

РЕЦЕНЗИЯ

Относно: защита на дисертационен труд за **придобиване на образователна и научна степен „доктор”** по обявена процедура от СУ „Св. Климент Охридски“

1. Обща информация

1.1. Изготвил становището

Доц. д-р Радка Петрова Иванова, Икономически университет – Варна, факултет „Управление“, катедра „Управление и администрация“. Научна специалност: 05.02.20. „Социално управление“.

1.2. Основание за написване на становището

Заповед на Ректора на Софийски университет „Св. Климент Охридски“ № РД-38-281/03.06.2024 г. за назначаване на състава на Научното жури и решение от второто заседание на Научното жури, състояло се на 24.06.2024 г.

1.3. Автор на дисертационния труд

Жасмина Емилова Танева, докторант по ПН 3.7 Администрация и управление, ДП „Стопанско управление“ към катедра „Стопанско управление“, зачислена в редовна докторантура през януари 2018 г. и отчислена през януари 2022 г.

1.4. Тема на дисертационния труд:

„Фактори за развитие на човешкия капитал в ИТ организациите“, в професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, докторска програма „Стопанско управление“.

Научен ръководител: проф. д.ик.н. Желю Владимиров, СУ „Св. Климент Охридски“.

2. Данни за дисертанта

Жасмина Танева е родена на 10.06.1985 г. Висшето си образование получава в СУ „Св. Климент Охридски“. През 2008 г. се дипломира като Бакалавър със специалност „Начална училищна педагогика с немски език“, а през 2015 г. защитава магистърска теза на тема: „Анализ и оптимизация на бизнес процеси при планиране и реализация на организационна промяна“ и получава ОКС Магистър, специалност „Управленски информационни системи“.

От 2007 г. заема длъжността „Ръководител технически услуги“ в Ди Екс Си България ЕООД. Има над 15 годишен трудов стаж в международни организации (Adesso, HP, HPE, DXC), които предоставят ИТ услуги и подкрепят дигиталната трансформация на своите клиенти.

През 2014 и 2015 г. получава сертификати в сферата на информационните мрежи и технологии:

- юли, 2014 – CCNA Routing and Switching: Introduction to Networks;
- април, 2015 – ITIL (*Information Technology Infrastructure Library*) Service Operations.

През периода 2019-2023 г. е хоноруван преподавател в Стопанския факултет на СУ „Св. Климент Охридски“.

3. Общо представяне на дисертационния труд

Рецензията е написана съгласно изискванията на чл. 27, ал. 2 от Правилника за прилагане на закона за развитие на академичния състав в Република България и уведомително писмо за решението от заседанието на Научното жури, състояло се на 24.06.2024 г.

Дисертационният труд е фокусиран върху изследване и анализ на факторите, въздействащи върху развитието на човешкия капитал в ИТ организациите. В структурно отношение представената разработка има класически формат: състои се от заглавна страница; съдържание, увод; две глави; заключение, в което е представено резюме на получените резултати; библиография и приложения. Изложението проследява логическата линия на увода и прави дисертационния труд стройно и логическо изследване, състоящо се от 136 страници, подкрепени с графичен, табличен и обработен по подходящ начин емпиричен материал. Анализирани са 115 литературни и информационни източници, от които само 8 са на български език. Приложенията се състоят от 10 таблици, с които дисертантът подкрепя направените от него изводи и препоръки. Дисертационният труд съдържа научно-приложни резултати, представляващи оригинален принос на автора, който демонстрира способност за провеждане на самостоятелни научни изследвания.

4. Преценка на структурата и съдържанието на дисертационния труд

В дисертационния труд е разгледан значим практически проблем и са направени предложения за научно-приложни решения. И двете глави са оформени с параграфи. Подчертана е авторовата позиция по разглежданата тема. Във **увода** ясно са формулирани обектът, предметът, целта и задачите на изследването, които след това са развити в дисертационния труд.

Първа глава е посветена на особеностите на човешкия капитал. Изяснена е неговата значимост като нематериален актив, високото качество на който има определящо значение за развитието на всяка една организация. Вниманието е фокусирано върху пет личностни черти – добросъвестност, откритост, екстровеерност, сътрудничество и невротизъм. Акцентира се върху необходимостта от отчитане както на когнитивните, така и на некогнитивните способности и съответно – създаване на работна среда, която да подпомага развитието и на двете групи, за да се постигне по-висока ефективност. Прави се извода, че оставането на служителите в една организация е в пряка зависимост от фактори като степента на тяхното удовлетворение от работодателя, ангажираността, мотивацията и отдадеността им, които са и сред основните с некогнитивен характер.

Обръща се внимание на факта, че стойността, създадена от човешкия капитал в организацията, се различава според целите и стратегията, избрани от ръководителите. Акцентира се върху специфичния човешки капитал, който се разглежда като източник на конкурентно предимство, спомагащо и за намаляване на мобилността на хората, за разлика от общия човешки капитал, който лесно би се адаптирал на ново работно място.

Анализирани са особеностите на организирането на дейността в ИТ сектора и високата необходимост от иновации, за да се отговори на ускореното му развитие. Изведени са основните некогнитивни елементи на човешкия капитал, които оказват въздействие върху развитието на иновационна дейност.

Във **втора глава** са представени резултатите от проведеното емпирично изследване на некогнитивните фактори в ИТ организациите. Формулирани са шест хипотези, изложени в контекста на проведените научни изследвания и отнасянето им към настоящото проучване.

Дисертантът обосновава изключването на Хипотеза №5 от изследването. С помощта на факторен анализ са изведени пет променливи, които се отнасят към променливата *иновации* с помощта на множествен линеен регресионен анализ. Резултатите от него потвърждават три от хипотезите (№ 1, 2 и 6) и отхвърлят другите две (№ 3 и 4) (табл. 26, стр. 102).

В *заключението* са направени изводи относно доказването на авторова теза и хипотезите, постигнатата цел и решените задачи в хода на изследването.

Значителният обем литературни и интернет източници, описани като *информационни източници* в дисертационния труд, са анализирани и обобщени по подходящ начин. Това показва, че дисертантът притежава задълбочени теоретични знания в изследваната област.

Авторефератът е с обем 47 страници. Коректно и пълно отразява структурата на изследването, изводите и препоръките, които дисертантът е направил.

В **лексикално и стилово отношение** считам, че дисертационният труд и авторефератът са разработени съобразно съвременния академичен стил на писане, характеризират се с разбираем научен език, целесъобразно използване на терминологията в областта на човешкия капитал и неговото управление. Коректно са цитирани използваните литературни и информационни източници в разработката.

5. Идентифициране и оценяване на научните и научно-приложните приноси в дисертационния труд

Приемам посочените от дисертанта приноси (автореферат, стр. 41), които могат да се разглеждат в теоретичен аспект (систематизиране на голям брой изследвания по отношение на обхвата, измерването и създадената стойност от човешки капитал), научно-приложен аспект (разработване на авторски модел с теоретично изведени 6 некогнитивни фактора, влияещи върху развитието на човешкия капитал в организациите) и практико-приложен аспект (доказано е влиянието на некогнитивни фактори върху иновациите и тяхното значение като източник на добавена стойност в организациите от ИТ сектора).

6. Публикации и участие в научни форуми:

Основните резултати от направеното изследване по темата на дисертационния труд са представени в два доклада и една статия. Дисертантът е участвал в две конференции, организирани от ИУ-Варна (2019 г.) и от УНСС (2018 г.). Посоченият като пленарен доклад (2019 г.) е панелен. Статията е публикувана в *Economic Thought Journal (in Bulgaria)*. Чрез публикациите научноизследователската работа на Жасмина Танева получава публичност и се осигурява възможност заинтересованите страни да се запознаят с постигнатото от него до момента. Представените публикации отговарят на количествените изисквания съобразно националните минимални изисквания за ОНС „Доктор“.

7. Констатирано или неконстатирано плагиатство в дисертационния труд и автореферата

Не е констатирано плагиатство в дисертационния труд и в автореферата, представени от Жасмина Танева.

8. Критични бележки и препоръки

Във въведението липсват авторова теза и хипотези.

Наименованието на параграф 1.3. *Теории за иновации* не съответства на съдържанието му, тъй като дисертантът се фокусира основно върху разбирането на Питър Дракър за иновации (48-51 стр.), прави кратък анализ на същността на понятието предприемачество и разглежда някои класификации на видовете иновации. В тази област обаче има изключително голям брой изследвания и изследователи, чиито идеи заслужават да им бъде отделено внимание. Липсва анализ на самите теории за иновациите, въпреки заглавието (например Теория за жизнения цикъл, Технологична теория, Диалектична теория, Еволюционна теория и др.).

Наименованията на някои параграфи (например: *Параграф 2.3 Дискусия*) не са подходящи за дисертационен труд.

Описаните в параграф 2.4 ограничения на модела би следвало да се представят преди анализа на резултатите от изследването, а не в края на разработката.

Характерът на дисертационният труд предполага по-висока степен на критичност при анализа авторските схващания от страна на дисертанта.

Добре би било литературата да има номерация.

При някои от приложенията текстът в таблиците е на английски език (например *Пр. табл. 1 Видове иновации*) – предвид това, че основният текст е на български език, би било по-подходящо той да се използва в цялата разработка.

9. Въпроси към дисертанта

Към дисертанта бих искала да отправя следните въпроси:

1. Бихте ли дефинирала основната теза на дисертационния труд?
2. На стр. 30 в дисертационния труд използвате понятията *човешки, организационен, социален и интелектуален капитал*. Бихте ли разяснила с какво свързвате всяко едно от тях? Имат ли общи и различни страни?

10. Заключение

Общото ми впечатление от представения дисертационен труд на тема „*Фактори за развитие на човешкия капитал в ИТ организациите*“ е, че е налице теоретичен анализ и синтез на актуална проблематика. Дисертационният труд притежава необходимите качества на самостоятелно научно изследване. В него се съдържат приноси с научно-теоретичен, научно-приложен и практико-приложен характер. Постигнати са дефинираните цел и задачи.

Изявявам положителното си отношение към представения дисертационен труд и **предлагам да бъде присъдена образователна и научна степен „доктор“ в ПН 3.7 Администрация и управление на Жасмина Емилова Танева.**

15.07.2024 г.
гр. Варна

Член на научното жури:
(доц. д-р Радка П. Иванова)