

СТАНОВИЩЕ

по дисертация за присъждане на образователна и научна степен „Доктор”
на **Момчил Емилов Станишев**,
докторант по направление 3.2. Организационна психология
с научен ръководител проф. д.пс.н. Снежана Илиева
Тема на дисертацията: „**Лидерски стилове и стратегии за управление на
структурни организационни промени**“

Изготвил становището: **Проф. д.пс.н. Толя Стоицова**
Департамент „Масови комуникации”, НБУ

Впечатляваща е автобиографията на докторант Станишев по отношение както на образователното му равнище, така и на професионалния му опит. Без да изброявам дипломите и работните му позиции, ще подчертая само две неща. Първо, владенето на чужди езици – английски, португалски и френски език. Второ, докторантът е със сериозен международен опит – Еразъм мобилност като част от докторската му специализация и като експерт по Европейски проекти и програми. Владенето на чужди езици му дава без съмнение по-широки възможности за запознаване с литературните източници в изследваната в дисертацията научна област.

Представеният за защита дисертационен труд от докторант Момчил Станишев включва 210 страници текст – плюс още 18 страници приложения. Трудът е структуриран в 4 глави, придружени с увод, обобщени изводи, заключение, литература и 6 приложения. Актуалността на темата проличава още от наименованието на дисертацията в два аспекта: Единият е свързан с стиловете на управление, проблем с „вечна“ актуалност, а другият – с възможностите за управление на структурните организационни промени.

Още в началото на увода еднозначно е формулирана тезата, която докторантът защитава: „...че лидерският стил и стратегии определят посоката на организационната промяна.”

Първите две глави са теоретични и представляват литературен обзор върху научни източници, свързани с лидерството и лидерските стилове (първа глава) и структура на организациите и характеристика на промяната (втора глава). В първа глава много добре са представени както класическите, така и модерните теории за лидерството като се привеждат и данни от емпирични изследвания в рамките на теориите. В параграф 3 на първа глава се дискутират „съвременните концепции за лидерските стилове“, а именно – авторитарен,

бюрокрамичен, харизматичен, демократичен, трансформационен и либерален стил, както и стилове, ориентирани към хора, към задачи и стил на служителя. На тази основа са изведени и някои от основните характеристики на лидера.

Във втора глава последователно са изяснени структурните характеристики на организацията; типовете организационни структури; промените в организационната структура; стратегиите на лидерите при въвеждане на структурни организационни промени. Най-силно впечатление ми направи последният параграф – за принципите и характеристиката на учещата се организация. Използва се съвременното определение на Питър Сендж, че „Учебна организация е тази, която проактивно създава, придобива и трансферира знания и променя поведението си въз основа на нови знания и прозрения.“ Накратко, но ясно са представени и петте основни принципи на учещата се организация, като докторант Станишев се е позовал на същия автор. Става въпрос за персонално съвършенство, мисловни модели, споделена визия, учене в работни групи и системно мислене. В таблици са представени сравнителните характеристики на традиционната и учещата организация, както и блоковите структурни елементи на учещата организация.

Моят извод по отношение на двете теоретични глави е, че от една страна, докторант Момчил Станишев познава отлично литературата в областта на разработваните дисертационни проблеми – класическа и съвременна, и от друга – формирано е много добро умение за подбор при реферирание на текстовете от различните изследователи и логическото му обвързване в единна система.

Безспорно най-голям интерес представляват трета и четвърта глава като изцяло авторови, с методиката и интерпретацията на резултатите от извършеното теоретико-емпирично изследване. В трета глава е изяснен формираният теоретичен модел на изследването, включващ връзките между четири основни компонента – лидерски стилове, лидерски стратегии, учеща се организация и организационна промяна (Фиг.1, с. 116). Ясно е формулирана основната цел на изследването и произтичащите от нея осем задачи. Шестте хипотези са добре обосновани. Още на този етап, бързам да споделя, че изследователската програма на докторант Станишев е доста амбициозна.

Методологията е разписана в количествени и качествени методи, използвана е и работа на терен. Приложени са авторова анкета и въпросници, популярни за изучаване на лидерските стилове, които са валидирани. Качественият анализ е върху резултати от полу-

стандартизирано интервю. Отлично впечатление ми направи краткият параграф 2.4 „Етични норми и стандарти“ (с. 122), приложени от докторанта при осъществяване на изследването. Методите са детайлно и прецизно представени. В таблица са показани данните от факторния анализ, на основата, на който са изведени шест фактора, подходящо наименовани и интерпретирани.

Отлично е описан профила на организацията и извадката от нея. 223 изследвани лица са взели участие в количественото изследване. Много добър е и баланса в извадката по пол – почти равен брой участници от двата пола. Всички данни за извадката са представени и в графичен вариант, което дава възможност за бързото им възприемане. Полу-стандартизираните интервюта са само с двама висши мениджъри, но докторантът преценява, че техните отговори са надеждни поради високите им длъжности и факта, че управляват по над 20 души.

Резултатите от изучаване на мениджърите показват, трите стила на лидерство – трансформационен, визионерски и адаптивен са необходими при промяна в структурата на дадена организация.

Невъзможно е да коментирам множеството резултатите от количественото изследване. Искам обаче да подчертая, че те са коректно представени в таблици и графики и са прецизно интерпретирани. Потвърдени са и шестте хипотези – това рядко се случва в изследванията. Обобщена е и интерпретацията на вида лидерство и използваните лидерски стратегии, които водят до ефективност и реализиране на организационни промени.

Преценката ми за двете емпирични глави е, че докторантът е успял да реализира адекватно заложената според теоретичния модел задълбочена изследователска програма.

Авторефератът е в обем от 45 нестандартни страници с по-малка разредка между редовете, но отразява точно съдържанието на дисертацията. Формулирани са шест приносни момента, които приемам. Само формулировката на четвъртия не е добра, включва и резултати, което според мен е излишно.

Публикациите на докторант Момчил Станишев надхвърлят минималните изисквания. Те са седем, пет от които са самостоятелни и две, едната под печат – в съавторство. Най- хубавото е, че още като докторант, г-н Станишев публикува на английски език (три от публикациите) в чужди списания – в Хърватска, в Словения и в Турция.

Защото дисертацията е широкообхватна и добра, си позволявам да отправя и някои критични бележки:

1. Частите „Обобщения и изводи“ и „Заключение“ спокойно могат да се обединят. Не е много приемливо в заключението да се цитират отново литературни източници.
2. В увода не са представени целите и задачите като ясна формулировка. Те фигурират чак в трета глава като подредбата им е малко объркана (с.116 – 119). След целта следват хипотезите и накрая – задачите. По-ясно би било, ако задачите са веднага след целта, а хипотезите – накрая. Те са във връзка с изведените задачи.
3. За мен не е много убедително да се правят изводи от интервюта сама на двама топ мениджъри. Тези изводи са само за изследваната компания и едва ли могат да се разпространят – каквито изводи се правят, за лидерските стилове и стратегии изобщо в организациите.
4. Съществуват и някои езикови неточности – напр., „Много организации твърдят, че са станали *по-плоски*...“ (с.43 от автореферата) – неподходящо е да се използва „по-плоски“; другите какви са – по изпъкнали ли? – става въпрос за хоризонтално, а не вертикално или пирамидално управление; на много места не е спазен пълният член; на доста места в текста се използва *касае*, което е русизъм, българската дума е *засяга*; преводът на втората терминологична фраза от теорията – *task oriented, interpersonally oriented* – ориентация към хора е малко спорен. По-често в научната литература на български език се използва – ориентирани към задачи и ориентирани към междуличностни взаимодействия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Докторант Момчил Станишев представя за защита сериозно разработен на теоретично и емпирично равнище дисертационен труд. В него проличава способността на докторанта както да подбира релевантни на темата си научни източници, така и да ги реферира и анализира на теоретично равнище, създавайки добра рамка за провеждане на емпиричните си изследвания. Темата е актуална и има пряка връзка с практиката. Авторефератът представя точно съдържанието на дисертацията с приносите в нея.

Докторантът има пет самостоятелни публикации и две в съавторство в научни списания и сборници по темата на дисертацията като три са на английски език.

За мен трудът напълно удовлетворява изискванията за исканата степен и затова убедено предлагам на уважаемите колеги от научното жури да присъдим образователната и научната степен „Доктор“ на Момчил Емилов Станишев за дисертацията му на тема „„Лидерски стилове и стратегии за управление на структурни организационни промени“

25.10.2018

Член на научното жури:

Проф. д.пс.н. Толя Стоицова