

СТАНОВИЩЕ

от проф. д.ик.н. Йосиф Илиев Илиев
хоноруван преподавател в УНСС-София
научна специалност „Икономика и управление (индустрия)“

Относно: Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по научна специалност „Икономика и управление (индустрия)“

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 № 1158/20.04.2021г. на Заместник-ректора по НИД и международно сътрудничество

1. Информация за дисертанта

Дисертантът се е обучавал по докторска програма към катедра „Индустриален бизнес“ в „Бизнес факултет“ на УНСС-София по научна специалност съгласно Заповед на Заместник-ректора по НИД на УНСС № 379/21.02.2018г. Обучението е осъществено в самостоятелна форма срещу заплащане в катедра „Индустриален бизнес“.

2. Обща характеристика на дисертационния труд

Дисертационният труд е структуриран в увод, три логически взаимосвързани глави, заключение, библиография, единадесет документа и интернет адреси. Оценката ми за концептуалната рамка на цялостното изследване е положителна:

- Актуалността на темата е безспорна както от научна гледна точка, така и в практико-приложен план. Развитието и утвърждаването на човешкия капитал в бизнес практиката е ключов проблем и значима предпоставка за конкурентоспособност на организациите.
- Целта и задачите са ясно и амбициозно дефинирани с постигнат синхрон между тях.

- Обектът, предметът и основната изследователска теза са формулирани в много добро единство, като фокус в тях е системността между компоненти и елементи на развитие на човешкия капитал в бизнес организациите.
- Концептуалната рамка на труда дава основание за задълбочено изследване на сложната проблематика на системите за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите и достигане до качествен научно-приложен „продукт“, вкл. чрез коректно проучване на широк обхват от съвременни научни източници.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

В теоретичното изследване в първа глава определено се откроява като научен резултат представеният обобщен модел на компонентите на системите за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите. Оценката ми за модела от гледна точка на включените в него пет компонента е висока, а основанието ми за тази оценка е „навлизането“ в елементите на всеки от въведените компоненти на модела.

Сред научните резултати в дисертационното изследване заслужава да бъде посочен реализираният подход от дисертант Манолова към изследване на взаимните връзки, влияния и отношения между компонентите и елементите на предложения обобщен модел.

Като научно-приложен резултат в дисертационния труд оценявам представената във втора глава индикаторна рамка и инструментариум за емпирично проучване. Обхватът от индикатори със съответните интервали на числени стойности и оценки, вкл. обобщената индикаторна рамка, решават проблема за оценката на системите за развитие на човешкия капитал. Предложената методика с обхват от четири изследователски инструмента, прави в необходимата пълнота индикаторната рамка на изследването.

Проведеното емпирично изследване е научно-приложен резултат, който дава доказателства за потенциала за развитие на системите за управление на човешкия

капитал, като включва и ключовото доказателство за зависимост на потенциала за развитие на човешкия капитал от степента на системност като най-значима характеристика на системата.

Емпиричното проучване съдържа и редица други приложни резултати, свързани със състоянието на компоненти и елементи в разработения от дисертант Манолова модел.

4. Оценка на научните и научно-приложните приноси

Представените в автореферата научни и научно-приложни приноси в дисертационния труд са реални и обективно отразяват постиженията на дисертант Манолова. Разработеният от нея модел, базиран на принципите и изискванията на системността, предложените компоненти и елементи на модела за системно развитие на човешкия капитал в бизнес организациите, методи за оценка и други изследователски инструменти, обогатяват научното богатство в областта на човешкия капитал и неговото изследване. Доказателствата за приложимост на модела в проведеното емпирично изследване, в т.ч. за оптимизационни решения в развитието на човешкия капитал в бизнес организациите, са аргументи за научно-приложните приноси в дисертационния труд. Формулировката на приносите се отличава с яснота и убедителност.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

По темата на дисертационния труд са направени и представени четири самостоятелни публикации. Три от публикациите са публикувани доклади от научни конференции, като един от докладите е на английски език. Четвъртата публикация е статия (под печат) в електронно научно списание. Публикациите съдържат важни моменти от дисертационното изследване и осигуряват определена публичност пред заинтересованата академична и бизнес общност на резултати и постижения на Виолета Манолова.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът е разработен в съответствие с изискванията ~~на~~ към неговото структуриране и съдържание. Съдържанието му се характеризира с убедителен научен стил на изложение (което по същество е характерно за цялостното съдържание на дисертационния труд).

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

Критични мои бележки са направени в процеса на разработване и обсъждане на дисертационния труд в катедра „Индустриален бизнес“, те добросъвестно и отговорно са коригирани и преодолени. Това е валидно и за мои препоръки към дисертационния труд, предимно свързани с бъдещи изследвания на дисертант Манолова (научни и приложни) в богатата проблематика на човешкия капитал, неговото развитие и утвърждаване в организациите от бизнес практиката. Силно препоръчвам дисертацията в този и вид или с известни съкращения да бъде публикувана в самостоятелна книга тип монография с оглед разширяване публичността на идеите, подходите и методическия инструментариум до по-широк кръг заинтересовани общности.

При защитата на дисертационния труд поставям следния въпрос към дисертант Манолова:

Има ли убедителни основания проблематиката за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите в България да стане важна част от държавната политика в областта на икономиката, нейното възстановяване и ускорено развитие?

8. Заключение

Дисертационният труд на тема „Системи за развитие на човешкия капитал в бизнес организациите“ представлява цялостно, убедително и оригинално изследване по изключително важна проблематика, а именно развитие на

човешкия капитал в основните стопански субекти на икономиката. Неговото съдържание, актуалност и преди всичко – неговите научни и научно-приложни приноси, ми дават пълно основания да дам положителна оценка на труда. Предлагам с удовлетвореност присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по научна специалност „икономика и управление (индустрия)“ на Виолета Руменова Манолова.

26.05.2021г.
София


.....
/проф. д.ик.н. Йосиф Илиев/