

**СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“**

**СТОПАНСКИ ФАКУЛТЕТ**

**СТ А Н О В И Щ Е**

от проф. 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 СУ „Св. Климент Охридски“

**Относно:** Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.7. Администрация и управление, Област 3. Социални, стопански и правни науки, ДП – Стопанско управление

**Автор на дисертационния труд: Ивона Христова Лицова**

**Тема на дисертационния труд:**

**„Развитие на модел за оценка на резултатите от обучение и учене“**

**Основание за представяне на Становището:** Участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд, съгласно Заповед № РД 38 – 52/26.01.2024 г. на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“ - София.

**1. Информация за дисертанта**

**Ивона Лицова** се е обучавала по докторска програма „Стопанско управление“, ПН 3.7. Администрация и управление“, съгласно Заповед № РД 20 -5/07.01.2019 г. на Ректора на СУ. Обучението е осъществено в *редовна форма*.

Развитието на творческата биография на докторантката красноречиво показва концентрация на изследователската дейност в добре структурирано направление в сферата на човешките ресурси – тяхното наемане, обучение и развитие.

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

Докторската дисертация е в обем от 166 страници (основен текст 132 страници, използвана литература, приложения), структурирани в две глави. **Считам**, че подобен научен труд трябва да бъде структуриран в три глави: теория; методология и практика; насоки и предложения.

**Първа глава (Теоретични параметри на изследването)** има подчертан теоретичен характер. Докторантката прави анализ на литературните източници по темата и представя определения на водещи автори.

Акцентира се върху оценяването като елемент от процеса на обучение и развитие на кадрите. Представени са модели и методи за оценка на обученията, направена е сравнителна характеристика между осем модела, обосновавано е тяхното приложение и структурни елементи. Разглеждат се Системата за обучение и учене и основните методи, които се използват за оценяване на обучението. Разгледани са и анализирани вижданията на редица автори за важността на тази Система и необходимостта от квалифициране на служителите и ефекта за организацията. Направена е дефиниция на целите (според Ames 1992), според който „целите са интегриран модел от вярвания, които водят до различни методи и отговарят на определени постижения“. Анализирани са детайлно нуждите от обучения и необходимостта от правилно структурирана програма, която да отговаря на профила на обучаващия се, акцентира се върху качествата на учителя, технологията на провеждане и последващите резултати за обучавания, практическото приложение на наученото и оценка на обучението.

Докторантката разглежда осем модела за оценка на обучението, сравнени по 3 показателя: основни характеристики, елементи/ компоненти и приложение. Допълва анализа с представяне на други модели и подходи за оценка на обученията, като се разширява влиянието на оценката на обучението отвъд организацията, включват се ползите от обучението за обществото и заобикалящата среда.

На база на разгледаната и анализирана литература и проведените проучвания, докторантката предлага модел, който включва четири елемента: технология, учене, поведение и представяне (резултати), използван в емпиричните проучвания, което **считам за научен принос.**

Липсват основни изводи по Първа глава.

**Втора глава (Представяне и анализ на резултатите от проведеното изследване)** докторантката описва методика на изследването, информационните източници и резултатите от собствено емпирично изследване. Изследването включва 3 въпросника. Анкета 1 – изследва оценителите на обучения; Анкета 2 – насочена е към мениджъри и специалисти от отдел „Човешки ресурси; Анкета 3 - цели да провери с какво се оправдават разходите за обучение и ползите за организацията. Във всички анкети е използвана Ликертова скала 1-5, където 1- напълно съм съгласен, 2 – по-скоро съм съгласен, 3 – нето съм съгласен, нито не съм съгласен, 4 – по-скоро не съм съгласен, 5- напълно не съм съгласен. В проучването участват общо 314 респонденти в трите анкети. Проведени са и интервюта с 20 респонденти с различни професии и сфери на дейност, за да се анализират получените резултати.

Докторантката обосновава необходимостта от предложения Модел за оценка на обученията по отделни елементи, отговорите са анализирани и онагледени графично. За доказване на ползата от Модела, с помощта на множествена регресия е проверено значението на елементите технология, учене и поведение върху резултатите за бизнеса и обществото. Множествената регресия показва с каква сила независимите променливи влияят върху зависимата променлива. В случая се изследва влиянието на технологията, ученето и поведението върху резултатите от обучението. Надеждността на Модела се потвърждава и с изчисляване на Коефициент на Кронбах алфа. Направени са обобщения и обосновани изводи, че елементите Технология, Умения и Поведение показват влияние върху зависимата променлива Резултати от обученията, което доказва формулираната теза и **считам за научен принос.**

**Не смятам** за правилно, след проведеното анкетно проучване резултатите да се анализират с помощта на автори цитати, нали това е принос на докторанта, да направи собствени изводи и препоръки. На мен това умение ми липсва.

**Заглавието** е ясно формулирано и е в тясна връзка с докторската теза, предмета, целта, задачите и структурата на изследването. Целта, задачите и предметът на изследването са коректно формулирани, а обектът - оценители на обучения и служители на ръководни позиции или в отдел Човешки ресурси в големи компании в България от различни сектори, е сполучливо избран. Темата на дисертацията е по проблем, който е актуален и значим от управленска и икономическа гледна точка, а изложението в нея не отговаря напълно на необходимите методологически и методически изисквания, свързани с написването на подобен труд – **считам за пропуск** липсата на 3-та глава, която да съдържа изводи и препоръки, добри практики. 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.

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

Приемам приносните моменти в дисертационното изследване.

Научните и научно-приложните резултати в дисертационния труд обогатяват методическите подходи и разкриват нови факти в областта на съвременните измерения на темата за оценяване на резултатите от корпоративни обучения като част от процеса Обучение и развитие на персонала и възвръщаемост на инвестициите. Приложението на тези постижения може да подобри управленската практика в страната по отношение на постигане на стабилизиране на процесите при наемане и обучение на персонала, ще повиши компетенциите им и мотивацията за кариерно развитие, което ще осигури конкурентоспособност на организацията.

Посочените научни и научно-приложни постижения в дисертацията са лично дело на докторантката. Справката за приносите правилно представя научните постижения в дисертацията.

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

Докторантката има необходимите публикации по дисертацията – самостоятелни статии и доклади и в съавторство.

## 5. 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.

## 6. Критични бележки, препоръки и въпроси

Като член на журито по конкурса за образователна и научна степен „доктор“ **считам за пропуск** липсата на 3-та глава, вече го обясних в текста. Нямам бележки по изследователската дейност на докторантката. Доброто познаване на теорията и практиката на системата за обучение и развитие на персонала, ползите за обществото и организацията, е добра основа за надграждане на изследванията в тази посока.

## 7. Заключение

В заключение може да се каже, че дисертацията е цялостно, добросъвестно научно изследване в актуална и значима научна област, съдържа научни приноси в областта на обучението и развитието на служителите в една организация, обосновани са ползите от него, представен е Модел за оценка на обучението и апробиран практически, чрез проведено емпирично проучване. Докторантката познава достатъчно добре основната литература по темата, може ясно да формулира изследователски проблеми, да анализира, систематизира и да осмисля класическите и новите теории и концепции, да конструира изследователски апарат, да провежда емпирично изследване, да прави аргументирани изводи.

Това ми дава основание за положително заключение, че дисертационният труд **съответства** на изискванията на ЗРАСРБ, поради което с **пълна убеденост предлагам** на уважаемото жури да гласува за присъждането на **Ивона Лицова** образователната и научна степен **“доктор”**.

София, 19 февруари 2024 г.

ПОДПИС: .....

(проф. д-р Лалка Борисова)