



РЕЦЕНЗИЯ

От: *Доц. д-р Искра Маринова Пантелеева*
Стопанска академия „Димитър А. Ценов” – Свищов
Професионално направление 3.8. Икономика
Научна специалност: Икономика и управление (Индустрия)

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

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

Автор на дисертационния труд: *Виолета Руменова Манолова*
Тема на дисертационния труд: *„Системи за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите”*
Научен ръководител: *Проф. д.ик.н. Йосиф Илиев Илиев*

1. Информация за дисертанта

Виолета Руменова Манолова се е обучавала по докторска програма „Икономика и управление (Индустрия)” към катедра „Индустриален бизнес“, на УНСС по научна специалност „Икономика и управление (Индустрия)“, Професионално направление 3.8. Икономика, съгласно Заповед на Ректора на УНСС №379/21.02.2018 г. Обучението е осъществено в свободна форма (срещу заплащане) през периода 30.01.2018 г. – 30.01.2021 г.

Виолета Манолова е родена на 29 юни 1987 г. През 2006 г. е завършила 101 СОУ (София), специалност „Информатика и английски език“, а през 2010 г. е придобила ОКС „Бакалавър“ в УНСС, специалност „Икономика на индустрията“. Тя притежава магистърска степен по ико-

номика, получена през 2012 г. в специалност към катедра „Индустиален бизнес“ (УНСС), както и семестриално завършена през 2017 г. магистратура по приложна психология във ВСУ (Варна). Предстои ѝ защита на магистърската теза (юни 2021 г.).

През трудовата си кариера Виолета Манолова е била Управител/член на УС на СНЦ „Български автомобилен съюз“ и СНЦ Асоциация „Финансова коректност“, Проект мениджър в „Монитор 1“ ООД, (София), Зам.-Изпълнителен Директор и Мениджър „Човешки ресурси“ в „ОРТ“ АД (София), Управител на Фондация „Виолета Манолова“ (София) и на Център за приложни невронауки (София).

Виолета Руменова Манолова е изпълнила в срок дейностите, предвидени в Индивидуалния ѝ учебен план, и е отчислена с право на защита, съгласно Заповед на Ректора на УНСС № 343/16.02.2021 г, решение на Катедрения съвет на катедра „Индустиален бизнес (Протокол № 11/26.03.2021 г.) и решение на Факултетния съвет на Бизнес факултет (Протокол № 4/15.04.2021 г.) при УНСС.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Дисертационният труд е в обем от 164 стр. В структурно отношение дисертацията се състои от увод, изложение в три глави, заключение, библиография и приложения.

В **увода** е подчертана актуалността на темата, изведена на базата на множество аргументи и позовавания на достигнато научно познание по проучваната проблематика. Дефинирани са кратко, точно и ясно целта, обектът, предметът, задачите, основната теза, хипотезите и формулираните ограничения.

Проблематиката е широко дискутирана в икономическата литература. Дисертантът е обосновал аргументирано нейната безспорна **актуалност**.

Целта на дисертационния труд е да се конструира и предложи управленски модел на системност в развитието на човешкия капитал в бизнес организациите, базиран на научните постижения и апробиран в бизнес практиката. Целта е формулирана ясно и точно. За реализирането ѝ са шест изследователски **задачи**, изпълнението на които следва логическата последователност от стъпки от проучване и синтезиране на генерираното научно познание до конструирането на методология и верифицирането на авторов модел в емпирична среда. Задачите позволяват постигането на основната цел и доказването на изследователските теза и хипотези.

Обект на изследване са служителите на бизнес организациите, като носители и индикатори за потенциалите за системно развитие на човешкия капитал, а **предмет** на изследване – системността между компонентите и елементите на развитие на човешкия капитал в бизнес организациите. Обектът и предметът са добре формулирани и пряко кореспондират с представените в разработката основни теоретични моменти и емпирични проучвания.

В дисертационния труд се застъпва **тезата**, че развитието на човешкия капитал в бизнес организациите се основава на системното взаимодействие между факторите на развитието, които са взаимнообусловени, взаимосвързани и организирани в единството на система. За доказване на тезата са формулирани три **изследователски хипотези**, които спомагат за по-лесното ѝ верифициране в отделните глави на разработката.

В дисертационния труд е използван **методологичен и методически инструментариум** с разнороден характер и широк обхват, адекватно избран и удачно приложен в съответните части на научната разработка.

Структурата на изложението е логически издържана, балансирана от гледна точка на обем, позволяваща последователно развитие на изследователската идея и нейното разработване в теоретичен и емпиричен план.

Първа глава е *теоретична*. Представен е преглед и е въведена терминологична яснота относно същностните аспекти и различия в използвания понятиен апарат. Направен е теоретичен обзор на развитието на човешкия капитал в бизнес организациите, базиран на теорията за човешкия капитал и водещата роля на инвестициите в обучение и хората на знанието като функция на развитието на човешкия капитал. Акцентът е поставен върху мотивационния комплекс като базис за развитие на личността и здравите междуличностни отношения. Изведена е водещата роля на един от видовете мотивация – мотивацията за развитие. Адаптацията и ангажираността на лицата са привнесени в методическия инструментариум като модератори на мотивацията за развитие в контекста на развитието на човешкия капитал в бизнес организацията. Изяснени са теоретичните постановки относно компонентите на системата за развитие на човешкия капитал и нейната елементна основа като отправна точка за конструирането на авторов модел.

Втора глава има *методико-емпиричен характер*. В нея са дискутирани функционалните взаимодействия на и в системата за развитие на човешкия капитал през призмата на установените взаимни връзки, взаимнообусловености, влияния и системни отношения в комплекса от предложени

компоненти и елементи. Последователно са коментирани взаимодействията на функционалната среда, кариерното, квалификационното, лидерското и екипното развитие както и на системата за развитие на човешкия капитал с организационните цели. Фокусът е поставен върху стремежа за постигане на баланс във взаимодействията и балансираност на системата като цяло. Представена е методологията на изследване и е конструирана методика за изследване на системите за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите. Методиката е базирана на три стълба: Коефициент на системност; Индикаторна рамка и Идеален модел на системата за развитие на човешкия капитал, основаващи се на 7 ключови индикатора. За последващото апробиране на методиката дисертантът е използвал няколко инструмента в ролята им на методи за информационно осигуряване на верификацията на модела: анкетни проучвания в две направления сред служителите в бизнес организацията, социометрично анкетно прочуване също сред служителите в бизнес организацията, както и набиране на информация от ключови служители за установяване на личностния потенциал на носителите на човешки капитал в организацията (на база предходни инструменти). Конструираният модел е насочен към осигуряване на информационна среда за извършване на задълбочен анализ на системата за развитие на човешкия капитал, идентифициране на нейните силни и слаби страни и последващо оптимизиране чрез множество управленски решения.

Трета глава е *емпирична*, представяща апробационните резултати на конструиания модел. Верификацията е съсредоточена в бизнес организации от област София. Данните показват потвърждаване на тезата и трите хипотези в посока необходимост от висока степен на системност, балансираност и координация между компонентите на системата за управление на човешкия капитал и техните елементи, което по принцип е необходимо условие с много по-голяма степен на валидност за различните конфигурации от системен порядък, засягащи човешкия фактор в бизнес организациите. Изведени са и съответните коефициенти за системност на отделните измерители и на цялостната система като ориентир при разработването и усъвършенстването на програмите и политиките по развитие на човешкия капитал. Направени са съответните изводи и препоръки за самия системен модел; за методологията, методиката и условията на проучване; за бизнес организациите като адресат и ползвател на дисертационните достижения. В края дисертантът е представил своите намерения за бъдеща изследователска работа и последващи позадълбочени проучвания на проблематиката в тази област.

В заключението са формулирани обобщения, изводи и постигнати резултати на базата на предложения от дисертанта модел „Системи за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите“.

В основният текст на дисертационния труд са представени 57 бр. таблици. Допълнително в приложение са включени още 57 таблици. Използвани са 104 литературни източника, от които: 38 – на български език, 1 – на руски език, 65 – на английски език. Дисертантът се е позовал на 11 документа и интернет адреса. Постигната е добра визуализация. Демонстрирана е осведоменост по конкретната тема.

Структурата, вътрешната логика, съдържанието, методическият инструментариум, използваните информационни източници, както и подходящата визуализация чрез таблици, са позволили да се направи задълбочено изучаване на развитието на човешкия капитал в бизнес организациите от позициите на системния подход за целите на фирмения мениджмънт.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Дисертационният труд представлява самостоятелно и оригинално научно съчинение, с интердисциплинарен характер. Разработката съдържа убедителни доказателства за постигнатите резултати, по-съществени от които са следните:

- ✓ На база литературни източници е проучено и систематизирано достигнато познание в областта на развитието на човешкия капитал в управленския контекст на системното дефиниране на бизнес организациите. Направен е теоретичен анализ при обвързка на човешкия капитал и неговото развитие с инвестициите в обучение, като акцент е поставен върху хората на знанието и на себеактуализацията.

- ✓ Конструиран е мотивационен комплекс за развитие на човешкия капитал с основни компоненти: функционална/мотивационна среда, кариера, квалификация, лидерство и екипи, като е обособена двустепенна системна принадлежност, при идентифицирани три елемента за всеки компонент на комплекса. Комплексът отразява многокомпонентната и многоелемента същност на човешкия капитал и неговото проявление в бизнес организациите като мощен фактор за повишаване на организационните резултати и нивото на удовлетвореност на ангажираните с тяхното постигане лица.

- ✓ Въз основа на конструирания мотивационен комплекс е създаден теоретичен модел, който в дълбочина дефинира взаимодействията в и извън системата и нейните компоненти в три направления: в рамките на все-

ки компонент, на всеки компонент с другите компоненти на системата, на всеки компонент с външни на системата други системи, компоненти и резултати в контекста на организацията като цяло. Моделът отчита взаимозависимостите и взаимодействията в граничните зони за отделните компоненти и търсенето на баланс между компонентите като източник за личностно и организационно развитие.

✓ Разработена е методика за практическо изследване на системите за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите, основаваща се на системното обвързване на седем ключови индикатори в Индикаторна рамка, създаването на Идеален модел на системата за развитие на човешкия капитал и изборът на съвкупност от инструменти за последващо емпирично апробиране.

✓ Проведено е практическо изследване за тестване на модела и апробиране на неговата валидност, като в дисертационния труд е представен достатъчно числов материал. Получени са емпирични доказателства за потвърждение на изследователските теза и хипотези.

✓ Формулирани са изводи и препоръки, които са обвързани с общите методологико-методически рамки на дисертационния труд, зададени в уводната част на разработката.

Постигайки посочените научни и научно-приложни резултати, дисертантът е успял да изпълни поставените цел и задачи, да докаже съобразно формулираните ограничения теза и хипотези, както и адекватно да представи в синтезиран вид съответните обобщения и изводи.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

В дисертационния труд е постигната синергия между теоретично познание и емпирично изследване, допринесла за реализирането на следните приноси:

Научни приноси:

✓ Конструиран авторов модел за изследване и определяне на системните отношения в развитието на човешкия капитал в бизнес организациите.

✓ Предложен комплекс от компоненти, елементи и взаимодействия, базиран на тяхната взаимообусловеност и взаимозависимост, като базис за разработване на модел за системно развитие на човешкия капитал в бизнес организацията.

✓ Конструирана специфична методическа база за прилагане на авторския модел, включваща: метод за оценка на характера и степента на

системност в развитието на човешкия капитал в бизнес организацията, и метод за оценка за приоритетния компонент на развитие за служителите-носителите на човешкия капитал.

✓ Предложена методология за извеждане коефициент на системност на системата за развитие на човешкия капитал в бизнес организацията..

Научно-приложни приноси:

✓ Приложна ориентация и практическа значимост на предложения авторов модел за системно развитие на човешкия капитал в бизнес организациите и на метода за оценка на системното развитие на човешкия капитал в бизнес организацията посредством използване на добрите практики и възможностите за преодоляване на проблемните полета.

✓ Конструирани механизми за обратна връзка с възможност за анализ и оптимизационни/коригиращи дейности по отношение на системността, компонентите и елементите на развитие на човешкия капитал поотделно и заедно.

✓ Възможност за съпоставимост между отделни организации и между отделни периоди в една организация в множество направления: характер, степен на системност, коефициент на съответствие и коефициент на системност на системата за развитие на човешкия капитал.

Считам, че формулираните приноси отразяват коректно обогатените моменти в областта на научното познание, представени в дисертационния труд. Приемам ги за лично дело на автора.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

Представени са *четири самостоятелни публикации* по темата на дисертационния труд. Съдържанието им е в съответствие с дискутираната проблематика в разработката. Авторите виждания са апробирани и дисеминирани на базата на *една статия на български език* (в електронно научно списание) и *три доклада*, един от които е на *английски език*. Докладите са публикувани в сборници от научни конференции, организирани от УНСС – София и СА „Д. А. Ценов“ – Свищов.

В качествено и количествено отношение представените пред научната общност публикации отговарят на изискванията за придобиване на образователната и научна степен „доктор”.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът е в обем от 27 стр. В структурно, съдържателно и стилово отношение той е добре оформен и отразява достоверно в синте-

зиран вид основните моменти от дисертационния труд: цел, задачи, обект, предмет, теза и хипотези, методологически инструментариум, теоретично и емпирично изследване, постигнати резултати, направени изводи и предложения. Авторефератът включва справка за приносите, в която коректно са формулирани най-важните постижения. Представени са списък на публикации по темата на дисертационния труд и декларация за оригиналност.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

По отношение съдържанието на дисертационния труд могат да се формулират някои бележки и препоръки. По-съществени от тях са следните:

✓ В увода можеше да се посочат някои ограничения относно тематичния обхват, емпиричното проучване, единиците на изследване и др., както и обосновка за валидността на резултатите извън апробационната съвкупност на бизнес организациите.

✓ Необходимо бе да се формулира малко по-отчетлив вариант на различия във формулировките при изясняването на Инструмент 1 и Инструмент 2, както и формулирането на инструмент 4.

✓ Има известно разминаване в размерността на апробираните бизнес организации – дефинира се, че са големи бизнес организации, а в трета глава се посочва, че са с численост на персонала от 100 до 126 души.

✓ Добре би било резултатите от проучването да се прокоментират и в регионален и отраслов контекст, т.е. установени ли са различия във фактологията и оценките на респондентите от различните икономически дейности и къде се идентифицират най-вече евентуалните отклоненията.

✓ Стремекът следва да бъде не само повишаване на ангажираността, но и увеличаване дела на лицата с конкретен тип ангажираност (от позициите на известни типове ангажираност), предвид факта, че някои от тях играят ролята на ограничители и блокери не толкова за личностното развитие, колкото за повишаване на организационните резултати.

✓ Представеният модел и в частност – мотивационният комплекс за развитие на човешкия капитал, предполагат, че е налице равнозначност и еднакъв принос на отделните компоненти и елементи за формирането на крайните резултати от апробацията на ниво бизнес организация. Така ли е? Ако „да“, защо?

Моля, докторантът да отговори на следните въпроси:

– Може ли да има регионален/отраслов профил на емпиричните резултати от позициите на локализационните различия в стойностите на някои от компонентите и техните елементи (включително извън общата

осева линия на зависимостите „висока/ниска системност“ – „висок/нисък потенциал за развитие на човешкия капитал“)? В какво биха се проявили тези различия, предвид факта, че емпириката е съсредоточена в рамките на област София?

– Възможно ли е да се направи ранжировка на компонентите и техните елементи, например по признаци като „значимост“ и „принос“ в крайните резултати от прилагането на модела (т.е. да има теглови коефициенти при формирането на общата оценка)?

Посочените бележки и зададените въпроси са с уточняващ характер и имат отношение към отделни части от дисертационния труд. Те не омаляват неговите достойнства и не поставят под съмнение положителната ми оценка.

8. Заключение

Представеният за публична защита дисертационен труд на тема „Системи за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите“ с автор Виолета Руменова Манолова е посветен на проблематика, актуална за икономическата наука. Постигнатите резултати и натрупаният практически опит дават основание да се твърди, че дисертантът притежава качества на изследовател и потенциал за развитие в областта на науката, както и възможности за мултиплициране на знанията и постигане на синергичен ефект чрез прилагането им на практика в организациите.

Предвид изложеното дотук, изразявам **положителната си оценка** за представения дисертационен труд. Дисертант Виолета Руменова Манолова отговаря на всички процедурни изисквания, посочени в ЗРАСРБ и Правилника на УНСС относно присъждането на ОНС „доктор“. С **убеденост препоръчвам на Научното жури**, назначено със Заповед №1158/20.04.2021 г. на Ректора на УНСС, **единодушно да присъди на Виолета Руменова Манолова образователната и научна степен „доктор“ по докторска програма „Икономика и управление (Индустрия)”, професионално направление 3.8 Икономика.**

27.05.2021 г.
Свищов

Подпис:.....
(Доц. д-р Искра Пантелеева)