



С Т А Н О В И Щ Е

От: **доц. д-р Венета ХРИСТОВА Матеева**
ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“, катедра „Стопанско управление“
Научна специалност 05.02.18 Икономика и управление (индустрия).

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен **„доктор“** по професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност „Икономика и управление (Индустрия)“ към катедра „Индустриален бизнес“ 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

Дисертантът се е обучавал по докторска програма към катедра „Индустриален бизнес“, Бизнес факултет на УНСС по научна специалност „Икономика и управление (Индустрия)“ съгласно Заповед на Ректора на УНСС № 379/21.02.2018 г. Обучението е осъществено на самостоятелна подготовка срещу заплащане през периода 30.01.2018 г. до 31.01.2021 г.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Разработеният дисертационен труд е с общ обем от 164 страници и се състои от увод, три глави и заключение, библиография и приложение. Списъкът с използваните литературни източници обхваща 115 източници, от които 38 на български език, 1 на руски език, 65 на английски език, 11 документа и интернет адреса. Представени са 57 таблици, които систематизират емпиричните данни в практическата част на труда.

Избраната тема на дисертационният труд е безспорно актуална и значима, с подчертан интердисциплинарен характер, обединяващ знания от сферата на управлението на човешките ресурси и психологията. През последните години науката и практиката, в посока изследване и мотивиране на човешките ресурси, се развиват много динамично, но все още малко на брой са трудовете, посветени на изучаване сложните връзки и зависимости, възникващи в системите за развитие на човешкия капитал в съвременните бизнес организации. Прилагането на системния подход спрямо ангажираните в организациите хора подкрепя развитието им и влияе позитивно върху конкурентоспособността на цялата структура. Според мен тепърва ще се провеждат още кросдисциплинарни проучвания, чиито фокус ще е върху човешкия капитал и по-конкретно развитието и обогатяването му, независимо от ясно изразените тенденции на автоматизиране на значителна част от бизнес процесите в компаниите.

Целта, изследователските въпроси и задачите на дисертацията кореспондират с нарастващите потребности на настоящето и последователното им реализиране води до извеждането на модел на системни отношения, методология за проверката му и прилагането му във 8 функциониращи бизнес организации. Обектът и предметът на изследването са ясно дефинирани, а методите включват адекватни инструменти за достигане същината на изучаваната материя. Изследователската теза е коректно формулирана и последователно развита и доказана в изложението.

Използвани са както източници на български, така и англоезични литературни източници, като освен тях са цитирани 8 интернет страници с материали, свързани с разработката. Широката информираност на докторанта ѝ позволява с нужната сериозност и обстойност да изследва теоретичните и методически аспекти на проблема и по този начин да даде доказателства за аналитични способности и конструктивни препоръки.

В първа глава са анализирани теоретичните аспекти на развитието на човешкия капитал в бизнес организациите. Разглежда се същността на човешкия капитал и различията му с човешките ресурси. Извършва се анализ на теорията за човешкия капитал и нейната еволюция. Изследва се важния ракурс с инвестициите, които се правят в обучението на хората. Акцентира се върху мотивацията за развитие на хората в организациите като не се пропуска да се обсъдят и такива съвременни проблемни зони като стреса и стратегиите за справянето с него, адаптацията и ангажираността като модератори на мотивацията за развитие в контекста на развитието на човешкия капитал в бизнес организацията. Детайлно са разгледани и елементите на системите за развитие на човешкия капитал в бизнес

организациите като автора защитава визията си за системен модел, инкорпориращ пет компонента на развитие, като всеки от тях е съставен от по три елемента и заедно показват признаци на функционални отношения и взаимни обусловености.

Втора глава е с фокус функционалните взаимодействия на системата за развитие на човешкия капитал и методологията на тяхното изследване. След подборно разглеждане на различните взаимодействия между елементите в системния модел авторът обръща внимание на баланса им, както и възможните кризи на растежа в развитието на човешкия капитал, които системите е вероятно да търпят. Извежда се аргументирано предложение за индикаторна рамка за стойностите на отношенията между елементите и компонентите на системата за развитието на човешкия капитал и се обосновават четири инструмента за тяхното обследване. Резултатите и техният анализ предоставят коефициент на системност на системата за развитие на човешкия капитал, който е крайна оценка на системността и служи за съпоставителен анализ между отделни организации или при изследвания с дизайн „преди-след“. Този анализ позволява на мениджмънта адекватно да прецени силните и слаби страни на конкретната система и да вземе обосновани решения за нейната оптимизация.

В трета глава се провежда емпирично проучване в 8 бизнес организации, функциониращи в област София, чиито персонал е между 100 и 126 души. Посредством изчисляване на коефициентите на системност авторът очертава широко поле за анализ, който е основа на изведени и обосновани препоръки за подобряване функционирането на системите за развитие на човешкия капитал и последващото повишаване конкурентната мощ на компаниите.

Обобщавайки казаното до тук, може да се заключи, че дисертационният труд има завършен характер, а за цялостното му осъществяване са използвани адекватни изследователски средства. В резултат на осъществените теоретични и практически анализи докторантът успешно разработва и апробира методика, подходяща за системно въздействие върху хората в бизнес организациите.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Сред основните научни и научно-приложни резултати, постигнати в дисертационния труд, може да открием: въз основа на системно анализиране и критично разглеждане на мнения, теории и модели е изведен модел за изследване и определяне на системните отношения в развитието на човешкия капитал в бизнес организациите. Същият е апробиран в осем

бизнес организации, а резултатите от него са анализирани. Предоставена е методология за извеждане на коефициент на системност на системата за развитие на човешкия капитал в бизнес организацията.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Представената в автореферата справка за приносите коректно и реално отразява основните постижения на докторанта в цялостното изследване. Обособени са две групи приноси: научни и научно-приложни, които приемам. Към първата група се отнасят следните: разработен е модел, който дава възможност за изследване и определяне на системните отношения в развитието на човешкия капитал в бизнес организациите; аргументирано е предложение от комплекс от елементи, компоненти и взаимодействия в смислена и завършена взаимна обусловеност, които представляват базис на модел за системно развитие на човешкия капитал в бизнес организацията; разработени са два метода, имащи пряка релация със системност в развитието на човешкия капитал в бизнес организацията; обоснована е методология за извеждане на коефициент на системност на системата за развитие на човешкия капитал в бизнес организацията.

От позициите на научно-приложните приноси са изведени: приложимостта на модела за системно развитие на човешкия капитал в бизнес организациите и на метода за оценка на системното развитие на човешкия капитал в бизнес организацията; механизмите за обратна връзка, които дават възможност за анализ и оптимизационни/коригиращи дейности по отношение на системността, компонентите и елементите на развитие на ЧК поотделно и заедно, както и възможностите за съпоставимост между отделни организации и между отделни периоди в една организация по характер, степен на системност, коефициент на съответствие и по коефициент на системност на системата за развитие на човешкия капитал.

Обобщено, приносите обогатяват теоретичните и практическите знания в съвременното управление на човешкия капитал в организациите и успешно допълват съществуващи празноти в тази много динамична и перспективна област.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

Приложените публикации по дисертацията са 4, от които 3 доклада, изнесени на научно-практически национални и международни конференции в периода 2018-2021 г. и една статия в процес на публикуване. Те популяризират основни тези, резултати и приноси моменти от изследванията на докторанта.

6. Оценка на автореферата

Депозираният авторефератът е в обем 27 стр., съответства в съдържателен аспект на дисертационния труд, отразявайки в синтезиран вид научните търсения на докторанта и достигнатите резултати от тях. Той включва и справка на приносните моменти в проведеното научното изследване.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

Към дисертационния труд могат да се отправят няколко критични бележки и препоръки, които в никакъв случай не намаляват качеството на разработката:

- В представеният труд не се прилага нито една фигура, схема или графика. Според мен използването на такива визуализиращи способности може само да допринесе за обогатяването на труда и да го направи още по-атрактивен за читателите.
- Публикациите на докторанта са достатъчни, но от позициите на обхванатостта на проучването и изключително актуалните му параметри, препоръчвам да се публикува поне една статия в световноизвестните бази данни SCOPUS/Web of Science, за да могат резултатите да достигнат до по-широк кръг от заинтересовани наши и чуждестранни изследователи и практики.

Въпрос по дисертационния труд:

Приложим ли е, според Вас, модела, който извеждате и апробирате в средните предприятия относно системното развитие на човешкия капитал, и в големите бизнес организации? Считате ли, че той трябва да бъде адаптиран за тях?

8. Заключение

Дисертационният труд изцяло отговаря на изискванията на ЗРАС, Правилника за неговото прилагане и Правилника за учебната дейност на УНСС. С настоящото Становище давам своята положителна оценка за проведеното изследване, представено в дисертационния труд, автореферата и публикациите. Това дава повод да предложа на Почитаемите членове на Научното жури да се присъди образователната и научна степен „Доктор” на Виолета Руменова Манолова.

25.05.2021 г.
Велико Търново

Член на Научното жури:
(доц. д-р Венета Христова)