

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“ - БЛАГОЕВГРАД

СТ А Н О В И Щ Е

от проф. д-р Лалка Борисова
Международно висше бизнес училище – Ботевград,
научна специалност: „Икономика и управление (по отрасли)“

член на научно жури в конкурс за присъждане на образователна и научна степен „доктор“, обявен от ЮЗУ „Неофит Рилски“ - Благоевград

Относно: Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по докторска програма „Икономика и управление“ (индустрия)

Автор на дисертационния труд: Мария Валериева Данчова

Тема на дисертационния труд: *Съвременното лидерство като фактор за изграждане на ефективна и устойчива фирмена култура в индустриалните предприятия*

Основание за представяне на становището: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд, съгласно Заповед № 165/04.02.2019 г. на Ректора на ЮЗУ „Неофит Рилски“ – Благоевград.

1. Информация за дисертанта

Мария Данчова се е обучавала по докторска програма към *катедра „Мениджмънт и маркетинг“* по научна специалност „Икономика и управление“ (индустрия), съгласно Заповед на Ректора на ЮЗУ „Неофит Рилски“ – Благоевград № 29/06.01.2016 г. Обучението е осъществено в *редовна* форма през периода 2016 – 2018 година.

Развитието на творческата биография на докторантката красноречиво показва концентрация на изследователската дейност в добре структурирано направление в сферата на съвременното лидерство.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Докторската дисертация е в обем от 262 страници (основен текст 225 страници, списък на таблици, графики, фигури, списък на научните приноси, публикации и приложения), структурирани в три глави.

Първа глава има подчертан теоретичен характер, в нея се въвеждат и анализират основните понятия и определения на различни автори за съвременното лидерство; прави се паралел между лидер и мениджър (табл. 1.1.3.; 1.1.4.) и личен извод за разликата между тях; дава се характеристика на термина „власт“; систематизирани са личностни характеристики на лидера, както и компетенциите, които са необходими за постигане на ефективност в неговата дейност; направени са съответните изводи, коментират се основните подходи при изучаване на лидерството; съпоставят се теориите X, Y, Z, анализират се новите подходи при изучаване на лидерството и лидерските стилове. От направеният анализ се стига до извода, че лидерството е функция на обстоятелствата и представлява феномен на групова динамика. В известна степен то съдържа елементи на мениджмънта, но не е така формализирано, като се явява носител на елементи с емоционална обвързаност.

Втора глава съдържа взаимовръзката между съвременното лидерство и фирмената култура. Характеризират се елементите и типовете фирмена култура, като основателно докторантката ги е допълнила с корпоративната социална отговорност, уменията за общуване и мотивация. Изведени и обобщени са теоретични концепции и определения на водещи автори в научната литература за връзката между лидерски компетенции и фирмена култура, направен е извод, че формирането и развитието на ценностната система и на фирмената култура в организацията са в пряка корелация от специфичния стил на ръководене, използван от лидера. Систематизирани са компетенциите на лидера, които оказват влияние върху тази култура. Направен е основен извод, че устойчивост и ефективност биха могли да бъдат постигнати

чрез лидерството, което от своя страна трябва да бъде гъвкаво и адаптивно към изискванията и ценностите на самата организация.

Според мен, тук беше мястото да се представи методологическата рамка на изследването, като подробно да се представят и анализират използваните методи за емпиричното проучване (това е направено в 3-та глава).

В **трета глава** са представени и онагледени резултатите от собственото емпирично проучване в обекта на изследване в следната последователност: Методология на научното изследване; Анализ на икономическите показатели на индустриалните предприятия в областта; Анализ на лидерския стил и неговата ефективност; Анализ на фирмената култура и насоки за нейната ефективност и устойчивост; SWOT анализ на българската икономика. Според мен, този **анализ налага прецизиране**, защото част от Възможностите са определени като Силни страни (напр. Благоприятни климатични условия и природни дадености за развитие на селско стопанство и туризъм; Богато културно-историческо наследство; Равномерно разпределена мрежа от градове на територията на страната).

Резултатите са анализирани и обобщени, като се доказва доминиращ лидерски стил на ръководене в индустриалните предприятия от областта. Според анализа на резултатите, ръководителите успяват да бъдат адаптивни и гъвкави, както и да прилагат ефективен и устойчив управленски стил. Констатира се липса на утвърдена и устойчива фирмена култура, което е в противовес с лидерския стил на управление.

Заглавието е ясно формулирано и е в тясна връзка с докторската теза, предмета, целта, задачите и структурата на изследването. Целта, задачите и предметът на изследването са коректно формулирани, а обектът - изследване на съвременното лидерство, способстващо за изграждането на ефективна и устойчива фирмена култура в предприятията от индустриалния сектор в област Благоевград, е сполучливо избран. Този обект съдържа реални възможности да се влезе в дълбочина и да се разкрие комплекс от характеристики и основни проблеми на лидерството и ролята му за изграждане на ефективна и устойчива фирмената култура. Избраният проблем в дисертацията е актуален и значим от

управленска и икономическа гледна точка, а изложението в нея отговаря на необходимите методологически и методически изисквания, свързани с написването на подобен труд. Използваната литература е цитирана коректно, а емпиричният материал е поднесен със съответните пояснения за характера и надеждността на съответните методи на изследване и използваните източници на информация.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Приемам приносните моменти в дисертационното изследване.

Научните и научно-приложните резултати в дисертационния труд обогатяват методическите подходи и разкриват нови факти в областта на съвременните измерения за лидерството и връзката му с фирмената култура в индустриалните предприятия. Разработената методология за изследване и анализ на съвременното лидерство и фирмената култура в индустриалните предприятия, след съответната адаптация може да бъде използвана за провеждане на подобни изследвания и в други институции. Изведени са основни насоки за изграждане на ефективна и устойчива фирмена култура чрез подходите на съвременното лидерство. Приложението на тези постижения може да подобри управленската практика в страната.

Посочените научни и научно-приложни постижения в дисертацията са лично дело на докторантката. Справката за приносите правилно представя научните постижения в дисертацията.

4. Оценка на публикациите по дисертацията

Докторантката има необходимите публикации по дисертацията – статии и изнесен доклад на международна конференция.

5. Оценка на автореферата

Трябва да отбележа, че докторантката коректно представя съдържанието на дисертацията в предложения автореферат. Справката за приносите правилно представя научните постижения в дисертацията.

6. Критични бележки, препоръки и въпроси

Имам известни забележки:

1. По оформянето на цитатите на различните автори – когато се цитира дословно, текстът трябва да се постави в кавички; индексът се поставя след кавичките, следва препинателен знак;

2. Не се започва изречение със съкращение – изписва се целият текст;

3. На стр. 28, фиг. 1.1.1., според мен можеше да има друг вид, както и анализ на въпросите: Как – компетенции; Какво - знание, Защо – мотивация; Пресечната им точка – това са навиците, онова, което се прави най-добре;

4. Анкетното проучване съдържа голям обем въпроси, някои повтарящи се. Може би по-надеждни резултати биха се получили, ако за качествата на мениджърите бяха анкетирани служителите. Докторантката прави заключение, че отговорите им са субективни, т.е. те не дават истинска оценка за себе си;

5. Смятам, че дисертационният труд трябва да се пише от лично име (аз), отдавна вече не се използва т.нар. „авторска скромност“ (ние). Млади учени, когато се притесняват да използват 1 л. ед. ч., за предпочитане е използването където е възможно на страдателен залог (както беше казано по-горе; целта на това изследване (вместо нашата цел). Не се препоръчва използване и на 3 л. ед. ч. (От съществено значение за автора ...стр. 30 и на други места);

6. Насоките в т. 3.6. са по-скоро изводи (с изключение на стр. 216). Насоките са препоръки за бъдещи действия;

Имам два въпроса към докторантката:

1. На фиг. 3.3.13. според отговорите, голяма част от анкетираните (76,5%) мотивират служителите си. На фиг. 3.5.5 – 41,2 % от анкетираните смятат, че служителите им не са мотивирани. Как ще обясните тези резултати?

2. Как ще коментирате твърдението: авторитарният стил е стилът на миналото, демократичният – на настоящето, то либералният ще бъде стилът на бъдещето? Кой е по-успешен за предприятието – лидерът или мениджърът?

Направените *критични бележки не са от принципен характер и не могат да повлияят* съществено върху положителната оценка на съдържателната част на дисертационното изследване.

Моята **препоръка** към докторантката Мария Данчова е в бъдещите си публикации да проучи мнението на служителите за личностните и делови качества на техните ръководители.

7. Заключение

Докторантката познава достатъчно добре основната литература за теориите на съвременното лидерство и фирмена култура, може ясно да формулира изследователски проблеми, да анализира, систематизира и критично да осмисля класическите и новите теории и концепции, да конструира изследователски апарат, да провежда емпирично изследване, да прави аргументирани изводи и да обосновава предложения за подобрене на съществуващата практика.

Това ми дава основание за положително заключение, че дисертационният труд **съответства** на изискванията на ЗРАСРБ, поради което с **пълна убеденост предлагам** на уважаемото жури да гласува за присъждането на **Мария Валериева Данчова** исканата образователна и научна степен **“доктор”**.

София, 08 февруари 2019 г.

Рецензент:

проф. д-р Лалка Борисова