



## СТ А Н О В И Щ Е

От: *доц. д-р Илиан Иванов Минков*  
*Икономически университет - Варна;*  
*Професионално направление 3.8. Икономика,*  
*Научна специалност 05.02.18 Икономика и управление (Индустрия)*

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

Автор на дисертационния труд: *Виолета Руменова Манолова*  
Тема на дисертационния труд: *Системи за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите*

**Основание** за представяне на становището: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № 1158/20.04.2021 г. на Зам.-Ректора по НИД и МС на УНСС.

### **1. Информация за дисертанта**

Докторант Виолета Руменова Манолова се е обучавала по докторска програма към катедра „Индустриален бизнес“ на УНСС по научна специалност „Икономика и управление (индустрия)“ съгласно Заповед на Ректора на УНСС № 379/21.02.2018 г. Обучението е осъществено в докторантура на самостоятелна подготовка срещу заплащане през периода 30.01.2018 г. – 30.01.2021 г.

### **2. Обща характеристика на представения дисертационен труд**

Дисертационният труд е в общ обем от 164 страници и в структурно отношение е оформен в увод, три глави, заключение, списък на използваната литература, включващ 115 източника и приложения.

Въпросите, свързани с управлението на човешките ресурси, имат несекваща актуалност, още по-силно подчертана в условията на динамични пазари и глобален бизнес. Един от недотам добре

разработените проблеми в литературата, но поставящ множество въпроси от практиката, е този за развитието на човешките ресурси в контекста на реализиране на организационните цели и постигане на устойчива конкурентоспособност в дългосрочен план. Във връзка с това докторантът категорично заявява, че за да се осъществи ефективно развитие на сътрудниците и превръщането им в човешки капитал, е необходимо системно взаимодействие на факторите, които го обуславят. Именно това е и основната изследователска теза, която авторът цели да докаже. С оглед предмета на изследване, логично произтича и основната цел в дисертацията, да се предложи управленски модел на системност в развитието на човешкия капитал в бизнес организациите, която се конкретизира на пет коректно дефинирани изследователски задачи, намерили решение в отделните глави на труда.

Въпросите, разглеждани в дисертацията, са релевантни и за българската бизнес практика, в която управлението на човешките ресурси има значителни пропуски и неоползотворени възможности. Независимо, че в много предприятия има действаща политика по развитие на кадрите, то основен неин белег е липсата на хармонично и балансирано развитие на отделните ѝ компоненти, което в крайна сметка води до незадоволителна ефективност от направените инвестиции в усъвършенстване на човешките ресурси. Ето защо считам, че решаването на поставените изследователски задачи и доказването на издигнатите хипотези има потенциал да реши значителни проблеми на HR мениджърите в процеса на обезпечаване на техните бизнес организации с необходимия им като качество персонал.

Много добро впечатление прави литературната осведоменост на докторанта. В дисертационният труд са използвани общо 115 източника, повечето от които на английски език. Библиографската справка включва балансирано използване както на класически (в т.ч. на автори като А. Смит, К. Маркс и др.), така и на по-нови научни произведения в областта на изследваната проблематика, което дава възможност на автора да осъществи мащабно теоретично проучване, и да подкрепи със силни аргументи методологическата рамка на изследването.

### **3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати**

Основните научни и научно-приложни резултати от проведеното изследване са разположени в отделните глави на дисертацията, която е структурирана по класически образец с ясно разграничени теоретична, методико-методологична и аналитична части.

Първа глава е посветена на теоретичните аспекти на развитието на човешкия капитал в бизнес организациите. На основата на задълбочен и

критичен прочит на литературата, докторантът проследява еволюцията на гледните точки спрямо хората в организациите и трансформацията им от персонал, през човешки ресурс към човешки капитал. Изяснена е важността на хората на знанието за съвременните бизнес организации и механизмите за превръщането им в капитал чрез процесите на обучение и развитие. Съществен момент е дискусията върху мотивацията за развитие на личността и факторите, оказващи влияние върху нейното изграждане и поддържане. Най-важният научен резултат в тази глава според мен е представеният в Част 3 "Системен модел за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите", включващ пет компонента, всеки от които изграден от три елемента. Тук следва да се отбележи способността на докторанта да аргументира значимостта и мястото на всеки от компонентите в модела, както и да ги операционализира на съставните им части.

Методическите основи на изследването са детайлно представени в Глава втора на дисертацията. Логически издържано, в Част 1 са разгледани функционалните взаимодействия между компонентите и елементите на модела в три направления: между елементите на всеки компонент; с другите компоненти на системата и външните за системата взаимодействия. Във връзка с това, положително впечатление прави умението на докторанта да анализира задълбочено връзките между ключовите аспекти и проекциите им върху конкурентоспособността на бизнес организациите. След осигуряване на необходимата методологична база в Част 2 е разработен и представен интегриран методически инструментариум за практическо изследване на системите за развитие на човешкия капитал в организациите. Обобщената методическа рамка включва три признака - за характер на системност, за степен на системност, и за оптимизационни дейности, а крайният резултат е коефициент на системност, отразяващ целостта на елементите, на компонентите, и на техните взаимодействия. За информационно обезпечаване на изградената обобщена индикаторна рамка са изведени четири инструмента, които се прилагат поетапно. Считам, че разработената методика и нейните инструменти са най-значимите научно приложни резултати в дисертационният труд с голям потенциал за практическо приложение при усъвършенстване на системите за развитие на човешките ресурси в бизнес организациите.

Предложената методическа рамка е апробирана в Глава трета на труда, на базата на проведено проучване в 8 средни по размер бизнес организации. Въз основа на получените резултати докторантът разделя тези организации на 5, проявяващи високи признаци на системност в

развитието на човешкия капитал и 3, показващи по-ниски резултати. Направен е детайлен анализ на резултатите на фирмата с най-високи показатели за характер и степен на системност и по-обобщен за организации 2, 3, 4 и 5. Тези резултати доказват издигнатите хипотези и подкрепят основната изследователска теза в дисертацията, че развитието на човешкия капитал се основава на системно взаимодействие на факторите на развитието. Съществен момент в края на дисертационния труд са направените препоръки от автора:

1. за приложението на методическия инструментариум, съобразно специфичните особености на организацията;
2. към бизнес организациите при инвестирането им в развитие на човешките ресурси.

Според мен тези препоръки биха могли да се адаптират успешно към потребностите на ресорите по УЧР в предприятията от различни сектори на икономиката.

В заключението на дисертацията е направена рекапитулация на свършената работа и изпълнението на поставените изследователски задачи. Изведени са и някои насоки за бъдещи проучвания по тематиката на дисертационното изследване.

#### **4. Оценка на научните и научно-приложни приноси**

В дисертацията могат да се идентифицират редица научни и научно-приложни приноси. Считам, че те обогатяват съществуващите теоретични знания, методически постановки и приложни изследвания в областта на УЧР и в частност на развитието на човешкия капитал. Потвърждавам изведените от докторанта приноси, като съм си позволил да ги представя в малко по-обобщен вид, свеждащ се до:

Първо, на базата на задълбочено проучване и критичен анализ на специализираната научна литература са обогатени теоретичните постановки в областта на развитието на човешките ресурси. Поставен е акцент върху хората на знанието и приносът им за конкурентоспособността на съвременните бизнес организации.

Второ, очертани са основите на системен модел за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите, включващ базовите компоненти на системата и изграждащите ги елементи. Моделът дава възможност за изследване на системните отношения в развитието на човешкия капитал и взаимната обусловеност на изграждащите го структурни части.

Трето, разработена е оригинална методическа рамка за практическо изследване на системите за развитие на човешкия капитал в бизнес

организациите и четири изследователски инструмента за нейното приложение. Предложената методика има универсален характер и може да се адаптира и прилага към организации от различни сектори на икономиката.

Четвърто, формулирани са общи препоръки към бизнес организациите за успешно прилагане на изследователската методика, и по отношение системите за развитие на човешкия капитал, с оглед подобряване на конкурентоспособността и икономическите им резултати в дългосрочен план.

## **5. Оценка на публикациите по дисертацията**

Докторантът е публикувал основните резултати от направеното изследване по темата на дисертационния си труд в 1 самостоятелна статия в сп. „Индустриални отношения и обществено развитие“ и 3 самостоятелни доклада, представени на научни конференции. С това са изпълнени минималните национални изисквания, заложиени в Правилника за прилагане на ЗРАСРБ.

## **6. Оценка на автореферата**

Авторефератът е представен във вид, който отговаря на изискванията, като отразява в обем от 27 страници съдържанието на дисертационния труд и постигнатите основни научни и научно-приложни резултати.

## **7. Критични бележки, препоръки и въпроси**

Дисертационният труд е разработен на високо научно равнище, с много добър стил на изложение и отлична аргументация на авторовите позиции. Нямам критични бележки и препоръки към докторанта, но съдържанието на материала провокира в мен следните въпроси, по които може да се дискутира:

1. Неколкократно в текста е заявено, че неформалното лидерство е вредно за организацията. Какви аргументи би изтъкнал докторанта в подкрепа на това свое твърдение, предвид обстоятелството, че в много бизнес организации именно неформалните лидери служат като положителен пример за подражание на останалите сътрудници, и по този начин допринасят за тяхното развитие и превръщането им в човешки капитал?

2. Изграждането на подходяща мотивационна среда е важен фактор за повишаване на потенциала на системата за развитие на човешкия капитал в организациите. Съществува ли „идеален“ модел на такава

среда? Кой са неговите ключови характеристики и какъв стил на ръководство трябва да се прилага за тяхното формиране?

## **8. Заключение**

Дисертационният труд на докторант Виолета Руменова Манолова е завършено самостоятелно научно изследване, посветено на ясно дефиниран, значим и актуален научен и приложен проблем. Поставените цел и задачи на изследването са успешно изпълнени, като в резултат на това са постигнати резултати с научен и научно-приложен характер. Считам, че дисертационният труд отговаря на изискванията на ЗРАСРБ, на Правилника за неговото прилагане, и на вътрешните нормативни документи на УНСС гр. София за присъждане на образователната и научна степен „доктор”.

Поради това, с пълна убеденост давам **положителна оценка на дисертационния труд** на тема „Системи за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите” и препоръчвам на уважаемите членове на Научното жури да присъдят на докторант Виолета Руменова Манолова ОНС „доктор” по професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност „Икономика и управление (индустрия)”.

25.05.2021 г.  
гр. Варна

Подпис: .....  
(доц. д-р Илиан Минков)