



## 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 (управление на човешките ресурси)“ в УНСС.*

Автор на дисертационния труд: *Мария Йорданова Митева*  
Тема на дисертационния труд: *Оценяване на ефективността на обучението на човешките ресурси в бизнес организации*

**Основание** за представяне на становището: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № 3225/20.12.2019 г. на Зам.-Ректора по НИД на УНСС.

### **1. Информация за дисертанта**

Докторант Мария Йорданова Митева се е обучавала по докторска програма към катедра „Индуриален бизнес“ на УНСС по научна специалност „Икономика и управление (управление на човешките ресурси)“ съгласно Заповед на Ректора на УНСС № 1062/10.05.2013 г. Обучението е осъществено в редовна докторантура през периода 16.04.2013 г. – 16.04.2016 г.

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

Дисертационният труд е в общ обем от 252 страници и в структурно отношение е оформен в увод, три глави, заключение, списък на използваната литература, включващ 218 източника, списък на таблиците, списък на фигурите и приложения.

Темата на дисертационния труд е насочена към решаване на един значим и актуален проблем за стопанските организации, а именно

оценката на ефективността от провежданите обучения на персонала. Това е обективно обусловено от две обстоятелства: 1/ хората са най-важният ресурс за всяка организация, и единственият имащ способността да повишава своя капацитет във времето, и 2/ обучението на персонала има характер на инвестиция, която за да се реализира, би следвало да носи положителен ефект и ефективност за фирмата. Във връзка с това, на основата на изключително задълбочен преглед на научната литература, докторантът разкрива съществени пропуски по отношение наличието на модели, методи и подходи за оценка на ефективността на обучението на човешките ресурси. Нещо повече установено е, че в практическата си дейност ресорите по УЧР оценяват ефективността на провежданите обучения твърде повърхностно – основно на база реакциите на обучаемите, както и равнището на придобитите знания. Не се оценява обаче далеч по-същественото, а именно доколко тези знания са реално претворени в практически умения, и дали те действително се използват в работния процес. Оттук логично произтича основната цел на дисертационното изследване, да се разработи модел и съответстващия му инструментариум за оценка на ефективността на обучението на човешките ресурси. Тази цел е декомпозирана на четири коректно дефинирани изследователски задачи, намерили решение в отделните глави на труда.

Посочените по-горе проблеми са още по-ясно изразени в българската стопанска практика, където от една страна средствата отделяни за обучение са недостатъчни, от друга страна обученията се провеждат при липсата на предварително целеполагане и анализ на нуждите, и от трета страна последваща оценка на ефективността на тези обучения или не се прави, или това се извършва твърде повърхностно. В този смисъл считам, че обектът на изследване е добре подбран, а основната теза в дисертацията и нейните подтези – правилно дефинирани.

Изключително добро впечатление прави богатата литературна осведоменост на докторанта. В дисертационният труд са използвани общо 218 източника, повечето от които на английски език. Литературната справка включва балансирано използване както на класически, 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.

Научните постижения в Първа глава на дисертацията са резултат от проучването и критичния анализ на множество чуждестранни и български литературни източници в областта на обучението на човешките ресурси. Тук следва да се отбележат изведената от докторанта авторска дефиниция на понятието „обучение“ (стр. 20), разграничението между понятията "обучение" и "развитие" в подп. 1.1.3., и др. Преди всичко обаче, основният фокус трябва да се постави върху два аспекта, имащи съществено значение за изследването: първо, извеждане на рисковите фактори за ефективността на обучението и второ, анализът на основните модели за оценка и установяване на ефективността на обучението. Те полагат основата, върху която е проектирана методико-методологическата постановка на изследването.

Получените резултати от методологическо естество са ситуирани във Втора глава на труда. Те се изразяват в разработването на следните основни конструкции: модел за оценка и подобряване на ефективността на обучението в организациите; методическа схема за неговото приложение и индекс, измерващ ефективността на обучението. Най-същественният резултат тук според мен е разработеният и аргументиран „Индекс ефективност“, чрез който многомерната конструкция "ефективност на обучението" се привежда към единна числова стойност, интегрираща състоянието на рисковите фактори за ефективността на обучението и получените вследствие на него индивидуални и организационни резултати. Този индекс дава възможност за осъществяване на статични и динамични анализи, както на ниво отделни екипи в рамките на една организация, така и спрямо компании от един, или различни сектори на икономиката. Много добре обосновани са също целите и задачите на пилотното и същинското проучване в дисертацията, както и инструментариумът от изследователски методи, който се прилага в тях.

В Трета глава е апробиран разработеният методически инструментариум, в резултат на което са изпълнени трета и четвърта задача на дисертацията, и е доказана заложената изследователска теза. В резултат на проведеното пилотно проучване сред 26 средни и големи организации, функциониращи на територията на България, са изведени редица слабости при организацията, провеждането и оценката на фирменото обучение, на базата на които са очертани конкретни препоръки към ресорите по УЧР, линейните ръководители и висшия мениджмънт на тези фирми. Същинското проучване, проведено в период от девет месеца в една организация, отговаряща на предварително заложените критерии,

потвърждава практическата приложимост на разработения инструментариум. Ключов извод в тази част на изследването, според мен, е констатацията, че целенасоченото организационно въздействие върху рисковите променливи има сериозен потенциал за повишаване ефективността на обучението. Направените препоръки в края на дисертационния труд отразяват разкритите слабости и посочват приоритетните области за подобряване ползите от обучителния процес във фирмите.

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

В дисертацията могат да се идентифицират редица научни и научно-приложни приноси. Считаю, че те обогатяват съществуващите теоретични знания, методически постановки и приложни изследвания в областта на УЧР и в частност на обучението. 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 обучението на човешките ресурси. Дефинирани и аргументирани са рисковите фактори за ефективността на обучението, целенасоченото повлияване върху които, дава възможност да се повишат резултатите от него.

Второ, разработена е методическа постановка (модел, методическа схема, инструментариум) за оценка и подобряване на ефективността на обучението на човешките ресурси, в т.ч. и индекс, измерващ ефективността на обучението, чието приложение има универсален характер.

Трето, проведени са пилотно и същинско проучване, които потвърждават приложимостта на модела и методическия инструментариум. Въз основа на резултатите от емпиричното изследване са разкрити слабости и проблемни полета в обучението на човешките ресурси, които възпрепятстват пълното използване на неговия потенциал.

Четвърто, предложени са конкретни насоки и препоръки за подобряване ефективността на обучението в стопанските организации, чието приложение ще създаде по-добри условия за развитие на човешките ресурси и подобряване на индивидуалните и организационните резултати от дейността.

#### **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. „Известия на ИУ-Варна“ и 3 самостоятелни доклада, представени на научни конференции. С това са изпълнени минималните национални изисквания, заложи в Правилника за прилагане на ЗРАСРБ.

## **6. Оценка на автореферата**

Авторефератът е представен във вид, който отговаря на изискванията, като отразява в обем от 58 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, но въпреки това към докторанта могат да се отправят редица критични бележки и препоръки, както и да се зададат няколко въпроса, по които може да се дискутира:

1. Обемът на разработката е твърде голям, като при това е налице несъразмерност между отделните глави – първа глава е 107 стр., а втора и трета, съответно 64 стр. и 66 стр. Това се дължи до голяма степен на неумението на докторанта да синтезира теоретична информация, и да я представя в по-подходящ вид, например в таблици.

2. Наблюдават се твърде много повторения на една и съща информация в текста, в т.ч. и фигури (напр. фиг. 23 веднъж присъства на 172 стр., а след това и на 192 стр.). Считам, че избягването на подобни повторения би редуцирало в значителна степен обема на дисертацията.

3. На стр. 218, в смисловия контекст на изречението в последния абзац, неправилно е използвана думата "сентенция", вместо "есенция". Двете понятия имат съвсем различно значение.

4. (стр. 239) При трансформиране на резултатите в таблици 39 и 40, стойностите в първите две колони на показателя "Постигнат от представянето резултат в %" трябва да бъдат обърнати.

5. Възможно и коректно ли е сравнението на "индекс ефективност" между различни организации при положение, че те заложиат различни променливи за измерване и оценка на компонента "организационни резултати"?

6. След какъв период от време, според докторанта, би се проявил пълният потенциал на организационното въздействие върху критичните за ефективността на обучението фактори?

7. Тъй като изследването е насочено само към средни и големи организации, възниква въпросът възможно ли е предложеният модел и методическа схема да бъдат адаптирани за нуждите на микро и малките предприятия в България?

## **8. Заключение**

Дисертационният труд на докторант Мария Йорданова Митева 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 „Оценяване на ефективността на обучението на човешките ресурси в бизнес организации” и препоръчвам на уважаемите членове на Научното жури да присъдят на докторант Мария Йорданова Митева ОНС „доктор” по професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност „Икономика и управление (управление на човешките ресурси)”.

27.01.2020 г.  
гр. Варна

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