактор за конкурентоспособността на съвременната организация и на тази основа като предпоставка за икономическото развитие.

Това ни дава основание да обобщим, че темата на дисертационното изследване „Развитие на компетенциите на управленския персонал в организациите”, макар да почива на солидна теоретична, аналитична и информационна основа, е представена по интересен начин, напълно съответства на съдържанието и предлага нов поглед върху този значим за съвременната организация проблем. Това е свидетелство за детайлно познаване на изследваната проблематика, на високата теоретична подготовка и добрата изследователска работа на автора, както и на неговите умения да ги приложи при оценка на състоянието и качеството на компетенциите на управленския персонал.

2. Оценка на научните резултати

Справката за научните приноси обективно отразява постиженията на д-р Дроздовски, като получените научни резултати ми дават сериозни основания да подкрепя приносите в развитието на теорията, методиката и практиката на организационното управление.

Към най-съществените резултати, съставлящи научната новост на изследването откроявам: разработването и въвеждането на нова категория, дефинираща понятието компетенция; идентифицирането и доказването на понятията, свързани със субективния и функционален характер на компетенциите на ръководните кадри; приведените научни и практически доказателства за

връзката между заобикалящата организацията среда и компетенциите на лицата, заемащи ръководни длъжности; направеното ранжиране на компетенциите на мениджърите, участващи в промените; аргументирането на тезата, че подобряването на компетентността на мениджърите е необходимо целенасочено поведение; обосновката за съществуването на дизюнкция, която представя съществуването на дефицит на компетентност сред ръководните кадри.

Достоверността на научните резултати може да се търси в последните два приноса, които са с особена стойност, тъй като на основата на емпиричен анализ е доказано съществуването на йерархия на обособени измерения на компетентност на управленския персонал, като основни критерии за идентифициране на компетентността на мениджърите и направената таксономия на структурата и значението на отделните съставни компоненти на знанията, личностните черти и уменията на мениджърите в Полша.

Може да се твърди, че е налице синтезирано знание, което може да бъде полезно на мениджърския състав на съвременната организация, както и на изследователи, преподаватели, студенти и докторанти, които се занимават и изучават съвременните координационни политики за регионално развитие.

Това ми дава основание да приема предложените от докторанта приноси, както и да подчертая, че *дисертационният труд и получените приноси са лично постижение на д-р Дроздовски* и са резултат на задълбочено познаване, творческо адаптиране и разработване по оригинален начин на теорията и практиката посветена на компетентността на мениджърите, като предпоставка за изграждане на гъвкава и адаптивна организация в условията на динамично променяща се външна среда.

Приемам всички посочени 30 публикации (24 самостоятелни и 6 в съавторство), които са в предмета на научните дирения на автора и са свързани с темата на дисертационния труд, като верифицират и осигуряват представителност на резултатите от научното изследване.

Представеният към дисертационния труд автореферат в обем от 28 страници съответства на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника за неговото приложение, съдържа всички необходими атрибути и отразява основните

постижения и научните приноси на дисертацията. Нямам данни за това дали те са цитирани от други автори. С д-р Дроздовски нямам съвместни публикации.

3. Критични бележки и препоръки

Без да се впускам в ненужни детайли, бих желала да отбележа, че макар изследване върху толкова актуален и значим от теоретично и практическо гледище проблем, посветен на ролята на развитието на компетенциите на управленския персонал за съвременната организация, да предизвиква интерес, да поражда въпроси и критични препоръки, то не е възможно те да се отбележат в едно становище.

4. Заключение

Като отчитам актуалността на изследвания научен проблем в дисертационния труд на тема “Развитие на компетенциите на управленския персонал в организациите” и автореферата към него, приложимостта на разработката и качеството на постигнатите резултати, считам, че той представлява завършено научно изследване с отчетливи научно-приложни приноси, отговарящо на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника за неговото приложение. Ето защо убедено давам своята положителна оценка и предлагам на научното жури да присъди на д-р Гжегош Дроздовски научната степен „доктор на науките” в професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство“.

18 юли 2018 г.

Член на журито: проф. д-р Лидия Велкова