

СТАНОВИЩЕ

от доцент д-р Иванка Георгиева Михайлова

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

за присъждане на образователната и научна степен **„доктор“** по професионално направление 3.7. Администрация и управление на редовен докторант Ивона Христова Лицова

Основание за становището: Заповед РД № 38 –52/26.01.2024 г. на Ректора на Софийския университет „Св. Климент Охридски“

1. Кратко представяне на кандидата

Ивона Христова Лицова е завършила Гимназията за чужди езици „Екзарх Йосиф I“ в гр. Ловеч. Има бакалавърска степен (2016 г.) и магистърска степен (магистърска програма „Бизнес администрация – развитие на човешките ресурси“, 2018 г.) по специалност „Стопанско управление“ в Стопанския факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“. Професионалната ѝ реализация е в сферата на управлението на човешките ресурси, като последните осем години е заемала различни позиции, свързани с подбора и наемането на персонал и обучението и развитието на служители. Владее английски и немски език.

2. Обща характеристика на дисертационния труд

Дисертационният труд се състои от увод, две глави, заключение, списък на информационните източници и използвана литература и 7 приложения в общ обем от 166 страници, а без приложенията и литературата – в обем от 136 страници. В текста са включени 50 фигури, като значителна част от тях в действителност са таблици. Използвани са 176 информационни източника, от които 5 са на български език и 171 на английски език.

В увода е обоснована *актуалността* на проблематиката, свързана с развитието на вътрешно-организационното обучение на служителите и необходимостта от неговото оценяване. *Мотивите за избор* на темата са аргументирани и с личния професионален опит на авторката в областта на обучението и развитието на служителите. *Целта* на дисертационния труд е да се предложи и тества нов модел за оценка на обучителни курсове на базата на сравнителна характеристика на съществуващи модели и методи за оценка на резултатите от обученията. Целта е конкретизирана в *четири изследователски задачи*. Ясно са дефинирани *обектът* и *предметът на изследване*, използваните *количествени* и *качествени методи*. Защитаваната *теза* е, че резултатите от обученията на служителите могат да бъдат измерими за бизнеса посредством елементите *Учение*, *Технология* и *Поведение*. В тази връзка дисертантката тества *три хипотези*. Дефинирани са *две ограничения на изследването*.

3. Съдържателна оценка на дисертационния труд

В *първа глава* е направен обзор на теориите за процеса по обучение и развитие на служителите с акцент върху оценяването като елемент от този процес. Представени са модели за оценка на обученията и е направен сравнителен анализ на осем модела, като

фокусът е върху тяхното приложение и елементи. Теоретичната рамка на дисертационният труд е основана върху модела на Къркпатрик (1994) и допълнения и адаптиран нов модел на Къркпатрик (2019). На базата на литературния преглед предложен е модел за оценка на резултатите от обучения, чиято цел е да докаже влиянието на технологията, ученето и поведението върху представянето (резултатите от обучението).

Във *втора глава* са представени методологията и емпиричното изследване. Данните на изследването са събрани на два етапа. По време на първия етап е проведено *количествено изследване* с три въпросника: първият е насочен към оценители на обученията извън организацията, вторият – към служители от организацията (мениджъри, лидери, експерти, специалисти в сферата на човешките ресурси) и третият – към служители в организацията на експертни и ръководни длъжности. Вторият етап включва провеждането на *качествено изследване* посредством 20 полуструктурирани интервюта с мениджъри и специалисти от отдел „Човешки ресурси“ и 6 срещи с представители на обучаващи организации. Въз основа на получените данни е направен анализ с цел проверка на предложения модел за оценка на резултатите от обучения.

Заключението съдържа обобщение на направено проучване. Посочени са някои изследователски перспективи в проблематиката на дисертационния труд.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Авторката е посочила изчерпателно приносния характер на дисертационния труд по отношение на сравнителния анализ на елементите, характеристиките и приложението на моделите за оценка на корпоративни обучения; провеждането на собствено изследване за оценка на обученията и приложимост на предложения модел; тестването на нов модел за оценка на обученията в организациите; и идентифицирането на основни елементи на предложения модел за оценка на обученията, които влияят върху крайните резултати. Приемам посочените приноси.

5. Оценка на публикациите по дисертационния труд

По темата на дисертационния труд авторката е представила 4 публикации, едната от които е в съавторство. Три публикации са на български език и една е на английски език. Публикациите представят значими резултати от дисертационния труд и са в подходящи издания. Покриват изискванията за успешно приключване на процедурата.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът е в обем 57 страници. Той правилно отразява структурата и съдържанието на дисертационния труд, изследователската стратегия и нейната реализация.

7. Критични бележки и препоръки

Имам няколко бележки, които носят по-скоро характера на препоръки към бъдещата работа на дисертантката. Те са, както следва:

1) Работата би спечелила, ако се следва класическата структура на дисертационен труд: обособяване на три глави като изследователската част се отдели от практико-приложната в отделна структурна част.

2) Като цяло дисертационния труд е написан на ясен и разбираем език. Същевременно в езиково отношение са възможни известни подобрения.

3) Могат да се направят и подобрения в посока на усилване на аналитико-критичния аспект на текста във втора глава. Авторката би могла по-задълбочено да проблематизира и да вижда отвъд номинално получените резултати. Би могла и в по-голяма степен да обвърже получените резултати от модела с направения литературен преглед.

4) Препоръката ми към дисертантката е да публикува още текстове, които да представят и други значими резултати, до които достига въз основа на събраните емпирични данни и които още не са намерили публичност. За предпочитане е да се ориентира към публикуване в реферирани и индексирани издания в световноизвестни бази данни, което би спомогнало за по-висока видимост на постигнатите научни резултати.

8. Заключение

Представеният дисертационен труд притежава необходимата новост, научна и практическа значимост. Той е плод на сериозна работа в областта на оценката на резултатите от обучението в организациите. Направен е задълбочен преглед на съвременната литература върху избраната проблематика. Проведени са три количествени и едно качествено изследване, получените данни са обработени, резултатите са обобщени. Предвид значимостта на обратната връзка от фирмените обучения на служителите, изследваният проблем е несъмнено актуален. Дисертантката показва добро познаване на теоретичните и практически проблеми и демонстрира коректност при позоваването на информационните източници. Получените изводи допринасят за разбирането на значимостта на изследваната проблематика. Направените приноси са значими и са лично постижение на авторката. Дисертационният труд е доказателство, че авторката е постигнала основната цел на докторантурата, а именно разширяване на научния си кръгозор, повишаване на професионалната си подготовка, усвояване на умения за самостоятелна изследователска работа.

Въз основа на изложените аргументи и независимо от направените бележки и препоръки, давам висока оценка на свършеното от дисертантката. Препоръчвам на уважаемото жури да присъди образователна и научна степен „доктор” на Ивона Христова Лицова по професионално направление 3.7. Администрация и управление за дисертационния труд на тема „Развитие на модел за оценка на резултатите от обучение и учене“.

25 март 2024 г.

Член на научното жури:

(доц. д-р Иванка Михайлова)