

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д-р Анастасия Миланова Бънкова,

член на научно жури в конкурс за заемане на академичната длъжност “доцент” по научно направление 3.7. Администрация и управление (Управление, организационно поведение, лидерство – на български и английски език), към Стопански факултет, Софийски университет „Св. Климент Охридски”, обявен в ДВ, бр. 21 от 13 март 2020 г. (журито е назначено със заповед на Ректора РД 38-195, 21 май 2020)

Относно: научната, научно-приложната и професионално-академичната дейност и продукция, представена от кандидатите в конкурса.

В конкурса участва един кандидат – Ия Тодорова Петкова-Гурбалова.

Спазени са всички формални законови изисквания при кандидатстването в конкурса, представени са всички необходими справки, документи и публикации.

I. Обща оценка на кандидатката.

Познавам кандидатката като студентка в Стопанския факултет на СУ „Св. Кл. Охридски“, а по-късно като докторантка в катедра „Стопанско управление“ и като асистентка.

Ия Петкова-Гурбалова е интелигентна млада жена, която полага грижа за израстването си и развитието си като учен и преподавател, като също така има активно участие в обществения живот в страната и богат практически опит в управлението на важни организации. Трябва да се подчертае, че тя е сред малкото, които съумяват да намерят баланс между семейство – практическа работа – обществени изяви и научно-изследователска и преподавателска дейност, нещо, което заслужава уважение и, за жалост, не е често явление. Ия Петкова-Гурбалова е кандидат, който има всички необходими качества да се развива като преподавател и да заема академичната длъжност, за която е обявен конкурсът.

Ия Петкова-Гурбалова е завършила гимназия с преподаване на английски език в гр. Пловдив, стажувала е в САЩ (Институт за световни

ресурси, Вашингтон) и в Европейския парламент, преподавала е в Сити юнивърсити на английски език. Тя участва в преподаването на английски във факултета, включително в курсовете, водени съвместно с американски университети с проф. Д. Еленков, към които дейности имах непосредствено отношение. В този смисъл тя отговаря на изискването по условията на конкурса за преподаване на съответните дисциплини на български и английски език.

Кандидатката има редовно изпълнение на преподавателската заетост. Преподава в две задължителни бакалавърски дисциплини като асистент и в три магистърски, в едната от които е титуляр.

Представена е справка за изпълнение на минималните изисквания съгласно чл.26 от СРАСРБ за научна област „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“.

II. Оценка на научните и практическите резултати и приноси на кандидатката.

В конкурса кандидатката участва със следната научна и приложна продукция:

Кратки обобщени данни, съгласно представените материали от кандидатката:

Хабилитационен труд, монография: Докторска дисертация:	„Лидерството – съвременни тенденции на развитие: примерът България“ „Лидерски стил на мъже и жени – ръководители в България“
Статии и доклади в нереферирани, но рецензирани издания: Студии, публикувани в научни издания с рецензиране: Публикувана глава в колективна монография:	25 публикувани статии и доклади, 12 от тях в съавторство, 15 след след придобиване на докторска степен 2 студии 6 участия в 3 колективни монографии
Представен списък с публикации за участие в конкурса:	Публикуван дисертационен труд и монография. 20 статии и доклади, публикуваните преди придобиването на докторска степен (5 броя) не са по темата на дисертационния труд, а

	<p>засягат други управленски теми по проблематиката на конкурса.</p> <p>6 участия в три колективни монографии. 2 монографии.</p> <p>Общ брой на представените за рецензиране публикации: 30 броя (хабилитационен труд и дисертация – 2 броя, статии и доклади – 20 броя, 6 участия в колективни монографии и 2 монографии); 12 публикации са в съавторство.</p>
Акценти:	Акцентите в работата и преподаването на д-р Петкова-Гурбалова са в областта на лидерството и организационното поведение.
Цитати и рецензии:	5 публикации са цитирани в 11 различни произведения, 5 от цитиранията са на публикации, с които кандидатката участва в конкурса. За цитиранията е представена и справка от НАЦИД. 4 от цитираните публикации са в съавторство.
Участие в проекти:	<p>Представен е списък за участията на кандидатката в 3 национални и два университетски проекта.</p> <p>Кандидатката участва и в други, по-малки научноизследователски проекти, които не е посочила.</p>

Основните приноси на Ия Гурбалова са посветени на различните аспекти на лидерството като теория и практика – съществуващи модели, адаптация и развитие на моделите; фактори, определящи успешното лидерство и влиянието върху него на социо-културната среда; отношенията лидер-ръководен; формирането на лидери; нови тенденции в лидерството (например - и-лидерство). Проведени са множество изследвания на лидерството в страната. Освен това, редица изследвания и публикации са посветени на други управленски проблеми, главно свързани с лидерството като например в областта на мотивацията, културната среда, трудовите ценности и т.н.

Научните и научно-приложните приноси на кандидатката могат да се резюмират в следните области:

1. Задълбочени изследвания и резултати в областта на лидерството – систематизирани са теоретичните концепции, изследванията и анализите на практиката както в международен план, така и в страната. Публикациите на кандидатката се отличават с интелигентно, подробно и задълбочено реферативно представяне на съществуващите теории, модели, тенденции в областта на лидерството, с което са полезни за българския читател и изследовател. Трябва да се отбележи, че, освен отличното представяне на чуждите изследвания, авторката е отделила сериозно място и на българските приноси и състояние на изследванията – като се започне от защитените дисертации в областта и се стигне до публикувани книги, статии и изследвания.
2. Изведени са факторите, които имат значение за успешното и устойчивото лидерско поведение. Създадени са предпоставки за наблюдаване на проявата и влиянието на тези фактори върху динамиката на ориентацията към лидерско поведение.
3. Апробиран е модел за изследване на ръководните стилове в България, като е верифициран инструментариумът, с който се работи. Частично е разработен и апробиран модел за изследване на автентичността на ръководителите. Кандидатката работи с разнообразен изследователски инструментариум – количествени методи за обработка на данните, качествени методи, казуси.
4. Могат да се отбележат приноси, ориентирани към квалификацията в областта на ръководството, на проявата на ръководителите като лидери и организационното поведение, ролята на преподавателите и другите роли на обучители при това.
5. Изследване на трудовото поведение и ценности, устойчиви образци в него, влиянието на социо-културната среда.
6. Въз основа на конкретните изследвания кандидатката е получила ново знание за ръководната практика в България в определени области, предпочитаните ръководни стилове в тях, формирането и развитието на тези стилове. Това знание е полезно за създаването на разбиране на лидерските практики в България. Тези изследвания позволяват също така да се вземе отношение към съществуващи схеми и модели за лидерството в България. Авторката прави също така сравнителен анализ на лидерския стил, обоснован от пола на ръководителите.
7. Изследванията на кандидатката имат значение за ръководителите – за да изградят осъзнато отношение към собствения си стил, възможностите за усъвършенстването му, за балансирането му с факторите от средата, така че да се наблюдава едно наистина

„автентично лидерство“, водещо до успех. Те са полезни и за преподавателите в областта на лидерството в различни институции, за изследователите – като основа за сравнителни анализи, като инструментариум, като модели, аргументации и изводи. Последователно се развива тезата за развитието на лидерските умения през целия живот, поради развитието на средата.

8. Представена е същността на и-лидерството, неговите измерения, предизвикателства към съвременните ръководители и значение за бъдещето.

Приемам формулировката на приносите от кандидатката, изложени в съответната справка.

Кандидатката е представила необходимия по обем и качество научна продукция за участие в конкурс за заемане на академичната длъжност.

III. Оценка на доказателствата за преподавателската дейност на кандидатката.

Кандидатката е вече утвърден преподавател. Тя има вкус към съвременните преподавателски практики, използва креативно новите информационни технологии, осъществява активна връзка с бизнес-практиката като кани в занятията си представители на големи международни компании, които оперират в България, а също така ръководители от наши фирми с интересни постижения. Занятията ѝ застъпват балансирано теорията и практиката в бизнеса както у нас, така и в международен план. Тя работи активно със студентите – ръководи дипломни работи и стажанти, включва ги в научно-изследователски проекти, подготвя публикации съвместно с най-добрите от тях.

Представена е подробна справка, изисквана от закона, за преподавателската дейност на Ия Гурбалова.

IV. Критични бележки и препоръки.

Бележките по-надолу по същество са препоръки към бъдещата работа на кандидатката.

Трябва да отбележа, че за първи път съм затруднена в намирането на правилния начин за формулирането на бележките. Ето защо в крайна сметка избрах това, което е представено по-надолу.

Още в началото трябва да отбележа, че лидерството е една сложна изследователска област.

Първо, на различните езици съществува специфика в назоваването на феномените, което пък е предпоставка за еkleктика.

Второ, лидерството е:

- многопластово (има интелектуални, организационни, емоционални и т.н. лидери и обикновено един човек не притежава изявени качества във всички насоки, а организациите имат нужда в различна степен от тези пластове, което се постига в нейните рамки, чрез съзнателното използване или спонтанното влияние на потенциала на членовете на лидерския тим, на останалите сътрудници – на неформалните лидери сред тях);

- многомерно (множество фактори влияят върху формирането и изявата на лидерите – от качествата на личността им, условията, които ѝ позволяват да ги развие, различните среди);

- многопосочно – лидерите могат да се стремят да принасят полза, но за кого - за себе си, за хората около тях, за организацията, за обществото, при това тяхната изява може да бъде и изключително вредна за някои от изброените по-горе.

Просто лидерството в организациите е един комплексен проблем и разкъсването или пренебрегването на някои важни връзки изкривява картината при изследването му. Освен това много трябва да се внимава с прибързани обобщения, които могат да се окажат неправомерни като цяло – обикновено правдиви за частно проявление.

При подхода на конструктивистите към лидерството са познати явленията „завързване“ и „отвързване“. Това означава, че ръководителите, за да бъдат ефективни, трябва да имат поведение и да демонстрират качества, които обществото очаква от тях, така те придобиват достъп до обществените ресурси. Навътре в организацията обаче, те могат да отвържат своята креативност и да експериментират онези практики, които намират за правилни и полезни. Приемането на двойствен морал с добри намерения винаги води и до вредните му прояви. Едно голямо изследване в Германия показва, че около 30% от хората по етажите на властта се представят като манипулативни „активисти“, всъщност те често са не само безполезни за организацията (не ѝ помагат да решава проблемите си), но дори напротив – вредят ѝ значително, грижат се единствено за кариерата си и се справят безскрупулно с всеки, който стои на пътя им. Съветът към организациите беше, ако успеят да разпознаят тези хора и имат възможност, да се освободят от тях. Като се имат предвид културните особености и традициите, може да се предположи, че този процент у нас е значително по-висок. Това предположение не е съвсем необосновано. Правило ми е впечатление (в изследвания, в които съм участвала), че ръководители дори в големи и сериозни международни компании, известни с интересна

организационна култура и в браншове, които предполагат едно интелигентно ръководене, се оценяват от хората, с които работят и които ги познават, твърде негативно (на дневен ред е авторитаризма, интригантството, безпринципността, неумението да се работи в тим и т.н.). Интересното е, че тези хора обикновено са минали през обучения, имали са възможност да наблюдават и преживяват други стилове на поведение, дори, предполагам, са се представили по съответен начин пред когото трябва. Независимо от всичко те не успяват да преодолеят истинската си същност и я демонстрират спрямо подчинените си у нас. Разнообразните резултати от различни изследвания в тази област, ме карат да мисля, че причините за това се нуждаят от задълбочено изследване.

Авторката е избрала и представила прецизно един модел за автентичното лидерство и това е много полезно. Автентичността на лидерството обаче още дълго ще се схваща и по начините, по които е представено в други работи – а именно лидери с различни качества могат да водят до успех една и съща организация, ако успеят да намерят нужната хармония в даденостите (различните фактори, които водят до успех).

На фона на всичко това ми се иска в бъдеще д-р Гурбалова да отрази по-пълноценно комплексността на феномена лидерство, а когато ограничава обекта на изследването си, внимателно да преценява важните връзки, които не могат да се пренебрегнат, да не обобщава прибързано резултатите за лидерството въобще (тя всъщност изследва ръководители, формални лидери – назначени или избрани, които имат устойчива позиция в организацията и разполагат с нейните ресурси и това не е укорително).

Може да се препоръча също кандидатката по-внимателно да избира изказа на нещата, за които говори. Например, твърденията, че автентичният лидер е лидер „по убеждение“, назоваването на вид лидерство по начин, който на български се свързва по-скоро със сервилно, безхарактерно лидерство („услужливо“), вместо „служещо“ (на високи цели например), се нуждаят от прецизиране. Аз бих предпочела на български да се говори за ръководители и техните лидерски качества, вместо за лидери „в едно лице“ с някого.

Като се има предвид всичко това трябва да се каже, че пълноценните изследвания на лидерството са скъпи, включват разнородни специалисти. Ето защо приемам, че всеки, който се е заел с минимално финансиране и почти сам да провежда изследвания и е постигнал резултати, заслужава похвала. Естествено е, също така, тези изследвания да бъдат ограничени в някои отношения. Въпреки всичко, мисля, че би било полезно за кандидатката, ако се опита да осмисли изложените по-горе разсъждения и да ги има предвид в бъдещите си работи.

V. Заключение.

С убеждение препоръчвам да се присъди званието „доцент“ по професионално направление 3.7. Администрация и управление (Управление, организационно поведение, лидерство – на български и английски език), по конкурс на Стопански факултет, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, на **д-р Ия Тодорова Петкова-Гурбалова**.

Член на журито:


/проф. д-р Анастасия Бънкова/

20 август 2020 г.

София