

СТАНОВИЩЕ

от проф. д-р Рая Мадгерова

член на Научно жури за публична защита на дисертационен труд на

Ася Олегова Сотирова

на тема „Управление на човешките ресурси като фактор на иновационното развитие на индустриалните предприятия в България“
за присъждане на образователно-научна степен „доктор“ по научна специалност „Икономика и управление (индустрия)“, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“

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

I. Кратки биографични данни

Ася Сотирова е родена през 1982 г. Тя завършва висшето си образование в Югозападен университет „Неофит Рилски“ – Благоевград, където през 2003 г. придобива ОКС „бакалавър“ по специалност „Стопанско управление“, а през 2009 г. – ОКС „магистър“ по същата специалност.

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. Паралелно с обучението като докторант тя води семинарни занятия като гост-преподавател в Стопанския факултет и същевременно участва в реализацията на научно-изследователски проекти на катедра „Мениджмънт и маркетинг“.

II. Обща характеристика на дисертационния труд

В дисертационния труд на Ася Сотирова се разглежда актуален въпрос за съвременното развитие на българската икономика – управлението на човешките ресурси като важен фактор за реализиране на иновации.

Дисертационният труд е структуриран правилно. Състои се от увод, три глави, заключение, списък на литературните източници, списъци на таблиците, фигурите и приложенията в дисертационния труд, приложения, справка за

приносите и публикации по дисертационния труд. Общият му обем е 298 стандартни страници. Приложенията към него са в обем от 42 страници. Разглежданият проблем е богато илюстриран с помощта на 20 таблици и 95 фигури.

За разработването на дисертационния труд е проучена и анализирана информация от 166 литературни източника, включващи заглавия на български и чуждестранни автори. Те са използвани и цитирани коректно. Практическите анализи и изводи се основават на данни от официални статистически източници и резултати от проведено от автора анкетно проучване.

Обектът, предметът, научната теза, целта и задачите на дисертационния труд са формулирани правилно.

Използвани са подходящи методи за изучаване на проблема. Определени са пространствено-времеви граници и обхват. Изследването се базира на емпирични данни за достатъчно дълъг период от време, което е предпоставка за задълбочени анализи и оценки и извеждане на тенденции. Липсата на установена в специализираната научна литература методология за изучаване на ефективността на управлението на човешките ресурси като иновационен фактор е запълнена с избран от докторантката комплексен метод, включващ анкетно проучване и панелни интервюта, позволяващи да се правят количествени и качествени оценки, като за анализа и оценката са използвани статистически методи.

Дисертационният труд е логически издържан. Анализите и изводите са с висока теоретична и практическа значимост.

III. Оценка на научните и практическите резултати и приноси

Научните и практическите постижения на докторантката са безспорни. В резултат на избрания подход са постигнати следните резултати:

1. Задълбочено и последователно са изследвани, анализирани и систематизирани теоретичните постановки по темата на дисертационния труд. Иновационното развитие на индустриалните предприятия е разгледано в тясна връзка и зависимост от състоянието, подготовката и управлението на човешките ресурси за реализиране на иновации. За постигането на този резултат и за неговата теоретична и практическа значимост особено значение има проведеното от докторантката емпирично изследване.

2. Изяснени са основни понятия, свързани с категорията „иновации“ и са систематизирани теоретичните възгледи, представени в проучените литературни източници. Анализирани са съществуващите в научната литература класификации на иновациите. На тази основа е формулирана собствена

класификация (табл. 1.2.1.), обособяваща ги в 16 групи според признаците, които ги характеризират. Наред с това за целта на изследването са обособени 5 групи иновации.

3. Изведени и допълнени са отличителните характеристики на иновационния процес, открити са типовете участници в него, етапите в развитието му в тяхната последователност и взаимна зависимост, структурата и съдържанието му, етапите на управлението му.

4. Систематизирани са факторите, които влияят върху иновационното развитие на индустриалното предприятие и в зависимост от вида на въздействието им са обособени три групи: блокиращи иновациите; поддържащи новаторството и усилващи иновационната дейност.

5. На основата на информация от различни източници (аналитични разработки, данни за Глобалния иновационен индекс, официални статистически данни от НСИ, вкл. и собствено анкетно проучване) е характеризирано и оценено състоянието на иновационните процеси и иновационното развитие на индустриалните предприятия в България. Дефинирани са факторите, които влияят върху тяхната иновационна дейност и е оценено тяхното въздействие, като е установено, че един от най-силно неблагоприятно влияещите фактори е липсата на подготвени човешки ресурси. Разкрити са основните проблеми, с които се сблъскват българските индустриални предприятия.

6. Разгледани са теоретичните основи и практическите аспекти на управлението и формирането на човешкия фактор като носител и създател на иновации. В този контекст е изведена ролята на обучението и развитието на човешките ресурси, анализирана е статистическа информация за извършваното обучение на персонала в индустриалните предприятия в България и са направени изводи за инвестирането в човешките ресурси в тях.

7. Разработена е методика за оценка на ефективността на управлението на човешките ресурси в индустриалните предприятия като иновационен фактор. Изследването е методически издържано. То е отграничено времево и пространствено, с конкретно определен обхват. Използван е комплексен метод, включващ анкетно проучване и панелни интервюта, с чиято помощ е изследвано управлението на човешкия фактор в изучаваните индустриални предприятия в 16 направления.

8. На основата на проведеното емпирично изследване е направен сравнителен анализ и е оценено управлението на човешките ресурси като иновационен фактор в две групи изучавани предприятия – иновационно развити и иновационно изоставащи. Разкрити са добрите практики в иновационно развиващите се предприятия, както и основни проблеми в управлението на човешките ресурси в иновационно изоставащите предприятия.

9. Формулирани са практически насоки за повишаване ефективността на управлението на човешките ресурси като иновационен фактор, отнасящи се за основните 16 области на изследване на управлението на човешките ресурси. За някои от тях са разработени конкретни документи, както следва: примерна карта на иновационния потенциал на човешките ресурси (за оценяване на иновационния потенциал на човешките ресурси); карта за развитие на иновационния потенциал на човешките ресурси (за формирането и развитието на иновационния потенциал); модел за компетентност в областта на иновациите, разкриващ необходимите качества за извършване на иновации (за обучението и развитието на човешките ресурси за иновационна дейност); стратегическа рамка за управление на човешките ресурси като фактор за иновационно развитие, в която са посочени подходи за постигане на целите в тази област (за стратегическото управление на човешките ресурси като иновационен фактор).

Като се има предвид всичко това, може да се посочи, че успешно са реализирани поставените в дисертационния труд цел и задачи и е доказана издигнатата научна теза.

На основата на изследването докторантката е формулирала четири приноса с теоретично-приложен характер. Считам, че те правилно отразяват извършеното от нея във връзка с разработването на дисертационния труд и получените резултати и са нейно лично постижение. Справката за приносите отразява получените научни и приложни резултати.

Дисертационното изследване е задълбочено, разкрива изследователските качества на докторантката. То е самостоятелна разработка, отличава се с висока стойност и оригиналност.

Във връзка с разработването на проблема докторантката е представила резултатите в три публикации в специализирани научни издания, едно от които в чужбина.

Разработеният автореферат съответства точно на съдържанието на дисертационния труд.

IV. Критични бележки и препоръки

На места в първа и втора глава изложението на теоретичните постановки е излишно обстоятелствено. Тази бележка не намалява достойнствата на дисертационния труд, достигнатите резултати и направените изводи.

С оглед особената значимост на проблема за иновационното развитие на икономиката и ролята на човешкия фактор в тази област считам за уместно да препоръчам на докторантката в бъдеще да задълбочи своите изследвания по проблема.

IV. Заключение

Представеният за защита дисертационен труд съответства на изискванията за присъждане на образователната и научна степен “доктор”. Благодарение на постигнатите резултати той заслужава висока оценка.

На основата на безспорните научни приноси и съществената практическа 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)”**.

05.01. 2018 г.

Изготвил становището:

проф. д-р Р. Мадгерова