

СТАНОВИЩЕ

на дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен
“Доктор”,

професионално направление: 3.7 Администрация и управление

Тема на дисертационния труд: *„Фактори за развитие на човешкия капитал в ИТ организациите“*

Докторант: Жасмина Емилова Танева

Научен ръководител: Проф. д.ик.н. Желю Владимир

Изготвил: Доц. д-р Иван Ангелов, СУ „Св. Климент охридски“ - София

Актуалност на изследвания проблем

Настоящият дисертационен труд изследва влиянието на некогнитивните елементи за развитие на човешкия капитал и тяхното значение за иновациите като конкретна създадена стойност за организациите. Инвестирането и изследването на човешкия капитал е актуален и жизнено важен фактор за успешното функциониране на всяка една организация.

ИТ секторът е изключително динамичен и конкурентен, и познаването на факторите стимулиращи човешкия капитал, за създаване на иновации е ключов за съществуването и развитието на организацията. Познаването на поведенческите и психологически аспекти, които обуславят проявлението и влиянието им върху създадените стойности, и по-доброто им разбиране, може да бъде сведено до конкретни стратегии за генериране на желани стойности от хората на индивидуално, обществено и организационно ниво.

Структура на дисертационния труд

Представеният дисертационен труд се състои от увод, две глави, заключение, използвани източници, основни приноси и две приложения с обем от 136 страници, а без приложенията и библиографията – от 120 страници. Ползвани са 124 информационни източника, от които 116 на английски и 8 на български език. Текстът съдържа 27 таблици, 7 фигури, 5 графики и 9 таблици в приложенията.

Характеристики на съдържанието

В **Увода** е разкрита актуалността на проблематиката, свързана с развитието на човешкия капитал и необходимостта от неговото оценяване. Както пише авторът, „добрият модел за оценка дава измерими резултати от обучението“. **Целта** на дисертацията е да разкрие ролята на некогнитивните фактори за развитие на човешки капитал спрямо иновациите като конкретна създадена стойност за организации в сферата на информационните и комуникационните технологии. (с. 8). Тази цел е конкретизирана в три задачи.

Обект на изследване в настоящото проучване са служители в сферата на информационните и комуникационните технологии в България и други страни. Предмет на изследването е ролята на некогнитивните фактори за развитие на човешки капитал спрямо иновациите като конкретна създадена стойност за организации в сферата на информационните и комуникационните технологии (ИКТ). Зачитава се **тезата**, че некогнитивните елементи влияят съществено върху формирането на човешкия капитал и създадената от него стойност в организациите. Резултатите потвърждават предложени модел и показват статистически значима връзка за четири от петте изследвани фактора за развитие на човешки капитал и иновациите, където за три от тях, връзката е положителна и хипотезите са потвърдени. Овластяването отпада от модела за обяснение на статистически значима променлива, а доверието в тази извадка от данни се проявява с отрицателно въздействие върху изследваните проявления на иновациите. Ограниченията са дадени на с. 110.

В първата част на **първа глава** е изложена теоретичната концепция за понятието човешки капитал. Разгледани са основни теории за същност, формиране, развитие, значимост и измерване. Във втората част се прави литературен преглед на

конкретното му проявление и управление в организациите – необходими инвестиции и създадена добавената стойност. Описани са спецификите на човешкия капитал в сферата на информационните и комуникационните технологии. В трета част на първа глава са разгледаните иновациите като създадена стойност от човешкия капитал – същност, фази на развитие и видове иновации отнесени към некогнитивните елементи за формиране на човешкия капитал.

Втора глава представя конкретната емпирична част на изследването, анализ с описаните данни и получени резултати.

Заключението представлява рекапитулация на проведеното изследване, като са посочени конкретните резултати и някои изследователски перспективи в релевантната област.

Проведеното емпирично изследване доказва значимостта на некогнитивните фактори за създаване на стойност от човешки капитал по отношение на иновациите, като конкретна създадена стойност в ИКТ организации. Потвърждаването на валидността на предложения модел демонстрира значимостта на разгледаните фактори на влияние. Резултатите от извършения анализ са съпоставени с предишни изследвания и са направени съответните изводи за проявлението на разглежданите фактори. Налице е предпоставка за провеждане на бъдещи изследвания.

За да се постигнат изследователските цели, са изпълнени три основни задачи. Първо е направен хронологичен и теоретичен обзор за идентифициране факторите, влияещи на развитието на човешки капитал. В първа глава е изложен обширен преглед на същността, зависимостите и условията за развитие на човешкия капитал и създадената от него стойност. В теоретичната обосновка на това изследване са включени множество ключови аспекти в развитието на разбирането за понятието човешки капитал. Описани са елементите, от които се смята че зависи неговото развитие на личностно, организационно и национално ниво и установените методи за измерването му.

За изпълнението на втората задача са изведени некогнитивните фактори в организациите, влияещи на развитието на човешки капитал. Обстойно се разглежда същността на иновациите и ролята на човешкия капитал в иновативния процес. Предложен е модел от шест хипотези за положителното и пряко влияние на некогнитивните фактори върху зависимата променлива – иновации. За да се изследват

некогнитивните фактори, влияещи на иновациите като създадена от човешки капитал стойност са описани теоретичните елементи, засягащи иновативните дейности и процеси в организациите.

Третата задача анализира влиянието на некогнитивните фактори за развитие на човешки капитал спрямо иновациите, като конкретна създадена стойност за организации в сферата на информационните и комуникационните технологии. Във втора глава е изложен количественият анализ и резултатите от заложените задачи за всеки един от идентифицираните фактори на влияние. В изследването като независими променливи са включени общото удовлетворение, ангажираността, доверието, овластяването, комуникацията и адаптацията към промяна. При изследването на тези елементи е изготвена анкета с въпроси, отнасящи се към всеки от тях и чрез факторен анализ се определят групите въпроси, които да съставят независимите променливи. Въпросите за комуникацията проявяват силна корелация с много от другите променливи, което се отрази в значително по-ниска стойност на детерминантата (0.00001). Това налага изключването на комуникациите като фактор от последвалия регресионен анализ. Регресионният анализ на модела за влияние върху иновациите от 5 некогнитивни фактора (удовлетворение, ангажираност, доверие, овластяване и адаптация към промяна) показва статистически значими резултати за 4 от тях и потвърждава тезата за значимост на тяхното влияние (удовлетворение, ангажираност, доверие и адаптация към промяна). Резултатите за доверието и овластяването не потвърждават първоначално изложените хипотези за положителна връзка с иновациите и съвпадат с проучванията за условното им влияние.

Оценка на научните и научно-приложни приноси

Конкретният принос на това изследване е изразен от специфичните резултати за всеки един от факторите спрямо зависимата променлива иновации и повдига дискусията за по-задълбочени проучвания на некогнитивните факторите на влияние спрямо различните форми на конкретна желана създадена стойност от човешкия капитал.

Дисертационният труд се отличава с ясна структура и логично изложение, което обобщава основни литературни източници.

Изведени са некогнитивни фактори на човешкия капитал, които оказват положително влияние върху създаването на иновации.

Предложен е модел за изследване на човешкия капитал, който включва шест проявления на некогнитивни компоненти (удовлетвореност, ангажираност, доверие, овластяване, комуникация и промяна), които влияят върху иновациите като създадена стойност от човешкия капитал.

Критични бележки, препоръки и въпроси

Някои технически бележки се отнасят до необходимостта от по-добро страниране на текста, еднакъв табулатор, съобразяване размера на таблиците, фигурите и други подобни.

Съдържателните бележки са по отношение на формулировката на тезата, хипотезите и коментарите на получените резултати от модела, които би следвало да бъдат по-ясно свързани с литературния преглед. На много места (както в първа, така и във втора глава), текстът е нееднозначен и създава впечатление за липса на връзка между отделните елементи. Възможно е това да се дължи на опитите на докторанта да придаде повече научност в изказа.

Заклучение

Независимо от тези бележки, дисертационният труд показва, че докторантът е извършила значителна работа по анализ на литературата, провеждане на количествено изследване и адекватно обобщение на резултатите. Изследваният проблем свързан с развитието на човешкия капитал е актуален и направените изводи добавят ново знание по темата. Текстът показва добро познаване на изследваната проблематика, коректно представяне на теоретичните подходи и позоваване на информационните източници. Демонстрирани са добри умения за обработка и анализ на данни от количествени изследвания. Получените резултати очертават значимостта на изведените некогнитивни фактори и показват съществено влияние върху формирането на човешкия капитал и създадената от него стойност в организациите. Направените изводи са на база обработените

данни и получените резултати. С този труд докторантката демонстрира качества на сериозен изследовател с отговорно отношение към научната дейност.

Считам, че дисертационният труд отговаря на изискванията за научна и образователна степен „доктор“ и е в съответствие със Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), на Правилника за приложение на ЗРАСРБ и на Правилника на СУ „Св. Климент Охридски“ за прилагане на ЗРАСРБ. Всичко това ми дава основание да предложа на Научното жури да присъди на Жасмина Танева научна и образователна степен „доктор“ в професионално направление 3.7 Администрация и управление.

Дата: 19.08.2024 г.

Член на научното жури

(доц. д-р Иван Ангелов)