

РЕЦЕНЗИЯ

от професор, д-р инж. **Димитър Христов Тенчев**, ХТМУ София, област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност: „Икономика и управление“, определен за член на научното жури със заповед РД 38-123/13.03.2023 год. от Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“.

на дисертационния труд: „ **Ползи от екзекутив коучинга за професионална и личностна себerealизация**“ представен за участие в процедура за присъждане на ОНС „Доктор“ по професионално направление 3.7. Администрация и управление, докторска програма „Стопанско управление“, към катедра „Стопанско управление“.

Автор на дисертационния труд: **Зорница Стефанова-Иванова**, свободен докторант от катедра „Стопанско управление“, СУ „Св. Климент Охридски“.

1. Биографични данни и характеристика на научните интереси

Авторът на дисертационния труд притежава необходимата квалификация, трудов стаж, образование и опит, което е видно от представената автобиография. **1991-1996г** Магистър Икономика, СУ "Св. Кл. Охридски, **1997-1998** Магистър Политология, Централно европейски университет, **2001-2003** Серия обучения: Обучител на обучаващи, Продажби, Изграждане на екипи, Човешки ресурси, Стратегия, KPMG, USAID, от **2013** Дипломиран професионален Майстор коуч и ментор, от **2015** Медиатор към Министерство на правосъдието, от **2017** Сертифициран НЛП Майстор практик. Наред с това е специализирала допълнително в области като Стопанско управление, Коучинг и консултиране на ръководители, Бизнес и лични обучения, Бизнес медиация.

Заемала е редица ръководни длъжности в различни организации, където е практикувала успешно специализираните знания и умения.

Научен ръководител е Професор д.ик.н. Жельо Владимиров. Публикувала е и 8 научни публикации по темата на дисертационния труд.

От публикационната активност на докторанта може да се съди за изявен системен интерес към една много актуална проблематика на съвременното ни, а именно коучинга на стопански ръководители. По мое мнение интересът и научните изследвания на Зорница Стефанова имат съществен принос в разкриването на тесните места и проблематични аспекти на това съвременно предизвикателство.

2. Преглед на дисертационния труд и анализ на резултатите

Представеният за рецензия дисертационен труд е разработен и структуриран в две глави, Увод, Заключение, Приложения в общ обем от 215 страници. Посочени са 315 източника на информация и научни изследвания, от които 12 на български и 303 на чужд език. В разработката са представени 33 фигури, 23 таблици, 3 графики, които визуализират ключови аспекти от съдържанието. В приложенията са представени Въпросник, който е в основата на научните изследвания и Споразумение за съвместна работа.

Дисертационният труд е разработен и оформен професионално, според БДС с логическа проследимост на развитието на разсъжденията и подкрепени с подходящи коментари, примери и аргументи.

В увода са формулирани целта, задачите, предмета, обекта и научната теза на разработката. Те по категоричен начин дефинират нейната актуалност и подпомагат последователното излагане на проведените проучвания и изследвания, анализа на резултатите, обобщенията по всяка тема и формират основата за разработване на релевантни препоръки за усъвършенстване на разглежданите процеси и проблеми.

Предмет на разработката е изследването на влиянието на коучинга върху личностното и професионалното развитие на мениджърите с оглед подобряване на тяхното представяне.

Обект на изследване е екзекютив коучинга като подход за развитие на мениджърите в личен и организационен контекст

Изследователска теза е, че екзекютив коучингът влияе върху личностното израстване на лидерите, които са ползвали метода екзекютив коучинг, а личностното развитие влияе върху ефективното управление, кариерното развитие, екипната работа и организационното представяне.

За потвърждаване на споменатата теза са формулирани 8 изследователски **хипотези**, структурирани в увода на дисертационния труд.

Цел на изследване – Основната цел на дисертационния труд е да се изследва до каква степен екзекютив коучингът е полезен за развитието на личния потенциал на лидерите и как личностното развитие влияе на ефективното управление, кариерното развитие, екипната работа и организационното представяне.

За постигането на целта са формулирани 5 **задачи**, най значимата от които е Разработване теоретичен модел за влиянието на коучинга за личностна и професионална себerealизация на лидерите. Тя е логично следствие от формулираните останали изследвания и инструменти.

2.1. Актуалността на разглежданата проблематика, както беше споменато, е адекватно обоснована. Повишаването на „меките“ умения на

мениджърите чрез традиционните обучения и тренинги трудно постига очакван резултат, отчасти поради ниска ефективност, отчасти поради липса на време за задълбочено ползотворно участие на хората. Обучението на работното място (коучинг) е високоефективен подход за ръководители с висока натовареност и естествено с висока лична ангажираност и желание за себеразвитие и самоусъвършенстване.

Именно това дефинира и актуалността на тематиката на дисертационния труд.

2.2. Степен на познаване на проблема.

Авторът демонстрира задълбочено познаване на тематиката и свързаните с нея проблеми.

Първа глава е посветена на изследване теоретичните концепции и развитието на коучинга за висши ръководители. Съвсем адекватно е очертана общата характеристика на подхода, а именно че е насочен към личностното и професионално развитие на човека (коучи) чрез близко сътрудничество с коуч с оглед „отключване“ на потенциала и постигане на по-високи нива на компетентност в личен и професионален контекст.

За аргументирано обосноваване на необходимостта от екзекутив коучинг са приведени текущите световни тенденции, описващи новата бизнес среда и условия за работа. Доказано е, че целият „букет“ от форми на обучение в комбинация със същинския коучинг дава още по-добри резултати за израстването на лидерите.

В тази част на разработката са дефинирани основните предизвикателства пред лидерите. Структурирани са недостатъчната ангажираност, ниската самоувереност, страх от поемане на отговорност, слаба самодисциплина, лична неосъзнатост, ниска емоционална интелигентност, ограничени възприятия, трудно идентифициране на психологическия профил на хората с които общува мениджъра, неефективната комуникация с тях, липсата на спокойствие и душевен мир и др. Изведените акценти са добре аргументирани чрез апликираните изследвания и проучвания.

Позволявам си да вметна, че дисертационният труд би спечелил повече, ако авторът бе направил по-конкретно дефиниране на различията между мениджър (ръководител) и лидер. Съвременното схващане за двете категории е, че всъщност няма разлика, но това не се поддържа напълно от всички изследователи и практики. Какво е мнението на докторанта по този въпрос?

Наред с предизвикателствата пред лидерите, са представени и тези пред които са изправени и самите организации. По подобен, подкрепен с

адекватни аргументи начин са систематизирани съществуващите предизвикателства пред тях. Очертани са следните акценти - ниска ангажираност на лидерите; ниска производителност; разнопосочни влияния върху лидерите; назначаване на неподходящите лидери; неподготвени за промените лидери.

Разгледани са основните аспекти на програмите за развитие на лидерите, като обосновано са изведени съществените слабости в тяхното планиране и осъществяване. По мое мнение най-съществената слабост на тези програми е постигането на разбиране между работодател, мениджър и доставящия услугата коучинг (Драма триъгълник) по отношение на целите, ползите и необходимостта от процеса за всяка една от заинтересованите страни. Това в разработката е установено и очертано напълно адекватно.

Обосноваването на необходимостта от прилагане на екзекутив коучинг за висшите мениджъри, преминава и през оценяване на съвременните тенденции в развитието на мениджърите/лидерите.

В дисертационния труд логично е разгледан коучингът като метод за развитие на лидерите. **Позволявам си да не се съглася с твърдението на 42 стр., че коучингът е изключително нов за България.** Смятам че прилагателното е използвано пресилено. От моя опит, а и от практиката на авторката е видно, че той се прилага в компаниите в България поне от 15 години.

Оценявам като съществен и смислен принос дадената авторова дефиниция за коучинг процеса на стр. 43. Същевременно по коректен начин са идентифицирани трите категории сфери на приложение – личен, бизнес и екзекутив, като са дефинирани характерните черти на всяка една група.

На базата на посочени статистически данни е обоснован позитивния ефект върху бизнеса в резултат на проведен ЕК (екзекутив коучинг) фиг. 6, стр. 45.

Достойно място на процеса на прилагане коучинг е отделено в дисертационния труд (стр. 50 – 53). Прави впечатление силното критично мислене на автора по всички анализирани области в разработката и в частност по отношение на процеса на прилагане. Това ѝ придава допълнително висока стойност.

Систематизираните модели и видове коучинг допълнително обогатяват познанието в тази област.

На основата на анализ на типични човешки възприятия, представляващи препятствия и възможности по отношение на процеса на прилагане на коучинг процеса логично е достигнато да смисълът и съдържанието на ЕК като високоефективен и полезен подход за развитие на

висшите мениджъри в организациите. Тук прави силно положително впечатление дадената от автора на стр. 69 дефиниция за ЕК. В продължение на идентифицираните характеристики са изведени спецификите на ЕК, чрез релевантна авторова интерпретация фиг. 13, стр. 72.

По мое мнение много успешно са представени, сравнени и анализирани по отношение на прилагане, резултат и ефективност различни методи, използвани за развитие на лидерите стр.73 – 78.

Наред с това задълбочено са систематизирани и подходите при реализацията на ЕК, като са оценени предимства и недостатъци, които биха довели да повишаване на холистичния ефект от него.

Добър подход при прецизиране на последващото изследване е приложен от авторката. На базата на систематизиране и обективно отсяване на значимото от по-слабо значимото са подбрани пет съществени ползи за развитието на лидерите, които са в резултат от прилагането на ЕК, точка 1.4, стр. 96. Напълно изчерпателно и на базата на адекватна интерпретация на различни теории и резултати от практиката са разгледани осемте хипотези, дефинирани в увода на дисертационния труд.

Позволявам си да отбележа, че в дисертационния труд още веднъж е номерирана т. 1.4 .на стр. 128 – „Изследователски хипотези и модел на изследването“, което внася известно объркване в четящия. Допускам, че това е технически пропуск при окончателното оформяне на разработката.

Всъщност именно тази част от първа глава представлява според мен кратко обобщение на извършеното до момента и би трябвало да създава мост към следващата част на разработката – същинското изследване и резултатите от него.

Втора глава на дисертационния труд описва проведеното изследване на взаимовръзките и силата на корелация между дейностите на ЕК и петте ключови области на развитие на мениджърите и доказване на валидността на дефинираните осем работни хипотези, интегрирани в приложения концептуален модел.

За целта на изследването е приложена релевантно аргументирана методология, включваща разработването подходящ въпросник за систематизиране на отговорите. Предвид „свободния“ характер на анкетирането не са идентифицирани специфични фокус групи, но са обхванати широк кръг респонденти, различаващи се според вида на бизнеса, големината, формата на управление, възраст и пол. Единственият филтър за приемане или отхвърляне на отговорите на участниците е свързан с това

дали те са били обект на коучинг или друг вид подкрепа в своя живот и/или работа.

Може да се приеме, че представителността на извадката е значима и получените резултати отразяват реалните тенденции в мениджърските функции и развитие на хората.

За целите на изследването са проведени няколко анализа: Анализ на резултатите от едномерни разпределения; Анализ от двумерни разпределения; Факторен анализ (на базата на софтуерни продукти) и Структурно моделиране. По мое мнение използвания математически апарат и приложените анализи са релевантни към целта на проучването.

Направените коментари и изводи са обективни и потвърждават във висока степен генерираните 8 хипотези за взаимовръзките и взаимовлиянието между идентифицираните фактори. Отпадането на някои от очакваните ползи от ЕК доказват в значителна степен достоверността на анализите и логично авторката ги определя като обект на бъдещи свои научни изследвания.

Посочените Ограничения на емпиричното изследване демонстрират огромния труд на авторката в стремежа ѝ да се интегрират адекватно нейният практически опит с опита на други специалисти от областта. Това има, според мен, значим научно-практически принос за усъвършенстване и повишаване на ефективността на процеса на прилагане на ЕК за мениджърите.

3. Съответствие между автореферата и дисертационния труд

Авторефератът е представен в изискуемия от учебното заведение вид Той отразява всички важни акценти и постижения на представения дисертационен труд по адекватен начин, позволяващ логичното възприемане на развитието на тезата на дисертацията. В този смисъл има съответствие между съдържанието на дисертационния труд и представеното в автореферата съдържание.

Бих отбелязал несъответствието между номерацията на точките в автореферата и тези в дисертационния труд. Например: т. 3.3.4. Ограничения на емпиричното изследване, стр. 41 в Автореферата с т. 2.2.2. Ограничения на емпиричното изследване, стр. 184 в дисертационния труд.

4. Приноси

Представени са пет приноса, които по мое мнение могат да бъдат класифицирани по следния начин:

Научни приноси.

1. Изведена е концептуална връзка между личните и професионални ползи от коучинга за себerealизацията на лидерите.

Научно-приложни приноси:

2. Направен е сериозен обзор на литературата, свързан със същността и спецификата на ЕК.
3. Направена е систематизация на ефектите от ЕК, както ползите, така и нежеланите ефекти
4. Създаден е и апробиран инструмент (въпросник) за количествено измерване на ползите от ЕК за личната и професионална себerealизация на лидерите.
5. Разкрити са положителните връзки между личната себerealизация и ефективното управление, кариерното развитие, работата в екип и организационното представяне

5. Публикации по дисертационния труд.

Представени са осем научни публикации, изцяло в контекста на разработката, които са публикувани на престижни научни форуми в страната. Те дооформят дефинитивно представата за задълбочено изследване и познаване на разглежданата тематика в дисертационния труд и демонстрират конкретните интереси на автора.

Към момента не са представени цитирания на автора от научни или други среди.

6. Мнения, препоръки и бележки.

На първо място искам да подчертая, че дисертационният труд представлява напълно самостоятелен продукт на Зорница Стефанова-Иванова и не съм забелязал елементи на плагиатство в този смисъл.

Разработката е актуална, обективна и потвърждава в значителна степен и моите лични впечатления от практиката ми като персонален коуч на висши и средно ниво мениджъри.

Ще ми се да препоръчам на авторката да продължи с още по-силна ангажираност да идентифицира предизвикателствата пред процеса на коучинг и да допринесе за повишаване на неговата ефективност, защото на мениджърите такава безкористна, системна и позитивна помощ е необходима, предвид тяхната силната заетост, стрес, огромни ежедневни предизвикателства и труден баланс между професионалните и лични ангажименти.

Други забележки и препоръки са представени в текста на рецензията по-горе и смятам, че не е уместно да ги повтарям.

Позволявам си да задам следния въпрос. **Навлизането на изкуствения интелект във всички аспекти на живота как би повлияло и в каква посока върху процесите на коучинга и частност на екзекютив коучинга?**

7. Лични впечатления

Не познавам докторанта Зорница Стефанова-Иванова и нямам преки впечатления от нейното представяне в рамките на Софийския университет и извън него.

8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

В заключение искам да декларирам своята **положителна оценка** за представения от **Зорница Стефанова-Иванова** дисертационен труд. Той отговаря на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника на СУ „Св. Климент Охридски“ и покрива наукометричните показатели за придобиването на образователна и научна степен "доктор".

Позволявам си да предложа на почитаемото Научно жури **да гласува положително и да присъди** на **Зорница Стефанова-Иванова** образователна и научна степен „Доктор“ по професионално направление 3.7. Администрация и управление

София
април, 2023

Рецензент:.....
(проф. д-р. Димитър Тенчев)