

С Т А Н О В И Щ Е

от доц. Емил Ангелов Маджаров-д-р, преподавател в Катедра
„Психология“ на философския факултет в Югозападния университет

„Неофит Рилски“ – г. Благоевград

на дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен

„доктор“

Област на висше образование: 3. „Социални, стопански, правни науки.“

Професионално направление : 3.2. „Психология.“

Докторска програма: „Психология на дейността.“

Автор : Ирина Любчова Янева-Дамянова

Форма на докторантурата: самостоятелна подготовка.

Катедра :“Психология и управление на полицията“ във факултет
„Полиция“ на АМВР.

Тема: Влияние на организационната култура върху комуникацията и лидерските стилове в организацията.

Научен ръководител: проф. д.пс.н. Снежана Илиева

1. Общо представяне на процедурата и докторанта:

Депозираният набор материали на хартиен и електронен носител съответства на разпоредбите на Закона за развитие на академичния състав в Република България и включва всички изискуеми документи. Те са акуратно оформени и структурирани. Докторантът е приложил 4 (четири) публикации.

2.Кратки биографични данни за докторанта:

Докторант Янева-Дамянова притежава значителен опит като медицинска сестра и логопед, който и позволява да опознае различни аспекти на човешката психика и поведение, нямащи толкова очевидно външно проявление извън медицинските институции. Това стимулира личното ѝ и професионално съзряване, както и натрупването на ценна диагностична практика и консултативни умения.

При обучението си в магистърската степен по психология тя се насочва към сферата на организационната психология.

В течение на 12 години докторант Янева-Дамянова осъществява преподавателска, консултативна и диагностична дейност в контекста на организационната психология. Натрупала е значителни познания, компетентности и умения в областта на ефективната организационна комуникация, екипната работа, управлението на стреса и решаването на конфликти. Паралелно с това тя участва в стандартизирането и внедряването на психодиагностични методи и усъвършенства уменията си за самостоятелна интерпретация на емпиричните данни при провеждане на научни изследвания. Работа ѝ над дисертационния труд допълнително стимулира и задълбочава нейната ерудираност и нагласите за творческо рефлексирание на проучвания фактологичен материал.

През последните 10 години докторант Янева-Дамянова умело съчетава преподаването с консултативната работа и изследователската дейност, което благоприятно се отразява на нейното цялостно професионално развитие и на оформянето на изследователския ѝ профил.

3. Актуалност на проблематиката и целесъобразност на поставените цели, задачи и хипотези:

Актуалността на дисертационния труд е обоснована на стр.5 от дисертационния труд и стр.5 от автореферата. Авторът посочва, че организационната култура е основният фактор за определяне

капацитета на организацията и нейното дълголетие. Тя оказва влияние върху нагласите и ценностите на хората и в полицейската организация, върху функциониращите в нея лидерски стилове и комуникация. Актуалността на изследването на всички тези променливи в организационния контекст на МВР е непосредствено свързан с протичащите в него промени и тяхната релевантност на типа организационна култура.

Целта на настоящата дисертация е да установи актуалната ситуация по отношение на доминиращия тип организационна култура, лидерски стилове и комуникация (стр.85 от дисертацията). По същество това е вариант на организационна диагностиката на системата на МВР, от чиято прецизност зависи ефективността на организационното функциониране, както и оптимизирането на управленските подходи.

Задачите на дисертацията са коректно формулирани. Те непосредствено кореспондират с изследователските хипотези и са обезпечени с подходящи методики за валидизация на получените емпирични данни. Успешно е осъществена статистическата обработка на изследователските резултати. Тя съответства на съвременните теоретични виждания за организационната култура, комуникацията и лидерските стилове.

Хипотезите на изследването разкриват неизучени досега у нас психологически зависимости и тенденции, присъщи на специфичния организационен контекст на МВР, установяващи характерната за него организационна култура, лидерски стилове, комуникация и удовлетвореност от работата.

Целта, задачите и хипотезите на емпиричното изследване са адекватно структурирани и взаимосвързани.

4. Познаване на проблема:

Твърде разгърнато и подробно в три глави от първата теоретична част на дисертационния труд, докторант Янева-Дамянова представя и

анализира базови теории и подходи, третиращи същността и функциите на организационната култура, лидерството, както и взаимодействието между тях и комуникацията. Използват се голямо количество литературни източници, които с познаване и задълбочено се анализирани. Авторът работи със съвременни изследвания, публикации, както и с тяхната иновирани и модерна версия за интерпретация на психологическите феномени на организационната култура, лидерството и комуникацията. (стр. 27 ; стр. 59 - 60 ; стр. 78 - 80 от дисертацията).

За емпирично доказване на изследователските хипотези се използват следните четири въпросника:

- въпросник за лидерските стилове, регистриращ трансформационното, транзакционно, ненамесващо се лидерство и резултатите от лидерското поведение (стр.87-89 от дисертацията);

- въпросник за измерване на удовлетвореността от комуникацията, разработен от Даунс и Хейзън, състоящ се от 8 скали, които представят удовлетвореността на изследваните лица от организационния климат, общуването с началниците, качеството на комуникационните канали, хоризонталната и неформалната организация и други (стр.90-92 от дисертацията);

- въпросник за измерване на организационната култура на Камерън и Куини с четири скали, фиксиращи кланова култура, йерархична култура, адхоратична култура и пазарна култура(стр.92-93 от дисертацията);

- въпросник за измерване на удовлетвореността от труда, създаден от Пол Спектър, от който са селектирани 19 твърдения в рамките на шест скали (стр.93-94 от дисертацията).

Визираните методики съответстват на съдържанието на изследователските хипотези и позволяват те успешно да бъдат емпирично верифицирани.

Емпиричното изследване от дисертационния труд е осъществено в периода месец април - месец август 2014 година. В него вземат участие 368 служители от редовия и средния ръководен състав, които са пряко ангажирани в охранителна полиция, криминална полиция, досъдебно производство и администрацията. Конструираната изследователска извадка има необходимата презентативност и се диференцира по следните признаци: пол, възраст, категория изпълнявани функции, вид дейност, позиция в йерархията, дирекция и трудов стаж (стр.94 от дисертационния труд).

Структурираната методика за емпиричното изследване дава възможност адекватно да се реализират неговата цел, задачи и да бъдат подложени на нужната проверка формулираните хипотези.

5. Характеристика и оценка на дисертационния труд:

Представеният дисертационен труд на докторант Янева-Дамянова се състои от 191 страници, в това число 34 таблици и 17 фигури. Те са структурирани в две части, от които всяка съдържа по три глави. Освен тях дисертацията включва увод, обобщения, изводи и заключение. Част първа от дисертационния труд има теоретичен характер и обхваща три глави и осем параграфа с общ обем от 84 страници. В нея са интерпретирани последователно и през призмата на съвременните теоретични виждания и подходи различни концепции за организационната култура, лидерството, комуникациите и взаимодействието между тях.

Така например, разгледани са моделите на Хефестеде, на Дийл и Кенеди, на Харисън и Хенди, на Камерън и Куин, „сиркумплексният кръг“ на Кук и Лафъти (стр.26-27 от дисертационния труд; стр.11 от автореферата), представящи типовете организационна култура.

Авторът на дисертацията презентира теоретичните психологически подходи към лидерството и го диференцира от мениджмънта. Специално внимание е отделено на пълния спектър на

лидерското влияние, базиран на презумпцията, че лидерските подстилове взаимно се допълват (стр.12 от автореферата). В този контекст отделно е разгледано трансформиращото лидерство и неговите четири компонента: идеализиращо влияние, вдъхновяваща мотивация, интелектуална стимулация, индивидуален подход (стр.50-54 от дисертацията).

В теоретичната част на дисертационния труд на г-жа Янева-Дамянова значимо място заема проучването на въпроса за взаимодействието между организационната култура и лидерството. Докторантът се солидаризира с мнението на своя научен патрон и супервизор проф. Илиева относно детерминиращата роля на организационната субкултура по отношение на лидерските стилове. Фактически съвременните организации и полицейските в това число, си „отглеждат“ нужните ръководители (стр.13 от автореферата), но те на свой ред се „отблагодаряват“ на издигналата ги организационна култура като подържат и отстояват нейните ценности.

Докторант Янева-Дамянова се ориентира към теоретичната визия, която представя комуникативната удовлетвореност като мултидименсионален конструкт (стр.80-83 от дисертационния труд; стр.16 от автореферата). В него се отразяват основните компоненти на организационното функциониране, свързани с ролевите отношения, различните видове информация и организационния климат. Фактически комуникативната удовлетвореност е барометър за организационното функциониране (стр.17 автореферат). Установена е положителна връзка между комуникативната удовлетвореност и трудовата удовлетвореност, а равнището на последната в значителна степен определя цялостната ефективност на труда, включително и в полицейския тип организация.

Благодарение на сериозния теоретичен анализ докторант Янева-Дамянова успява да селектира основните променливи, с които оперира при конструирането на своите изследователски хипотези и задачи.

Втората част от дисертационния труд е посветена на представянето и анализа на резултатите от осъщественото емпирично изследване. В първата глава авторът е разгърнал методологията и методическия инструментариум на своето изследване. Във втората и третата глава на втората част от дисертацията се описват и интерпретират резултатите, получени от използването на дескриптивен, дисперсионен, корелационен и регресионен анализ (автореферат, стр.17).

Доминиращият тип организационна структура в МВР е йерархичната, като се има предвид, че за този вид организация основното е контролът, регламентът, спазването на установените процедури. На втора място са ранжирани ценностите на адхократичната култура. Съчетаването на тези две противоположности прави организацията на МВР по-адаптираща се към външната среда при запазване на вътрешната интеграция. Това са иновативни авторови констатации, отразяващи реалните, сложни процеси в структурата на МВР.

Типът организационна структура варира според типа дирекция. Най-изразени тези специфики са по отношение на клановата и адхократичната култура.

Според данните от емпиричното изследване в структурите на МВР, лидерският стил приоритетно се формира от компонентите на трансформационния и транзакционния стил. Върху перцепцията на лидерския стил оказват съществено влияние типът дирекция, видът дейност и категорията на служителите. Тези данни дават основание на докторант Янева-Дамянова да направи извода, че лидерското поведение в МВР е в синхрон с типичните предпочитания на страните от Източна Европа към трансформационния или транзакционния лидерски стил (автореферат, стр.22).

Комуникативната удовлетвореност на служителите от МВР се оказва на добро ниво по отношение на политиките, финансовото

положение, целите и промените в организацията. Хората са доволни от информацията, с която разполагат за собствената си организация и лични взаимоотношения, но са недоволни от комуникацията си с началниците. Тази констатация се прави на фона на заявено присъствие на елементи на транзакционния стил в лидерското поведение. Същевременно емпирично е защитена тезата, че комуникативната удовлетвореност на служителите варира от типа дирекция и от вида на извършената дейност.

Удовлетвореността от възможностите за повишение в структурите на МВР е най-ниска, но служителите се оказват удовлетворени от естеството на задачите и от общуването с колегите си. Върху удовлетвореността от труда моделиращо въздействие оказват типът дирекция, видът дейност и категорията служители. Оказва се, че с напредването на възрастта удовлетвореността от работата се увеличава, което авторът обяснява с различията в ценностните ориентации на отделните възрастови групи, в промяната на потребностите и отговорностите през различните житейски цикли (автореферат стр.25). Това е мащабна и многоаспектна оценка на удовлетвореността сред служители в една голяма организация, която е от съществено значение за оценката на мотивацията на персонала, ефективността на неговото управление и ефективността на работата му.

При направения анализ се установява, че проявите на транзакционното и трансформационното лидерство са по-изразени в контекста на институциите с кланова и адхократична организационна култура. Това потвърждава третата изследователска хипотеза, според която доминиращата организационна култура детерминира перцепциите на лидерските стилове (стр.144 от дисертационния труд).

При проучването на релацията организационна култура - лидерски стилове - удовлетвореност от комуникацията, е маркирана значителна взаимовръзка между кланова организационна култура и

лична обратна връзка, комуникационен климат и качество на комуникационните канали (стр. 27 от автореферата). Тези резултати докторант Янева-Дамянова обяснява с типичната за клановата култура ориентация към поддържането на ефективни междуличностни отношения, добра система за обратна връзка и екипност. В тази връзка трябва да отбележим и друга изследователска находка. Според данните от корелационния анализ съществува взаимозависимост между удовлетвореността от комуникацията с началника и компонентите на трансформационното лидерство. Докторантът изтъква, че тази емпирична зависимост трябва да се обясни с обстоятелството, че ако служителите са склонни да възприемат своите ръководители като заинтересовани от проблемите им и готови да окажат съдействие, то те се стараят да положат допълнителни усилия в работата си.

Удовлетвореността от отделните аспекти на труда се влияят от характеристиките на клановата и на йерархичната култура. Лидерските стилове обуславят най-силна вариация на общата удовлетвореност. Това потвърждава констатациите, че отношенията на служителите с техните ръководители са важен фактор, определящ удовлетвореността им от труда.

Цялостното изложение на втората част от дисертацията е логично структурирано, а емпиричните резултати са систематизирани в съответните таблици и нагледно представени с помощта на графични изображения. Те систематично са разгледани и интерпретирани като последователно са реализирани основните изследователски задачи. По такъв начин е гарантирана и логическата стройност на дисертационния труд.

Петте изследователски хипотези са изцяло потвърдени. Тяхната емпирична верификация открива възможности за разширяване на визията относно психологическите характеристики на съвременната полицейска организация и идентификацията на нейните нужди и

дефицити от повече стратегическо планиране, излизане на ръководителите от традиционната роля на администратори, развитие на уменията им за съчетаване на способността за постигане на организационна ефективност с по-голяма сензитивност към мъждучностните отношения и развиване на практиките за поддържане на мотивацията на служителите (стр.160-165 от дисертационния труд).

Направените в края на дисертационния труд констатации, изводи и препоръки са в съзвучие с изследователската цел, задачи и хипотези.

Емпиричният материал в дисертацията е събран чрез използването на валидни и надеждни методики, а приложените статистически методи за обработка на получените данни позволяват формулирането на обосновани изводи и препоръки.

Интерпретацията на емпиричните резултати е осъществена логично, последователно и съответства на теоретичната визия на изследването. Следователно може да се твърде, че в настоящата дисертация се коментират и анализират достоверни емпирични данни и на тази база се представят констатации, изводи и се формулират конкретни приноси.

7. Приноси и значимост на разработката за науката и практиката:

Докторантът предлага иновативен теоретико-емпиричен модел, чиито параметри са конструирани чрез отчитане постиженията на съвременните подходи в организационната психология. Неговото практическо приложение би спомогнало за повишаване на ефективността на управлението.

Диагностирането на водещия тип организационна култура в изследваната организация може да се определи като принос на автора, който позволява избора на подходящи интервенции за ускоряване на търсените организационни промени в съответния тип дирекция и дейност.

Обоснована е приносната и иновативна теза за ефективния лидерски стил и в полицейската организация, който включва компонентите на транзакционния и трансформационен стил. Чрез тяхното комбиниране, според докторант Янева-Дамянова, се осигурява стабилността и предсказуемостта на резултатите на организацията в динамичните условия на промени (стр.171 от дисертацията; стр40 от автореферата).

Приносна стойност имат и диагностичните констатации на водещото значение на организационната култура и лидерски стилове по отношение на удовлетвореността за структурирането на комуникационния климат и обратната връзка и в полицейския тип организация. В тази връзка на няколко места в своя дисертационен труд г-жа Янева-Дамянова обръща специално внимание на възможностите на йерархизираните структури, каквито са полицейските, да предизвикват дефицити от информация, слухове и напрежения, понижаващи комуникативната удовлетвореност. От друга страна тя коментира и слабостта на транзакционния лидерски стил, при който може да съществува прекалено голяма фиксираност върху задачите и да се намали полето на пълноценната комуникация (стр.163 от дисертационния труд). Появата на подобни дисбаланси означава диагностиране на организационна аномалия, която в крайна сметка негативно ще се отрази на мотивацията на служителите и на тяхната включеност в процеса на работа. В дисертацията са маркирани цяла серия от такива и те следва да бъдат оценени като приноси от изследователска и приложна гледна точка.

Приносен и иновативен характер има и твърдението на автора, което е сериозно емпирично защитено, че съществува значителна положителна връзка между удовлетвореността от комуникацията и удовлетвореността от труда при различните категории полицейски служители. Днес още битува мнението, че материалното стимулиране и възможността за израстване в организацията са водещи при поддържането на удовлетвореността от труда и съответното ниво на

професионална мотивация. Преди всичко се наблюдават тези показатели и неблагоприятните тенденции, които са свързани с тях. Подобен широко разпространен в практиката подход има своите основания, но неговото утвърждаване като единствена гледна точка има негативни последици и води до сериозно подценяване на комуникацията в организацията и на възможностите ѝ да компенсират в определена степен трудностите в кариерното израстване и финансовото обезпечение. При това комуникацията е ресурс, който може да бъде повлияван от самите лидери за разлика от заплащането и организационното позициониране. Много по-конструктивна е позицията да управляваш ресурсите в своята собствена компетентност, отколкото да се фиксираш подобно на подчинените ти служители върху проблеми, които са извън управленските компетентности. Зависимостта между комуникативната удовлетвореност и удовлетвореността от труда, изведена от г-жа Янева-Дамянова, позволява ориентацията към конструктивен, гъвкав и ефективен подход за поддържане на удовлетвореността на служителите.

Получените в дисертационното изследване резултати касаят мащабни явления и тенденции в организациите от структурата на МВР. Те са диагностирани и интерпретирани на базата на съвременни теоретични подходи и методически инструментариум. Това са иновационни, приносни крачки, благодарение на които е извършена важна организационна саморефлексия на резултатите, от която могат да бъдат подпомогнати планирането и реализацията на управленската практика, обучението на ръководния състав от различни нива, дейностите по-практическата иновация на полицейските структури и поддържането на мотивацията на служителите в тях.

Конструираната от докторант Янева-Дамянова цялостна методика и отделни нейни елементи могат успешно да се използват за различни диагностични задачи, които възникват в полицейския организационен контекст. При това диагностицирането на проблемите, както показва докторантът, е само първата крачка, въз основа на която

трябва да се определят и съответните организационни интервенции и поетапно, с отчитане на конкретните организационни реалности и техните психологически измерения, да се престъпи към реализацията им.

В резултата на проведеното изследване е очертан специфичният организационен профил на съвременната организация с присъщите ѝ култура, лидерство, комуникация и удовлетвореност на служителите.

8. Преценка на публикациите по дисертационния труд:

Докторант Янева-Дамянова е представила четири публикации, свързани с дисертацията. Всички те презентират теоретични постановки и емпирични данни от дисертационното изследване.

В депозираните публикации могат да бъдат открити важни теоретични, методически компоненти и емпирични резултати от дисертацията, които имат съществено място в нейната структура и основно съдържание.

За публикациите на докторант Янева-Дамянова е характерно подробно и систематично анализиране на психологическите явления и тенденции, които се развиват в руслото на организационния контекст на структурите, които са част от системата на МВР. В тях се търсят и постигат нови концептуални синтези и методически селекции, за да се изследват адекватно съответните организационни феномени.

Докторант Янева-Дамянова сама е осъществила концептуалната и емпиричната част на своето дисертационно изследване. Получените резултати и коментиранията приноси могат да се определят като нейна лична заслуга.

9. Личното участие на докторанта:

Проучването на цялостното текстово съдържание на дисертационния труд, на неговите емпирични резултати, приложения и автореферат убедително показват персоналното участие на

докторант Янева-Дамянова във всички етапи от неговото оформяне. Смятам, че логическата последователност на съдържанието, синхронът между теоретични постановки и емпирични данни и хомогенният стил на цялото изложение убедително показват основателността на такова твърдение. Целият дисертационен труд е продукт на системните, целенасочени и упорити стъпки на автора по теоретичното рефлексиране на емпиричните резултати и представянето на основните дисертационни приноси.

10. Автореферат:

Авторефератът на дисертацията релевантно представя нейната структура и съдържание. Той е качествено подготвен и адекватно презентира получените емпирични резултати и тяхното теоретично осмисляне и обобщаване през призмата на съвременните теоретични подходи и концепции. Депозираният научен принос, заключение и препоръки логически произтичат от получените данни и техния коментар.

В структурно-съдържателен аспект авторефератът на дисертационния труд на докторант Янева-Дамянова напълно съответства на утвърдения стандарт, въведен чрез нормативните документи.

11. Критични бележки и препоръки:

В направените изводи и препоръки към практиката в дисертационния труд често пъти съдържат констатации, представляващи комбиниране на противоположности, между които в реалността трудно се постига нужният баланс. Подобен коментар в дисертационните текстове липсва, а изводите и препоръките са поднесени, според мен, с прекалена категоричност, като се има предвид колко сложна, нееднозначна и деликатна е управленската сфера.

В дисертационния труд са проследени релациите организационна култура, лидерство, удовлетвореност, но отсъства визията за тяхното съотношение с мисията и приоритетните задачи на организацията на МВР. Стои открит въпросът, кои организационни култури и лидерски стилове са най-подходящи за тяхната реализация. В противен случай излиза, че искаме да постигнем преди всичко удовлетвореност сред служебния състав, но колкото и това да е важно, то е в определена връзка с организационната ефективност и трябва да я обезпечава.

Цялостният преглед на дисертацията остави в мен впечатлението, че тя е подготвена от добре информиран в теоретично отношение външен наблюдател, който съзерцава обективните тенденции и дава оценки за тях, но му липсва личен опит в самия процес на управление. Ако той имаше реална управленска практика, винаги щеше да коментира относителността на собствените констатации, поради наличните съпротиви на всяка промяна и сложния път на тяхното утвърждаване в различния организационен контекст.

Приложната стойност на дисертационния труд е слабо заявена и аргументирана. Смятам, че на нея може да бъде посветена една самостоятелна глава, като се има предвид мащабността на емпиричния материал, с който се оперира. Теоретичните изводи и констатации следваше да бъдат по-подробно описани и представени на езика, с който си служат управленците - практики.

Смятам, че структурата на дисертацията с въвеждането на две части в нея, които се разгръщат като отделни глави, е прекалено тежка и фиксирана повече към изследователската ориентация, без да има, както вече подчертах, достатъчно практическо приложение.

В текста на дисертационния труд и на автореферата са налице множество пунктуационни грешки, които при внимателен повторен прочит можеше да бъдат отстранени. Тогава впечатлението за един

аналитичен и релевантен научен език на дисертацията щеше да бъде по-пълно.

12. Лични впечатления:

Осъщественото теоретично и емпирично изследване са акуратно подготвени и реализирани.

Спазени са изискванията за работа с методическия инструментариум и статистическата обработка на емпиричните данни. Докторантът е в състояние да извършва собствена, оригинална и иновационна интерпретация на получените резултати и успешно реализира цялостната си изследователска дейност.

Статистическите обработки на използваните методики не са сами за себе си, а са обвързани с подходящи коментари, от които следват съответните констатации, обобщения и изводи.

Авторът подробно е изучил литературата в областта на разработваната тема, благодарение на което оформя собствена концептуална визия и успешно интерпретира емпиричния материал.

13. Препоръки за бъдещото използване на дисертационните приноси и резултати:

Представеният дисертационен труд е сериозен крачка в разработването на психологическия профил на организациите в МВР. Смятам, че той е добра основа за разработването на серия от публикации или на цялостен монографичен труд. Ако такива стъпки бъдат предприети, а според мен това е напълно естествено, то следва да се обърне особено внимание на по-детайлното и конкретно презентиране на практическите препоръки, като се коментират по-пълно нюансите на възможните съпротиви, както и използваните комбинации от лидерски стилове и прийоми за тяхното преодоляване. Подготовката този тип публикации сериозно ще провокира интереса на ръководния състав от МВР и ще увеличи шансовете за практическото

използване на получените от дисертационния труд резултати в управленската дейност и в обучението на ръководния състав от МВР.

Заклучение:

Дисертационният труд съдържа научни, научно-приложни и приложни резултати, които могат да бъдат оценени като оригинален принос в науката и съответстват на разпоредбите на Закона за развитие на академичния състав в Република България.

Докторантът Ирина Любчова Янева-Дамянова притежава необходимите теоретични знания и професионални умения по научната специалност „Психология на дейността“ и показва качества и умения за самостоятелно осъществяване на научно изследване.

Поради гореизложеното и независимо от депозираните критични забележки давам своята положителна оценка за проведеното изследване, представено от рецензираните по-горе дисертационен труд, автореферат, приложения, постигнати резултати и приноси и

ПРЕДЛАГАМ

на уважаемото научно жури да присъди образователната и научна степен „доктор“ на Ирина Любчова Янева-Дамянова по професионално направление 3.2. „Психология“, научна специалност „Психология на дейността“, докторант на самостоятелна подготовка в катедра „Психология и управление на полицията“ на факултет „Полиция“.

20 юни 2017 г.

Член на жури:

(доц.д-р Емил Маджаров)