

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“ – БЛАГОЕВГРАД
СТОПАНСКИ ФАКУЛТЕТ – КАТЕДРА „МЕНИДЖМЪНТ И МАРКЕТИНГ“

РЕЦЕНЗИЯ

от доц. д-р Милена Филипова

върху дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „доктор“
по научна специалност „Икономика и управление /индустрия/“, професионално
направление 3.7. Администрация и управление, на тема:

**„Управление на човешките ресурси като фактор на иновационното развитие на
индустриалните предприятия в България“,**

разработен от докторант в редовна форма на обучение

Ася Олегова Сотирова

*Рецензията е изготвена съгласно заповед на Ректора на ЮЗУ „Неофит
Рилски“ № 3274/13.12.2017 г.*

I. Кратки биографични данни

Ася Сотирова завършва висшето си образование в Югозападен университет „Неофит Рилски“ – Благоевград, където през 2003 г. придобива ОКС „бакалавър“, а през 2009 г. – ОКС „магистър“ по специалност „Стопанско управление“. През 2015 г. Ася Сотирова е приета за докторант в редовна форма на обучение по докторска програма „Икономика и управление /индустрия/“, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“ към катедра „Мениджмънт и маркетинг“ в Стопанския факултет на ЮЗУ „Н. Рилски“ - Благоевград. Зачислена е със заповед № 270 от 04.02.2015 год. Паралелно с обучението като докторант тя е избрана и води семинарни занятия като хоноруван преподавател в Стопанския факултет.

Докторантката има трудов стаж като Старши експерт в сектор „Финансово-счетоводни дейности и човешки ресурси“ в РЗОК-Благоевград. Тя активно участва в редица университетски научно - изследователски проекти. Владее отлично английски език. Притежава способност за работа в екип, за организиране и координиране на административна работа, инициативност и адаптивност, както и опит в организиране

на групови мероприятия и обучения. Ася Сотирова притежава сертификат „Вътрешен одитор в публичния сектор“.

II. Обща характеристика на дисертационния труд

Дисертационният труд на докторант Ася Сотирова е посветен на актуален проблем, който е интердисциплинарен по своя характер, с редица съвременни измерения и рефлексии, които са от съществена важност както за теорията, така и за практиката на индустриалните предприятия в България.

Разработката има класическа структура от увод, изложение в три глави, заключение и библиография и е в общ обем от 235 стандартни страници. Към дисертационния труд има 28 приложения в обем от 42 страници. Изследването е подкрепено с илюстративен материал под формата на 95 фигури и 20 таблици.

Дисертацията е **структурирана** и балансирана правилно - включва увод (4 стр.), обосноваващ актуалността и значимостта на темата на изследването, изложение в три глави (222 стр.), заключение (6 стр.), списък на използваната литература (11 стр.), списък на таблиците в дисертационния труд, списък на фигурите в дисертационния труд, списък на приложенията в дисертационния труд и 28 приложения.

Използваните информационни източници отразяват широките познания на докторантката в изследваната област. **Библиографската справка** показва, че дисертационният труд се основава на използването на 166 информационни източника, от които 91 - на кирилица, 62 - на латиница и 13 интернет източници. Спазени са правилата за научна етика и литературните източници са ползвани добросъвестно и коректно в процеса на изследване на проблематиката, обект на дисертационното изследване.

Стилът на написване е стегнат и разбираем. Научният език и научният апарат съответстват на спецификата на изследваната проблематика. Използваният инструментариум е адекватен на проблематиката, базиран на метод на описанието, сравнението, анализа и синтеза, метод на групировката, табличен и графичен метод, анкетен метод. За изпълнението на формулираните задачи са анализирани данни на Националния статистически институт, резултати от аналитични доклади на България и Европейския съюз и резултати от анкетно проучване, проведено от автора.

Задължителните атрибути за дисертационно изследване – предмет и обект на

изследването, основна научна теза, изследователска цел и задачи **са открити**, с което е очертана рамката на разработката. Тя се характеризира с издържана структура на отделните части на изложението и с ясна логическа обвързаност. Постройката е подчинена на целта и задачите на изследването.

Като **обект на изследването** се определя управлението на участието на човешките ресурси в процеса на иновационното развитие на предприятията от индустриалния сектор. Неговият **предмет** е ролята на управлението на човешките ресурси за осигуряване на иновационно развитие на индустриалните предприятия. **Научната теза** гласи, че управлението на човешките ресурси има съществено значение за иновационното развитие на индустриалните предприятия, поради което е необходимо да се предприемат мерки за повишаване на неговата ефективност. **Целта** на труда е насочена към изследване и оценяване на ролята на управлението на човешките ресурси за иновационното развитие на предприятията от индустриалния сектор и да се очертаят насоки за повишаване на неговата ефективност. Формулирани са 4 изследователски задачи, насочващи вниманието на автора към основните теоретични и практически проблеми на управление на човешките ресурси като фактор на иновационното развитие на индустриалните предприятия в България.

III. Преценка на съдържанието и основни резултати от дисертационното изследване

В представения за рецензиране дисертационен труд са спазени всички изисквания към научно-приложните изследвания, в следствие на което са постигнати конкретни резултати. Като цяло дисертационният труд се отличава с прецизност, логическа последователност, задълбоченост на изследването и стремеж да се разглеждат проблемите в комплекс, в тяхната взаимна връзка и зависимост.

В увода задълбочено и аргументирано е обоснована актуалността на темата на дисертационния труд.

Първа глава на дисертационния труд обхваща теоретико - методичните въпроси на иновациите и иновационната дейност, проучване на иновационното развитие и факторите, въздействащи върху иновационната активност на индустриалните предприятия в България. Предмет на изследване са теоретичните постановки за иновациите и иновационната дейност в предприятията. На основата на

анализа на теоретичните концепции са направени изводи. Разгледани са съществуващите класификации на иновациите в литературните източници. За целите на изследването са обособени пет групи иновации: продуктови, процесни, организационни, маркетингови и еко иновации. В тази глава вниманието е фокусирано върху особеностите на иновационния процес. Посочени са отличителните характеристики и общи черти на иновационния процес. Открити са основните участници в иновационния процес. Разграничени са понятията иновационна система, иновационен процес и иновация и връзката между тях е схематично изразена.

Разгледани са различните становищата в научната литература за границите и структурата на иновационния процес. Посочено е собственото виждане на автора за етапите на иновационния процес. Обърнато е внимание на подходите при реализацията на иновационния процес в индустриалните предприятия. Разкрита е същността и ролята на научния и системния подход. В първа глава е разгледан също проблема за иновационното развитие на индустриалните предприятия в България и са посочени факторите, които въздействат върху иновационната активност на предприятията. Направен е анализ на състоянието на индустриалните предприятия в България по отношение на тяхното иновационно развитие на основа на: Европейския иновационен индекс; Глобалния иновационен индекс; данни на Националния статистически институт (НСИ) в България и собствено анкетно проучване проведено през 2016 година в 85 индустриални предприятия в България. Накрая на първа глава на базата на извършения анализ на литературните източници, статистическите данни и резултатите от собственото анкетно проучване докторантката е направила изводи.

Втора глава е посветена на управлението на човешките ресурси и иновациите. В нея е разгледана ролята на човешкият фактор за развитието на иновационните процеси в индустриалните предприятия в България. Направен е анализ на литературни източници и официални документи на България и ЕС за ролята на човешките ресурси за иновационното развитие на предприятията и на тази база са изведени изводи. Акцентираща се върху управлението на човешките ресурси в контекста на иновационното развитие на индустриалните предприятия. Разгледана е спецификата на всички дейности, които трябва да се осъществяват в рамките на управлението на човешките ресурси като фактор за иновационно развитие на индустриалните предприятия. Внимание е отделено на обучението и развитието на

човешките ресурси за реализацията на иновационните процеси в индустрията. Втора глава от дисертационния труд също завършва с изводи.

Трета глава е фокусирана върху практическите аспекти на управлението на човешките ресурси и иновациите. В нея е предложена методологията, представени са целите и алгоритъмът на научното изследване. Направена е оценка на управлението на човешките ресурси в двете определени от автора категории предприятия – иновационно развиващи се и иновационно изоставащи по следните дименсии: подбор и назначаване; управление на изпълнението; яснота на професионалните роли; лидерство; мотивация; стимулиране; условия на труд; развитие на служителите; професионално обучение; привличане и задържане на таланти; управление на приемствеността; кариерно израстване; управление на промяната; творчество и иновации; хоризонтални вътрешни комуникации и работа в екип. С цел да се открият силните и слабите страни в управлението на човешките ресурси като иновационен фактор и да се оцени неговата ефективност е направен сравнителен анализ на резултатите за двете групи предприятия. Изведени са добрите практики в управлението на човешките ресурси в иновационно развиващите се индустриални предприятия и основните проблеми в управлението на човешките ресурси в иновационно изоставащите индустриални предприятия в България. На базата на анализите на резултатите от анкетното проучване са направени изводи. Предложени са насоки за повишаване ефективността на управление на човешките ресурси като иновационен фактор. Разработена е стратегическа рамка за управление на човешките ресурси в контекста на иновационното развитие на предприятието. Като основен приоритет на индустриалните предприятия стремящи се към иновационно развитие докторантката е определила повишаването на иновационния потенциал на човешките ресурси. В тази връзка са предложени конкретни мерки, които те биха могли да предприемат за неговата реализация.

Направените в края на всяка глава изводи представляват ясно изразено обобщение на представените становища и резултатите от проучванията, изразяват мнението на автора и акцентират върху някои въпроси с базов характер.

Съдържанието на дисертацията е конкретно фокусирано, без излишни отклонения и описания. Авторката анализира и извежда характеристики и особености, взаимовръзки и зависимости и изказва виждания и позиции по проблема.

Авторефератът е съставен въз основа на изложението на дисертационния труд и отразява замисъла и структурата на изследването. Отговаря на приетите стандарти за съставяне на автореферат на дисертационен труд.

IV. Оценка на научните и практическите резултати и приноси

Вижданията на Ася Сотирова за приносните моменти, съдържащи се в нейния дисертационен труд са представени в справката към Автореферата. Те са изразени в четири пункта по следния начин:

1. На основата на систематизирането и обобщаването на съществуващите теоретични постановки е направена характеристика на иновациите и управлението на човешките ресурси. Разкрити са факторите, въздействащи върху иновационната активност на индустриалните предприятия в България. Изведена е връзката между иновациите и управлението на човешките ресурси и е обособена ролята на човешкия фактор за иновационното развитие на индустриалните предприятия.

2. Разработена е методология за изследване и оценка на управлението на човешките ресурси като фактор за иновационното развитие на индустриалните предприятия.

3. На основата на емпирично изследване е разкрито влиянието на дейностите от управлението на човешките ресурси върху иновационните процеси и развитието на иновационния потенциал на работниците и служителите. Направен е сравнителен анализ и оценка на управлението на човешките ресурси на иновационно развиващите се и иновационно изоставащи индустриални предприятия в България. Дейностите от управлението на човешките ресурси, влияещи върху иновационните процеси са ранжирани по степен на значимост за иновационното развитие на предприятието.

4. Изведени са добри практики и проблеми във връзка с управлението на участието на човешките ресурси в иновационната дейност на индустриалните предприятия. На основата на официални документи и резултати от анкетните проучвания са очертани насоки за повишаване на ефективността на управлението на човешките ресурси като иновационен фактор. Предложена е стратегическа рамка за управление на човешките ресурси в контекста на иновационното развитие на предприятието.

Приносите се съдържат в дисертационния труд и съответстват на изказаните

положителни оценки в рецензията. Приемам ги изцяло по същество, но по отношение на формулировката им считам, че някои от тях могат да бъдат формулирани по- кратко. Основните научни и научно - приложни приноси точно разкриват постигнатите научни и приложни резултати. Те са дело на самостоятелни и целенасочени научни търсения и доразвиват в теоретичен и практичен аспект съществуващото научно познание в областта на управлението на човешките ресурси като фактор на иновационното развитие на индустриалните предприятия в България.

В приложената към автореферата справка, Ася Сотирова е посочила 4 **публикации** по темата на дисертацията (три научни статии и един доклад на конференция). Публикациите са лично дело на докторантката и отразяват различни части от дисертационния труд.

V. Критични бележки и препоръки

Както във всеки дисертационен труд и в този могат да се открият известни слабости. Ще посоча някои от тях, които не омаловажават достойнствата на изследването, а по- скоро са препоръки към бъдещата работа на докторантката:

1. Необходимо е по-ясно и категорично подчертаване на собственото мнение по разглежданите теоретичните проблеми.

2. В заключението са направени обобщаващи изводи, но не са очертани ясно тенденциите за по-нататъшното развитие на изследванията в областта на управлението на човешките ресурси като фактор на иновационното развитие на индустриалните предприятия в България.

Препоръки:

Изхождайки от това, че темата е значима, актуална и засяга много съществени процеси, които се извършват в индустриалните предприятия считам, че тя би предизвикала по- широк научен интерес. Поради тази причина получените резултати могат да се популяризират повече в чужбина чрез публикации в международни конференции и списания.

Бих желала да поставя следните уточняващи въпроси:

1. Кой от изведените от авторката проблеми са ключови и трябва да бъдат

предложени с приоритет за решаване, за да се повиши ефективността на управлението на човешките ресурси като иновационен фактор?

2. В своето изследване авторката установява, че един от основните проблеми, пред които е изправен индустриалният сектор в България е недостигът на кадри с необходимите знания, умения и компетенции. Как българските индустриални предприятия могат да преодолеят този проблем?

VI. Заключение

Дисертационният труд на Ася Сотирова отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България, Правилника за неговото прилагане и Вътрешните правила за развитие на академичния състав в ЮЗУ "Неофит Рилски". С него докторантката показва способност за провеждане на самостоятелно изследване и е постигнала теоретични и приложни резултати, представляващи принос към науката и практиката. Предложената разработка е сериозен изследователски труд, който заслужава висока оценка.

На основата на безспорните научни приноси и съществената научно-приложна значимост на дисертационния труд изразявам своето положително становище и **предлагам на членовете на почитаемото научно жури на Ася Олегова Сотирова да бъде присъдена образователната и научна степен “доктор” по научната специалност “Икономика и управление /индустрия/”.**

09.01.2018 г.

Благоевград

Рецензент:

(доц. д-р М. Филипова)