

СТАНОВИЩЕ

от

Доц. д-р Димитър Александров Панайотов

Професионално направление 3.4. Социални дейности / 3.7 Администрация и управление – Социално управление, 05. 02. 20

Нов Български университет, Департамент „Администрация и управление“

за

Дисертационен труд, разработен от Елена Хинова-Макнами, на тема:

„Преуспяващо лидерство – концепция, фактори и коучинг за развитие на лидери и екипи“,

за придобиване на образователна и научна степен

„доктор“ по програма „Бизнес администрация“,

професионално направление 3.7 Администрация и управление,

научна специалност: Социално управление

Становището е съобразено с изискванията на Закона за развитието на академичния състав в Р България (ЗРАСРБ), Правилника за неговото приложение (ППЗРАСРБ), изискванията на Правилника за приложение на закона и Наредбата за развитието на академичния състав в НБУ (Приложение №3 към Наредба за развитието на академичния състав на НБУ) и съгласно Заповед Ректора -З-РК- 123/20.02.2024 г., като член на Научно жури. И следва структурата на образец, приложен за конкурси при заемане на академични длъжности.

I. Значимост на изследвания проблем, обосноваване на целите и задачите

Дисертацията има систематизирана и логично обоснована структура: увод, три основни глави, 10 раздели и заключение, представени в рамките на 319 с. - с прецизно подредени 23 таблици, 63 фигури, приложения и използвани 89 литературни източници. Поставените *пет изследователски задачи* напълно покриват и следват формулираните цели, хипотези, обект, предмет в дисертационния труд.

Авторът прилага холистичен подход и **нова изследователска перспектива**, интегрираща утвърдени и нововъзникващи теории за лидерството, обособени в 9 тематични групи, но и с допълващи ориентири и измерители от: психологически и невробιологически проучвания; взаимодействието на когнитивната невронаука, науките за организациите и управлението. Дефинира, систематизира и обосновава характеристики, свързани с преуспяващото лидерство. Развива и прилага в изследването *нов понятиен апарат*,

отразяващ посочената разширена интердисциплинарна база, включващ: мозъчно доминиране и лидерско преуспяване; организационна епигенетика; енергиен коучинг; матрица на преуспяването и зона на преуспяването; есенциален модел CORE; методи за изследване: оценка на енергийния лидерски потенциал и оценки на мозъчното доминиране; четири зони на вътрешна динамика и енергиен профил; катоболична и аноболична енергия.

Оригинална е и интерпретацията на автора за *коучинг интервенцията* около четири квадранта, чрез които се постигат съответно четири нива на прозрения: *рефлексивно, емоционално, интуитивно и вдъхновяващо*. Обвързани с цялостната картина за смислената мисия на лидерството, разглеждана като взаимодействие на четири начина на мислене - части от единна мозъчна система „работещи заедно за човешкия растеж и еволюция“.

II. Методология и методика на изследването

Методологията включва в оригинална симбиоза *качествени и количествени подходи*: изследвания на казуси; оценка на енергийния лидерски показател; оценка на мозъчното доминиране; интервюта; свидетелства на членове на организацията; документация. Анализират се и *сравнителните изследвания*, които констатират следните зависимости: преуспяващо лидерство - организационната среда (организационна култура) - социалната среда (взаимоотношения с екипи, коучинг), но и как те в комплекс влияят върху организационните резултати. И как в процеса на личностна промяна на лидера се осъществява междуличностна промяна на управленския екип, водещ до организационен просперитет.

При доказване на тезите и поставените задачи за проучване на феномените, свързани с преуспяващото лидерство, авторът прилага системно наблюдение за сравнително дълъг период /2016-2022 г./, като използва следните новаторски - за нашата теория и практика в организациите, изследователски инструменти:

1. **Оценка на енергийния лидерски показател** - Energy Leadership Index™ Assessment - научно валидиран инструмент за измерване на енергия, използван като маркер за измерване на прогреса в резултат на коучинг интервенцията с лидери.

2. **Самооценката на мозъчно доминиране** - за доказване на хипотезата, че мозъчното доминиране влияе на вътрешните условия за преуспяване, свързващо сегашното “твърдо” научно познание за мозъка, неговата структура и физиология с “по-мекото” психологично познание относно стиловете на мислене и учене.

При проучване на успешните организации/компани, обвързани с изграждането на човешки/ социален капитал, авторът използва и понятието „**психологическо благополучие**“ (ПБ - psychological well-being), отразяващо оптимални постижения, осъществяване и развитие на човешки потенциал. Като е направена разлика между

субективно благополучие (СБ - subjective well being), хедонистичен възглед за благополучие, включващ щастие, удоволствие и удовлетворение, и ПБ, евдемонично благополучие, включващо осъществяване на човешки потенциал, психологически растеж и смисъл (мисия). В организационен контекст са разгледани *и седем ключови измерения* на ПБ: смисъл на живота, приемане на себе си, положителни взаимоотношения с другите, автономия, възможност за въздействие на околната среда, личностно израстване, толерантност към стрес. Като се правят *изводи* за преуспяващите лидери, които освен че са модели за подражание, но също се явяват и творци на организационна среда („организационна епигенетика“), водещи служителите към организационен просперитет.

III. Научни и научно-приложни приноси

По този начин авторът предлага не само *интересна перспектива*, насочена към новата парадигма на лидерството, с новите тенденции на взаимодействието между *когнитивната невронаука и науката за организациите*, подпомагащи както организационната промяна, така и коучинга за развитието на преуспяващи лидери. Но и предлагаща продуктивни възможности на преуспяващото лидерство: да се разглежда като холистична *форма*, включваща вътрешната интеграция на лидера (хармония с есенциалната му същност), но и тази на последователите му (как те се чувстват с лидера и как те са повлияни от него). Както и да се разглежда като приложение на интегративен/цялостен (холистичен) *подход за самоуправление, реализиращ се същевременно на екипно и организационно ниво*.

Затова и прилагането в изследователския инструментариум на категориите „**матрица на преуспяването** и „**зона на преуспяване**“ – измервани в скали от 1 до 10, но и като анализ на пресечните точки за „оптималното преживяване“ и обосноваване на процеса на личностна и междуличностна промяна, когато лидерите и екипите работят на ниво *енергия, емоции и трансформация* на мисловните модели, може да се разглежда като **новаторски подход** за приложение на невронаучно проучване в организациите. С определени изследователски измерения към новата парадигма на лидерството – през призмата на такива състояния или понятия като „субективен поток“ или „парасимпатикова активност“, когато се описват съвместно/паралелно с други качествени компоненти като: „смислена визия“, „устойчиво преуспяване“ или „всеотдайност към личностна промяна“, пречупени през триадата: ангажираност – мотивация – страст. Именно тук се търсят синергетичните ефекти между личностната и междуличностната промяна в организациите, насочена към това: как да водиш себе си, но и как да въздействаш върху другите, за да постигнат и те желаната промяна.

Авторът заключава, че този комплекс от инструменти, описан като **CORE MODEL**®, е приложим във всички култури и в различен тип организации, тъй като той не е линеен и директивен, а има насочваща експертиза, изискваща определено ниво на

подготовка и професионална зрялост. Предполагащи и специализирани програми за обучение на лидери, екипи и организации. Затова и проектите на автора, освен обучението, което реализира в университета, би трябвало да функционират и като *реални оперативни програми* във водещите ни компании. В този смисъл направените предложения в дисертацията за необходимите предпоставки за реализация на този модел: с диагностика на лидери и лидерски екипи с научно валидирани инструменти; с използването на *Енергийния лидерски показател* (измерващ индивидуалната и колективна нагласа и адресиращ ключовата енергия); *теста на Белбин* за идентифициране на силните страни в екипа и възможностите за композиране на потенциално устойчиво преуспяващи екипи, имат своето значение. Но могат да се разглеждат само като начален етап от научната и приложната дейност на автора за популяризиране, специализирано обучение в наши компании и пълна реализация в постоянно „учещите се организации“ в България. Още повече, че авторът е не само солиден професионалист – функциониращ директор в направление „човешки ресурси“, но и с 9-годишен опит и експертиза за коучинг с лидери и екипи в наши и международни компании.

Прави приятно впечатление и *дедуктивно-индуктивния стил* на изложение, сполучливото поднасяне на въпроси и отговори, интерпретациите по отношение диалектиката на Сократ, включваща не инструкции, а прозрения в събеседването - водещи към развитие на личността, уместно вплетени в дизайна на дисертацията. Подчинени и на стремежа на автора да „разкаже науката като история“ - посочено като мото към трета глава. Още повече, че това е в синхрон с доказването на изходните тези, цели и задачи, въпреки посочените ограничения от автора.

Систематизираните научни и приложни приноси са еквивалентни на потвърдените хипотези, реализирани цели и проследени задачи на изследването в дисертацията. Но в тази насока са и *моите съвети* за тяхното прецизиране: научен принос № 4 се покрива в известна степен с теоретичните основи за ключовите понятия, посочени в научен принос № 1; както и при № 5 – когато се извеждат дефиниции е необходимо те да бъдат описани; систематизираните приноси следват предимно теоретичното познание, научни конструкции и предпоставки при изграждането на модели, докато препоръките носят приложност и възможности за адаптирането им към типология, обхват и размер на организациите. Затова така описаните приноси би трябвало да следват по-скоро разграничението: **научни и научно-приложни приноси.**

Апробирането на изследователския инструментариум в две международни компании: *британска и японска*, както и публикуването на получените данни в реномирани списания, наши и международни научно-практически конференции – общо четири изяви със статии и доклади, показва, че тя се утвърждава и като учен-изследовател с новаторски подход и експертиза за оптимизиране на организациите и мениджмънта.

Заклучение

На основа на всичко посочено по-горе считам, че представеният дисертационен труд от Елена Хинова-Макнами, докторант на самостоятелна подготовка, на тема: *„Преуспяващо лидерство – концепция, фактори и коучинг за развитие на лидери и екипи“*, напълно отговаря на изискванията за избрана новаторска методология, подход и апробиране на инструментариум, носещ научни и научно-приложни приноси. Това ми дава основание да дам положителна оценка на **Елена Хинова-Макнами** за придобиване на образователна и научна степен **„доктор“** по програма **„Бизнес администрация“**, професионално направление 3.7 Администрация и управление, научна специалност: Социално управление.

4.04.2024 г.

Подпис:
/доц. д-р Димитър Панайотов/