

## РЕЦЕНЗИЯ НА ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЯ

<b>Автор:</b>	<b>Николаос Павлидис</b>
<b>Тема:</b>	<b>Каталитичната роля на лидера: изследване в публичния и частния сектор</b>
<b>П.Н:</b>	3.3 “Политически науки (Публична администрация)”
<b>Научен р-л:</b>	доц. д-р Албена Танева
<b>Рецензент:</b>	доц. д-р Деница Горчилова
<b>Месторабота:</b>	катедра „Публична администрация“, УНСС, София
<b>П.Н.:</b>	3.7 “Администрация и управление”, н.с. “Организация и управление извън сферата на материалното производство (Институции на гражданското общество)“
<b>Основание:</b>	Заповед No. РД 38-250 / 16.05.2023 на Ректора на СУ

### 1. ОБЩО ОПИСАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИЯТА

---

#### 1.1. Структура и обем

Дисертацията се състои от 148 страници текст, 28 страници библиография и 20 страници приложения. Тя е структурирана в две части – теоретична (с три глави) и аналитична (две глави). Структурата и обемът представят много ясно идеите и търсенията на автора. Текстът логично преминава от теоретичните основи, основания и ограниченията към реалното теренно изследване, извършено от докторанта.

Структурата на дисертационния труд съответства на общите принципи и изисквания. В първа глава е представена изследователската инфраструктура на дисертацията, като са посочени изследователският проблем и неговата значимост, както и въпросите и хипотезите, които ще бъдат проверени. Втора глава съдържа задълбочен литературен обзор на концепциите за лидерство и емоционална интелигентност, в който г-н Павлидис успешно е изследвал, обобщил и синтезирал най-важните характеристики на тези теми. В трета глава е направен опит да се разграничат характеристиките на публичния и частния сектор през призмата на лидерството и емоционалната интелигентност. Глава 4 представя методологията и статистическия апарат,

използвани при теренното изследване. В последната глава логично се обсъждат резултатите от изследването и се предлагат изводи и препоръки.

Дисертацията съдържа 16 фигури и 24 таблици, които допълнително илюстрират, обобщават или допълват потока от идеи и доказателства.

Конструкцията на докторската дисертация може да се характеризира като **логична и изчерпателна**. Тя ясно показва, че г-н Павлидис има дълбок интерес към въвеждането на по-съвременен подход към лидерството както в частните, така и в публичните структури и съчетава добри теоретични изследователски умения с практически ориентиран подход за организиране на специализирани обучения с предварителна и последваща проверка на нагласите на участниците

## **1.2. Актуалност на темата**

Въпросите за значимостта на лидерството в бурни времена, както и приликите и разликите в лидерските подходи в публичния и частния сектор, несъмнено са доста интересни за изследователи от всякакви области. Трансферът на лидерски знания и умения от частния към публичния сектор не е ново явление. Въпреки това неговата целесъобразност, ефективност и въздействие все още са обект на дебат. Напоследък ставаме свидетели на друг аспект на същата тема, докато бизнес лидери и предприемачи навлизат на политическата арена

На микроравнище ролята на лидера за създаване на условия за ефективна работа, за задържане и мотивиране на служителите и за гарантиране на успеха на организациите (независимо дали са публични или частни) е добре документирана и теоретично обоснована. Новият подход за съчетаване на тези предизвикателства с концепцията за емоционалната интелигентност прави докторската дисертация актуална и навременна.

## **1.3. Изследователска инфраструктура**

Последователната, логична и много ясна **изследователска инфраструктура** трябва да бъде отличена като успешен елемент на докторантурата. Тя е представена подробно в глава 1 и е много добре обобщена в резюмето

Като **обект** на дисертацията възприемам логическата градация от лидер към трансформиращ лидер и емоционално интелигентен лидер, а **предмет** на изследване са последиците от тази градация върху удовлетвореността от работата на служителите както в публичния, така и в частния сектор. Това не е ясно формулирано в глава 1, но

може да бъде логически изведено от формулираната от докторанта йерархия от 1 цел и 8 подцели.

Основната **цел** да се търсят доказателства за "каталитичната роля на ръководството за управлението и резултатите на всяка организация" (вж. стр. 12) изглежда малко самообясняваща се и очевидна. Това, което я поставя в добра перспектива, е придружаващият набор от подцели и 11-те взаимосвързани с тях изследователски въпроса.

Докторантът работи по 5 **хипотези** (вж. стр.14-15 от дисертацията), които произтичат от съществуващата теоретична литература и налични данни от изследвания. Интересно е да се отбележи, че всички тези хипотези се очаква да потвърдят вече налични знания. Нито една от тях не оспорва или отхвърля известното по темата. Това допълнително подчертава практическата насоченост на изследването и го прави ясно методологично и приложимо, а не чисто теоретично.

Работата на терен обхваща както ръководители, така и служители и е направена чрез серия от изследвания. Много добър подход са обучителните сесии, които се провеждат между двата етапа на проучването.

Високата степен на съгласуваност на научноизследователската инфраструктура се вижда още по-ясно в **глава 4**. Там авторът следва логиката "от общото към конкретното" и защитава изследователската стратегия, целта и задачите, връзките между хипотезите и изследователските методи и инструменти. Статистическите методи са внимателно подбрани, напълно адекватни и съобразени с целите и хипотезите. Няма съмнение в качеството на заключенията, основани на резултатите от теренното проучване.

Теренните проучвания са с високо качество и са сърцевината на дисертацията. Тяхната приложимост е най-силният елемент на докторантурата и се откроява сама по себе си. Препоръчвам на автора да публикува тази част от изследването като монография в най-скоро време.

#### **1.4. Използвана литература**

Авторът е проучил и използвал подходящ брой библиографски източници, коментирани и цитирани в дисертацията. Библиографията се състои от 300 източника на английски и гръцки език, които обхващат широк спектър от теми, разгледани в

дисертацията. Това е доказателство за задълбочените теоретични познания и много добрата ориентация в разглежданата в дисертацията проблематика. По-голямата част от източниците са публикувани през новия век, а около 10 процента са от последните 5 години. Бих препоръчала списъкът на източниците да бъде разделен на традиционните категории монографии, статии, доклади, правителствени източници и др.

Всички източници са описани според официалните изисквания и са цитирани в текста коректно и според правилата.

## **2. РЕЗУЛТАТИ И ПРИНОСИ**

---

Както вече беше посочено, дисертацията е почти изцяло практически ориентирана. Работата по **теоретичния критичен анализ** е съсредоточена във **втора глава**, в която се прави сравнителен преглед на основните и утвърдени теории за лидерството спрямо новите тенденции към трансформационно и дори електронно лидерство. Бих отличила подхода да не се обобщава цялата тази работа в автореферата, тъй като не са включени неизвестни за научната общност концепции. Нещо повече, авторът е бил педантичен в литературния си обзор.

По-голям интерес представлява пресичането на теориите и моделите на лидерството с концепцията за емоционалната интелигентност (ЕИ). Макар че изучаването на личностните характеристики на лидерите във всички сфери на живота не е новост, перспективата на ЕИ все още е във фаза на изпитване и развитие. В тази насока **третата глава** на дисертацията е добър опит за оценка на възможностите, които ЕИ открива в гръцкия публичен сектор, който страда от същите общи проблеми като българския.

Резултатите от **теренните проучвания** са с високо качество и са доста информативни. Това не е изненадващо, като се има предвид приложената надеждна методология на изследване: комбинация от въпросници и лични срещи; включване на двете гледни точки - на ръководителите и на служителите; двувълновият подход, който всъщност проверява гъвкавостта на чертите, и възможността за обучение на заинтересованите страни относно чувствителността и техниките на емоционалната интелигентност.

Г-н Павлидис посочва, че дисертацията е довела до 4 приноса, които приемам за **практически ориентирани и приложни**.

Първият от тях, формулиран като идентифициране на характеристиките на т.нар. "каталитично лидерство", всъщност е сърцевината и основният фокус на изследването. Интересен принос е посочването на емоционалната интелигентност като основна характеристика на успешния лидер и проверката на нейната действителна роля чрез различни теренни проучвания. Следващите три приноса - структуриране на методологии за анализ на лидерството в действие и от гледна точка на ръководството и служителите – са задълбочено тествани и проверени.

Някои от финалните предложения (вж. стр. 147-148) ясно показват способностите на докторанта за критично мислене и научно любопитство. Те изобразяват ограничения, които не са посочени при въвеждането на методологията на изследването, но са станали актуални по време на фазите на теренната работа. Поставянето на методологията в различни контексти (градски срещу селски; столица срещу провинция; мъже срещу жени; държавни служители срещу наемни работници в публичния сектор; различни национални култури) несъмнено би обогатило и валидирано получените резултати.

### **3. ОЦЕНКА НА ПУБЛИКАЦИИТЕ И АВТОРЕФЕРАТА**

Докторските изследвания на г-н Павлидис са довели до няколко публикации. В реферата са изброени общо осем (две от тях все още са под печат, но са потвърдени от издателите), публикувани в периода 2004-2006 г. / 2022-2023 г. Възприемам тези два периода като доказателство, че авторът има дълготрайни изследователски интереси по темата, които са били съживени от обучението му в докторантура.

Добрата култура на съвместни изследвания се вижда от факта, че 50% от публикациите са написани от двама автори, а една от тях е съвместна работа на докторанта и неговия научен ръководител.

Важно е да се спомене, че публикациите са видими в научни списания (за разлика от обичайния превес на докладите от конференции при докторанти). Авторът е публикувал през 2022 г. и книга по темата за емоционалната интелигентност и лидерството на работното място.

Авторефератът обобщава точно и ясно (в рамките на 29 страници) основните идеи и тези на автора. Акцентът е поставен върху изследователската инфраструктура и методология, основните резултати и заключения. Постиженията на дисертацията са представени точно.

#### **4. БЕЛЕЖКИ, ВЪПРОСИ И ПРЕПОРЪКИ**

---

Като се имат предвид изследователските способности на г-н Павлидис, бих предложила да се задълбочи валидирането на разработените от него модели; да продължи да ги тества в различни условия и да представи резултатите на различни заинтересовани страни – не само на академичните среди, но и на бизнес лидери, политици и държавни служители.

За да подпомогнем този процес на обсъждане и усъвършенстване, бих искала да чуя отговорите на няколко въпроса, както и някои общи разсъждения на автора. В конкретен план би било интересно да се разбере:

- 1) Как определите участващите 33 мениджъри като лидери? Имате ли резервен план, в случай че избраните 33 мениджъри не покажат лидерски качества / ЕИ?
- 2) Можете ли да коментирате влиянието на COVID върху резултатите от полевите изследвания?
- 3) Ясно е, че всяка организация би постигнала целите си по-лесно и по по-вдъхновен начин, когато начело има лидер. Но трансформиращото лидерство не е единствената възможност. Организацията изпълняват мисиите си при транзакционно лидерство и дори когато са менажирани и администрирани. По-важно ли е да се намери лидерската фигура в частния сектор? В публичния сектор? Или тя е еднакво важна и в двата?
- 4) В дискуссионната част на дисертацията твърдите (и изследването го потвърждава), че емоционалната интелигентност и трансформационното лидерство могат да бъдат преподадени дори на възрастни хора с житейски опит. И така, когато наемате мениджъри, трябва ли тяхното "начално ниво" на ЕИ да има значение? Чия е отговорността за намирането и развитието на хора с лидерски качества и ЕИ, особено в публичния сектор?

И накрая, изследователската инфраструктура от цели, задачи, въпроси и хипотези не е довела до ясно формулиране на водещата изследователска теза. Бихте ли се опитали да формулирате тезата на дисертацията си в **едно изречение**?

## **5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

---

Дисертацията на тема “Каталитичната роля на лидера: изследване в публичния и частния сектор”, разработена от Николаос Павлидис под научното ръководство на доц. д-р Албена Танева **отговаря на изискванията за присъждане на ОНС “доктор“**. Поради това изразявам положително становище и препоръчвам на уважаемите членове на научното жури да гласуват „за“.

Рецензент:

**доц. д-р Деница Горчилова**

27 юни 2023 г.  
София