

СТАНОВИЩЕ

от

проф. д-р Анастасия Бънкова,

член на научно жури (РД 38-333 от 3. 5. 2025)

за защита на дисертационния труд на **Илия Иванов Линдов** на тема

„ПРИЛОЖЕНИЕ НА КЛАСИЧЕСКИТЕ ТЕОРИИ ЗА

ЛИДЕРСТВОТО В ДИГИТАЛНА СРЕДА“

за присъждане на образователната и научната степен „**доктор**“ в професионално направление 3.7. Администрация и управление, която ще

се състои на 21.10.2025 г. от 10:00 ч. в Стопанския факултет

на СУ „Св. Климент Охридски“, зала 417

1. Данни за кандидата.

Г-н Илия Линдов е завършил бакалавърска степен по специалността „Компютърни системи и технологии“ в Бургаския свободен университет (2006 г.), магистърска програма по бизнес администрация – стратегическо управление в Стопанския факултет на Софийския университет „Св. Кл. Охридски“ (2020 г.), след което е редовен докторант към катедра „Стопанско управление“ на същия факултет.

Г-н Линдов има богат практически опит в Ай Ти сектора, където е работил по разнообразни проекти и на разнообразни позиции, включително ръководни, а избраната тема на дисертацията е израз на трайния му интерес и опит в тази сфера.

Представен е отчет за изпълнената програма по време на докторантурата, изпълнени са изискванията съгласно Закона за развитие на академичния състав и тези на университета и факултета.

Може да се заключи, че са изпълнени всички формални изисквания към програмата за придобиване на образователната и научната степен „доктор“.

2. Техническа характеристика на дисертационния труд.

Дисертационният труд е с общ обем от 191 стандартни страници. Структурно се състои от увод, три глави, заключение, библиография и приложения. Изложението е илюстрирано с 18 фигури и 10 таблици. Използваната литература включва 83 източника на английски и български език (80 – на английски език, 3 – на български език, като 1 – самоцитиране).

Авторефератът отразява вярно съдържанието на труда и е представен на български и английски език.

По темата на дисертационния труд са направени 4 публикации.

3. Актуалност на темата.

Темата за лидерството е една от най-старите теми в областта на управлението, включително в науката за обществото. Периодично са правени обемисти обзори. Тя е многоаспектна – обогатявана е в различни посоки, развивана е с особеностите на развитието на обществото, при разглеждането ѝ има множество противоречиви твърдения и изводи, „теориите“ в нея са фактически „спекулативни модели“, чиято цел в управлението е повече споделяне на опит, който може да се окаже полезен и т.н. Освен това, независимо от полезните изследвания, практиката в съвременните организации много малко се възползва от тях (и за това има интересни изследвания), което не е особено мотивиращо за авторите им. Всичко това изисква много голяма смелост и отдаденост в работата, задълбоченост и честност при изследванията, за да се захванеш с нея.

Независимо от това, тази тема е била, е и ще бъде актуална, поради значението ѝ за успеха на организациите, хората в тях, самите лидери. Винаги е полезно да се изследват най-новите тенденции и развития в тази област.

4. Кратка оценка на съдържанието на дисертационния труд.

Ще направя една обща оценка на труда. Той се отличава с изключително добра структура и последователност в представянето на изследването, езикът е добър. Всичко това не се постига лесно и е характерно за хора с богат опит и умения в писането на такива трудове.

Дисертационният труд се характеризира с последователно изяснени и представени обект и предмет на изследването, цели, задачи, изследователска теза, изследователски въпроси и изследователски хипотези. Както самият автор посочва „**обект** на настоящото дисертационно изследване е лидерството в съвременната организационна среда, която е белязана от всеобхватна дигитализация и ускорен преход към виртуални и хибридни работни модели. **Предмет** на изследването е приложението, адаптацията и ефективността на шест основни класически теории за лидерството в специфичния контекст на силно дигитализирани организации и виртуални екипи.“ Изследването на тази ефективност е и цел на изследването. Защитаваната **теза** в дисертацията е, че „в атмосферата на съвременната дигитална работна среда, успешното лидерство надхвърля самостоятелното прилагане на единични класически стилове. За постигане на висока организационна ефективност, ангажираност, удовлетвореност и мотивация на служителите, лидерите трябва гъвкаво да комбинират елементи от различни подходи.“ Този текст, според мене, съдържа проблем. Докато дотук ставаше дума за лидерството („теориите“ за него) и характеристиките му, изведнъж се появи една от тях – стила на лидера (за който има също „теории“,

различни от споменаваните преди това). Отгук нататък често се слага знак за равенство между тези два вида теории. Буди въпроси и словосъчетанието „единични класически стилове“ (що е то?!), които днес трябва да станат по-сложно съставени. Всеки стил е уникален, с разнообразни характеристики, макар и да преобладават някои от тях, и това е ясно още от наричаните „класически“ в тази дисертация времена. Втората част на твърдението приемам.

По нататък авторът изрежда изследователските въпроси, а именно:

- „1. Какво е въздействието на дигиталната среда върху авторитета на лидера (морал, доверие) и върху способността му да организира и комуникира?
2. Какво е въздействието на класическите лидерски подходи върху удовлетворението и мотивацията на екипите в дигитална среда?
3. Кои аспекти на класическите теории за лидерството се оказват най-полезни и кои най-неподходящи в дигиталния контекст?“

Авторът посочва следните хипотези:

„Хипотеза 1: *В дигитална среда, успешното лидерство изисква адаптация и комбиниране на елементи от различни класически и съвременни теории, в зависимост от контекста и технологиите.*

Хипотеза 2: *Предвид ограниченото социално взаимодействие в дигитална среда, лидерите с по-ясно изразена ориентация към хората и взаимоотношенията постигат по-висока ангажираност и ефективност на екипа, а трансформационните лидери повишават удовлетвореността и мотивацията.*

Хипотеза 3: *Работата в дигитална среда намалява възприемането и значението на авторитет, черти и харизма на лидера, а за сметка на това, поставя акцент върху способността му да се адаптира, да организира и комуникира задачи и цели по-добре (а това не са ли черти?).“*

Едно от най-големите достойнства на дисертацията е използването на богат изследователски инструментариум. Самият инструментариум е изследван за надеждност и конструктна валидност. След това са използвани най-различни статистически анализи - „дескриптивен анализ за очертаване на характеристиките на извадката и контекста, корелационен анализ за оценка на силата и посоката на двустранните връзки между лидерските стилове и резултатите, множествен регресионен анализ за оценка на уникалния принос на всеки отделен лидерски стил към вариацията във всеки от резултатите, клъстерен анализ (K-Means) - за изследване на значението на комбинациите от стилове и идентифициране на типични лидерски конфигурации в дигитална среда, последван от дисперсионен анализ (ANOVA/Welch) за сравнение на постигнатите резултати между емпирично изведените лидерски профили“. В заключение е проведен качествен анализ, „базиран на полуструктурирани интервюта и тематичен анализ с оглед по-дълбоко разбиране и контекстуални обяснения за наблюдаваните количествени зависимости и проучване на съвременни лидерски подходи... При това се изследват субективните преживявания на служителите, техните интерпретации за това защо определени лидерски подходи са ефективни или неефективни в дигитална среда, качественият анализ се използва също за да се проучат аспекти, свързани със съвременни лидерски измерения (Автентичност, EQ, LMX, „Servant“ лидерство), като по този начин се предоставя нюансирано разбиране на модела, което надхвърля статистическите зависимости“.

Изследването се основава на анкетирането на 792 респонденти от секторите телекомуникации, ФинТех, финанси, онлайн търговия/маркетинг, работещи предимно във виртуални екипи, работещи в дигитализирана среда. За качествено изследване са интервюирани 22 души. Данните от изследването са анализирани чрез тематичен анализ за идентифициране на ключови теми и модели.

В дисертацията са направени задълбочени анализи на резултатите. Направени са заключения за изпълнението на целите на изследването.

5. Критични бележки и препоръки.

Първо, критичните ми бележки към изследването засягат съдържателната страна на труда. В условията на голямо разнообразие в начина, по който се разбират отделните понятия, е необходимо много ясно посочване как те ще се третират в този труд. В противен случай анкетираните нямат база, на която да стъпят, а това е от значение за качеството на самото изследване. Като че ли това условие е изпълнено, но истината е, че не е направено с необходимата прецизност. Текстът страда от недостатъчно внимание към съдържателната страна на изказа. Аз ще дам само някои примери. Под надслов „Понятиен апарат“ се среща следното твърдение: „**Лидер:** В контекста на това изследване, „лидер“ се отнася до прекия ръководител или друго лице на формална ръководна позиция, чието поведение, стил и характеристики са обект на оценка от страна на респондента (служителя) чрез анкетния въпросник.“ Докато в първата част се говори за прекия ръководител, веднага след това обхвата на лицата се разширява. Трябва да имаме предвид, че преките ръководители на екипи и ръководители от други равнища на организациите обикновено имат доста различни характеристики, стил и т.н., а това означава, че всеки анкетиран ще отговаря с различна представа за това, за което го питат. Проблематично е и представянето на това като „понятиен апарат“.

Също така проблематични са и други дадени под мотото „Понятиен апарат“ твърдения - тавтологии:

„**Удовлетвореност:** Индивидуалната оценка на респондента за неговата/нейната обща удовлетвореност от работата в настоящата организация.

Мотивация: Индивидуалната оценка на респондента за неговото/нейното ниво на мотивация и желание за постижения в работата.

Авторитет: Възприятието на респондента за степента, до която лидерът притежава силен авторитет, вдъхва доверие и създава среда на уважение.“

Друго. Има твърдение „Надеждността на измервателния инструмент се отнася до степента, в която той дава последователни резултати при повторни измервания...“ – какво значи „последователни“, може би близки, еднакви, постоянни? Всъщност става дума за грешка на автоматичния превод (въпреки че няма цитат) на думите „consistent“ и „sequent“.

Добре е да не се използват думите „отдел“ и „екип“ като синоними.

За ефективността - това понятие има също разнообразни определения (аз дори нямам очаквания да се дадат определенията на конструктивизма), така или иначе неприемливо е тя да се представя като „приноса, който организацията има към изпълнението на своите задачи и амбиции, и доколко тя е способна да произведе повече продукт с възможно най-малко ресурси.“. Да не говорим, че ефективността дори в този аспект зависи и от координатите на появата на резултата във времето и пространството, че анкетираният трябва да има ясна представа за ефективност за кого става дума.

Второ, при използването на скалите на Ликерт анкетираните трябва да имат ориентация – всяка степен се задава с ключови думи. Резултатите се осредняват за всички анкетиранни, както и по различни групи, което впоследствие съдържателно се обсъжда и оценява. В конкретното изследване, при положение, че е провеждано на няколко континента, е добре да се изследват разнообразни разрези.

Трето, анонимността на събираната информация при изследванията не се третира особено коректно. „Вярвайте ми!“ е лозунг за религията. В науката се произвеждат доказателства....Не е нужно да се дава

информация кой какво конкретно е казал, но, поне трябва да се създаде усещането, че, ако някой поиска, може да проконтролира действителното провеждане на изследването. Авторът казва „Беше гарантирана конфиденциалност на споделената информация и анонимност на участниците в представянето на резултатите.... Събраните данни... се съхраняват сигурно и достъпът до тях е ограничен само до изследвателя.“

Споделената информация за изследването, дори само в приложение, е недостатъчна.

Събирането на 798 анкети изисква огромен труд. Това е резултат от финансиран от някого международен проект или от нещо друго? Интересно е също как и от кого са събрани оценките за ефективност, ключовите показатели за изпълнение. Това също е огромен труд. Не е ясно от написаното на различни места за кого точно се отнасят тези оценки – за екипите, организациите или нещо друго. Кой е осигурил подаването на необходимата информация?

Накрая ще си позволя една препоръка – струва ми се, че в съвременните условия особено голямо значение придобиват „теориите“, посветени на уменията на ръководителя в организациите да работи с неформалните лидери в екипите, нещо, което трябва да се изследва.

6. Оценка на приносния характер на дисертационния труд.

Приемам претенциите на автора за приносния характер на дисертационния труд, които са разделени на научни и приноси със значение за практиката.

Какво всъщност е полезното в тази работа? Описват се характеристиките на ръководните стилове (!?) в съвременни организации със сравнително висока степен на дигитализация и се извличат промените в преобладаващите стилове, в използваните теории за лидерството, анализират се евентуални причини за тези промени и последствия.

7. Заключение.

Независимо от направените бележки, въз основа на качеството на представената работа, на която давам положителна оценка, аз намирам, че авторът Илия Иванов Линдов е доказал, че може да избира актуални проблеми, да провежда самостоятелно научни изследвания с добро качество, да разработва полезни препоръки към практиката, поради което препоръчвам да му бъде присъдена образователната и научната степен **доктор.**

Автор на становището:.....

/проф. д-р Анастасия Бънкова/

24 септември 2025 г.

София