



РЕЦЕНЗИЯ

От: *проф.д-р Маргарита Николаева Атанасова*
УНСС / катедра Човешки ресурси и социална защита
Икономика и организация на труда

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по научна специалност Икономика и управление в УНСС.

Основание за представяне на рецензията: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед №1158/20.04.2021 на Ректора на УНСС.

Автор на дисертационния труд: Виолета Руменова Манолова

Тема на дисертационния труд: Системи за развитие на човешки капитал в бизнес
организациите

1. Информация за дисертанта

Виолета Руменова Манолова се е обучавала по докторска програма към Бизнес факултет, Катедра „Индустриален бизнес“ на УНСС по *научна специалност* Икономика и управление съгласно Заповед на Зам.-ректора по НИД на УНСС №379/21.02.2018. Представената информация показва, че Виолета Руменова Манолова след завършване на бакалавърската програма по икономика на индустрията в УНСС придобива магистърска степен по бизнес икономика (2012 г.) и магистърска степен по приложна психология (2017 г.). Професионалното развитие на Виолета Манолова е свързано с активна практика в областта на развитие на човешкия капитал и човешките ресурси.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Развитието на човешкия капитал в бизнес организациите като основа за нарастване на организационното представяне (вкл. и конкурентоспособността на компаниите) в съвременните условия се формира като значим сектор в научните проучвания, при което се открояват разнообразни акценти в концептуалните ракурси на прилаганите

изследователски подходи- икономически, управленски, психологически, политически, юридически, социологически и др. Сложната и комплексна същност на развитието на човешкия капитал в организацията обхваща компоненти, връзки и взаимодействия, които се характеризират с динамичен контекст- основно предизвикателство пред моделирането на системите за управление и развитие на човешкия капитал и интерпретацията на резултатите от емпиричните проучвания. От тези позиции избраната за изследване тема („Системи за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите“) се откроява със своята актуалност в рамките на продължаващите научни търсения за задълбочено опознаване на развитието на човешкия капитал в организацията, въз основа на които могат да се вземат ефективни управленски решения- основа за нарастване на конкурентоспособността на компаниите. Изключително предизвикателна изследователска задача е да се проучват организационни и управленски компоненти, в които значим фактор е човешкото поведение. В контекста на тези специфики на развитието на човешкия капитал в бизнес организациите авторът подчертава, че в дисертационния труд се вземат предвид спецификите на човешкото поведение като обект на управление в личностен и социален аспект. „Личното предизвикателство на автора се реализира в обособяването на именно онези елементи и компоненти на развитието на човешкия капитал, които са динамично представени в носителите на човешкия капитал – хората, и тази динамика се поддържа от неизменното неравномерно взаимодействие на личностните и организационни аспекти на елементите и компонентите.“(144 стр.)

Представеният дисертационен труд обхваща 164 стр.- включващ основен текст, списък на използваната литература и приложения, които представят табличен материал, свързан с проведеното изследване. В структурата на основното изложение се открояват три части. Първата глава (Теоретичен обзор на аспектите на развитието на човешкия капитал в бизнес организациите) е посветена на концептуалните основи на дисертационния труд и представя резултатите от изследване на същностните характеристики на развитието на човешкия капитал и мотивационния комплекс за развитие на човешкия капитал като от тези позиции се формират теоретичните акценти на компонентите и елементите на системи за развитие на човешкия капитал- част от методическата рамка на емпиричното проучване. Трябва да се подчертае, че в първа

глава на дисертационния труд се използва и анализира богат терминологичен апарат (професия, квалификация, кариера, длъжност и др.)- предмет на продължителен и продължаващ дебат за дефиниции, определения, същностни характеристики. Последната част на първа глава включва систематизирани теоретични акценти на възприетите от автора компоненти и елементи на системи за развитие на човешкия капитал- мотивация за развитие, адаптивност/ангажираност, управление на стреса; професия, длъжност, кариерен растеж; познание, когниция, интелигентност и творчество; лидерски качества, развиващ другите лидер, лидерски стилове; екипни членове, екипни роли, екипни функции. Във втора глава (*Функционални взаимодействия на системата за развитие на човешкия капитал и методология на тяхното изследване*)се анализират функционалните взаимодействия на системата за развитие на човешкия капитал и се очертават ключови характеристики на методологията и методиката на изследване системите за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите. В третата глава (*Резултати и изводи*) на дисертационното изследване се систематизират резултатите от проведеното емпирично проучване (на основата на апробиране на разработената методика на изследване на системите за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите) в които се представят както аналитичните аспекти на възприетата методология, така и обосновани препоръки към управленските подходи и методи.

В увода на дисертационния труд е представена основната цел на дисертационния труд: да се предложи управленски модел на системност в развитието на човешкия капитал в бизнес организациите, който да включва в себе си както научните достижения на поколения изследователи, занимали се с тази актуална проблематика, така и емпирично потвърждение от реалната действаща бизнес среда. Дисертационното изследване се осъществява от позициите на възприетата от автора теза: развитието на човешкия капитал в бизнес организациите се основава на системно взаимодействие на фактори на развитието, които са взаимнообусловени, взаимосвързани и организирани в единство на система. В контекста на изследователската цел са определени предмета (системността между компонентите и елементите на развитие на човешкия капитал в бизнес организациите) и обекта на дисертационното изследване (служителите на бизнес организации, като носители и

индикатори за потенциалите за системно развитие на човешкия капитал). За постигане на поставената изследователска цел се формулират следните задачи: да се обоснове връзката между развитието на човешкия капитал в бизнес организациите и развитието на организациите в смисъла на повишаване тяхната конкурентоспособност. ; да се изведат и обосноват компонентите и елементите на развитието на човешкия капитал в бизнес организациите.;Да се анализират отношенията между компонентите и елементите в контекста на един общ функционално динамичен системен модел.; да се предложи модел на системни отношения, който да бъде емпирично проверен.; да се изведе методология за проверка на предложения модел и да се реализира чрез емпирично изследване в действащи бизнес организации.. Библиографията на дисертационния труд обхваща 115 източника (вкл. 38 на български език), което показва, че авторът познава и използва за целите на изследването съответната научна литература и източници на данни. Като приложения са изнесени 57 таблици, които са свързани с проведеното проучване.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Постигането на изследователската цел в дисертационния труд се осъществява чрез успешно изпълнение на задачите, във връзка с което се открояват както разработеният обобщен модел на компонентите и елементите на системите за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите така и анализирания отношения между компонентите и елементите в контекста на един общ функционално динамичен системен модел. В обобщения модел на системите за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите авторът откроява редица компоненти, характеризирани чрез съответните параметри: функционална/мотивационна среда (мотивация за развитие, адаптивност/ангажираност, управление на стреса), кариера (професия, длъжност, кариерен растеж), квалификация (познание, когниция, интелигентност и творчество), лидерство (лидерски качества, развиващ другите лидер, лидерски стилове) и екипи (екипни членове, екипни роли, екипни функции). Успешното изпълнение на задачата да се анализират на отношенията между компонентите и елементите в контекста на един общ функционално динамичен системен модел обхваща редица изводи и резултати (вкл. взаимодействията на функционалната среда, на кариерното развитие,

на лидерското развитие, на екипното развитие), сред които за целите на настоящата рецензия се открояват взаимодействията на системата за развитие на човешките ресурси с организационните цели. Авторът очертава редица съществени елементи за формирането на това взаимодействие: отношението на висшия мениджмънт към стойността на човешкия капитал и неговото развитие; възможността и желанието на организацията да осигурява ресурсно развитието на човешкия капитал и да инвестира в него; степента, в която развитието и конкурентоспособността на организацията са в пряка зависимост от образоваността и компетенциите на служителите, научните постижения, нововъведенията, иновациите и пр.; степента, в която развитието и конкурентоспособността на организацията се колебаят от бързо изменящата се среда под натиска на агресивна и силно адаптивна конкуренция; количеството и качеството на научните кадри, хората на познанието и хората с богат опит - относителен дял в организацията. Представеният дисертационен труд показва, че поставената цел е постигната чрез успешно изпълнение на изследователските задачи. Докторантката притежава способности за провеждане на самостоятелно научно проучване на динамиката на човешкия капитал в организацията, да конструира изследователски инструментариум, да анализира и интерпретира получените резултати, да формира обосновани предложения за усъвършенстване на практиката в областта на развитието на човешкия капитал и лидерството. Постигнатите резултати показват, че дисертантът има способности да провежда самостоятелно научно проучване, да интерпретира задълбочено получените данни и да анализира изследваните връзки и взаимодействия между компонентите и елементите на системите за развитие на човешките ресурси в бизнес-организациите. Основното изложение е с ясен език, а възприетата структура е тясно свързана с изпълнението на поставените изследователски задачи. В дисертационното изследване се откроява оригиналният авторски подход и редица приноси моменти, които са предмет на следващата част от рецензията.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси
Приемам систематизираните научни и научно-приложни приноси. За целите на настоящата рецензия е необходимо да се акцентира върху разработените и представени: модел за изследване и определяне на системните отношения в развитието на човешкия капитал в бизнес организациите; метод за оценка на характера и степента

на системност в развитието на човешкия капитал в бизнес организацията; метод за оценка за приоритетния компонент на развитие за служителите-носители на човешкия капитал; методология за извеждане коефициент на системност на системата за развитие на човешкия капитал в бизнес организацията. Сред приносите с научно-приложен характер се откроява както практико-приложният модел за системно развитие на човешкия капитал в бизнес организациите така и методът за оценка на системното развитие на човешкия капитал в бизнес организацията, чрез използване на добрите практики и преодоляване на проблемните полета. С практико-приложен характер са представените механизми за обратна връзка, които дават възможност за анализ и коригиращи дейности по отношение на системността, компонентите и елементите на развитие на човешкия капитал. Приносите с научен характер обхващат разработените модели за изследване и определяне на системните отношения в развитието на човешкия капитал в бизнес организациите така метод за оценка на характера и степента на системност в развитието на човешкия капитал в бизнес организацията; метод за оценка за приоритетния компонент на развитие за служителите-носители на човешкия капитал. Научните и научно-приложните резултати в дисертационния труд обогатяват методическите подходи и разкриват нови аспекти на системите за развитието на човешкия капитал в бизнес-организациите.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

В документацията по процедурата дисертантката е представила три публикации от научни форуми (Манолова, В. Изследване на ситуационното лидерство в бизнес организациите. Международна научно-практическа конференция „Възможности за развитие на бизнеса – икономически, управленски и социални измерения, 30 ноември 2018г.“. Академично издателство „Ценов“ Свищов. Сборник доклади Том I; Манолова, В. Адаптация на бизнес лидерите спрямо новата икономика. Трети национален научен форум „Бизнесът в XXI-ви век / България 2030 Проектиране на бъдещето: ново общество – нова икономика“.Издателски комплекс – УНСС, София 2021; Manolova, V. Biofeedback neurotraining for optimal situational leadership. Industrial Growth Conference 2020. Sofia 2021) които показват, че част от научните постижения и резултати на Виолета Манолова са разпространени сред академичната общност. В списъка от

публикации е включена и една статия (Манолова, В. Аспекти на релацията „мотивация – стрес“ в бизнес организацията. Индустриални отношения и общественото развитие. Електронно научно списание, ISSN 2683-0167. София, 2021, приета за печат), която също обхваща акценти и резултати от проведеното дисертационно изследване.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът е в съответствие с изискванията и коректно отразява съдържанието на дисертационния труд. Представени са съществените аспекти и резултати на дисертационното изследване и са систематизирани основните приноси с научен и научно-приложен характер.

Заклучение

Дисертацията представя резултатите от оригинално авторско изследване в областта на развитието на човешкия капитал в бизнес-организациите. Формулираните изводи имат както теоретико-методологическа стойност, така и потенциал за практическа приложимост в областта на управлението и развитието на човешките ресурси. Изводите и оценките в настоящата рецензия показват, че дисертационният труд отговаря на изискванията на Закона за развитието на академичния състав в Република България за получаването на образователната и научната степен „доктор“. Предлагам на уважаемото научно жури да присъди на Виолета Руменова Манолова ОНС доктор, научна специалност Икономика и управление, професионално направление 3.8. Икономика

25.05.2021

Подпис:
Проф.д-р М.Атанасова

EVALUATION REVIEW

From: Prof. Dr. Margarita Nikolaeva Atanassova

Scientific Specialty Economics and Labor Organization

University of National and World Economy – Sofia

About: dissertation for the award of educational and scientific degree "Doctor" in the scientific specialty Economics and Management

Grounds for submitting the review: participation in the composition of the scientific jury for the defense of the dissertation according to Order №1158/20.04.2021 of the rector of UNWE

Author of the dissertation: Violeta Rumenova Manolova

Topic of the dissertation: Systems for human capital development in business organizations

1. Information about the author

Violeta Manolova has studied for a doctoral program at the Faculty of Business, Department of Industrial Business at UNWE, majoring in Economics and Management. Violeta Manolova studied for a doctorate at the Faculty of Business, Department of Industrial Business at UNWE, majoring in Economics and Management by order №379/21.02.2018 of the Vice-Rector of UNWE. The presented information shows that Violeta Rumenova Manolova after completing the bachelor's program in industrial economics at UNWE obtains a master's degree in business economics (2012) and a master's degree in applied psychology (2017) Violeta Manolova's professional development is related to active practice in the field of human capital development and human resources.

2. General characteristics of the presented dissertation

The development of human capital in business organizations as a basis for increasing organizational performance (competitiveness of companies) in modern conditions is formed as a significant sector in research, which highlights various accents in the conceptual perspectives of applied research approaches - economic, managerial, psychological and others.

The complex and multi-layered nature of human capital development in the organization encompasses components, relationships and interactions that are characterized by a dynamic context - a major challenge for modeling systems for management and development of human capital and interpretation of empirical research results. From these positions, the topic chosen for research ("Systems for human capital development in business organizations") stands out with its relevance in the ongoing scientific research for in-depth study of human capital development in the organization, on the basis of which can be taken effective management decisions - the basis for increasing the competitiveness of companies. An extremely challenging research task is to study organizational and managerial components in which human behavior is a significant factor. In the context of these specifics of the development of human capital in business organizations, the author emphasizes that the dissertation takes into account the specifics of human behavior as an object of management in personal and social aspects."The personal challenge of the author is realized in the identification of those elements and components of human capital development that are dynamically represented in the carriers of human capital - people, and this dynamic is maintained by the constant uneven interaction of personal and organizational aspects of elements and components."(144 p)

The presented project of the dissertation covers 164 p- including the main text, list of used literature and appendices, which present tabular material related to the conducted research. The structure of the main presentation is divided into three parts. The first chapter (Theoretical overview of aspects of human capital development in business organizations) is devoted to the conceptual foundations of the dissertation and presents the results of research on the essential characteristics of human capital development and motivation development of human capital as from these positions the theoretical accents of the components and elements of systems for development of human capital are formed - part of the methodological framework of the empirical research. It should be emphasized that in the first chapter of the dissertation is used and analyzed a rich terminological apparatus (profession, qualification, career, position, etc.) - the subject of a long and ongoing debate on definitions, definitions, essential characteristics. The last part of the first chapter includes systematized theoretical accents of the components and elements of systems for development of human capital adopted by the author - motivation for development, adaptability / commitment, stress

management; profession, position, career growth; knowledge, cognition, intelligence and creativity; leadership qualities, developing other leader, leadership styles; team members, team roles, team functions. In the second chapter (Functional interactions of the human capital development system and methodology of their research) the functional interactions of the human capital development system are analyzed and key characteristics of the methodology and methodology of research of the human capital development systems in business organizations are outlined. The third chapter (Results and conclusions) of the dissertation research systematizes the results of the empirical research (based on approbation of the developed methodology of research of human capital development systems in business organizations) which presents both the analytical aspects of the adopted methodology, as well as substantiated recommendations to management approaches and methods.

The introduction of the dissertation presents the main goal of the dissertation: to propose a management model of systematization in the development of human capital in business organizations, which includes both the scientific achievements of generations of researchers dealing with this topic and empirical confirmation from the real operating business environment. The dissertation research is carried out from the standpoint of the thesis adopted by the author: the development of human capital in business organizations is based on the systematic interaction of development factors that are interdependent, interconnected and organized in a system. In the context of the research goal the subject (the system between the components and elements of human capital development in business organizations) and the object of the dissertation research are defined, as the employees of business organizations as carriers and indicators for the potentials for systemic human capital development. In order to achieve the set research goal, the following tasks are formulated: to substantiate the connection between the development of human capital in business organizations and the development of organizations in terms of increasing their competitiveness; to derive and substantiate the components and elements of human capital development in business organizations; to analyze the relationships between components and elements in the context of a common functionally dynamic system model; to propose a model of systemic relations to be empirically verified; to derive a methodology for verification of the proposed model and to implement it through empirical research in existing business organizations. The bibliography of the dissertation covers 115 sources (including 38 in

Bulgarian), which shows that the author knows and uses for the purposes of the study the relevant scientific literature and data sources. As applications are exported 57 tables that are related to this survey

3. Evaluation of the obtained scientific and scientific-applied results

The achievement of the research goal in the dissertation is realized through the successful completion of the tasks, in connection with which the developed generalized model of the components and elements of the systems for human capital development in business organizations and the analyzed relations between the components and elements in the context of a common functionally dynamic system model. In the generalized model of human capital development systems in business organizations the author highlights a number of components characterized by the relevant parameters: functional / motivational environment (motivation for development, adaptability / commitment, stress management), career (profession, position, career growth) , qualification (knowledge, cognition, intelligence and creativity), leadership (leadership qualities, developing other leaders, leadership styles) and teams (team members, team roles, team functions) The successful completion of the task to analyze the relationships between components and elements in the context of a common functionally dynamic system model encompasses a number of conclusions and results (including interactions of functional environment, career development, leadership development for the purposes of this review, the interactions of the human resources development system with the organizational goals stand out The author outlines a number of essential elements for the formation of this interaction: the attitude of senior management to the value of human capital and its development the ability and desire of the organization to provide resource development of human capital and to invest in it; the degree to which the development and competitiveness of the organization are directly dependent on the education and competencies of employees, scientific achievements, innovations, innovations; the degree to which the development and competitiveness of the organization fluctuate from the rapidly changing environment under the pressure of aggressive and highly adaptive competition the quantity and quality of scientific staff, people of knowledge and people with extensive experience - a relative share in the organization The presented dissertation shows that the goal is achieved by successfully completing the research tasks Violeta Manolova has the ability to conduct independent research on the dynamics of human capital in the

organization, to construct research tools, to analyze and interpret the results, to form sound proposals to improve practice in the field of human capital development and leadership. The achieved results show that the dissertation has the ability to conduct independent research, to interpret in depth the data obtained and to analyze the studied relationships and interactions between the components and elements of human resources development systems in business organizations. The main text is in clear language, and the adopted structure is closely related to the implementation of the research tasks. The dissertation research highlights the original author's approach and a number of contributing points, which are the subject of the next part of the review.

4. Evaluation of the scientific and applied scientific contributions

I accept the systematized scientific and scientific-applied contributions. For the purposes of this review it is necessary to focus on the developed and presented: model for research and determination of systemic relations in the development of human capital in business organizations; method for assessing the nature and degree of systematization in the development of human capital in the business organization; an assessment method for the priority component of development for human capital employees; methodology for deriving a coefficient of systematization of the system for development of human capital in the business organization. In this part of the review it is necessary to focus on the developed and presented: model for research and determination of systemic relations in the development of human capital in business organizations; method for assessing the nature and degree of systematization in the development of human capital in the business organization; an assessment method for the priority component of development for human capital employees; methodology for deriving a coefficient of systematization of the system for development of human capital in the business organization. Among the contributions of scientific and applied nature stands out both the practical-applied model for systematic development of human capital in business organizations and the method for assessing the systematic development of human capital in business organizations by using good practices and overcoming problem areas. The presented feedback mechanisms are of practical and applied nature, which allow for analysis and corrective activities in terms of systematization, components and elements of human capital development. Contributions of a scientific nature cover the developed models for research and determination of systemic relations in the development of human capital in

business organizations as a method for assessing the nature and degree of systematization in the development of human capital in business organizations; an assessment method for the priority component of development for human capital. The scientific and scientific-applied results in the dissertation work enrich the methodological approaches and reveal new aspects of the systems for the development of human capital in business organizations.

5. Evaluation of publications

In the documentation of the procedure the author has presented three scientific reports from scientific forums, (Manolova, Study of situational leadership in business organizations. International scientific-practical conference "Opportunities for business development - economic, managerial and social dimensions, Academic Publishing House" Tsenov "Svishtov Proceedings Volume I, Manolova, Adaptation of Business Leaders to the New Economy, Third National Scientific Forum "Business in the XXI Century Bulgaria 2030 Designing the Future: New Society - New Economy" Publishing Complex - UNWE, Sofia 2021; Manolova, V. Biofeedback neurotraining for optimal situational leadership. Industrial Growth Conference 2020. Sofia 2021) show that some of the scientific achievements and results of Violeta Manolova are spread among the academic community. The list of publications also includes an article (Manolova, Aspects of the relation "motivation - stress" in the business organization. Industrial relations and social development. Electronic scientific journal, ISSN 2683-0167 Sofia, 2021) which also covers aspects and results of the conducted dissertation research.

6. Evaluation of the abstract

The abstract is in accordance with the requirements and correctly reflects the content of the dissertation. The essential aspects and results of the dissertation research are presented and the main contributions of scientific and scientifically applied nature are systematized.

Conclusion

The dissertation presents the results of original author's research in the field of human capital development in business organizations. The formulated conclusions have both theoretical and methodological value and potential for practical applicability in the field of management and development of human resources. The conclusions and assessments in this review show that the dissertation meets the requirements of the Law on the Development of

Academic Staff in the Republic of Bulgaria for obtaining the educational and scientific degree "Doctor". I propose to the esteemed scientific jury to award Violeta Rumenova Manolova the scientific and educational degree of Doctor, professional field 3.8.Economics, scientific specialty Economics and Management,

Reviewer:

(Prof.Margarita Atanassova, Ph.D.)