

## РЕЦЕНЗИЯ

От проф. д.ик.н. **Йосиф Илиев Илиев**, УНСС, научна специалност „Икономика и управление“

**Относно:** Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по научна специалност в УНСС „Икономика и управление (**Управление на човешките ресурси**).

**Основание** за представяне на рецензията: Участие в състава на научното жури по защита на дисертационен труд съгласно Заповед №3225/ 20.12.2019г. на Зам. ректора по НИД на УНСС.

Автор на дисертационния труд: Мария Йорданова Митева

Тема на дисертационния труд: „Оценяване на ефективността на обучението на човешките ресурси в бизнес организации“

### **1. Информация за докторанта.**

Докт. Митева се е обучавала по докторска програма към катедра „Индустириален бизнес“ в Бизнес факултета на УНСС по научна специалност „Икономика и управление (**Управление на човешките ресурси**)“ съгласно Заповед на Ректора на УНСС № 1062/10.05.2013г. Обучението е осъществено в редовна докторантура, трансформирана през последната година в задочна докторантура. Завършила е бакалавърска и магистърска степени в УНСС. Има тринадесет години професионален опит в Юробанк. Заемала е различни длъжности, сред които 8 години като „Експерт обучение“. Към момента заема длъжността „Експерт изследване и управление на клиентската удовлетвореност“. Сред основните ѝ задължения е обучението на служителите от Клоновата мрежа на банката и други звена обслужващи клиенти. През три семестъра от нейното обучение беше ангажирана като хоноруван асистент към катедрата. Членува в „Българската асоциация за управление на хора“ и „Асоциацията на преподавателите по икономика и управление на индустрията“.

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

Дисертационният труд е в обем от 252 стр. основно съдържание; списък на използвани над 200 литературни и други източници; редица приложения.

Трудът е структуриран в увод, три логически взаимосвързани глави, заключение. Отделните глави последователно обхващат теоретичните основи на обучението на човешките ресурси в организациите (първа глава); методологията и методиката на дисертационното изследване (втора глава); емпиричното изследване, в което се апробира методическият инструментариум за оценка и подобряване на ефективността на обучението в организациите (трета глава).

Уводът съдържа концептуалната рамка на дисертационния труд, а оценката ми за нея е силно положителна. Основни аргументи за тази оценка:

- Убедително разкрита и защитена актуалността на дисертационното изследване – съответно в обхвата на богатата проблематика на обучението на човешките ресурси в организациите, фокусът в труда е поставен върху проблеми с голяма научна и практическа значимост.
- Обектът, предметът, целта и задачите на дисертационния труд са правилно и ясно дефинирани.
- Основната изследователска теза е в синхрон с темата на дисертационния труд, с предмета на изследване, неговата цел и четири задачи за изпълнение.
- Подходите и методите на изследване са в съответствие с целта, задачите и изследователската теза, а въведените ограничения позволяват да се навлезе задълбочено в дисертационното изследване.

Като цяло концептуалната рамка реално предпоставя постигане на качество на цялостното дисертационно изследване.

В дисертационния труд са използвани целенасочено огромен брой литературни източници – предимно на английски език, както и от авторитетни български автори. Автори и източници са цитирани коректно. Налице са убедителни доказателства за задълбочена литературна осведоменост на докт. Митева, а още по-важно – за умения творчески да се основава и да анализира теоретичното богатство по проблематиката на дисертационното изследване.

### **3. Оценка за получените научни и научно – приложни резултати.**

В първата теоретична глава на дисертационния труд могат да бъдат открити и положително оценени следните научни резултати на докт. Митева:

- Извършеният задълбочен теоретичен анализ по проблематиката на дисертационния труд чрез умело използване и цитиране на огромен брой

авторитетни автори (чуждестранни и български) намира продължение и проявление в редица подходящи и обобщаващи таблици, голямата част от тях на докт. Митева.

- Теоретичното изследване разкрива актуалните за съвременните условия и бизнес практика проблеми на обучението на човешките ресурси в организациите.
- От научна гледна точка са анализирани значими теоретични въпроси по оценяване на ефективността на обучението на човешките ресурси в организациите. По-специално важен резултат е систематизацията на ключовите фактори, въздействащи върху ефективността на обучението на човешките ресурси.
- Открити са т.нар. „рискови фактори“ за ефективността на обучението на човешките ресурси, което е основание те да са във фокуса на управление на обучението.
- Проучването на подходите за повишаване на ефективността на обучението на човешките ресурси намира продължение (по-скоро конкретизация) в изведените в теоретичната глава два важни момента, а именно: задаване на аргументирани цели и приоритети пред обучението (1); адекватно проектиране и организиране на програми за обучение на човешките ресурси (2).

**Втората глава** на дисертационния труд като логическо продължение на първа глава, обхваща методологията и методиката за оценка на обучението и подобряване на неговата ефективност.

- Методологическите изисквания са разработени и въведени в конкретен план (съдържание) в главата и са успешна предпоставка на разработената от докт. Митева методика на изследване.
- Извършеният сравнителен анализ на моделите за оценка ефективността на обучението на човешките ресурси в организациите е в основата на разработен от докт. Митева адаптиран модел за оценка и подобряване ефективността на обучението в организациите.
- Адаптираният от докторантката модел е подробно развит в разгърнати и логически обвързани подточки в пар. 2.2 на втора глава. Той е важен резултат с научно-приложна полезност и е приведен в съответствие с компонентите на концептуалната рамка на дисертационния труд, съдържаща се в неговия увод.

- Авторската методика произтича от адаптирания модел и сполучливо обхваща методическия инструментариум както за пилотно проучване в широк брой организации, така и за същинско проучване в конкретна организация. Оценявам силно положително подхода на докт. Митева за последователно въвеждане в методиката на пилотно и същинско проучване.
- Методиката на изследване се отличава с правилно въвеждане в нея на: основната цел на методиката и обхвата от подцели за постигане; приети ограничения в методиката; очакваните резултати от прилагане в практиката на организациите на методиката.
- Оценката ми за методиката на изследване е, че чрез нейното използване могат да бъдат разкривани както проблемни полета (проблемни практики) в обучението на човешките ресурси, така и възможности за повишаване ефективността на обучението на човешките ресурси в организациите.

**Трета глава** на дисертационния труд съдържа емпиричното изследване, проведено от докт. Митева в съответствие с разработената методика.

**В пилотното проучване** е обоснован чрез подходящи критерии изборът на конкретни организации, включени в него. Двадесет и шестте организации в пилотното проучване са целево характеризирани, а оценяваните области на обучението в него са актуални и значими. Авторвият анализ достига до достатъчно реални изводи и оценки както за наличието на „добри практики“, така и за „проблемни практики“. Извършена е статистическа оценка на анкетния инструмент в пилотното проучване (респ. въпросника), чрез която се потвърждава неговата валидност и надеждност. Изчисленият коефициент Алфа (на Кромбах) с помощта на IBM – SPSS доказва висока вътрешна съгласуваност между елементите на въпросника.

**Същинското проучване** е в конкретна организация, избрана от докт. Митева при определени ограничителни условия, които позволяват пълнота при реализиране на методическия инструментариум. Включително този момент (изборът на голяма организация) може да се оцени високо.

Текстът, съдържащ се от стр. 214 до стр. 218 дава основание да оцена положително постановката на същинското проучване като важна предпоставка за неговото успешно провеждане.

Същинското проучване в емпиричното изследване е основано на добра предварителна организация, както и на доказателства за заинтересованост, отговорно отношение и подкрепа в провеждането му от мениджмънта на изследваната организация. В него са идентифицирани проблемните области и възможности за постигане на целите на обучението на човешките ресурси в организацията и в съответствие с предложени адаптиран модел са разкрити възможностите за повишаване ефективността на обучението на човешките ресурси в нея.

Последователно във всяка от трите глави на дисертационния труд убедително е обосновано изпълнението на поставените в увода на дисертационния труд задачи, а чрез тяхното изпълнение – постигането на целта на дисертационното изследване. Изследването ми дава основание да посоча, че основната изследователска теза в дисертационния труд е потвърдена.

Като цяло дисертационният труд се отличава с добър от научна гледна точка стил на изложение. Ползвани са и коректно са цитирани много голям брой авторитетни в изследваната проблематика чуждестранни и български автори. Демонстрирани са умения в извършването на теоретичния анализ и произтичащите от него обобщения и изводи. Положителна е оценката ми за методологията и методиката на изследване и за уменията на докторант Митева в осъществяване на емпиричното изследване на дисертационния труд (има предвид реализацията на адаптирания модел; подходящия инструментариум респ. обхват от методи на изследване; произтичащи изводи и препоръки от дисертационното изследване).

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

Дисертационният труд съдържа постижения, които по своя характер и значимост са приноси на докт. Мария Митева.

1. Аналитичното проучване в първа глава намира проявление в систематизация на основните фактори, влияещи върху ефективността на обучението на човешките ресурси в организациите. От гледна точка на управление на факторите са открити три от тях, приети като ключови рискови фактори за ефективността на обучението на човешките ресурси. Обобщено – систематизирането на факторите и аргументирането на рисковите сред тях може да се определи като научен принос на докт. Митева.

2. Анализът на основни теоретични модели на обучението на човешките ресурси с изведения в него фокус върху оценяване на ефективността на обучението е в основата на предложението от докт. Митева адаптиран модел за оценка и подобряване на ефективността на обучението. Адаптираният модел определям като научен принос на докторанта.
3. Методиката на изследване, която се основава на адаптирания модел и включва въведеният в нея методически инструментариум представляват научно-приложен принос в дисертационния труд.
4. Постигане с приносен характер се съдържа в пилотното проучване сред широк обхват от организации. Разкритите общо за изследваните организации проблемни полета в обучението на човешките ресурси са доказателства за необходимост от усъвършенстване и повишаване на ефективността на обучението.
5. Същинското емпирично изследване в голяма организация и по-точно потвърдената чрез него приложимост и полезност на модела и методическия инструментариум, са приносен момент в дисертационния труд, включително и чрез произтичащите от изследването препоръки за подобряване на ефективността на обучението на човешките ресурси.

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

По дисертационния труд са направени четири публикации. Публикациите са самостоятелни. Три от тях са доклади на международни научни конференции, публикувани в сборници, а една е научна статия в авторитетно списание.

Публикациите осигуряват определена публичност на постиженията на докт. Митева в актуалната в научно и приложно отношение област. Не са представени факти за цитиране на публикациите от други автори.

#### **6. Оценка на автореферата.**

Авторефератът на дисертационния труд е разработен в съответствие с изискванията. В него коректно са отразени основните положения в структурирането на труда, ключовите съдържателни въпроси на дисертационното изследване, самооценката на докторанта за съдържащите се приноси, публикациите по дисертационния труд.

## 7. Критични препоръки и въпроси.

- На отделни места в текста в първа и втора глави се съдържат повторения, свързани с актуалността и значимостта на обучението на човешките ресурси в организациите и оценката на неговата ефективност. Те излишно „утежняват“ текста.
- При положителната ми оценка за първа глава на дисертационния труд, считам, че е било възможно и известно намаляване на нейния обем и по този начин постигане на по-добър баланс между трите глави на дисертационния труд.
- В дисертационния труд липсва в явна форма виждане на докторанта за влияние на резултатите от оценяване на трудовото представяне на човешките ресурси на организациите върху обучението им. В тази връзка поставям един въпрос към докт. Митева, както и една препоръка за нейни бъдещи изследвания в богатата област на обучението на човешките ресурси и повишаване на неговата ефективност:

**Въпрос:** Счита ли докторантът, че резултатите от оценяването на трудовото представяне на човешките ресурси следва да се вземат предвид при обучението им и по-конкретно дали тяхното отчитане „работи“ за повишаване ефективността на обучението?

**Препоръка:** Изцяло във възможностите на докт. Митева е нейно бъдещо изследване да бъде насочено в контекста на поставения въпрос.

### Заклучение

Дисертационният труд на докторант Мария Митева на тема „Оценяване на ефективността на обучението на човешките ресурси в бизнес организации“ представлява завършено по своя характер и съдържание изследване в актуална област на управлението на човешките ресурси каквато е обучението и неговият принос чрез повишаване на ефективността му за обогатяване на трудовия потенциал на заетите в организацията. Актуалността на изследването е както в научно отношение, така и в практико-приложен план.

Фокусът в дисертационното изследване върху оценяване на ефективността на обучението на човешките ресурси има особена значимост в практиката на бизнес организациите предвид възможностите, които дисертационното изследване дава както за спазване на основни принципи на съвременното обучение на човешките ресурси,

така и за правилно и целево разработване и провеждане на необходими обучителни програми.

Дисертационният труд съдържа научни и научно-приложни резултати в качеството им на приноси моменти, които отговарят на изискванията на ЗРАС в РБ, Правилника за неговото прилагане и уредбата на докторантурите в УНСС, за присъждане на образователната и научна степен „доктор“.

Налице са необходимите доказателства и основания с убеденост да дам **положителна оценка** на рецензирания дисертационен труд и да предложа на уважаемите членове на Научното жури да присъдят на Мария Йорданова Митева образователна и научна степен „**доктор**“ по научна специалност Икономика и управление (**Управление на човешките ресурси**).

09.02.2020г.

София

Рецензент: .....

(проф. д.ик.н. **Йосиф Илиев**)