

РЕЦЕНЗИЯ
на дисертационен труд
За получаване на образователната степен
“ДОКТОР”

Автор на дисертационния труд: *инж. Фахри Идрис*

Тема на дисертационния труд: *Ръководителят лидер – ключов фактор в мотивирането на човешките ресурси в сферата на туризма*

Рецензент: доц. д-р Миглена Темелкова,
Факултет МИА, ВСУ „Черноризец Храбър”

Основание за настоящата рецензия е заповед на Ректора на ВСУ „Черноризец Храбър“ № 827 от 23.06.2015 г.

Дисертационният труд на докторанта инж. Фахри Идрис е с обем 183 стр. Структуриран е в увод, три глави, заключение, библиография с 78 заглавия, от които 57 на кирилица. Не е представен акт за внедряване и служебна бележка, включително и за очакван икономически ефект.

1. **Актуалността** на дисертационния труд се определя от важността на разглеждания в нея основен проблем – ръководителят – лидер като ключов фактор в мотивацията на човешките ресурси. На базата на изследване на същността и развитието на теоретичния и понятиен апарат, свързан с мотивацията на човешките ресурси в организациите, както и въз основа на приети в дисертационния труд работни дефиниции и хипотези, докторантът разработва методологическите и методически основи на изследването си. Важно е да се отбележи експериментирането на резултатите от изследването в реална организационна и бизнес среда и очаквания икономически, социален и мотивационен ефект от приложението им, както и изведените обобщения,

изводи и препоръки. В този смисъл разработеният в дисертационния труд проблем е актуален и значим, а синтезираната методика на изследването оставя впечатление за задълбочено проучване на възможностите за изследване и анализ на откритите в теоретичния обзор практико-приложни проблеми.

1.1. По отношение на формулираната **изследователска цел**:

„ ... да се извърши цялостно проучване на връзката и влиянието на поведението, стила на управление и действията на ръководителите на туристическите организации, от една страна и мотивирането на човешките ресурси като следствие от прилаган стил, механизми и мотивиращи фактори на ръководителите на организацията, от друга, приемам, че в определена степен съответства на дефинираната в заглавието проблематика и извършените в дисертационния труд изследвания и анализи.

1.2. **Предметът и обектът** на дисертационния труд са коректно определени и отговарят на заявената с заглавието претенция за проучване и анализ на мотивацията на човешките ресурси въз основа на поведението на ръководителя – лидер в българските туристически организации.

1.3. **Задачите** на дисертационния труд:

Да се извърши целенасочено проучване и да се анализират актуални литературни източници, третиращи взаимовръзките „ръководители - персонал“ в контекста на трудовата мотивация на персонала и нейното системно повишаване чрез лидерски потенциал на ръководителите.

Да се разработи методологически и методически инструментариум (обхват от методи) за проучване на реалното състояние на взаимовръзката и взаимодействието между „ръководители - персонал“ в аспект на влияние на първите върху трудовата мотивация на персонала в туристически организации в страната.

Да се проведе в конкретни туристически организации проучване, анализ и оценка на основата на прилагане на методическия инструментариум в тях и

се разкрият реални „проблемни полета“ като се аргументират препоръки за тяхното преодоляване.

Приемам, че се доближават до заложената със заглавието изследователска претенция, но се нуждаят от прецизиране в стилистично, научно и понятийно отношение.

2. Докторантът е направил в **Глава първа** литературен обзор, свързан с дефинирането, развитието и открояването на основните характеристики на понятията, свързани с темата на дисертацията, като акцент е поставен върху мотивацията на човешките ресурси, мотивационните теории, лидерството и качествата на ръководителя - лидер.

2.1. Като разглежда понятието мотивация и различни мотивационни теории и концепции, инж. Идрис откроява общите им черти и прави опит за анализ на утвърдени теоретични постановки.

2.2. Систематизирайки разработките на голям брой автори, докторантът излага становищата им относно същността и развитието на лидерството и теориите, свързани с него.

2.3. На база на разглежданите теоретични проблеми докторантът залага на аргументирането на ключовото място и роля на ръководителя - лидер в мотивирането на човешките ресурси на организациите.

2.4. Съществено място в дисертационния труд е отделено на качествата на ръководителя – лидер, чиято основна задача е не само мотивирането на човешките ресурси, но и утвърждаването на ефективно екипно взаимодействие, способстването за постигане на върхови резултати и създаването на благоприятна фирмена култура, водеща до припознаването на екипните и организационните цели от човешките ресурси.

2.5. В заключение докторантът извежда изводи.

3. В **Глава втора** на дисертационния труд докторантът излага своите методологически и методически виждания относно изграждането и обосноваването на изследването.

3.1. Докторантът синтезира базови работни понятия в методологията и методиката на изследването, както и основните изследователски въпроси и подходи към самото изследване.

3.2. При проследяването на възможните методи за изследване с подходящо поле за приложение в дисертационния труд и при системно единство, инж. Идрис аналитично представя метода на наблюдението, метода на мотивационния профил на човешките ресурси, метода на структурираното дълбочинно интервю, метода на анкетното проучване.

3.3. В главата е разработен и целеви въпросник.

3.4. Направен е опит да се изследва инвестиционния риск на МСП на база дисперсия и стандартно отклонение.

3.5. В края на втора глава са синтезирани изводи.

4. Разработените в предходната глава теоретични, методологически и методични проблеми са в основата на разработеното в **Глава трета** практическо изследване на влиянието на ръководителите върху мотивирането на служителите в туристически организации в страната. За тази цел са решени следните по-важни задачи:

4.1. Направени са анализ и оценка на резултатите от анкетиране на служители в пет туристически организации в регион Кърджали;

4.2. Разработен, анализиран и оценен е мотивационния профил на човешките ресурси

4.3. Анализирани и оценени са проведените дълбочинни интервюта с ръководителите;

4.3. Разгледани са резултатите от проведеното анкетиране чрез въпросник;

4.4. Направен е сравнителен анализ на резултатите от проучването.

Докторантът прави опит да изведе добри лидерски практики в контекста на мотивиране на служителите, както и подценени лидерски практики, обусловени от ясно дефинирани от докторанта фактори и причини и водещи до слабости в мотивирането на служителите, т.е. до използван мотивационен потенциал в организациите.

5. Експерименталната част на дисертационния труд е проведена в пет туристически организации в региона на град Кърджали.

За посочените резултати от направените препоръка на ръководителите на изследваните туристически организации не е представен официален документ за очакван икономически или социален ефект.

Синтезирането на изводи и препоръки с практическа насоченост, както и резултатите от това показват не само висока степен на теоретична подготовка на докторанта, но и способността му да проведе и практическата част от изследването си.

6. В дисертационния труд са посочени **5** приложни **приноса**, които могат да бъдат приети. Тези приноси включват:

6.1. Чрез целево насочен анализ на актуални теоретични източници (в т.ч. число чуждестранни и български) в областта на мотивацията на човешките ресурси са изведени и аргументирани важни изводи със значимост и полезност за ръководителите на туристически организации, предвид тяхната ключова роля в мотивиране на служителите.

6.2. Извършено е теоретично проучване на лидерството на човешкия фактор в организациите и „продукта“ от него – ръководителите-лидери. Установени са научни доказателства, че ръководителите-лидери са личностите, които чрез своите качества, стил на управление и линии на

поведение осигуряват успешно мотивиране на служителите, нарастваща и висока тяхна мотивация в трудовата дейност.

6.3. В съответствие с темата на дисертационния труд и неговата основна цел са разработени методически положения на изследването, чрез които е постигнато: Аргументиране на изследователските въпроси в съответствие с фокуса на дисертационното изследване върху ключовото място и роля на ръководителите за (при) мотивиране на служителите на туристическите организации и Преход от изследователските въпроси към избор, аргументиране и разработване (вкл.адаптиране) на подходящ обхват от методи за изследване.

6.4.Осъществено е практическо изследване в извадка от туристически организации в регион Кърджали. В него са приложени подхода и методите на изследване както към служители в организациите, така и към техните първи ръководители. Извършен е анализ и оценка на резултатите по отделните методи, последван от сравнителен анализ на цялостните резултати.

6.5.Аргументиран е широк кръг от препоръки, насочени в конкретен план към ръководителите на туристически организации и ориентирани към утвърждаване на ръководителите като ключов фактор в успешното и резултатно мотивиране на служителите в организациите.

7. От предоставените ми материали не намрам доказателства за направени публикации от докторанта.

Не ми е известно разработката на докторанта да е цитирана от други автори.

8. Преценявам, че приносите са лично дело на докторанта, които тя е постигнала сама под ръководството на научния си ръководител.

9. По дисертационния труд бих направила следните **бележки**:

9.1. В обзорната част докторантът излага становищата на цитираните автори, без обаче в достатъчна степен да излага свои съображения и коментари. Една част от обзора има характера по-скоро на изложение в учебник. На места в обзора и в другите глави липсва цитиране на използваните автори.

9.2. В първата глава са изложени понятия, които са фундамент не само на дисертационната работа, но и на теорията на мениджмънта и управлението на човешките ресурси, но не се извеждат проблемни теми свързани с ключовата роля на ръководителя – лидер в туристическия сектор. С оглед на това бих казала, че първата глава е предимно теоретична, но не и аналитична, липсва ясна авторова гледна точка и не откроява проблематика, представляваща интерес за дисертационно изследване.

9.3. В глава втора липсва пълно представяне на основния понятиен апарат, касаещ темата – като например не са дефинирани понятията „лидерски потенциал“, „първи ръководител“, „лидерски стил“, „лидерство“, които са твърде често споменавани в дисертационния труд. Необходимо е уеднаквяване и прецизиране на използвания в дисертационния труд понятиен апарат.

9.4. Изводите в края на втора глава се явяват отправни постановки от гледна точка на изследването и търсенето на практико-приложност, но липсват открити теоретични противоречия и проблеми, чието решаване е наложително за изследването в дисертационния труд.

9.4. В глава Трета намирам за необходимо по-обстойното анализиране на добрите лидерски практики и на подценените лидерски практики – извън обсега на докторанта остават екипното взаимодействие, мотивацията за постигане на върхови резултати и за изграждане на благоприятна фирмена култура.

9.8. Изводите в края на трета глава не дават ясен отговор на въпроса защо ръководителят – лидер е ключов фактор в българските туристически организации.

9.9. В предоставения ми за рецензиране дисертационен труд са налице множество правописни, пунктуационни и стилистични грешки.

10. Приложеният автореферат е разработен съгласно нормативните изисквания на ВСУ ”Ч.Храбър” и може да се отбележи, че вярно и точно отразява дисертационния труд.

11. Познавам лично докторанта. Общото ми впечатление от него е, че е амбициозен и склонен да търси разрешение на научни проблеми. Инж. Идрис е докторант към катедра “АУ” към ВСУ „Ч. Храбър” и не е водил занятия по дисциплини в областта на мениджмънта, лидерството и човешките ресурси.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Като имам предвид актуалността на разглежданата проблематика, посочените приноси и възможността за практическото им приложение, считам че би могло да се приеме, че дисертационния труд на инж. Фахри Идрис отговаря на общоприетите изисквания. Поради това си разрешавам да препоръчам на уважаемите членове на научното жури да присъдят на инж. Идрис образователна и научна степен „доктор” в докторска програма „Организация и управление на материалното производство“

Варна, 16.08.2015 г.

РЕЦЕНЗЕНТ:.....

/доц. д-р Миглена Темелкова/