

## СТАНОВИЩЕ

**От:** проф. д.ик.н. Желю Дечев Владимиров, Софийски университет „Св. Климент Охридски”, научна специалност: 3.7. „Администрация и управление”

**Относно:** научните трудове на гл. ас. д-р Ия Тодорова Петкова – Гурбалова, представени за участие в конкурс за заемане на академична длъжност „доцент” в професионално направление 3.7. Администрация и управление (Управление, Организационно поведение, Лидерство – на български и английски език), обявен в ДВ, бр. 21 от 13.03.2020 г.

**Основание** за становището: заповед на Ректора на Софийския университет „Св. Климент Охридски” РД 93Ж-13/26.06.2020

### 1. Обща характеристика на трудовете на кандидата

Кандидатът има общо 33 публикации, като за участие в конкурса са представени 29 от тях. Тези публикации включват: една монография; две студии и пет статии в рецензирани научни списания; 14 статии и публикувани доклади от международни научни конференции; един доклад от национална конференция и шест глави от колективни монографии. Общият обем на самостоятелното авторство от тези публикации е 400 страници, от които 74 страници на английски език. От приложената справка за цитирания на НАЦИД се вижда, че кандидатът има общо 11 цитирания. Представените за участие в конкурса публикации не повтарят тези за придобиване на образователната и научна степен „доктор”. С тези трудове кандидатът отговаря на минималните национални изисквания по чл. 26 от ЗРАСРБ за научна област Социални, стопански и правни науки, ПН 3.7. Администрация и управление.

Научните трудове на кандидата могат да се групират в следните направления: (1) *Лидерство* (№№: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 23, 24 на български език и №№ 9, 15, 30 – на английски език); (2) Организационно поведение и предприемачество (№№ 7, 13, 19, 21 – на български и 20, 22, 29 – на английски език); (3) Управление и култура (№№ 8, 14, 17, 18 – на български); (4) Публикации с учебно-методически характер (25, 26, 27, и 28 – на български език). От тези публикации 13 са самостоятелни, а останалите в съавторство

1.1. *Лидерство* (№№: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 23, 24, 30). В монографията „*Лидерството – съвременни тенденции на развитие: примерът България*“ (2019) е представена ситуацията в България през 2018-2019 по отношение на два типа лидерство – трансформационно и автентично лидерство. Данните се основават на проведени качествено изследване (сред 20 лица) и количествено изследване (сред 348 лица на ръководни позиции). Теоретичен обзор на водещи научни разработки в областта на автентичното лидерство е направен в статия № 9. Систематизирани са основните определения, както и модел за връзка между автентичността на лидера и поведението на служителите. Проучването сред 348 респонденти показва, че български мениджърите са автентични, имат високи стойности по индикатора самоосъзнаване, интернализирана морална перспектива и балансираны действия, основани на информация. Актуалните модели, които описват съвременни лидерски стилове с акцент върху автентичното лидерство, са представени в публикация № 10. В двете студии № 23 и № 24 са дискутирани съвременни модели и методи за изследвания в областта на лидерството. В глава от монография (№30 на английски) също се обсъждат съвременни методи за изследвания в областта на лидерството, както и изследователския потенциал в сферата на лидерството в България.

На основата на модела за оценка на лидерските стилове “Full-range leadership model”, публикация № 12 разглежда доминиращият ръководен стил на български мениджъри. Данните от проведеното изследване сред 418 служители показват, че българските мениджъри използват както трансформационни лидерски стилове, така и транзакционни. Подобни резултати са представени и в статия № 16 на английски език. Потвърдена е ролята на социо-културната среда като детерминанта при определяне на лидерския стил. Статия № 15 също дава картина на преобладаващия ръководен стил на български мениджъри.

Възможностите и трудностите, свързани с новия тип лидерство, опосредстван от информационните технологии, се анализират в публикация № 3. Представени са водещи изследвания в областта на *e-лидерството*, като специално внимание е отделено на изграждането на доверие във виртуалните екипи. Необходимостта от постоянно развитие на лидерските умения се изследва в статия № 4. В статия №6 също се разисква важноста от провеждане на обучения и тренинги на ръководните кадри. Лидерството на утрешния ден и връзката „ръководител – подчинен“ са обект на изследване в статия № 5. Направен е извода, че може да се очаква по-силна ангажираност на служителите, ако техните ръководители показват нагласа да защитят, подкрепят и дори да се жертват за своите подчинени. Формалните и неформалните комуникационни подходи като фактор за успешното лидерство са анализирани в статия № 7. Статия № 11 изследва успешни лидерски практики сред образователните институции. Тук също се доказва, че комуникацията играе ключова роля за този успех..

### 1.2. *Организационно поведение и предприемачество (№№ 13, 19, 20, 21, 22, 29)*

В статия № 13 е разгледана възможността за изграждане на инструмент за идентифициране на мотивационния профил на конкретни фактори от трудовата ситуация. Застъпва се тезата, че сравнението на тези фактори по значимост и удовлетвореност може да даде познание за техния мотивационен потенциал. В глава от монография (№29) се описват основни процедури, свързани с изследване на трудовите ценности. Влиянието на типа географско местоположение върху отношението на предприемачите към работата е изведено в статия № 19. Разкрито е, че предприемачите от по-малките населени места са носители на по-силна патерналистична нагласа, а така също по-силно демонстрират привързаност към труда като безусловна ценност. Въздействието на ценностите на предприемачите върху иновативното поведение в извадка от 200 български организации е проучено в статия № 20 (на английски език). В статия № 21 се тества хипотезата дали нараства или намалява разликата между предприемачи и не предприемачи по критерия *Индивидуализъм*.

Публикацията № 22 е посветена на лобизма при вземането на решения в ЕС. В нея се представят най-важните механизми на лобирание, както и данни за лобистки институции в ЕС.

### 1.3. *Управление и култура (№№ 8, 14, 17, 18).*

В статия № 8 са представени 25 топ управленски инструмента, чието използване е разгледано в четири времеви точки – 1993, 2000, 2014 и 2017 г. Резултатите от анкета сред 199 души посредством мрежата LinkedIn показват предпочитанията на ръководителите към конкретните управленски инструменти. Евристичните възможности на резултатите от изследването на културните ориентири в управлението се анализират в статия № 14. Трудовите ценности в български организации за периода 1995-2004 г. се изследват в статия № 17. Разгледана е устойчивостта и динамиката на 14 работни ценности. Ролята на пола в културните ориентири на управлението е обект

на анализ в статия № 18. Разкрито е, че различията между мъжете и жените, свързани с критерия *Индивидуализъм*, са съществени, но с ограничена диференцираща способност.

#### *1.4. Публикации с учебно-методически характер (№ 25, 26, 27, 28).*

Тези публикации включват четири глави от монография със заглавие: „Избор на тема и проблемно - тематично поле. Ориентири на избора“, „Теоретични основи на изследването“, „Обща примерна структура на магистърската теза – първа част. Основни структурни части“; „Обща примерна структура на магистърска теза – втора част. Особености в съдържанието“. В тях са представени първите стъпки, които младият изследовател прави при разработката на своята дипломна работа. Описани са основните характеристики на магистърската теза като сериозен научен текст, систематизирани са проблемите, които стоят пред дипломанта преди да започне работа по своята работа, включително лични интереси, финансови ресурси, обхват, състояние на знанието, значение за практиката и пр. Обясняват се основните елементи, които изграждат изследователския модел: обект и предмет на изследване, хипотези (кога една хипотеза е приета или отхвърлена), дават се насоки за събиране, обработване, анализ и представяне на данните. Показани са някои типични грешки, свързани с теоретичното обосноваване на магистърските тези.

## **2. Конкретна значимост на приносите за науката и практиката**

Прегледът на представените за конкурса трудове на гл. ас. д-р Ия Петкова-Гурбалова показва, че това са изследвания, отговарящи на високи научни стандарти. Анализът на публикациите разкрива, че кандидатът има приноси в перспективни области на лидерството, организационното поведение, културата на управление и методиката на преподаване. По-конкретно теоретичните приноси са следните:

- систематизиране на основни теоретични постановки и понятия в областта на лидерството, социалното управление и организационното поведение;
- критичен анализ на модели, свързани с трансформационното, транзакционното и автентичното лидерство;
- апробиране и верифициране на модел и аналитичен инструментариум за изследване на лидерските стилове в българската социо-културна действителност;
- извеждане на основни фактори, които имат ключова роля в изграждането и устойчивостта на успешното лидерско поведение
  - доказване на необходимостта от продължаващо обучение и развитие на управленските кадри, в това число на учителя и преподавателя като водещ ролеви модел.
- очертаване ролята на културните ориентири на управлението върху устойчивостта и динамиката на трудовите ценности.

Приносите с практико-приложен характер се отнасят до:

- получаване на ново знание за ориентацията на ръководители от бизнеса в България към конкретни лидерски стилове.
- използване на получените резултати като средство за познание/самопознание на ръководителите за развитие на успешни организационни поведенчески стратегии;
- обогатяване на учебното съдържание и повишаване качеството на академични и други курсове.

## **3. Заключение**

Представените публикации на кандидата разкриват задълбочено познаване на проблемите, свързани с лидерските стилове, отношенията между лидери и служители, културните ориентири на управлението и методиката на преподаване на управленски

дисциплини. Д-р Петково-Гурбалова е провела самостоятелно и в сътрудничество с други изследователи значителен брой теоретични и емпирични проучвания, като показва високи умения за обобщаване на резултатите и обосноваването на значими изводи. Изследваните от нея проблеми са сред водещите в съответните научни области и получените резултати добавят стойност към съществуващото знание. Значителна част представените трудове са пряко свързани с преподаваните от кандидата курсове. С тези публикации и с активната си научно-преподавателска дейност гл. ас. д-р Ия Петкова-Гурбалова се очертава като много перспективен изследовател и преподавател.

Всичко това ми дава основание да препоръчам на уважаемото научно жури да присъди на гл. ас. д-р Ия Петкова-Гурбалова длъжността „доцент” в професионално направление 3.7. Администрация и управление (Управление, Организационно поведение, Лидерство – на български и английски език).

27.08.2020  
София

Проф. д.ик.н. Желю Владимиров