

РЕЦЕНЗИЯ

на дисертационен труд на тема: **„УПРАВЛЕНИЕ НА ИНОВАТИВНОТО ПОВЕДЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ”**,

с автор: **Нели Иванова Килиджийска**,

за придобиване на образователна и научна степен **„доктор” по професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност - Икономика и управление (индустрия)**,

изготвил рецензията: **доц. д-р Илиан Иванов Минков, ИУ-Варна**, хабилитиран в професионално направление 3.8. Икономика, по научна специалност – Икономика и управление (индустрия),

на основание: **заповед на Ректора на СА "Д. А. Ценов" гр. Свищов № 1267/18.12.2017 г. и решение на Научното жури**, взето на първо заседание, проведено на 09.01.2018 г.

1. Общо представяне на дисертационния труд

Представеният за рецензиране дисертационен труд е с общ обем от 200 страници и съдържа: увод (7 стр.); изложение, обособено в три глави с параграфи и подпараграфи (189 стр.); заключение, което в резюме представя получените от автора резултати (4 стр.); библиография от 72 литературни източника, от които 51 на български, 12 на руски и 9 на английски език, а също така и 17 интернет източника; и приложения (64 стр.). Информацията в дисертацията е визуализирана в 41 фигури и 17 таблици. Това потвърждава, че структурата и съдържанието на дисертационния труд са в съответствие с изискванията на чл. 27, ал. 2 от Правилника за прилагане на закона за развитие на академичния състав в Република България.

Предмет на изследване в дисертационния труд е иновативното поведение на персонала в индустриалните предприятия и неговото управление с оглед повишаване на тяхната ефективност и конкурентоспособност. Считаю, че предметът е актуален и неговото разработване предполага разкриване на добри практики и решения, които биха били полезни за бизнеса.

2. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд

В съвременните условия на бизнес изграждането и поддържането на устойчива конкурентоспособност в дългосрочен план е сериозно предизвикателство пред стопанските субекти. Това е продиктувано преди всичко от високата динамика на пазарната среда, обусловена от бързото развитие на съвременните информационни и комуникационни технологии. В такива условия успешното функциониране на фирмите е изцяло

зависимо от бързата адаптация към променящите се условия на средата и поддържането на висока степен на иновативност, осигуряваща предимства пред съперниците в конкурентното обкръжение. Ето защо фокусът при управление на човешките ресурси се измества към стимулиране и развитие на иновативното поведение на хората, което предоставя значими конкурентни предимства на предприятията. В този смисъл докторантът много правилно поставя своята изследователска теза, в която посочва че адекватното управление на иновативното поведение на персонала носи многопосочни ползи както за организациите, така и за заетите в тях.

Считам, че коректно е избран и обекта на изследване – стопанските единици от група С 20.3 по КИД "Производство на бои, лакове и подобни продукти, печатарско мастило и китове", тъй като тези предприятия са поставени пред необходимостта да осъществяват постоянни иновации, което предопределя важността на изграждането и управлението на иновативно поведение на персонала в тях.

Целта и задачите на дисертацията са релевантни на предмета и обекта на изследване, като са фокусирани върху разкриване на основните проблемни области при управление на иновативното поведение на персонала и търсенето на възможности за тяхното преодоляване в индустриалните предприятия. Въпреки това считам, че целта на дисертацията звучи твърде общо и се нуждае от прецизиране и конкретизиране по отношение както на предмета, така и на обекта на изследване. Използваният изследователски инструментариум обхващащ различни методи и подходи е подходящ за целите на изследването и е използван коректно.

По мое мнение, един от основните плюсове на дисертацията е заложен още при формулирането на темата, тъй като към момента липсват сериозни изследвания по отношение на иновативното поведение на персонала и неговото управление. Това дава възможност на докторанта да се "позиционира" в научното пространство чрез разработване на нова тематична "ниша", разбира се отчитайки и базирайки се на достиженията на видни автори в областта на човешките ресурси като М. Armstrong, L. Rue, L. Yuars, Й. Илиев, Д. Шопов, М. Андреева, С. Карабелъова и др. Считам, че докторантът излага категорично своите научни позиции, което дава възможност да се очертаят и приносните моменти с теоретичен и практико-приложен характер в дисертацията.

Изложението на дисертационния труд е представено в три глави, като е постигната добра балансираност по отношение на техните обеми, а също така и на отделните им параграфи. Авторът е възприел класически подход на структуриране на дисертация с ясно разграничени и логически обвързани теоретична, методико-аналитична и проектна части, които в своята съвкупност представляват едно самостоятелно завършено изследване.

В Глава Първа на дисертацията са разгледани теоретичните основи на иновативното поведение на персонала. Тук докторантът демонстрира умения за обобщаване на различни виждания на авторите в литературата, както и за извеждане и аргументиране на свои авторски позиции. Изложението е логическо правилно подредено, като първоначално акцентът пада върху понятието "иновационен потенциал на личността" и неговото операционализиране на конкретни съдържателни компоненти. Авторът възприема позицията, че развитието на иновационния потенциал е необходимо условие за изграждането на иновативно поведение на персонала. В следващия параграф е изведена дефиниция на иновативното поведение на персонала и са очертани качествените характеристики на хората, необходими за изграждането на това поведение. Централно място в тази глава заема извеждането на факторите, влияещи върху управлението на иновативното поведение на персонала, което е и един от съществените теоретични приноси в дисертацията. В този контекст считам, че много добре е разкрита връзката между фирмената култура и нейното управление и изграждането на иновативно поведение на персонала, като изследването на тази релация би могло да бъде обект на бъдещи научни разработки на докторанта. Главата завършва с открояване на различни мотивационни техники за стимулиране на желаното трудово поведение на заетите.

Глава втора съдържа три структурни части – методически основи на изследването, представяне на икономическия сектор, обект на изследване, както и проведеното същинско проучване. Ключов момент в първата част е разработената методика за оценка на иновативното поведение на персонала в предприятията и неговото управление. Докторантът изгражда единна система от индикатори и показатели, групирани в седем индикаторни области, позволяващи разкриване на слабостите по отношение управлението на иновативното поведение на персонала, както и насоки за неговото усъвършенстване. Методиката е апробирана в предприятията от група С 20.3 "Производство на бои, лакове и подобни продукти, печатарско мастило и китове", като обемът на извадката е 46 предприятия (62 % от генералната съвкупност), а броят отговорили на анкетната карта - 16 предприятия. Анализът е насочен в три основни направления: оценка на иновационната ориентация и фирмената култура на организациите; оценка на иновационното поведение на персонала и оценка на управлението на иновативното поведение на персонала. На базата на направеното проучване докторантът извежда пет проблемни области пред управлението на иновативното поведение на персонала, свързани с липса на необходимата стратегическа визия у ръководителите, липса на подходяща фирмена култура и инфраструктура, липса на подходящо обучение и др.

Глава трета има проектен характер, като в нея се предложени различни възможности за усъвършенстване управлението на иновативното

поведение на персонала. Тук докторантът демонстрира способности за обвързване на разкритите слабости при анализа с даване на конкретни предложения за тяхното преодоляване, съобразени със специфичните характеристики на изследваните предприятия. Безспорно ключов момент в тази глава и един от най-значимите приноси в дисертацията е разработеният "Модел за управление на иновативното поведение на персонала", в който авторът представя в четири етапа последователността от дейности за постигане на ефективно иновативно поведение на персонала. Считам, че много важна от управленска гледна точка за реализацията на модела е констатацията, че "За да се реализира иновативно поведение на персонала, първоначално в предприятието трябва да бъде изградена и утвърдена обща стратегия по разработване на политики в това направление" (стр. 191). Представени са и потенциалните ползи от успешната реализация на модела по изведената от автора релация "иновационен потенциал - иновационна култура - иновационно поведение - трудово представяне - фирмени резултати".

По отношение на дисертационния труд могат да се отбележат следните положителни моменти:

- Изложението е илюстрирано и онагледено с голям брой таблици и фигури, които дават възможност да се установят различни закономерности и тенденции.

- Прави впечатление добрият стил, структуриране и систематизиране на изложението, както и прецизното техническо оформление на дисертацията.

- Статистическата обработка на емпиричните данни и изчислителните процедури са извършени коректно, което позволява получените резултати да бъдат приети за валидни.

Считам, че дисертационният труд е оригинално научно изследване и лично дело на автора. Докторантът е спазил правилата на научната етика, като е цитирал коректно използваните литературни източници.

Авторефератът е представен във вид, който отговаря на изискванията, като отразява в обем от 48 страници съдържанието на дисертацията и постигнатите основни научни и приложни резултати. Справката за приносите коректно отразява постигнатите от автора резултати.

Всичко това ми дава основание да считам, че дисертационният труд съдържа научни и научно-приложни резултати (подробно представени в следващата точка на рецензията), и е посветен на актуален и значим за българските индустриални предприятия проблем. Представеният за рецензиране дисертационен труд е свидетелство, че кандидатът за доктор е придобил задълбочени теоретични знания по изследваната проблематика и е придобил способност да провежда самостоятелни научни изследвания.

3. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд

Както посочих по-горе в рецензията, дисертацията съдържа редица научни и научно-приложни приноси. Считам, че най-значимите от тях обогатяват съществуващите теоретични знания и методически постановки в областта на управлението на човешките ресурси. Позволил съм си да предефинирам някои от тези приноси, като според мен те могат да се обобщят до следното:

1. На базата на задълбочено проучване на множество литературни източници е обогатено теоретичното познание относно иновативното поведение на персонала, в т.ч. изведени са дефиниции за иновационен потенциал на личността, иновативно поведение на персонала и ефективно управление на иновативното поведение на персонала.

2. Разработена е оригинална методика за оценка на иновативното поведение на персонала и неговото управление в индустриалното предприятие.

3. Осъществено е апробиране на методиката в предприятията от група С 20.3 "Производство на бои, лакове и подобни продукти, печатарско мастило и китове", като са идентифицирани основните проблемни области, свързани с иновативното поведение на персонала и управленските въздействия върху него.

4. Разработен е модел за управление на иновативното поведение на персонала, фокусиран върху организационните и личностните механизми на въздействие и функциониране.

Докторантът е публикувал основните резултати от направеното изследване по темата на дисертационния си труд в 5 научни публикации, в т.ч. 1 научна студия (в съучастие), 2 самостоятелни научни статии и 2 самостоятелни доклада на научни конференции.

4. Критични бележки, въпроси и препоръки към дисертационния труд

Без да омаловажавам постигнатите резултати в дисертационния труд, бих си позволил да отправя някои допълнителни бележки и въпроси към докторанта:

1. Независимо от богатия литературен обзор, на места в Първа глава липсва критичен анализ на позициите на разглежданите автори. По този начин не става ясно с кои гледни точки е съгласен, и с кои не докторантът. Това възпрепятства и по-добрата аргументация на заявените собствени позиции.

2. Считам, че някои от направените разсъждения в хода на изследването "висят", тъй като не са подплатени с необходимата аргументация (например първия извод на стр. 121).

3. Като слабост отчитам, че изследването е направено само на база на първична информация, набавена от анкетните проучвания, като липсват

"обективни" количествени данни от изследваните предприятия. Във връзка с това, може да се предположи, че е налице известно "изкривяване" на получените резултати.

4. Липсва логика и последователност в представянето на таблиците и фигурите. Някои са в текста, а други в приложенията, което създава затруднения на читателя.

5. Съществува ли според докторанта "еталон" на иновационна фирмена култура за предприятията от разглежданата икономическа дейност? Кои са ключовите ценности на такава култура? Съществуват ли предприятия, участници в проучването, които управляват целенасочено фирмената си култура и трансформацията ѝ в иновационна?

6. В контекста на фирмената култура, какъв тип физическо обкръжение в предприятията трябва да се изгради, за да се стимулира създаването и поддържането на иновативно поведение на персонала?

7. Във връзка с твърдението на стр. 135, че "Недостатъчното прилагане на управленските практики и опита на лидерите в бранша определено е слабост на мениджмънта на проучените предприятия", счита ли докторантът, че заимстването на успешни добри практики от чужди предприятия е гаранция за успешното им приложение в съответното предприятие?

8. С какви управленски механизми ще се преодолее естественото съпротивление от страна на хората към промени в посока иновативно поведение, предвид обстоятелството че стремежът на всеки работещ е към определена рутина и сигурност при изпълнение на ежедневните задължения?

5. Заключение

Дисертационният труд на докт. Нели Иванова Килиджийска на тема "Управление на иновативното поведение на персонала в индустриалните предприятия" е завършено самостоятелно научно изследване, посветено на ясно дефиниран, актуален и значим икономически проблем. Поставените цел и задачи на изследването са успешно изпълнени, като в резултат на това са постигнати резултати с научен и научно-приложен характер. Считаю, че дисертационният труд отговаря на изискванията на ЗРАСРБ и на Правилника за неговото прилагане. Поради това с убеденост ще гласувам за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ на докт. Нели Иванова Килиджийска по професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност „Икономика и управление (индустрия)“, като си позволявам да препоръчам същото и на останалите членове на Научното жури.

07.02.2018 г.
гр. Варна

Рецензент:
(доц. д-р Илиан Минков)