

С Т А Н О В И Щ Е

от доц. д-р Лалка Борисова

Международно висше бизнес училище – Ботевград,
Професионално направление 3.7. Администрация и управление, Научна специалност:
„Икономика и управление (по отрасли)”

Член на научно жури в конкурс за присъждане на образователна и научна степен
„доктор”, обявен от ЮЗУ „Неофит Рилски“

Относно: Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, Научна специалност „Икономика и управление” (индустрия) (стопанско управление), Област на висше образование „Социални, стопански и правни науки“ в ЮЗУ „Неофит Рилски“ - Благоевград

Автор на дисертационния труд: **Ася Олегова Сотирова**

Тема на дисертационния труд: *„Управление на човешките ресурси като фактор на иновационното развитие на индустриалните предприятия в България“*

Основание за представяне на становището: Участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд, съгласно Заповед № 3274/13.12.2017 г. на Ректора на ЮЗУ „Неофит Рилски“ - Благоевград

I. Обобщени данни за научната продукция и дейността на кандидата

1. Информация за докторантката

Докторантката се е обучавала по докторска програма към катедра „Мениджмънт и маркетинг“, Стопански факултет на ЮЗУ, по научна специалност „Икономика и управление“ (индустрия) (стопанско управление). Обучението е осъществено в редовна форма на обучение за периода 2015-2017 година.

Развитието на творческата биография на докторантката красноречиво показва концентрация на изследователската дейност в добре структурирано направление в сферата човешките ресурси и иновационните процеси в индустрията.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Докторската дисертация е в обем от 298 страници (основен текст 217 страници, заключение, списък на използваната литература, списък на таблиците и фигурите, приложения, приноси и публикации), структурирани в три глави.

Първа глава има подчертан теоретичен характер, в нея се въвеждат и анализират основните понятия и определения на различни автори, проследява се еволюцията на теоретичното познание за иновациите и иновационните дейности; направена е класификация на иновациите според редица признаци; изясняват се етапите в управлението на иновационния процес; систематизирани са факторите, влияещи върху иновационната дейност на фирмата. Онагледени са и систематизирани от докторантката научните дефиниции за иновационен процес от различни автори, изведени са основните идеи, заложи в тях, проследяват се спецификите на иновациите, разгледани през призмата на националната политика в областта на науката, технологиите и иновациите. В таблица са дефинирани индексите на иновационно развитие на България и делът на иновативните предприятия. Успешно са адаптирани модели на други автори, направени са собствени систематизации на иновационна система, фазите на иновационния процес, факторите, влияещи върху иновационното развитие на индустриалните предприятия, формулирано е определение за иновация, което е принос на докторантката. Направено е собствено проучване и са анкетираны предприятия, направили иновации през периода 2011-2015 г., открити са факторите, които оказват влияние върху иновационната им активност, набелязани са мерки за преодоляване на бариерите пред иновациите. Направени са изводи и са дадени определения.

Втора глава разглежда ролята на човешкият фактор за развитието на иновационни процеси в индустриалните предприятия в България. Получените и анализирани резултати, направените изводи, служат като основание, за да се очертаят приоритетни области с възможности за подобряване на обучението и развитието на

човешките ресурси и дефиниране на поле за продължаващо професионално обучение за обогатяване на знания, умения и нагласи - основна задача на иновативните предприятия.

В **трета глава** докторантката представя методологията на научното изследване, направена е оценка на управлението на човешките ресурси като фактор на иновационното развитие на индустриалните предприятия в България в иновационно развиващи се и изоставащи предприятия по различни дейности. Според резултатите от проучването, докторантката прави **извод**, че в иновативните предприятия най-много се работи върху системата за обучение и развитие на работниците и служителите, като се следят новостите в науката. Обратно, в изоставащите се очертават редица проблеми в подбора и назначаването, мотивацията, развитието на работниците и служителите, привличането и задържането на таланти, кариерното израстване, управлението на промяната, творчеството и иновациите, професионалното обучение и стимулиране. На тази основа са подредени дейностите според тяхната значимост и са предложени насоки за повишаване на ефективността на управление на човешките ресурси като иновационен фактор, което доказва и формулираната теза.

Заглавието на дисертационния труд е ясно формулирано и е в тясна връзка с предмета, целите, задачите и структурата на изследването. Целите, задачите и предметът на изследването са коректно формулирани, а обектът на изследване е сполучливо избран. Избраният проблем в дисертацията е актуален и значим от управленска и икономическа гледна точка, а изложението в нея отговаря на необходимите методологически и методически изисквания, свързани с написването на подобен труд.

Използваната литература е цитирана коректно, а емпиричният материал е поднесен със съответните пояснения за характера и надеждността на съответните методи на изследване и използваните източници на информация.

II. Оценка на научните и практически резултати и приноси в докторската дисертация

1. Във всички части на дисертационното изследване е ясно видимо собственото присъствие и собственият почерк на докторантката, която определено показва качества на конструктивност и логична последователност, способност за разкриване, дефиниране и решаване на научни и научно-приложни проблеми в областта на иновационните процеси и управлението на човешките ресурси. Изследователската логика и структурата на дисертацията са добре изградени. При структурирането сполучливо е приложен традиционния подход: първо, са изяснени теоретико-методологическите основи на изследването, на второ място е изграден и обоснован методическият апарат и са

анализирани данните от собственото емпирично изследване, на трето място, разработена е и предложена Карта за иновационния потенциал на човешките ресурси (по лични и професионални характеристики) и Модел за компетентност в областта на иновациите.

2. Дисертационното изследване е добре балансирано, фокусирано и целенасочено. Научните проблеми са ясно формулирани, а научните изводи и предложения - добре обосновани. Следва да се подчертае, че изследването се отличава от направените досега у нас подобни изследвания по своята конкретност, широта, дълбочина и обосновка на широк спектър целесъобразни предложения. Добра е идеята на докторантката след отделните глави да направи собствени основни изводи и препоръки, да адаптира известни модели и да ги пречупи през собствените си виждания, да изведе определения.

3. **Научният принос** на дисертацията може да се потърси в няколко тематични направления. **Първо** - направен е богат тематичен анализ и са допълнени теоретичните виждания за иновациите и управлението на човешките ресурси. **Второ**, изяснена е методологическата основа и е разработен и обоснован методическия апарат за провеждане на емпиричното изследване. Създаден е модел и инструментариум за изследване и оценка на управлението на човешките ресурси като фактор за иновационното развитие на индустриалните предприятия. Доказана е работоспособността и надеждността на модела и инструментариума, което го прави приложим в практиката. **Трето** – като резултат на емпиричното изследване е разработен модел и 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 между иновационно развиващите се и иновационно изоставащите 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. Предложените дейности улесняват процеса на управление, дават възможност за анализ и експертни оценки, с което се запълва липсата на такава цялостна оценка в българската научна литература и е иновативно предложение на автора на изследването. **Пето**, 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, с което се доказва необходимостта от въвеждане на учебни дисциплини, формиращи иновационно мислене в бъдещите ръководители и мениджъри, което може да стане успешна практика и в други ВУЗ. Този резултат е иновация на докторантката и може да се счита за „добра практика“.

Тези научни постижения в дисертационния труд обогатяват методическите подходи и разкриват как чрез обучение и управление на човешките ресурси, ще бъде разкрит иновационния потенциал на личността, което ще даде възможност за правилен подбор при назначаване на работници и служители, което ще ги направи по-конкурентоспособни на пазара на труда и по-успешни в бъдещата си професионална реализация. *Посочените научни и научно-приложни постижения в дисертацията са лично дело на автора на дисертационното изследване.*

В заключение, докторската теза и изведените научни приноси са подкрепени и доказани с проведеното емпирично изследване, постигнати са набелязаните цели и са формулирани насоки, свързани с оценяването на иновационния потенциал на човешките ресурси.

III. Оценка на публикациите по дисертацията

Докторант Ася Сотирова има необходимите публикации по дисертацията – публикации в различни издания и изнесен доклад на международна конференция, свързани с темата на дисертационното изследване.

IV. Оценка на автореферата

Трябва да отбележа, че докторантката коректно представя съдържанието на дисертацията в предложения автореферат. Справката за приносите правилно представя научните постижения в дисертацията.

III. Критични бележки и препоръки

Докторантката добре познава теорията и специализираната литература за иновациите, прави обстоен анализ на произведенията на известни автори, прави авторски определения, провежда обстойно емпирично изследване, доказва формулираната теза, класифицира иновациите по определени характеристики. В тази връзка са и моите **въпроси:**

На стр. 29, в Таблица 1.2.1., в класификацията на иновациите по определени признаци (в зависимост от сферата на приложение), са поставени Социалните иновации,

свързани с фирмените ценности и фирмената култура. По-долу, в текста, те са посочени като организационни. Въпросът ми е:

1. Кои са социалните иновации и как променят фирмената култура на организацията?

2. Върху кои фирмени ценности по-точно оказват влияние?

Моята препоръка е, в бъдещите си изследвания Ася Сотирова да развие този аспект на своята изследователска дейност, както и да потърси възможност за международни публикации.

IV. Заключение

Докторантката познава достатъчно добре основната литература и добрите практики в областта на иновациите и управлението на човешките ресурси, може ясно да формулира изследователски проблеми, да анализира, систематизира и критично да осмисля класическите и новите теории и концепции, да конструира изследователски апарат, да провежда емпирично изследване, да прави аргументирани изводи и да обосновава предложения за подобрене на съществуващата практика.

Това ми дава основание за **положително заключение**, че дисертационният труд съответства на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника за прилагането му, поради което с пълна убеденост предлагам на уважаемото жури да гласува за присъждането на **Ася Сотирова** исканата образователна и научна степен “**доктор**”.

София, 28.12.2017 г.

ПОДПИС:

(доц. д-р Лалка Борисова)