

## **РЕЦЕНЗИЯ**

от доц. д-р *Марияна Тонева Кузманова*,  
член на Научното жури за публична защита на дисертационния труд  
на *Ася Олегова Сотирова*  
на тема: *"Управление на човешките ресурси като фактор на  
иновационното развитие на индустриалните предприятия в България"*  
за присъждане на образователна и научна степен "доктор"  
по научната специалност "Икономика и управление (индустрия)  
(стопанско управление)",  
професионално направление 3.7 Администрация и управление,  
област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки

Основание за изготвянето на рецензията е Заповед на Ректора на ЮЗУ "Неофит Рилски" - Благоевград № 3274/ 13.12.2017 г.

### **1. КРАТКИ БИОГРАФИЧНИ ДАННИ.**

Ася Олегова Сотирова е родена на 17.01.1982 г. в Благоевград. Тя има завършена магистърска степен по "Стопанско управление" (2008 - 2009 г., Югозападен университет "Неофит Рилски", гр. Благоевград). От 2015 г. е редовен докторант в катедра "Мениджмънт и маркетинг", Стопански факултет към ЮЗУ "Неофит Рилски", гр. Благоевград.

От декември 2008 г. работи в РЗОК - Благоевград.

### **2. АКТУАЛНОСТ И ЗНАЧИМОСТ НА ИЗСЛЕДВАНАТА ПРОБЛЕМАТИКА.**

Иновациите представляват ключов фактор за успех за възходящото развитие на съвременните организации. Благодарение на притежаваните разнообразни знания и умения човешките ресурси играят съществена роля за ускоряване на иновационното развитие на индустриалните предприятия в Р България. По този начин иновационните процеси са от съществено значение за функционирането на икономиката на знанието и подпомагането на растежа. Това, от своя страна, илюстрира актуалността и

значимостта на изследваната проблематика, свързана с ефективното управление на човешките ресурси и ускоряването на иновационните процеси в индустриалните предприятия в страната.

### **3. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД. СЪДЪРЖАНИЕ И ПОСТРОЙКА НА ИЗЛОЖЕНИЕТО.**

Дисертацията на Ася Олегова Сотирова е разработена в обем от 254 страници (без приложенията). Структурата включва увод, три глави, заключение, литература (166 източника), списъци на таблиците, фигурите и приложенията в дисертационния труд, приложения (стр. 255 - 296), справка за приносите в дисертационния труд и публикации по дисертационния труд. Структурата на разработката е логически добре построена и балансирана.

В *увода* авторката аргументира актуалния характер на изследваната проблематика. Целта на дисертационния труд е "да се изследва и оцени ролята на управлението на човешките ресурси за иновационното развитие на предприятията от индустриалния сектор и да се очертаят насоки за повишаване на неговата ефективност" (стр. 6). За постигане на така формулираната цел докторантката си поставя за решаване 4 изследователски задачи.

Правилно са определени обектът и предметът на изследването (стр. 6). Научната теза е формулирана по следния начин: "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." (стр. 6)

Докторантката използва богат комплекс от методи: методите на описанието, сравнението, анализа и синтеза, групировката, табличен и графичен метод, анкетен метод. Разработени са анкетни карти за събиране на информация, които могат да се използват и в други сектори на икономиката.

В хода на дисертационното изследване са използвани разнообразни информационни източници: статистически данни, публикувани от НСИ; национални и европейски стратегически документи; материали на Европейската комисия и Световната

банка; изследвания на научни институции; резултати от проведено авторово анкетно проучване в индустриални предприятия в Р България.

В *първа глава* на дисертационния труд са разработени концептуалните основи на иновационното развитие на индустриалните предприятия. Анализирана е еволюцията на теоретичните подходи към изследването на иновациите и иновационните дейности. Авторката демонстрира много добро познаване на съществуващите класификации на иновациите в специализираната литература. На тази основа за целите на провежданото изследване тя обособява пет групи иновации: продуктови, процесни, организационни, маркетингови и еко иновации. (стр. 30)

Специално място в изложението на първа глава отделено на особеностите на иновационния процес. Систематизирани са отличителните характеристики на иновационните процеси. Изяснени са ролите на различните типове участници в иновационния процес. Анализирани са основните компоненти на иновационния процес. Авторката обяснява спецификата на три основни понятия иновационна система, иновационен процес и иновация, както и взаимовръзките между тях. Изследването е задълбочено по линия на границите и структурата на иновационния процес. Изяснени са неговите критични точки (бариери). След обстойно проучване на теоретичните постижения в изследваната област докторантката обособява етапи/ фази на иновационния процес. Аргументирано е използването на системния и научния подходи.

В края на първа глава са изследвани иновационното развитие и факторите, които влияят върху иновационната активност на индустриалните предприятия в България. Проведен е задълбочен анализ на иновационното развитие на индустриалните предприятия в страната. За целта са използвани Европейският иновационен индекс, Глобалният иновационен индекс, информация от НСИ и резултати от авторово анкетно проучване в 85 индустриални предприятия в страната, проведено през 2016 г. (ключови въпроси: реализирани видове иновации, разходи за иновационни дейности,

приходи от нови продукти, трудности в иновационната политика и др.). Първа глава завършва с важни изводи.

Във *втора глава* е изследвано управлението на човешките ресурси като фактор на иновационното развитие на индустриалните предприятия. Авторката анализира ролята на човешкия фактор за развитието на иновационните процеси в индустриалните предприятия в страната. Изложението е конкретизирано по линия на управлението на човешките ресурси в контекста на иновационното развитие. Изяснени са мениджърските функции по управлението на човешките ресурси. Анализирани са важни въпроси в областта на обучението и развитието на човешките ресурси за реализация на иновационните процеси в индустрията. Проведеното изследване във втора глава представлява основа за формулирането на важни изводи.

*Трета глава* е посветена на повишаването на ефективността на управлението на човешките ресурси като фактор на иновационното развитие на индустриалните предприятия в България. За целта е използван комплексен метод: анкети и панелни интервюта. Систематизирани са целите, задачите и етапите на научното изследване. Дефинирани са две категории предприятия: иновационно развиващи се и иновационно изоставащи. За целта се използват различни 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, работа в екип. Докторантката осъществява сравнителен анализ за двете групи предприятия като основа за извеждане на предимствата и недостатъците в управлението на човешките ресурси като иновационен фактор. Посочени са добрите практики в управлението на човешките ресурси в иновационно развиващите се предприятия, както и основни проблеми в управлението на човешките ресурси в иновационно изоставащите предприятия. На тази основа са изведени насоки за повишаване на ефективността в областта на управлението на човешките ресурси като иновационен фактор (набиране и подбор на човешки ресурси,

оценяване на иновационния потенциал на човешките ресурси, подготовка/ обучение и развитие на човешките ресурси за иновационна дейност, мотивация на иновационния персонал, стратегическо управление на човешките ресурси като иновационен фактор). Разработена са примерна карта на иновационния потенциал на човешките ресурси, карта за развитие на иновационния потенциал на човешките ресурси и стратегическа рамка за управление на човешките ресурси като фактор за иновационно развитие на индустриалните предприятия. Посочени са подходи за постигане на целите, изведени в стратегическата рамка по управление на човешките ресурси като фактор за иновационно развитие на индустриалните предприятия. Въз основа на проведеното изследване докторантката определя повишаването на иновационния потенциал на човешките ресурси като ключов приоритет на иновационно развиващите се предприятия.

В *заключението* на дисертационния труд са формулирани обобщения и изводи относно спецификата на управлението на човешките ресурси като фактор на иновационното развитие на индустриалните предприятия в България.

#### **4. ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ И НАУЧНИ ПРИНОСИ НА КАНДИДАТА.**

Проведеното дисертационно изследване и резултатите от него представляват основа за постигането на 4 научно-приложни приноса, формулирани от докторантката:

Изследване на взаимовръзките между иновациите и управлението на човешките ресурси и на тази основа разкриване на факторите, които въздействат върху иновационната активност на индустриалните предприятия в България.

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

На основата на емпирично проучване е изследвано влиянието на дейностите в областта на управлението на човешките ресурси върху иновационните процеси и развитието на иновационния потенциал на работниците и служителите.

Формулирани са добри практики и проблеми в областта на управлението на човешките ресурси като фактор на иновационното развитие на индустриалните предприятия в България. Разработена е стратегическа рамка за управление на човешките ресурси в контекста на иновационното развитие на предприятията.

## **5. КРИТИЧНИ БЕЛЕЖКИ И ПРЕПОРЪКИ.**

На места изложението има доста описателен характер (т. 2.2., т. 2.3.).

Към докторантката имам следния уточняващ въпрос:

Как може да бъде пояснен направеният от нея извод на стр. 32 в дисертационния труд: "Няма изчерпателно разделение на иновациите, има целенасочено групиране на нововъведенията."?

## **6. ПУБЛИКАЦИИ НА АВТОРКАТА, СВЪРЗАНИ С ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД.**

Посочени са 4 публикации, свързани с дисертационния труд на авторката. Те отразяват съществени моменти от проведеното дисертационно изследване.

## **7. АВТОРЕФЕРАТ И СПРАВКА ЗА ПРИНОСИТЕ.**

Авторефератът е с обем 37 стр. и отразява коректно структурата и съдържанието на рецензирания дисертационен труд. Формулираните приноси са оригинални.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Рецензираният дисертационен труд на Ася Олегова Сотирова на тема "Управление на човешките ресурси като фактор на иновационното развитие на индустриалните предприятия в България" може да се определи като оригинално и самостоятелно научно изследване, което заслужава висока оценка. Разработката съответства на изискванията за присъждане на образователната и научна степен "доктор".

Това ми дава основание с пълна убеденост да предложа на уважаемите членове на Научното жури да присъдят на Ася Олегова Сотирова *образователната и научна степен "доктор"* по научната специалност "Икономика и управление (индустрия) (стопанско управление)", професионално направление 3.7 Администрация и управление, област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки.

София, 12.01. 2018 г.

Рецензент: .....

/доц. д-р Марияна Кузманова/