

## СТА Н О В И Щ Е

от проф. д-р Иван Тенев Димитров, Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ - Бургас

на материалите, представени за участие в конкурс за заемане на академичната длъжност „доцент“ в област на висше образование - 3. Социални, стопански и правни науки, по професионално направление - 3.7 Администрация и управление, специалност - „Управление и развитие на организацията и човешките ресурси

В конкурса за доцент, обявен в Държавен вестник, бр. 50/15.06.2021 г. и на сайта на ТУ-Габрово за нуждите на катедра „Мениджмънт“ към факултет „Стопански“, като кандидат участва гл. ас. д-р инж. Нели Иванова Николова.

### 1. Обзор на съдържанието и резултатите в представените трудове

Монографичният труд „Предприемачество и устойчиво организационно развитие – управленски теоретико-приложни аспекти“ включва задълбочено проучване на най-важните и актуални резултати от научните изследвания в предметните области. Проведените проучвания в действащи организации доказват, че съвременният мениджмънт осъзнава необходимостта от промяна на организационната култура и професионално развитие на ръководителите в посока ръководство на хора и екипи. Предлага се модел за усъвършенстване на човешките ресурси, възприемани като водещ нематериален актив на организацията. Извежда се тезата, че по-високата ефективност на вътрешните фактори при процесите на адаптиране и осигуряване на съответствие с външната среда може да се осигури посредством съчетаване на градивните предприемачески идеи с теоретични концепции и модели. Включването на части от монографията в преподаваните дисциплини демонстрира умения за пренасяне на резултатите от научните изследвания в учебния процес.

Студията „Трансформиращ модел за организационно развитие чрез усъвършенстване на междуличностните отношения“ акцентира на проблеми, свързани с управлението на човешките ресурси. Използвани са емпирични проучвания за обосноваване на трансформиращ социално-адаптивен модел за усъвършенстване на междуличностните отношения с оглед подобряване на организационното развитие. Прилагането на този модел позволява създаването на интегрирани форми на трудова активност, стимулиране на прилагането на подходи и процедури за изграждане на човешки и организационен капацитет за устойчиво развитие на малките и средните предприятия.

Статиите и докладите на кандидата по конкурса са в двете тематични направления „Управление и предприемаческо организационно развитие“ и „Управление на човешките ресурси“.

*В първото направление могат да се открият следните по-важни резултати:* Изведена е необходимостта от познаване и прилагането на гъвкави организационни форми на поведение, които осигуряват устойчивост, адаптивност и конкурентоспособност в развитието на организациите. Анализът на особеностите, предимствата и недостатъците на иновационните организационно-управленски структури и вътрешното предприемачество дава възможност на мениджърските екипи да изберат и комбинират най-подходящите, отчитайки наличните организационни ресурси. На база статистически данни и резултати от проведени проучвания е доказан приноса на жените-предприемачи и необходимостта от преосмисляне на женското лидерство на различни управленски равнища. Констатирани и анализирани са проблеми и противоречия при реструктурирането на организациите, работещи със знание в България и е отчетена потребността от активиране процесите на усвояване и споделяне на знания за постигане на по-добри резултати. Предложена е примерна рамка за провеждане на одит на интелигентността в организационна среда, която способства за създаване на фирмена мисия и изработване на конкурентни стратегии за устойчив интелигентен растеж. Оценена е ролята и степента на цифровизацията в българските организации. Открито е методическата последователност за провеждане на процеса на реинженеринг, въз основа на който се подобряват бизнес процесите на организацията, нейната ИКТ инфраструктурата и координацията между организационните звена. Предложена е матрица на приоритетите, с която се преосмислят и изясняват отговорностите, с които управляващите ангажират внимание и време. Разработен е модел за устойчиво организационно развитие в контекста на концепцията за устойчиво развитие и стратегиите, свързани с нея в регионален, национален и глобален аспект.

*Във второто направление по-важни резултати са, както следва:* Обоснована е необходимостта от все повече информирани работници с компютърни познания и нови знания за работа с гъвкави производствени линии и цифровизирани оперативни процеси. Изведена е ролята на познанието, която превръща

човека в основен, неизчерпаем ресурс и стратегически фактор в съвременното управление и развитие на организациите. Формулирани са конкретни изисквания посредством описани управленски механизми, техники и модели за превръщането на една група от хора в екип. Обосновава се необходимостта от намиране на баланс от базисни умения според дефинираните изисквания за екипна ефективност и описаните техники и подходи за усъвършенстване на междуличностните отношения. Предложен е подход за изграждане на успешна брандинг стратегия, чрез която се подобряват взаимоотношенията на личността с околните. На базата на анкетни проучвания са определени мотивацията и мотивационния профил и е доказано, че управлението и контролът на собствените емоции повишават професионалната пригодност на личността, а способността да се влияе върху нагласите на другите членове в организацията е предпоставка за ефективно лидерство. Обобщени са креативните мотивационни подходи за стимулиране на лидерски умения за повишаване на производителността, трудовата активност, ангажираността и екипната работа. Изведени са ценностни характеристики за изграждане на ангажирани работни екипи с организационните цели чрез промяна на мисленето в хуманитарна насока и комуникация, основана на споделени ценности между ръководители и подчинени. Предложени са решения за преодоляване на междупоколенческия конфликт на работното място, който влияе негативно на устойчивостта и развитието на съвременните организации.

Представените научни резултати демонстрират научно изследователските възможности на д-р Нели Николова и нейните качества да проучва и постига резултати по актуални проблеми, свързани с управлението на човешките ресурси и организационното развитие.

## **2. Обща характеристика на дейността на кандидата**

### **2.1. Учебно-педагогическа дейност**

Гл. ас. д-р инж. Нели Николова води учебни занятия по дисциплините „Основи на управлението“, „Управление на човешките ресурси“, „Основи в управлението на проекти“, „Управление на проекти“, „Предприемачество и предприемаческо поведение“, „Стратегическо управление“, „Стратегии за развитие на човешките ресурси“, „Фирмена култура“, „Застраховане и осигуряване“, „Риск и застраховане“, „Инвестиционен риск и застраховане“, „Финансови пазари и посредници“.

Работата със студентите включва: ръководство на дипломанти от ОКС „магистър“ и „бакалавър“ - 45; рецензиране на дипломни работи на студенти - 129; научно ръководство на студенти с доклади – 7.

От всичко това може да се направи извода, че учебно-преподавателската дейност на гл. ас. д-р Нели Николова изцяло съответстват на научната специалност на обявения конкурс за заемане на академична длъжност „доцент“.

### **2.2. Научна и научно-приложна дейност**

Кандидатът гл. ас. д-р Нели Иванова Николова е представила за конкурса 27 публикации, в това число: една монография; една студия; статии - 6, доклади – 19.

Две от публикациите са на английски език в издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация.

Автор е на три учебника, два самостоятелни и две учебни пособия. Посочени са 27 участия в национални и международни конференции, проведени в страната и чужбина.

Има участие в 12 научно-изследователски и образователни проекта, на два от които е ръководител.

### **2.3. Внедрителска дейност**

Внедрен е мотивационен модел за изграждане на позитивна трудова атмосфера и ефективни междуличностни взаимоотношения, който преобразува организационното поведение на квалифицираните специалисти в иновативно в „Алфрида Пеев“ ЕООД – Габрово.

## **3. Приноси. Значимост на приносите за науката и практиката**

Приемам като коректно описани и защитими, научните и научно-приложни приноси, за които кандидатът гл. ас. д-р инж. Нели Иванова Николова претендира по настоящия конкурс. Конкретните приноси в посочените аспекти могат да се обобщят, както следва:

*Научни приноси:*

- обогатени са теоретичните постановки за организационно развитие въз основа на дефинирани проблеми и стратегически цели в процеса на реструктуриране и технологични промени;
- допълване на процесните и съдържателните мотивационни теории в УЧР с алгоритъм за изработване на трансформиращ социално-адаптивен модел за по-ефективни междуличностни отношения;

- определен е мотивационния профил на персонала чрез инструментариум за диагностика и комплексна оценка на мотивационната среда в изследвани предприятия в отрасъл „Машиностроене“;
- изведена методика за създаване на нов мотивационен модел за управление на креативен персонал с цел установяване нивото на мотивацията и постигане на интелигентен организационен растеж.

*Научно-приложни приноси:*

- разработен и апробиран мотивационен модел за привличане, развитие и задържане на таланти човешки ресурси, както и неговото адаптиране за приложението в конкретни организации;
- предложени са модифицирани методи за изследване ролята на човешкия фактор в управлението и комуникациите в организацията;
- изследвана е релацията „трудова мотивация – организационно развитие“.

Публикациите на гл. ас. д-р Нели Николова съдържат и редица резултати с приложен характер:

- Предложена е методика за диагностика на фирмена среда за осъществяване на реинженеринг;
- Предложен е алгоритъм за приложение на трансформирания бизнес модел за управление на човешкия, иновационния и организационен капацитет в предприятия, базирани на Индустрия 4.0;
- реализираната е технологична промяна и управление на трансформираните бизнес процеси чрез изграждане на комуникативни екипи и прилагане на гъвкави организационни структури за бърза и оптимална адаптация;
- Внедрен е балансиран мотивационен модел при управлението на човешките ресурси на фирма „Алфрида Пеев“ ЕООД – гр. Габрово.

#### **4. Оценка на личния принос на кандидата**

В представените научни трудове д-р инж. Нели Николова е единствен автор. Считаю, че представените приноси са лично дело на кандидата. Личният принос на кандидата проличава от самостоятелното изпълнение на приложните изследвания и от умелото пренасяне на научните резултати в преподавателската практика.

#### **5. Критични бележки и препоръки**

Не могат да се посочат особени критични забележки към представената за конкурса за доцент научна продукция. Към бъдещата научно изследователска и приложна дейност на гл. ас. д-р инж. Нели Иванова Николова могат да се направят следните най-общи препоръки:

- Да акцентира на провеждането на емпирични проучвания за установяване на резултатите от приложението на съвременните концепции и практики в областта на управлението на човешките ресурси и организационното развитие и извеждане на препоръки за тяхното адаптиране към практиката на българските предприятия.
- Да търси възможности за разширяване на научните си изследвания и включването им като част от международни и национални проекти.

#### **6. Лични впечатления**

Познавам д-р Нели Николова от участията и в научни конференции. Прави впечатление сериозното отношение към проведените научни изследвания и дълбочината на научните изводи. Презентациите на докладите показват увереност и наличие на сериозен преподавателски опит.

#### **7. Заключение**

Представената научна продукция на кандидата гл. ас. д-р инж. Нели Иванова Николова надвишава минималните национални и допълнителните наукометрични изисквания на Технически университет - Габрово за длъжността “доцент”. Установените научни и научно-приложни приноси в представените научни трудове и натрупаният солиден академичен опит ми позволяват да дам убедено положителна оценка на кандидата за академичната длъжност “доцент”.

**Имайки предвид гореизложеното, предлагам гл. ас. д-р инж. Нели Иванова Николова да бъде избрана за „доцент” в област на висше образование - 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7 Администрация и управление, специалност „Управление и развитие на организацията и човешките ресурси”**

21.10.2021

Член на жури: /п/  
/ проф. д-р Иван Димитров/