

СТАНОВИЩЕ

От проф. дпсн Снежана Илиева,
Катедра “Социална, организационна, клинична и педагогическа психология”,
СУ “Св. Климент Охридски”
относно дисертационен труд на Момчил Емилов Станишев на тема:

„ЛИДЕРСКИ СТИЛОВЕ И СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА СТРУКТУРНИ ОРГАНИЗАЦИОННИ ПРОМЕНИ

ЗА ПРИСЪЖДАНЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН „ДОКТОР“ ПРОФЕСИОНАЛНО НАПРАВЛЕНИЕ 3.2. ПСИХОЛОГИЯ (ОРГАНИЗАЦИОННА ПСИХОЛОГИЯ)

Управлението на промените в съвременните организации е водещо на фона на непрекъснатите сливания, поглъщания, реструктурирания и ред други изменения във външната среда, които изискват ефективни лидерски подходи и стратегии. Темата не само е актуална, но има и изразена практическа значимост по отношение на осъществяването на организационни промени и на цялостната тенденция за промяна на организационните структури от високи към плоски, съчетаване на линейна и матрична структура и ред други структурни изменения, които водят до промени в управлението на човешките ресурси, лидерството и организационната култура.

Дисертационният труд е с обем общо от 228 страници и се състои от увод, четири глави, обобщения и изводи, заключение, литература, приложения и списък на публикации по дисертационния труд. Резултатите от изследването са представени в 53 таблици, 12 фигури и 6 приложения. Използвани са 190 литературни източници, които отразяват както класически възгледи и теории за лидерството, така и новите концепции относно учещата организация и управлението на промените.

Първа глава ”Лидерство и лидерски стилове” съдържа три параграфа, в които последователно се дефинират различните понятия, свързани с лидерството, разграничават се отделните теории и концепции и се извеждат лидерските стилове и характеристиките на ефективните лидери. Поради наличието на огромен брой теоретични възгледи и изследвания на лидерството, докторантът е проследил най-съществените от тях, които изясняват същността на лидерството, разграничават го от управлението, но същевременно и насочват към такива характеристики на лидерите, които са необходими за управлението

на съвременните организации. Специален акцент се поставя върху трансформационното, иновативното, адаптивното и визионерското лидерство, които са необходими при осъществяване на мащабни организационни промени и реструктурирания.

Във втора глава са анализирани ключовите характеристики и промяна на организационната структура. Разгледани са типовете организационни структури и техните характерни особености. Анализират се четири основни стратегии за организационна промяна - организационно развитие, тотално управление на качеството, намаляване на обема и реинженеринг, които в една или друга степен са свързани с промени в организационната структура. Трябва да се подчертае специалното извеждане на отделен параграф, посветен на “учещата се организация”. Разгледани са основните принципи и характеристики на учещата се организация и насоките, чрез които тя може да бъде постигната, за да повиши адаптивността и гъвкавостта на организацията и тя да изгради и поддържа конкурентно предимство спрямо други организации.

В трета глава са очертани постановката, целта, задачите, хипотезите, методическият инструментариум на изследването и използваната извадка от изследвани лица. Изследвани са 223 респонденти от две големи организации, които са претърпели съществени структурни промени, довели до съкращения на персонал, както и технологични и други промени, които изискват изменения в тяхната структура. В това отношение и двете организации са типичен пример за организации, в които могат да се изследват както последствията от досегашни структурни изменения, както и ролята на лидерството и насоките за нови изменения не само в структурата, но и в управлението на човешките ресурси, мотивацията на персонала и организационната култура. Направени са интервюта с по един мениджър на висше равнище във всяка от организацията, преглед и анализ на документи, свързани с досегашни реструктурирания и промени, въз основа на което се определят и насоките на количественото изследване.

Използвана е съвкупност от психометрично издържани въпросници, които са адаптирани или създадени за целите на настоящето изследване и които измерват лидерските стилове, стратегиите за въвеждане на промени, капацитета за промяна на организацията, отношението на служителите към промяната, учещата се организация, типовете организационни промени и насоките за бъдещи организационни промени, които биха повишили ефективността на организациите.

В четвърта глава са анализирани и интерпретирани резултатите от изследването. Сред тях заслужават да се посочат различните стратегии, които се

използват за въвеждане на организационни промени и начинът, по който те се възприемат като ефективни от служителите, както и какво е отношението на служителите към осъществените промени. Основният акцент е върху влиянието на лидерските стилове върху капацитета за промяна и стратегиите за нейното въвеждане, като безспорно се изведе ролята на трансформиращото лидерство и типовете стратегии, които управлението може да приложи, за да осъществи успешно промени. Данните дават възможност да се очертае необходимостта от цялостно и системно отчитане на множество фактори и условия за успешна промяна, в това число организационна иновация, наличие на характеристики на учещата се организация, отношение на служителите към промяната, лидерски стилове и стратегии.

Получените резултати имат висока практическа стойност, но допринасят и за изясняване на ред закономерности, свързани с управлението на промените. Необходимо е да подчертая, че в дисертацията е адаптиран моделът 7 “С”, за да се види както какви типове промени са успешни, така и да се очертае необходимостта от бъдещи организационни промени. Особено значими са резултатите относно характеристиките на учещата се организация и ефективността на използваните стратегии при въвеждане на промени, които могат да бъдат приложени в организационната теория и практика и в процеса на организационно консултиране.

Докторантът Момчил Станишев е изпълнил всички предвидени дейности в индивидуалния учебен план и отговаря на изискванията за допускане до защита за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ съгласно Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), Правилника за неговото прилагане (ПЗРАСРБ) и Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в СУ „Св. Климент Охридски“.

Авторефератът и приносите са в съответствие със съдържанието на дисертационния труд. Докторантът има публикации на български и английски език у нас и в чужбина, което доказва професионалните му постижения и значимостта на проблематиката. В публикациите са отразени както теоретични, така и емпирични резултати, които имат приложимост в реален организационен контекст и допринасят за изграждане на лидерски компетентности за управление на организационните промени.

В заключение: Дисертацията съответства на критериите за получаване на образователната и научната степен “доктор”. Налице е теоретичен анализ, който насочва към изследваната проблематика, подбран и адаптиран съобразно психометричните изисквания е подходящ инструментариум, демонстрирани са умения за провеждане на изследване, анализ на резултатите в синхрон с поставените цели и задачи и извеждане на препоръки, които имат стойност за управлението на организационните промени. Това ми дава основание с убеденост да предложа на уважаваното научно жури да присъди на Момчил Станишев образователната и научната степен “доктор”.

26.10.2018 г.

Проф. д.пс.н. Снежана Илиева