



## РЕЦЕНЗИЯ

От: Проф.д.н. Вяра Красиминова Славянска  
Висше училище по агробизнес и развитие на регионите  
Професионално направление 3.7. Администрация и управление  
Научна специалност „Социално управление“

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

**Основание** за представяне на рецензията: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед №3225 / 20.12.2019 г. на Ректора 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 дисертанта**

Мария Митева е завършила висшето си образование в УНСС, където придобива ОКС бакалавър по „Аграрен бизнес“ и ОКС магистър по „Икономикс“.

През периода 2013-2020 г. се е обучавала по докторска програма към катедра Индустиален бизнес / Бизнес факултет на УНСС по НС Икономика и управление (Управление на човешките ресурси) съгласно Заповед на Зам.-ректора по НИД на УНСС №1062/10.05.2013 г. Обучението е осъществено в редовна форма през периода 16.04.2013- 16.04.2019 г., а през последната година е трансформирано в задочна форма. Срокът на докторантурата е удължен и формата на обучение е променена поради майчинство. В съответствие с индивидуалния си план Мария Митева е по-

ложила шест докторантски изпита и е реализирала четири публикации и 480 часа аудиторна заетост като хоноруван асистент по Управление на човешките ресурси в УНСС.

Докторантът има над 13-годишен професионален опит в Юробанк България АД (Пощенска банка), придобит чрез последователно заемане на длъжностите Експерт кредитен анализ (2006 - 2007 г.), Старши експерт кредитен анализ (2007 – 2008 г.), Експерт обучение (2008 - 2016 г.) и Експерт изследване и управление на клиентската удовлетвореност (2016 – понастоящем).

Интересите на докторанта са изцяло в сферата на обучението и развитието на човешките ресурси, във връзка с което е участвала в множество квалификационни курсове и обучения, а освен това членува в Българската асоциация за управление на хора (БАУХ) и Асоциацията на преподавателите по икономика и управление на индустрията (АПИУИ).

Устойчивият интерес към проблематиката на обучението на персонала, в съчетание с богатия практически опит на кандидата (в обучението и професионалното развитие на заетите в клоновата мрежа на банката), както и с научно-изследователския и преподавателски опит като асистент в катедра „Индустриален бизнес”, освен че до голяма степен обясняват избора на тема за дисертационното изследване, също така са предпоставка както за висока степен на осмисляне на теоретичните достижения в областта на обучението, така и за овладяване на тяхното практическо приложение.

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

Актуалността на избраната тема е несъмнена, при това е ясно осъзната от докторанта и убедително обоснована в увода на разработката. Едва ли някой би оспорил, че човешките ресурси и инвестициите в тяхното обучение днес повече от всякога се възприемат като средство за реализиране на основните бизнес приоритети - стабилен растеж, конкурентоспособност и повишаване на приходите в дългосрочен период. По тази причина проблематиката, свързана с обучението на персонала, съвсем логично фокусира изследователския интерес и заема централно място в множество научни трудове и учебни издания.

В същото време, независимо от високата степен на разработеност, все още липсват ясни решения (методики) за анализ и управление на факторите, влияещи върху ефективността конкретно на вътрешно-фирмените обучения. Наред с това, българската бизнес практика понастоящем се характеризира с редица негативни тенденции, като ограничени инвестиции в обучение и развитие на заетите, изоставане от научните достижения и доб-

ри практики в областта, пълна или частична липса на механизми както за оценяване, така и за подобряване ефективността на обучението, и вероятно отгук - ниско качество на човешките ресурси.

Високата степен на осмисляне актуалността на проблема и неговото научно и практико-приложно значение е в основата на правилното формулиране на целта и конкретните задачи, разработени в дисертацията. Основната цел на изследването е „да се разработят и приложат на практика методологически и методически положения за оценка и анализ на обучението и учебните програми с оглед подобряването на ефективността им.“ Във връзка с нейното постигане се дефинират четири изследователски задачи.

Дисертационният труд е разработен в обем от 330 страници, от които 65 страници са приложения, 9 страници - списък на използваната литература и 3 страници - списък на таблиците и фигурите. Илюстративният материал включва 45 таблици и 25 фигури. В структурно отношение разработката включва увод, три глави и заключение, които следват логиката на поставената цел и последователността при решаването на дефинираните изследователски задачи.

Докторантът демонстрира много добра осведоменост и висока степен на познаване състоянието на проблема, което е видно от обширната библиографска справка, включваща 218 източника, 30 от които на български, а останалите – на английски език. Използваните информационни източници са релевантни на разглежданата проблематика, но по-важното е, че наред с коректното интерпретиране гледните точки на множество известни чуждестранни и наши автори, ясно се откроява и лична позиция.

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

Цялата структура и съдържание на дисертационния труд са ориентирани към последователното успешно решаване на поставените задачи, водещо към постигане на изследователската цел:

- проучени са множество класически и съвременни литературни източници в областта на обучението на човешките ресурси и са открити теоретични достижения в контекста на подобряването на ефективността на обучението в организациите – в първа глава;

- разработен е адаптиран модел със съпътстващ го методически инструментариум за анализ и усъвършенстване на обучението – втора глава;

- проведено е пилотно проучване, анализиращо състоянието на обучението на човешките ресурси и аргументиращо необходимостта от усъвършенстването му – в трета глава;

- проведено е емпирично изследване, което демонстрира приложимостта и полезността на предложения модел и съответно доказва изследователската теза на дисертационния труд – в трета глава.

Дисертационното изследване в неговата цялост дава доказателства, че основната цел и нейните подцели са постигнати, а изследователската теза е потвърдена.

Избраната методика на изследване позволява постигане на поставената цел и решаване на дефинираните задачи. Тя включва количествени и качествени изследователски методи, като: литературен обзор, теоретичен анализ и моделиране, сравнителен анализ, анкетиране, интервюиране, експертни методи, фокус групи, статистическа обработка на данни с SPSS. Използваните методи са подходящи и приложими в разглежданата проблемна сфера.

В обобщение, дисертационният труд представлява комплексно изследване, съответстващо на изискванията към такъв вид научна разработка, и са налице достатъчно основания за висока оценка предвид на:

- удачно подбрана проблематика с безспорна значимост в научно и особено в практическо отношение;

- акцентирание върху разработването на модел за оценка на обучението с оглед подобряване на ефективността му;

- много добра аргументация на концептуалната рамка (в увода на труда) - от актуалността и значимостта през обекта и предмета на изследване, неговите цел и задачи до възприетите ограничения в изследването;

- логично структуриране на цялостното дисертационно изследване в съответствие с решаваните в него задачи;

- демонстрирани способности за откриване и анализиране на нерешени проблеми, за систематизиране и оформяне на значими научни тези, за обобщаване и синтезиране на изводи (в края на всяка глава);

- успешно осъществени емпирични изследвания (пилотно и същинско), които потвърждават необходимостта и възможностите за усъвършенстване на обучението чрез прилагане на разработения модел за оценяване на неговата ефективност;

- понятно представяне и интерпретиране на чужди идеи, същевременно и на собствени виждания и заключения;

- използване на разбираем и същевременно терминологично издържан стил на изложение, включително прецизно оформяне на труда в техническо отношение.

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

В автореферата Мария Митева е систематизирала приносите, които счита, че има в теоретичен и практико-приложен аспект. Приемам посочените приноси като значими за науката и практиката и отговарящи на реалните резултати и постижения в изследователската ѝ работа.

- **Научни приноси:**

1. Проучени и систематизирани са основните фактори, въздействащи върху ефективността на обучението и на тази основа са идентифицирани три ключови фактора с рисков характер.
2. Проучени и систематизирани са теоретични модели в обучението на човешките ресурси, като са открити основни моменти и елементи с полезност за дисертационното изследване.

- **Научно-приложни приноси:**

3. Предложен е адаптиран модел и методически инструментариум за оценка и усъвършенстване на обучението.
4. Проведено е пилотно проучване в 26 средни и големи организации, което анализира ефективността на обучението и развитието на персонала, потвърждавайки необходимостта от неговото усъвършенстване.
5. Проведено е емпирично изследване в голяма организация, което апробира предложения модел и методически инструментариум. На базата на резултатите от изследването са формулирани препоръки за подобряване ефективността на обучението в организацията.

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

Докторантът е приложил 4 самостоятелни публикации по изследваната тематика, в т.ч. 1 научна статия и 3 научни доклада. Статията е приета за печат в списание „Известия“ на ИУ – Варна, Брой 4/2019 г., а докладите са изнесени съответно на Седма национална научна конференция с международно участие "Дигиталната икономика и предизвикателствата пред бизнеса" (УНСС, 2018), Юбилейна научно-приложна конференция „Предизвикателства пред индустриалния растеж в България“ (УНСС, 2018) и Четирнадесета международна научна конференция на младите учени „Икономиката на България и европейския съюз в дигиталния свят“ (УНСС, 2018).

Считам, че тези публикации представят реално постиженията на докторанта и са достатъчно представителни, за да ги огласят пред академичната общност и заинтересованите кръгове от практиката.

## **6. Оценка на автореферата**

Авторефератът е подготвен според изискванията и достоверно възпроизвежда съдържанието на труда в синтезиран вид. Разработен е в обем от 58 страници и включва пет части, отнасящи се до общата характеристика, структурата, съдържанието, приносите и публикациите по дисертационния труд.

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

Въпреки очевидните достойнства на разработката, имам някои въпроси и препоръки най-вече с оглед на нейното усъвършенстване:

1. Препоръчвам първа глава да се съкрати – освен че дебалансира труда, съдържа твърде обширно и до известна степен ненужно задълбочено представяне на теоретични модели и концепции, които безспорно имат отношение към проблематиката на обучението, но не намират конкретно приложение в разработения модел.

2. Въпреки подробното описание на приложението на методиката в хода на емпиричното изследване (трета глава), считам, че разработката определено би спечелила от внасянето на повече яснота и конкретика относно осъществяването на дейностите от т.нар. Контролен списък на ключовите дейности за подобряване на ефективността на обучението (Приложение 4, с. 293). По-конкретно за мен представляват интерес следните етапи:

- „Преглед на организационната стратегия и конкретните средства за реализирането ѝ“ – все пак бизнес стратегията е с по-висш ранг спрямо стратегията за обучение на персонала (хипотетично, ако една организация се придържа към стратегия „разходно лидерство“, оправдани ли са инвестициите в обучение на персонала и при какви обстоятелства?)

- „Определяне на нуждите от обучение“ – как точно се идентифицираха, кои от посочените дейности бяха извършени, каква беше ролята на анализа на длъжността и т.н. (като се има предвид, че влошените организационни индикатори невинаги се дължат на липсващи знания и умения на персонала, може би неслучайно проведеното обучение не произвежда очаквания ефект върху организационните резултати – вж. с. 234)

- „Активирание на ефективното обучение“ – как бяха избрани методите, като се има предвид, че следва да бъдат адаптирани към характеристиките на обучаемите?

- „Оценка на резултатите и ефективността на обучението“ – липсват детайли относно равнището на знания и умения на участниците преди обучението, относно метода на оценяване, използван от преките ръково-

дители, и по-конкретно неговата валидност и обективност (споменава се оценъчна карта от 12 въпроса, но не е приложена).

Отправените въпроси и препоръки не са свързани с никакви сериозни слабости и не подценяват значимостта и качествата на дисертационния труд, нито поставят под съмнение бъдещите перспективи за неговото развитие. В тази връзка препоръчвам на докторанта да продължи научно-изследователската си работа по проблемите на обучението на персонала, което ще обогати, повиши полезността и разшири приложимостта на разработения модел. Същевременно да популяризира резултатите от своята стойностна творческа дейност сред по-широка аудитория (вкл. в чужбина, предвид свободното ползване на чуждоезична литература) и най-вече сред практикуващи специалисти по управление на човешките ресурси.

## **8. Заключение**

Представеният за рецензиране дисертационен труд има характер на завършено научно изследване, посветено на особено важен изследователски проблем в познавателен и приложен аспект и определено представляващо интерес за академичната общност и най-вече за професионалната практика. Неговото съдържание е показателно за многообхватно познаване на специализираната литература и научните постижения в конкретната област, както и за притежаването на качества и умения за самостоятелно провеждане на научно изследване. Съответните научно-теоретични обобщения, методически и практически решения са представени с необходимата компетентност, задълбоченост, системност и научно-емпирична аргументация. В дисертационния труд се съдържат научни и приложни резултати, които представляват оригинален принос в науката и отговарят на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника за неговото прилагане в УНСС.

Предвид гореизложеното, убедено давам своята **положителна оценка** за проведеното изследване и **предлагам на почитаемото научно жури да присъди образователната и научна степен ‘доктор’** на Мария Йорданова Митева по научна специалност Икономика и управление (Управление на човешките ресурси).

28.01.2020 г. / гр. Пловдив

Подпис: