

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д.н. Ваня Куздова Банабакова

в област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни
науки“,

професионално направление 3.7. „Администрация и управление“,
научна специалност „Организация и управление извън сферата на
материалното производство (сигурност и отбрана)“,

Национален военен университет „Васил Левски“,

гр. Велико Търново

на дисертационен труд с автор

Ариана Джемайли Селимай

НА ТЕМА: Роля на лидерските стилове за успеха на организациите

представен за придобиване на образователно-научна степен „Доктор“

по докторска програма „Организация и управление извън сферата на
материалното производство (публична администрация)“,

Основание за написване на рецензията: Заповед на Ректора на СА „Д. А. Ценов“,
Свищов № 551/17.07.2020 г. за назначаване на научно жури и Протокол № 1 от
20.07.2020 г. от първото заседание на научното жури

2020 г.

I. Общо представяне на дисертационния труд.

Авторът на дисертационния труд Ариана Джемали Селимай е родена на 30.09.1983 г. През 2004 г. е придобила ОКС Бакалавър във Факултета по приложни науки на бизнеса - Университет в Прищина, Печ, а през 2009 г. е придобила ОКС Магистър в Икономическия факултет към Университета на Прищина по специалност Мениджмънт и информатика. През 2018 г. придобива PhD научна степен в Европейския университет, Тирана.

От 2005 до 2012 г. е асистент в Факултета по приложни науки на бизнеса - Университет в Прищина, Печ, от 2012 г. до 2018 г. е лектор и заместник-декан на Факултета по бизнес към Публичния университет „Хаджи Зека“, Печ, а от 2018 г. до настоящия момент е лектор в Бизнес колеж, Прищина, Косово.

Представеният дисертационен труд изследва актуална за съвременните реалности научна проблематика, свързана с ролята на лидера и прилаганите лидерски стилове за успеха на организациите.

Дисертационният труд е разработен в общ обем от 168 страници, от които 152 основен текст и включва списък на таблиците и фигурите, въведение, три глави, заключение, списък с използвана литература и 1 приложение. В дисертационния труд са представени 64 таблици и 11 фигури.

Изпозвани са 134 литературни източника.

II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд.

Актуалността на темата на дисертационния труд се определя от следните предпоставки: силно конкурентната бизнес среда налага търсене на нови възможности за осигуряване на конкурентни предимства като една от възможностите в тази насока е инвестиция в хората, които работят в организацията; тяхната мотивация, обаче до голяма степен зависи от начина на управление, което се определя на ръководно ниво; динамичните условия налагат необходимостта от управление на идеи и таланти, а това може да се постигне единствено със способни лидери; от лидерите в голяма степен зависи развитието на една организация, тъй като те създават визията за развитие и насочват енергията си към постигането на тази визия; успешният лидер, обаче трябва да притежава необходимите знания и умения за мотивация, комуникация, работа в екип и създаване на ефективни междуличностни отношения; лидерството е сравнително ново явление, което отбелязва бързо разпространение в световен мащаб и поради интереса към него заема място сред най-изследваните области от управлението на организациите; в съвременните условия за качествен лидер се смята този, който има способността да решава сложни проблеми, които се отнасят до мотивацията на служителите и които от своя страна влияят върху подобряването на ефективността, ефикасността, креативността и качеството на работа в организацията; важно е осъзнаването от страна на лидерите, че само удовлетворени служители могат да допринесат за ефективната работа, като тяхна приоритетна задача е по всички възможни начини да ги мотивират.

Във въведението на дисертационния труд е обоснована актуалността на темата и са дефинирани точно и ясно обектът, предметът, целта и научноизследователските задачи.

Дисертационният труд е разработен на основата на **изследователската теза**, че успехът на организациите зависи от различните стилове на лидерство, които в условията на засилена конкуренция се превръщат в съществен фактор за нейния напредък. Лидерството е процес, който вдъхновява другите да работят за осъществяване на своите задачи, чрез мотивация, комуникация, работа в екип и изграждане на ефективни междуличностни отношения.

За доказване или отхвърляне на научноизследователската теза са формулирани пет хипотези.

При разработване на дисертационния труд и за постигане на целта, решаване на научноизследователските задачи и доказване на изследователската теза са използвани научно-изследователски подходи и методи като: структурен подход, процесен подход, системен подход, метод на моделирането, метод на допитването – анкета, сравнителен анализ, статистически анализ, в т.ч. корелационен анализ и други. Анализът на данните и тестване на хипотезата от емпиричните изследвания са извършени с използването на статистическата програма за обработка на въпросници SPSS (Statistical Program for Social Sciences). Анализите се основават на богат емпиричен материал. Теоретична и методологическа основа на дисертационното изследване са трудовете на видни учени в областта на управлението и лидерството.

Основните изследвания и анализи в дисертационния труд се основават на проведено анкетно проучване от месец март 2018 г. до месец октомври 2018 г. Проучването обхваща 130 респондента. Във въпросника е използвана Ликертовата скала, която варира от 1 до 7. Извадката в това изследване се състои от малки, средни и големи организации и е определена на случаен принцип.

В първа глава, на основата на критичен и сравнителен анализ, е изследвана еволюцията на науката за управлението и основните моменти в определенията за управление, на които акцентират отделните автори. Изведени са четири групи определения за различните разбираня за значението на управлението. Графично са представени основните школи в управлението и техните същностни елементи. Изследвана е връзката между управлението и лидерството като на основата на шестте основни управленски функции планиране, организиране, създаване на екип, насочване, координиране и контрол, е направен извода, че при осъществяването на функцията насочване, се проявяват и подфункциите комуникация, мотивация и лидерство.

Изследвани са понятията ефективност и ефикасност като индикатори за качеството на мениджмънта в ролята му на основен фактор за успеха на една организация. Разграничени са два подхода – традиционен и модерен, за определяне на двете понятия „ефективност“ и „ефикасност“ като измерители

на успеха на организациите и е направен анализ на тяхната приложимост и ефикасност в съвременните условия.

Анализиран са различни модели за постигане на успех на една организация, които са свързани с междуличностните взаимоотношения, отвореността на организацията, вътрешните процеси и рационалността на целите.

Авторът е направил извода, че приложението на даден модел за постигане на успех на организацията в голяма степен зависи и от нейния жизнения цикъл - възникване, ръст, зрялост и спад.

Като предпоставка за успешния мениджмънт и твърдението, че доброто решение не гарантира неговото изпълнение са изследвани различни роли, които мениджърът следва да усвои и развие - производител, предприемач, администратор/мениджър и интегратор.

Направен е извода, че тези роли са вградени в личността на всеки човек, както и в личността на мениджъра, но интензивността им на действие е различна, вследствие на което всеки мениджър, с различен стил, реагира различно на промените. Анализиран са и други типове водещи стилове на управление, практикувани от мениджърите, като е подчертано, че ролите, които произтичат от тази типология, се допълват с изследваните преди това роли.

Втора глава на дисертационния труд изследва спецификите на лидерството като елемент на управлението и ключов фактор за успеха на една организация. Изследвани са и са разграничени понятията лидерство, ръководство и мениджмънт. Направен е сравнителен и критичен анализ на основните теории за лидерството.

Изведен е извода, че успешния лидер следва не само да има харизма и в определена степен да притежават определени характеристики, а е необходимо да работи за тяхното по-нататъшно развитие и усъвършенстване. Очертани са седем основни функции, които успешния лидер трябва да изпълнява, за да е адекватен на съвременните и бъдещи условия и предизвикателства.

Изследвани са характеристиките на мениджъра и лидера и на тази основа са открити особеностите на лидера, които го правят по-успешен за организацията от традиционния мениджър.

Направен е сравнителен и критичен анализ на основните типове лидери и наложените модели на лидерство като авторът е обобщил, че двата модела - командирът и лидерът на промените, представляват традиционен подход към стратегията на организацията, докато другите модели - лидер на сътрудничеството и лидер на културата, са насочени към по-добро изпълнение на стратегиите, чрез по-голямо участие в процеса на планиране. Моделът на лидера на развитието, се отнася до създаването на нови възможности на мениджърите и служителите във формулирането и прилагането на стратегията на организацията.

Авторът е анализирал и наблюдаващите се и прилагани стилове на лидерство, които е обособил в четири групи и на тази основа е обобщил, че

ефективният и истински лидер трябва да разпознае ситуацията и етапа на развитие на организацията, да признае потенциала и възможностите на служителите и съобразно тези условия да избере стила на ръководство, който ще позволи максимален принос в успеха и бъдещото развитие на организацията.

В контекста на анализирани характеристики на лидерството, лидера и лидерските стилова са изследвани и взаимовръзките между науката за лидерството, организационната култура и мотивацията на служителите като е обобщено, че тяхната взаимозависимост определя организационните възможности и става все по-сложна и по-комплексна през последните години, особено в контекста на процеса на глобализация. За подкрепа на твърдението е направен сравнителен анализ между организационните култури в Япония, САЩ и страните от Европа.

Трета глава е с научноприложен характер. Целта е да се изследва влиянието на лидерските стилове върху мотивацията на служителите и успеха на организациите. Изследвана е взаимовръзката между стила на лидерството и мотивацията на служителите като предпоставка за успеха на организацията.

Анализирано е понятието емоционална интелигентност и значението му за развитието на лидера в насока формиране на идентичност на организацията, спечелване на доверие, сътрудничество, уважение, креативност и гъвкавост.

Авторът е направил извода, че лидерството и мотивацията са взаимозависими понятия като ролята на успешния лидер изисква знания и умения за работа с различни средства за мотивация, комуникация, работа в екип и междуличностни отношения с цел лидерите да създадат такива условия в организацията, че всеки служител да може да развие своя потенциал, да почувства, че принадлежи към нея, че е полезен и важен, и че от него се очаква да допринесе за постигането на организационните цели. Изследван е процеса на мотивация и е направен извода, че той ще бъде успешен, ако лидерите отговарят на определени изисквания.

За изследване на влиянието на лидерските стилове върху успеха на организациите е проведено емпирично проучване. За да се дефинират ясно характеристиките на организациите в изследването са представени едномерните разпределения на: въпросите, свързани с личностните характеристики на респондентите (пол, възраст, образование, трудов стаж в организацията); въпросите, свързани с организацията (години на съществуване на организацията, собственост на капитала и брой на конкурентните фирми); въпросите относно прилагането на различните видове лидерски стилове, и въпроси, свързани с успеха на организациите.

В резултат на извършения анализ, авторът извежда следните изводи че, авторитарният стил на ръководство има отрицателно въздействие върху успешното представяне на организациите, докато останалите стилове – демократичен, стилът на лидерство на Лайсес-Фаер, трансформационният стил и харизматичният стил на лидерство имат положително влияние върху

успеха на организациите и че прилагането на един или друг стил не е просто избор, а набор от личностни характеристики, възприятия, начин на мислене, енергичност и набор от умения, които един мениджър трябва упорито и постоянно да изгражда, за да се превърне в ефективен лидер.

Получените статистически данни и заключения за частните хипотези потвърждават и общата научноизследователска теза, че успехът на организациите зависи от различните стилове на лидерство, които в условията на засилена конкуренция и динамична обкръжаваща среда, се налагат като важен фактор за оцеляването и развитието на организациите.

В заключението на дисертационния труд, авторът е извел препоръки към мениджърите с оглед осигуряване на по-големи шансове за успех на техните организации.

Съдържанието на дисертационния труд напълно отговаря на неговата тема. Получените резултати показват, че поставените цел и научноизследователски задачи са цялостно постигнати. Изследователската теза е доказана на основата на задълбочени емпирични анализи, основани на сериозен статистически инструментариум и респективно апробация на хипотезите.

Предложеният дисертационен труд е разработен последователно и логично. Авторът показва много добро владение на терминологията по разглежданата проблематика. Използвал е богат инструментариум от методи за проучване и анализ и значителна база от емпирични данни. Направени са задълбочени проучвания и интерпретиране на резултатите и са дадени иновативни научноприложни предложения за осъзнаване на ролята на лидера и прилаганите лидерски стилове за повишаване на ефективността и ефикасността на една организация.

Обемът на дисертационния труд е оптимален, от гледна точка на цялостност и завършеност на научното изследване и от гледна точка на изискванията за дисертационен труд за придобиване на ОНС „Доктор”.

Считам, че представеният дисертационен труд напълно отговаря на изискването на чл. 27, ал. 1 и ал. 2 от Правилника за прилагане на закона за развитие на академичния състав в Република България.

Разработеният дисертационен труд е лично дело на автора, тъй като независимо, че изследванията в сферата на разглежданата проблематика са обект на научни разработки от други учени, авторът е представил личните си виждания, провел е собствени емпирични изследвания и дава научноприложни предложения и препоръки за усъвършенстване на лидерските качества и умения и прилагането на подходящи лидерски стилове. Не са налице съмнения за плагиатство.

Авторефератът е разработен в обем от 46 страници. Представеният автореферат отразява коректно съдържанието на дисертационния труд на тема Роля на лидерските стилове за успеха на организациите, и включва задължителните научни и научно-приложни приноси и списък с научните публикации по темата.

III. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд.

Дисертационният труд е с ясно изразени **научни и научно-приложни приноси**. Приемам формулираните от автора на дисертационния труд научни и научно-приложни приноси.

Като най-значими се открояват следните **научни приноси**:

- Изведени са възможностите за организациите да подобряват и разширяват дейността си, чрез неосезаемия им ресурс под формата на способностите на техните мениджъри и лидери на основата на сравнителен и критичен анализ на съвременните научни постановки, свързани с управлението на организациите, изследване на връзката между мениджмънта и лидерството и актуалните тенденции в тяхното развитие като теория и практика;
- Предложен е подход за изследване на ролята на лидерските стилове за успеха на организациите, който може да се прилага и при други подобни изследвания и в организации от различни сфери на дейност.

Като най-значими се открояват следните **научно-приложни приноси**:

- Доказано е влиянието на различните стилове на лидерство и е изведена тяхната роля за мотивацията на персонала и постигане на успех на самите организации, чрез проведено мащабно емпирично анкетно проучване, сред 130 респондента от малки, средни и големи организации, определени на случаен принцип;
- Доказано е, че успехът на организациите зависи от различните лидерски стилове и че лидерството в условията на засилена конкуренция се налага като съществен фактор за оцеляване и напредък на организациите, чрез използване на статистически методи за проверка на хипотезите и корелационен анализ на данните, получени от проведеното емпирично изследване;
- Направени са конкретни препоръки, свързани с мениджърите за превръщането им в успешни лидери, с оглед осигуряване на по-големи шансове за успех на техните организации.

Така формулираните приноси приемам като значими за науката и практиката.

Научните и научно-приложните приноси в трудовете на кандидата могат да се отнесат към следните групи:

- Доразвиване и дообогатяване на актуален научен проблем, свързан с необходимостта от осъзнаване и усъвършенстване на ролята на лидера и прилаганите лидерски стилове за мотивацията на служителите и респективно за успеха на организациите;
 - доказване с нови средства на съществени нови страни на вече съществуващи научни проблеми, теории и методически подходи;
 - създаване на нови методи;
 - приноси за внедряване – методики, алгоритми и модели.

По темата на дисертационния труд авторът е представил общо 17 самостоятелни научни публикации, от които 9 научни статии и 8 научни

доклада. Представените научни статии и доклади са в научни издания, публикувани в Косово, Албания, Австрия, Македония, България, Великобритания, Хърватска, Румъния, Естония и други.

Ариана Джемайли Селимай е участвала в следните научни форуми – Международна академична интердисциплинарна конференция по модерна икономика и социални науки, Тбилиси, Естония, 2016; Осма международна научна конференция по икономика и социално развитие, Загреб, Хърватска; 2014; Четвърта международна конференция по социални науки, Букурещ, Румъния, 2015 и други.

На тази основа Ариана Джемайли Селимай отговаря на националните минимални изисквания за придобиване на ОНС Доктор по професионално направление 3.7. Администрация и управление с постигнатите 170 точки от научни публикации при минимални изискуеми 30 точки.

Дисертационният труд на тема Роля на лидерските стилове за успеха на организациите представлява напълно завършен научен труд и съдържа задълбочени изследвания на поставените проблеми.

IV. Критични бележки, въпроси и препоръки по дисертационния труд.

Дисертационният труд отговаря напълно на изискванията за такъв вид научен труд.

Като бележки мога да посоча липсата на изводи в края на първа и втора глава и общи изводи в края на дисертационния труд и известно разминаване в наименованията на главите в дисертационния труд и представеното съдържание в автореферата. Посочените бележки не намалят актуалността и научната и научноприложна значимост на дисертационния труд.

Въпроси:

1. Как един ръководител може да осъзнае, че не прилага подходящия лидерски стил и трябва да го промени с по-ефективен?
2. Какви са възможностите за обучение на мениджърите за тяхното развитие да станат лидери и да прилагат най-подходящите лидерски стилове?

Като препоръка и пожелание за бъдещата научно-изследователска работа на автора е продължаване на изследванията по настоящата актуална проблематика като провежда проучвания в организации от различни сфери на дейност. Изследванията и предложенията, които прави са с висока научноприложна стойност и значимост и ще представляват интерес за научните среди в международен аспект.

V. Обобщено заключение и становище.

Дисертационният труд и авторефератът към него на Ариана Джемайли Селимай отговарят напълно на изискванията на Закона за развитие на академичния състав на Р България, Правилника за неговото прилагане и на минималните национални изисквания за придобиване на ОНС Доктор по професионално направление 3.7. Администрация и управление.

Давам положителна оценка на дисертационния труд на Ариана Джемайли Селимай на тема Роля на лидерските стилове за успеха на организациите и предлагам на уважаемите членове на научното жури, на Ариана Джемайли Селимай да бъде присъдена образователна и научна степен „Доктор” в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление и научна специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство (публична администрация)”.

30. 07. 2020 г.

Гр. Велико Търново

Рецензент: .

(проф. д.н. Ваня Банабакова)