

РЕЦЕНЗИЯ

От: проф. д-р Цветана Александрова Стоянова - катедра „Управление”, УНСС – София, научна специалност „Социално управление“, професионално направление 3.7. Администрация и управление

Относно: Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен **„доктор“** област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, по професионално направление 3.7. Администрация и управление

Основание за представяне на рецензията: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № 3-РК-123/20.02.2024 г. на Ректора на НБУ

Автор на дисертационния труд: Елена Хинова – Макнами

Тема на дисертационния труд: *„Преуспяващо лидерство – концепция, фактори и коучинг за развитие на лидери и екипи“*

Рецензията е изготвена съобразно Закона за развитие на академичния състав в Република България, Правилника за неговото прилагане и Наредбата за развитието на академичния състав в НБУ.

1. Значимост на изследвания проблем в научно и научно-приложно отношение.

Без съмнение темата за лидерството и развитието на успешни екипи са актуални и значими за управленската теория и практика. Човешкият фактор винаги е бил водещ за постигане на организационно развитие и устойчивост. Все повече се обръща внимание на иновативни подходи за оценка на знанията, уменията и компетенциите на човешките ресурси. В този смисъл, избраният изследователски проблем е пряко свързан с предизвикателствата на управлението в мултикултурна среда, както и с липсата на ясна и точна теоретична рамка по изследвания проблем. Акцент се поставя върху междуличностната промяна на лидерите и лидерските екипи за устойчиво организационно преуспяване.

2. Точно формулирани цели и задачи на дисертацията.



Дисертационният труд има ясно очертана структура, която е предопределена още в увода с обосноваването на актуалността и значимостта на проблема, степента на неговото изследване, извеждане на основната теза, работните хипотези и препоръките за бъдещи проучвания. Целта и задачите, предметът и обектът на изследването са коректно определени, основната теза е прецизирана, а ограничителните условия за нейното доказване са правилно дефинирани. Общият обем на дисертационния труд е 319 стр., от които 254 страници основен текст и включва увод, три глави, заключение, научно-приложни приноси, библиографска справка, приложения.

Целта на дисертацията е формулирана правилно и е конкретизирана в 5 изследователски задачи:

- Да се **анализират водещи теории** в областта на лидерството, коучинга, личностната и междуличностна промяна.
- Да се изследва **личностната промяна** на двама лидери, които работят в два различни културни контекста.
- Да се изследва **междуличностната промяна** на управленски екип и как това се отразява на организацията.
- Да се изследва по какъв начин коучингът, като подход за личностна и междуличностна промяна, **ускорява** тази промяна.
- Да се разкрие **значимостта** на личностната на лидерите и междуличностната промяна на лидерските екипи **за подобряване на резултатите на компанията**.

3. Степен на познаване на състоянието на проблема и съответствие на използваната литература.

Авторът познава в дълбочина проблема и научния апарат в изследваната област. Прави впечатление, че наред с традиционните концепции за лидерството, представя и нови такива, основани на ангажираност и лоялни програми от ново поколение. Стремешът е да създаде система за оптимално преживяване, в която да се изследва силата на въздействие на вътрешните спрямо външни мотиватори, както и да се наблюдава влиянието на редица нови инструменти върху поведението на лидерите. В пряка връзка с лидерството се изследват и теориите за личностната и междуличностна промяна. Посочват се специфичните характеристики на коучинга като подход за



личностна промяна, водеща до преуспяване. Правилно се използват понятията, не са забелязани логически противоречия и твърдения. Изчерпателно и в широк обзор са представени постиженията в научната литература, които са свързани с видовете коучинг, връзката му с организационното развитие, разликите с останалите видове модалности за помощ. За това говори използването на 89 литературни източника на кирилица и латиница. В цялата разработка ясно се откроява авторското становище и критично научно мислене. Не се забелязват пропуски по отношение на език и граматика. Дисертационният труд е написан в научен стил и се вижда свободно боравене с научната терминология.

4. Коректност при цитирането на представителен брой автори.

Литературните източници са коректно използвани, съгласно възприетите изисквания за цитиране в научни публикации.

5. Наличие на обоснован и разработен теоретичен модел на изследването.

Авторът на база направения цялостен теоретичен преглед на теориите за лидерство, извежда понятията преуспяващото лидерство и зона за преуспяване. В контекста на личностната промяна обяснява енергията, емоциите и съзнанието от перспективите на невронауката и квантовата физика. Разгледа коучинга като подход, подпомагащ личностната промяна на лидера. Счита, че основният подход за личностна и екипна промяна, е холистичният коучинг, съчетаващ енергийния коучинг на лидера, с използване на знания за това как работи мозъкът. Този подход е съчетан и с екипен коучинг за организационен просперитет. В обобщение може да се каже, че докторантът добре познава състоянието на проблема и аналитично и творчески оценява и интерпретира обзорно-информационния материал.

6. Съответствие на избраната методология и методика на изследване с поставената цел и задачи на дисертационния труд.

Избраната методика съответства на поставените от автора цели и изследователски задачи. В дисертационния труд е приложен анализ и синтез при изграждане на лидерския модел, обект на изследването. В допълнение има изследване на обекти, проблемни ситуации, релевантни положения, обосновка на класификации, систематизации и възникващи проблематики. Широко използван е



подходът за сравнение и съпоставка на обекти и инструменти, казусния подход. Има множество обобщения, съждения и формализации. Използвани са методите на индукция и дедукция за преход от конкретното към общото и обратно връщане към частното в творческата реализация при създаване на модела. От количествените методи са използвани „Матрица на преуспяването“ и „Индексът на енергийно лидерство“. Методите за събиране на данни, които авторът е използвал са интервюта и беседи. Всички тези методи позволяват верифициране на работните хипотези и подхипотези.

7. Наличие на собствен принос при събирането и анализирането на емпиричните данни.

Считам, че събирането и анализирането на емпирични данни е извършено лично от автора, с научна прецизност, точност, критичност и достоверност. Всичко това осигурява добра база за направените от докторантката анализи и постигнати изводи и резултати в научното търсене. Особено силно оценявам направената апробация на модела в две международни организации – работеща в сферата на химическата индустрия и производител на медицински изделия. Самото изследване обхваща периода преди и след коучинг на лидерите и проследява равнището на мотивацията и ангажираността им в тези две организации. Резултатите показват, че една не малка част от нагласите на участниците биха могли да бъдат съществено повлияни посредством заложените поведенчески, когнитивни и емоционално въздействащи инструменти и че коучинга води до подобрене на редица фирмени показатели и до по-пълно постигане на вътрешните цели на компаниите.

Описание на приносите:

В дисертационния труд се съдържат редица постановки, идеи и предложения, които могат да се групират в две направления: приноси с научен и приноси с практико-приложен характер.

Научни:

- Проучени, оценени и обобщени са теоретичните постановки, свързани с лидерството. Проследено е развитието на лидерските теории от класическите до новите теории и съществуващите тенденции в тази област. На тази основа авторът извежда собствена работна дефиниция за **преуспяващото лидерство**.
- Проучени и оценени и обобщени са психологическите и невробиологични основи на



оптималното преживяване, което се свързва с преуспяващото лидерство. На тази база авторът въвежда и дефинира терминът „зона на преуспяването“.

- Направен е обстоен теоретичен анализ на коучинга на лидери и влиянието му върху личностната и междуличностната промяна на лидерските екипи и бизнес резултатите.

Практико-приложни:

- Изведен е авторски **есенциален модел за коучинг на лидери и екипи (CORE Model[©])**. Този модел не е линеен и описващ формула за преуспяване. Фокусът е върху личностната и екипната промяна като холистичен процес, адаптиран към индивидуалните и екипните нужди. Моделът вплита в себе си подходи и философии, съобразени с есенциалната същност на коучинга и науката невробиология и е стимулиращ коучинг дискусията, насочена към промяна на лидерите и лидерските екипи.
- Разработена е авторска методика – **Матрица на преуспяването (Thrive Matrix[©])** за измерване на текущото състояние на лидера спрямо „зоната на преуспяване“. Тази диагностична методика е приложима преди и след коучинг процеса на лидери и екипи.
- Чрез направеното дълбочинно казусно изследване на двама лидери и лидерски екип, е представена добра практика за личностна и междуличностна промяна, ускорена чрез подходите коучинг на лидери (Executive coaching - EC) и екипен коучинг. Това дълбочинно изследване, обхващащо качествени и количествени методи, извежда резултати постигнати в реални и условия и преносимост на подхода в организации с различна големина и култура.
- Изведени и анализирани са фактори и подходи за апробиране в български условия на подхода за личностна и междуличностна промяна на лидери и екипи за устойчиво преуспяване.

Считам, че посочените приносни моменти в дисертацията са лично дело на докторантката и показват, че тя притежава задълбочени познания в изследваната научна област. Разработената



авторска методика и използвания изследователски инструментариум са доказателство, че докторантката е способна да провежда самостоятелно научно изследване и да интерпретира логично резултатите от него.

Към дисертацията е представен автореферат в обем от 45 страници. В него коректно и достатъчно прецизно е отразено съдържанието на дисертационния труд. В автореферата се открояват и най-важните моменти от направеното изследване. Точно са представени приносите на докторанта.

8. Въздействия на дисертационния труд върху външната среда.

В подкрепа на своите изследвания и като израз на публичност на идеите си, авторът на дисертацията посочва списък от 4 публикации – 2 статии и 2 доклада. Докладите са представени пред международни научно-практически форуми. Статиите са в реномирани специализирани научни издания. В представените материали не се посочва ползване и цитиране на труда от други автори. Не са посочени и отзиви в научния печат и др.

9. Лични качества на автора (ако рецензентът го познава).

Не познавам лично докторант Елена Хинова и положителните ми впечатления са единствено от представения дисертационен труд.

10. Мнения, препоръки и бележки.

Считам, че дисертационният труд има завършен вид и отговаря на всички изисквания, поради това трудно биха могли да се открият слаби страни, както и да се дадат препоръки. Постигнатите резултати, обосноващите изводи и предложения от изследването в дисертационният труд биха могли да се използват като ориентир при разработването на модели за личностна и междуличностна промяна и в други организации.

Докторант Елена Хинова трябва да продължи бъдещите си изследвания и научно-приложна дейност в областта на лидерството, коучинга и личностната промяна.



Заключение:

В заключение може да се каже, че дисертацията е цялостно, научно изследване по актуална тема и съдържа научни приноси в областта на лидерството, коучинга и личностната промяна. Докторантът познава и анализира литературата по темата, може да формулира изследователски проблеми, да систематизира класическите и новите теории и концепции, да конструира изследователски апарат, да провежда емпирично изследване и да обосновава предложения за подобрене на съществуващата практика. Горезложеното ми дава основание за положително заключение, че дисертационният труд със заглавие *„Преуспяващо лидерство – концепция, фактори и коучинг за развитие на лидери и екипи“* и автор Елена Хинова – Макнами съответства на изискванията на ЗРАСРБ, Правилника за неговото приложение и на Наредбата за развитието на академичния състав в НБУ, поради което предлагам на уважаемите членове на научното жури да гласуват „за“ присъждане на образователна и научна степен „доктор“ на Елена Хинова-Макнами в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление.

29.03.2024г.

Проф. д-р Цветана Стоянова:

София

/...../