

РЕЦЕНЗИЯ

върху дисертационен труд за придобиване
на образователна и научна степен „доктор”
по професионално направление 3.7. „Администрация и управление”,
докторска програма „Организация и управление извън сферата на
материалното производство”

Автор на дисертационния труд: Фахри Фахри Идрис

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

Рецензент: проф.д.ик.н. Младен Велев -шифри 05.02.18. “Икономика и
управление” и 05.02.21.“Организация и управление на производството”, член
на научно жури (Заповед на Ректора на ВСУ – Варна, N 827/23.06.2015 г.

Дисертационният труд на Фахри Фахри Идрис на тема „Ръководителят лидер – ключов фактор в мотивирането на човешките ресурси в сферата на туризма” за присъждане на образователната и научна степен “Доктор” се състои от увод, три глави, и библиография. Той включва 178 страници текст, фигури и таблици.

1. Актуалност на разработвания в дисертационния труд проблем.

Повишаването на качеството на обслужване и резултатността от дейността на туристическите организации е в пряка зависимост от степента на мотивираност на персонала. Важен фактор за постигането ѝ е лидерската роля на ръководителите. Предвид на това непрекъснато се увеличава интересът към теоретичното осветляване и практическото решаване на проблемите свързани с връзката между лидерството и мотивацията на сътрудниците. В резултат на нарастващата им практическа актуалност през

последните години се увеличава и броят на научните публикации, посветени на тях. Извършват се и множество емпирични изследвания. Въпреки това все още редица важни проблеми остават нерешени или не са достатъчно добре разработени.

В тази връзка може да се заключи, че **темата** на дисертацията е **сполучливо избрана**. Тя е **актуална** и има голяма практическа значимост. Докторантът е обосновал добре тази значимост и актуалност. Ясно е открил нерешените и ненапълно решените проблеми и на тази основа е определил кои от тях се заема да реши.

Трябва да се подчертае, че избраната тема е **благодатна** за докторска дисертация, поради нейната научна значимост, практическа важност и недостатъчна разработеност. В същото време тя е **много комплексна и сложна** и за разработването ѝ са необходими добра теоретична подготовка, добри аналитични способности и опит в извършването на научни изследвания.

2. Степен на познаване състоянието на проблема и творческа интерпретация на литературния материал.

За целите на изследването докторантът е използвал общо **78 литературни източника**, в това число на кирилица и латиница. Те са реално използвани и цитирани в текста на дисертацията. Тези литературни източници са достатъчно разнообразни и богати за осъществяване на задълбочено научно изследване по темата. Литературните източници са ползвани добросъвестно и коректно, което дава възможност да се отличи личния принос на докторанта.

Може да се направи извода, че докторантът **познава литературата** в областта на изследвания проблем. Това е способствало той **логически да достигне до съответните теоретико-методологически обобщения**,

методически решения и аргументирани предложения. Използваният богат научен апарат и показаната способност за конструктивен анализ, научни обобщения и аргументирани предложения свидетелстват за **научна ерудиция.**

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

За решаването на поставените задачи и постигане на целта докторантът е съчетал използването на няколко подхода на изследване. Приложил е **системния подход и подхода на диагностичния анализ**, което му е позволило да изведе важни заключения и обобщения, въз основа на които по-късно са направени конкретни предложения. За реализацията им са използвани **методите на анкетирането, на мотивационните профили, методите на анализ и синтез и др.**

Посочените изследователски подходи и методи са **сполучливо избрани и умело използвани**, което е допринесло за **успешното осъществяване на дисертационното изследване.**

4. Кратка аналитична характеристика и оценка на материала, върху който се градят приносите на дисертационния труд.

Предметът, обектът, целта, задачите и тезата на дисертационния труд са коректно определени. Структурата на дисертацията е **логически изградена** и е подчинена на цялостното разработване на изследователския проблем, на постигането на изследователските **задачи и цел.** Текстът е обогатен и сполучливо онагледен с таблици и фигури, които способстват за лесното му възприемане и вникване в същността на изследването.

В глава първа е направено теоретично проучване по проблемите на влиянието на ръководителите върху мотивирането на човешките ресурси в

организацията. Анализирани са основните мотивационни теории. Значително място е отделено на ролята на ръководителя като лидер. Анализът **показва високата компетентност и научна задълбоченост на докторанта.**

Глава втора е с методологичен и методически характер. Вниманието е насочено главно към разработване на методическия инструментариум за изследване на ролята на ръководителите върху мотивирането на служителите. Постигнатото в тази глава показва **добрата теоретична подготовка и научна задълбоченост на докторанта.**

В Глава трета е извършено емпирично изследване на влиянието на ръководителите върху мотивирането на служителите в туристическите организации. Постигнати са резултати със значение за теорията и практиката. Разработеното тук **показва, че авторът познава добре особеностите на туристическия бранш, притежава способността да прави научни изследвания и на тази основа да генерира аргументирани предложения директно приложими в практиката.**

Може да се заключи, че **целта и изследователските задачи** пред дисертационния труд **са последователно и реално изпълнени.**

5. Приноси на дисертационния труд.

Най-съществените **приноси**, постигнати в дисертационния труд, са следните:

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.

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.
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;
 - Преход от изследователските въпроси към избор, аргументиране и разработване (вкл. адаптиране) на подходящ обхват от методи за изследване.
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. Установени са доказателствени факти за наличие на две групи лидерски практики в мотивиране на служителите в изследваните организации:
 - Добри лидерски практики в мотивиране на служителите;
 - Подценени лидерски практики в мотивиране на служителите (респ. такива с неизползвани мотивиращи ефекти върху служителите).

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.

Посочените приноси са със **значимост за науката и практиката**. Те биха могли да се отнесат към **следните групи**:

- обогатяване, конкретизиране и прецизиране на съществуващи научни знания;

- доказване с нови средства на съществени нови страни в съществуващи научни проблеми и теории;

- приложение на съществуващи методи за решение на конкретен проблем с формулирани изводи и препоръки за практиката;

6. Оценка за степента на личното участие на дисертанта в приносите.

Посочените приноси са **лично дело на докторанта**.

7. Оценка на съответствието на автореферата с изискванията за изготвянето му.

В резултат на внимателното ми запознаване с автореферата и със съдържанието на дисертационен труд достигнах заключението, че:

1. Авторефератът е разработен в съответствие с изискванията.
2. В съдържателно и структурно отношение авторефератът напълно съответства на дисертационния труд. Той отразява основните моменти в дисертацията и дава ясна представа за постигнатото от докторантката.

3. Справката за приносите е коректно направена, а приносите са добре открити и ясно формулирани.

8. Критични бележки и препоръки.

Внимателното ми запознаване с дисертационния труд ми дава основание да обобщя, че в него няма допуснати пропуски, неточности или противоречия.

Бих искал да поставя някои въпроси за дискусия. По-важните от тях са:

1. В управлението на малките, средните и големите туристическите организации се срещат различни по своята същност проблеми, а често и стилът на управлението им е различен. В тази връзка ми се струва, че разработката би спечелила, ако резултатите от емпиричните изследвания за ролята на ръководителя, като мотиватор, бяха анализирани в зависимост от размера на организациите.
2. Обикновено ръководителите на организациите фокусират вниманието си към постигането на високи крайни резултати. За тях мотивацията на персонала е само средство, макар и много важно, за реализация на тази цел. В тази връзка препоръчвам в бъдещите си изследвания докторантът да проследи връзката «лидерски качества на ръководителя – степен на мотивация на служителите – постигнати резултати».
3. Доброто мотивиране е свързано и с правилното планиране и оценяване на трудовите постижения на персонала и с разработването на механизми за стимулиране на основата на постигнатите резултати. Интересно е да се изясни доколко това е практика на организациите от сферата на туризма в района на гр. Кържали.
4. Мотивацията на персонала е свързана и с осигуряване на добра перспектива за кадрово развитие на служителите. Доколко организациите

от сферата на туризма в района на гр. Кържали използват този важен мотивиращ фактор?

5. Редица автори изказват становището, че за да е успешен един ръководител, той трябва да обладава и известна степен на нарцисизъм. Би било интересно в бъдещите си изследвания докторанта да проучи доколко нарцисизма е необходима черта на лидера и дали тя подпомага или възпрепятства мотивирането на персонала.

Необходимо е да се подчертае, че поставените въпроси не са от естество, което да омаловажи достойнствата на дисертационния труд и да попречи на общата му положителна оценка. Те по-скоро са насоки за научна дискусия и препоръки за бъдещата работа на докторанта.

Заключение:

Дисертационният труд е цялостно и добросъвестно научно изследване на значим и актуален научен проблем. Изследователските задачи успешно са изпълнени, а основната цел е постигната. Постигнати са научно-приложни приноси, които обогатяват научното знание и подпомагат практиката. Дисертационният труд заслужава положителна оценка и отговаря на изискванията за присъждане на исканата научна степен.

Всичко това ми дава основание с пълна убеденост да препоръчам на почитаемите членове на Научното жури да **присъдят на докторанта Фахри Фахри Идрис образователната и научната степен “Доктор”**.

София, 28.07.2015 г.

Рецензент:

