

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 Йоана Павлова, Технически университет- 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

Дисертационният труд е в обем 136 стандартни страници и е структуриран в увод; две глави с прилежащите им раздели и подраздели; заключение с изводи и препоръки, използвана литература и приложения. Списъкът на литературата включва 124 заглавия, от които 116 на английски език.

Характеристики на съдържанието

В увода на дисертационния труд последователно и логично са изложени основни постановки, очертаващи актуалността на изследвания проблем. Детайлно, компетентно и коректно са формулирани целта, обекта, предмета, задачите и хипотезите на изследването, което е белег за професионален изследователски подход.

В първа глава на дисертационния труд е направено обстойно теоретично проучване и критичен анализ на множество актуални литературни източници, което дава възможност на докторантката да стигне до значими за емпиричното изследване изводи и обобщения. Въведени и обяснени са основните понятия и теории за *човешки капитал* и развитието на некогнитивни умения в теориите на автори като Шулц, Минсър, Бекър, Хекман, Ноун(Kwon), Портър, Плайхарт (Ployhart) и Молитерно. Развитието на концепциите за човешкия капитал е разгледан през призмата на икономически, социални, политически и личностни фактори.

В съответствие с поставената цел на дисертационния труд, докторантката е разгледала научни концепции за термина „иновация“ и необходимите некогнитивни умения за успешното развитие на иновации в ИТ организации.

Докторантката е разработила модел на изследване, който включва шест проявления на некогнитивни компоненти (удовлетвореност, ангажираност, доверие, овластяване, комуникация и промяна), които влияят върху иновациите като създадена стойност от служителите на организацията.

Във втора глава на дисертационния труд са представени резултатите от проведено емпирично изследване сред служители в ИТ компании. Изследването е проведено чрез онлайн анкетна карта съдържаща 41 въпроса. 30 въпроса са насочени към описаните в модела независими променливи: удовлетворение, ангажираност, доверие, овластяване, комуникация, промяна, и 5 – към зависимата променлива иновации, и 6 са демографски въпроса.

Направена е обосновка за използването на количествен метод за изследване на връзката между човешкия капитал и създаването на иновации.

Резултати са коректно статистически обработени и са изведени важни заключения и препоръки. Изследването показва връзката на факторите удовлетворение, ангажираност, доверие, овластяване, комуникация, промяна като значими за служителите в организацията. Резултатите от проведеното изследване извеждат като значими четири от компонента на модела, *удовлетвореност, ангажираност, доверие и адаптация към промяна*, които влияят положително върху иновациите.

Ценността на изследването се състои във формулирането на насоки за оценка и развитие на човешкия капитал и средата, която да спомогне за създаване на иновации.

Много добро впечатление прави убедително изразената лична позиция на докторантката, защитена със съответни позовавания, логични разсъждения и

изводи. Анализите, разсъжденията и обобщенията след всеки раздел издават отлично познаване, както на темата така и на способността за работа със статистически данни и тяхното анализиране.

Приноси на дисертационния труд

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.

Препоръки и въпроси:

Докторантката е посочила, че в изследването са участвали служители, работещи във фирми в България и „други“ държави. Кои са „другите“ държави и каква е свързката им с изследването? Каква е причината за избор за изследване на служители в други държави?

Препоръчвам, в бъдещи изследвания да се направи сравнение по променлива националност/културни различия и некогнитивните фактори влияещи върху създаването на иновации.

Заключение:

В представения от Жасмина Танева дисертационен труд са получени редица значими резултати с научен и научно приложен характер. Считаю, че той 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. 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: 14.08.2024 г.

Член на научното жури:

(доц. д-р Йоана Павлова)