

# СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

## СТАНОВИЩЕ

От: *Проф. д-р Веселин Иванов Благов;*  
*Висше Училище по Мениджмънт*

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по 3.7 „Администрация и управление“, *научна специалност* „Стопанско управление“ в СУ „Св. Климент Охридски“

Автор на дисертационния труд: **Жасмина Емилова ТАНЕВА**

Тема на дисертационния труд:

### **ФАКТОРИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ В ИТ ОРГАНИЗАЦИИТЕ**

**Основание** за представяне на становището: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № РД 38-281/03.06.2024 на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“.

#### **1. Информация за дисертанта**

Дисертантът се е обучавал по докторска програма към *кафедра/факултет* на СУ „Св. Климент Охридски“ по *научна специалност* съгласно Заповед на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“.

#### **2. Обща характеристика на представения дисертационен труд**

Представеният дисертационен труд е с обем 136 стандартни страници основен текст и се състои от въведение, две основни глави, заключение, използвана литература (информационни източници) и приложения. Съгласно справката на докторантката, с която съм съгласен, в дисертацията са използвани 26 таблици, 8 фигури и 5 графики. В приложенията има още 10 таблици. Литературната справка съдържа 124 източника.

Заявената цел на дисертационния труд е разработването на две свързани теми:

- Темата за формирането и развитието на човешкия капитал
- Темата за иновацията, разгледана като зависима променлива, спрямо която се изследва влиянието на некогнитивните фактори на човешки капитал.

Както е посочено в работата и в автореферата, основна цел на представеното изследване е да се разкрие ролята на некогнитивните фактори за развитие на човешкия капитал спрямо иновациите като конкретна създадена стойност, за организации в сферата на информационните технологии.

Обект на изследването в дисертационния труд са служителите в сферата на информационните технологии, сред които е проведено проучване.

Предмет на изследването е ролята на некогнитивните фактори за развитие на човешкия капитал спрямо иновациите като конкретна създадена стойност за организации в сферата на информационните технологии.

### 3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Докторантът Жасмина Танева защитава тезата, че некогнитивните елементи влияят съществено върху формирането на човешкия капитал и създадената от него стойност в ИТ организациите. Както посочват и изследваните източници, те допринасят за развитието му и са част от факторите за създаване на стойност.

В дисертацията са изследвани шест конкретни, теоретично изведени некогнитивни фактора за развитието на човешкия капитал и тяхното значение за иновациите като конкретна създадена стойност за организациите. За да се провери връзката на независимите променливи с иновациите, Танева предлага в изследването шест хипотези за положителното и пряко влияние на некогнитивните фактори върху **зависимата променлива иновации**. Допуска се, че удовлетворението на служителите, ангажираността, овластяването, доверието, комуникацията и адаптивността към промяна влияят пряко и положително върху иновациите като стойност, създадена от човешкия капитал.

Докторантът провежда изследване с разработена специално анкетна карта, заимствана от проучване на ирландския Национален център за партньорство и ефективност (The National Centre for Partnership and Performance, NCPP). Това е допустим, и от моя гледна точка полезен подход, който позволява да се сравняват резултатите и да се постигнат значими за практиката резултати.

Докторантът представя модел на връзките между некогнитивните фактори за развитие на човешкия капитал и иновациите. Моделът показва статистически значими резултати за 4 от изследваните променливи (удовлетворение, ангажираност, доверие и адаптация към промяна) и потвърждава значимост на тяхното влияние. Факторът доверие не потвърждава първоначално изложената хипотеза за положителна линейна връзка (изследването показва отрицателни стойности). Резултатите от изследването отхвърлят хипотезата за положително пряко влияние на овластяването (като организация на работа) по отношение на иновациите.

Резултатите от изследването водят до три съществени извода:

1. Потвърждението на предложения модел доказва тезата за значимост на некогнитивните фактори на влияние върху иновациите и нуждата от допълнителното им изследване в науката и системното им съобразяване в практиката.

2. Влиянието на тези фактори е зависимо от множество организационни проявления и е необходимо те да се изследват в контекста на цялостната организационна система.

3. Наблюдава се различно влияние спрямо различни създадени стойности от човешкия капитал и тези измерения се нуждаят от последващи проучвания, за да се разкрият по-ясно техните проявления и зависимости.

Танева посочва, че некогнитивните фактори, свързани с развитието на човешкия капитал и създаването на добавена стойност за организациите, не могат да се разглеждат изолирано един от друг, както е неуместно тяхното влияние и значимост да се генерализират спрямо резултатите за всички видове създадена добавена стойност на организациите.

Докторантката посочва правилно ограниченията върху предложението и изследван модел – важен елемент от докторската работа.

По отношение на качеството на двете глави:

Първата глава представлява обширен задълбочен теоретичен анализ. Качеството му е безспорно. Що се отнася до използваните източници, сред тях преобладават класическите изследвания, за сметка на новите публикации. Това е нещо, върху което докторантката би следвало да поработи в бъдещите си изследвания.

Втората глава представя изключително задълбочен статистически анализ на получените данни от проведеното изследване. Това е най-добрият статистически анализ в докторска работа, който съм виждал през последните 20 години. Поздравявам Танева за този анализ.

На база изпълнения регресионен анализ са получени следните резултати относно изложените хипотези:

<b>Таблица 7. Резултати Хипотеза</b>	<b>Резултат</b>	<b>Фактор</b>	<b>Некогнитивен елемент</b>	<b>Статистичес ки значима връзка с иновации *</b>
Хипотеза 1	<b>потвърдена</b>	Ф3	Общо удовлетворение	<b>да +</b>
Хипотеза 2	<b>потвърдена</b>	Ф4	Ангажираност	<b>да +</b>
Хипотеза 6	<b>потвърдена</b>	Ф1	Адаптация към промените	<b>да +</b>
Хипотеза 3	<b>отхвърлена</b>	Ф5	Доверие	<b>да –</b>
Хипотеза 4	<b>отхвърлена</b>	Ф2	Овластяване	<b>не</b>

Хипотеза 5	<b>непроверена</b>	-	Комуникация	<b>непроверена</b>
*p < 0.01				

#### 4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Съгласен съм с посочените от докторантката научно-изследователски и практически приноси, както следва:

- Систематизирани са голям брой изследвания по отношение на обхвата, измерването и създадената стойност от човешки капитал.

- Разработен е авторски модел с теоретично изведени 6 некогнитивни фактора, влияещи върху развитието на човешкия капитал в организациите.

- Доказано е влиянието на четири некогнитивни фактора (удовлетворение, ангажираност, адаптация към промените и доверие) върху иновациите като резултат от човешкия капитал в организации от сферата на информационните технологии

- Потвърдена е тезата за значимостта на некогнитивните фактори като източник на добавена стойност в организациите

- Получените резултати представляват ново знание за ролята на човешкия капитал, което може да бъде използвано като основа за бъдещи научно-изследователски и организационно-практически дейности.

Специално искам да посоча практическите приноси на база изследваните хипотези:

**Хипотеза 1.** Първата хипотеза допуска, че удовлетворението на служителите е фактор в развитието на човешки капитал с положително влияние върху иновациите в ИТ организации. Изследването я потвърждава.

**Хипотеза 2.** Ангажираността на служителите е фактор в развитието на човешки капитал с положително влияние върху иновациите в ИТ организации. Изследването я потвърждава.

**Хипотеза 3.** Изследването не потвърждава тази хипотеза: Доверието като фактор в развитието на човешкия капитал с положително влияние върху иновациите в ИТ организациите.

**Хипотеза 4.** Тази хипотеза също е отхвърлена: Овластяването като фактор с положително влияние върху иновациите в ИТ организациите. Противно на очакванията резултатите за овластяването като характеристика на креативния работен процес, който дава свобода за действие и изява на служителите, не показват статистическо значимо влияние върху иновациите.

**Хипотеза 6.** Промяната като фактор с положително влияние върху иновациите в ИТ организациите, е потвърдена.

В предложения модел с най-голямо влияние върху иновациите са адаптацията и желанието за промяна.

## **5. Оценка на публикациите по дисертацията**

Публикациите към дисертацията са в областта на изследването и показват академична грамотност на авторката. В този смисъл са предпоставка за публикации на високо равнище, напр. В списания на Scopus и Web of science в бъдеще.

## **6. Оценка на автореферата**

Авторефератът отговаря на изискванията, като е пълен и точен.

## **7. Критични бележки, препоръки и въпроси**

Аз вече посочих една слабост на работата – малкият дял нови публикации по темата в първа глава. Като цяло, много обнадяващ съм, че разглеждаме дисертационния труд на много обещаващ млад академичен кадър.

## **8. Заключение**

На основа на казаното по-горе съм убеден, че на Жасмина Емилова Танева следва да се присъди академичната степен „Доктор“ в професионално направление 3.7 „Администрация и управление“, научна специалност „Стопанско управление“ и ще гласувам за това.

17.08.2024, София

Подпис:

