

ЗНАЧЕНИЕ НА НЕКОГНИТИВНИТЕ ФАКТОРИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ И ИНОВАЦИИТЕ

Жасмина Мишева 

СУ „Св. Климент Охридски“, Стопански факултет

Как да се цитира тази статия / How to cite this article:

Misheva, J. (2023). Znachenie na nekognitivnite faktori za razvitie na choveshkiya kapital i inovatsiite (Importance of non-cognitive factors for human capital development and innovation). *Economic Thought Journal*, 68 (1), 89-112 (in Bulgarian). <https://doi.org/10.56497/etj2368105>

To link to this article / Връзка към статията:

<https://etj.iki.bas.bg/microeconomics/2023/04/05/znaenie-na-nekognitivnite-faktori-za-razvitie-na-ovekiya-kapital-i-inovaciite>



Published online / Публикувана онлайн: 05 April 2023



Submit your article to this journal / Изпратете статия за публикуване

<https://etj.iki.bas.bg>

Article views / Статията е видяна:

View related articles / Други подобни статии:



View Crossmark data / Вж. информация от Crossmark:

Citing articles / Цитиращи статии:

View citing articles / Вж. цитиращи статии:



ЗНАЧЕНИЕ НА НЕКОГНИТИВНИТЕ ФАКТОРИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ И ИНОВАЦИИТЕ

Жасмина Мишева 

СУ „Св. Климент Охридски“, Стопански факултет

Резюме: Анализирани са некогнитивните фактори за развитие на човешкия капитал и влиянието им върху иновациите като конкретна създадена стойност в организацията. Изложени са хипотези за прякото и положително влияние на шест поведенчески и психологически независими променливи върху иновациите. Използван е количествен метод за анализ на данните, събрани чрез анкета, която включва 204 респонденти, работещи в ИТ сферата в и извън България. Резултатите от предложения регресионен модел показват статистически значима връзка между некогнитивните фактори на влияние и иновациите, като разкриват важноста и нуждата да се взимат предвид тези елементи при измерването, анализирането и инвестирането в човешкия капитал. Изследването дава ясна насока за по-нататъшен анализ на значението на некогнитивните фактори за създаването на специфични стойности от човешкия капитал и може да бъде от практическа полза за организацията в стратегиите и планирането за развитие на човешкия капитал.

Ключови думи: човешки капитал; добавена стойност; иновации; некогнитивни фактори

JEL codes: E24; J24; O15

DOI: <https://doi.org/10.56497/etj2368105>

Received 29 October 2022

Revised 26 February 2023

Accepted 10 March 2023

Въведение

Човешкият капитал е критичен фактор за развитие на индивидуално, стопанско и национално ниво. Неговото проявление се изразява във всичко, което създава стойност за индивида, организацията или обществото, а трудността в изследването му произлиза от природата му на „нестандартизиран, скрит, динамичен, ситуационен и притежаван от хората“ (Scarborough & Elias, 2002) феномен. Докато когнитивните елементи като фактори на влияние за неговото развитие и създаване на стойност са ясно разпознаваеми и измерими, то некогнитивните характеристики остават с недостатъчно изследвано въздействие върху конкретни създадени стойности от човешкия капитал (Lenihan et al., 2019).

Успяват ли организациите да оползотворят пълноценно човешкия капитал, с който разполагат, но всъщност не притежават? Отговорът на този въпрос не е еднозначен, но изцяло зависи от разбирането на факторите и процесите, чрез които е възможно ефективно управление за постигането на тези цели. Стойността, създадена от човешки капитал, е обусловена от спецификите на социални, интелектуални, поведенчески и чисто организационни зависимости. В основата на неговото развитие са индивидуалните човешки, знания, умения, способности и други характеристики, но влиянието на средата и всички некогнитивни елементи са с не по-малко значение за създаването на конкретна желана стойност. Това е от особена важност за организациите, базирани на знанието, за които ключови са не само добре развитият когнитивен потенциал, но и начините, по които той може да бъде реализиран в създадена стойност.

Конкретен пример за сфера на дейност, която се развива по много по-интензивен начин от всяка друга индустрия и технология и засяга директно всички сфери на човешка дейност, са информационните и комуникационните технологии (ИКТ). От една страна, се наблюдава невероятна скорост на развитие на технологиите – точно човешкият потенциал, който се реализира при създаването на всички нововъведения. От друга страна, има нужда от по-интензивен фокус върху развитието на човешки капитал, за да се възползваме от предимствата на технологиите и да бъдем по-ефективни и успешни във всички наши дейности.

Целта на представеното изследване е да се разкрие ролята на некогнитивните фактори за развитие на човешки капитал спрямо иновациите като конкретна създадена стойност за организации в сферата на ИКТ. Изследваните фактори на влияние са шест конкретни некогнитивни елемента (адаптивност към промяна, ангажираност, комуникация, доверие, организация на работата и обща удовлетвореност на служителите), които са част от предложената рамка за развитие на човешкия капитал в организациите от Ployhart и Moliterno (2011). Проучването е насочено към организации в сферата на информационните технологии и комуникациите поради специфичния интензитет, с който се развиват иновациите в този сектор.

За целта на изследването е приложен множествен регресионен анализ на базата на данните, събрани чрез анкета, която е проведена в средни и големи ИТ организации със служители в и извън България. Резултатите показват статистически значима зависимост между иновациите и разгледаните некогнитивни фактори на въздействие и потвърждават ролята им на влияние.

Преглед на литературата

Същност на понятието „човешки капитал“

Разликите в производителността на хората въз основа на техните способности отдавна са идентифицирани от икономистите (Smith, 1776). Едва в началото на 60-те години на миналия век Шулц, Бекер и други автори поставят теоретични-

те основи на термина „човешки капитал“ (вж. Becker, 1964; Mincer, 1958; Schultz, 1961). Първоначално тезата за възприемането на хората като икономически ресурси е много трудно приемлива и търпи немалко критики (Schultz, 1961, р. 3), но фактът, че хората създават стойност и инвестирайки в развитието на своите способности, могат да увеличават тази стойност, се оказва безспорен. Така образованието, развиването и придобиването на различни способности се превръща във важна инвестиция, в която семействата и индивидите би трябвало да влагат време и финанси, за да преследват своето благополучие. Увеличаването на благосъстоянието в обществото се отразява на макроикономическите резултати, което превръща развитието на човешкия потенциал в инвестиция с обществена, национална и държавна значимост. Аналогично, стопанските организации, които се грижат за развитието на своите служители, би трябвало да имат възвръщаемост и полза от такава инвестиция.

Ползата на организациите от инвестиции в човешкия капитал е обусловена от мотивацията на служителите да създават стойност и да останат част от организацията (Barney, 1991; Campbell et al., 2012). Когнитивните способности са основен фактор на влияние – те се сочат като необходимост за развитие на човешки капитал (Becker, 1964; Schultz, 1961). Образование, практическо и теоретично обучение, успеваемост – обикновено така се определят размерът на инвестициите и капацитетът за създаване на стойност, когато става дума за човешки капитал. В допълнение, в макроикономическите калкулации за определяне на националния човешки капитал в измерителите на световните организации се добавят некогнитивни елементи като здравословно състояние, продължителност и стандарт на живот (OECD, 2019; United Nations, 1990; World Bank, 2018). Измерването и оценяването на човешкия капитал в организациите се допълва и от множество некогнитивни елементи, които влияят върху и спомагат за развитието му и зависят от персонални (Furnham, 2008), социални (Becker, 1994; Neckman, 1996; Kwon, 2009) и организационни (Barney, 1991; Campbell et al., 2012) обстоятелства.

Управлението на човешките ресурси е основна функция в изграждането на стратегиите за развитие и управление на човешки капитал в организациите. Бързото развитие на технологиите и дигитализацията оказват влияние върху тенденциите в развитието на тази функция и носят промяна в нейните стратегически и оперативни задачи. Софтуерните решения изпълняват все повече оперативни дейности, обработка и анализи на голям обем от данни за човешки капитал, а функцията „човешки ресурси“ с все по-засилен фокус върху човешкия фактор изгражда стратегии за ефективност спрямо бързо изменящата се среда. Обект стават променящите се човешки възприятия, нагласи и очаквания, способността за промяна, формиране на ангажираност и удовлетвореност (Давидков & Андонова, 2019), постигането на устойчиво развитие, креативност и конкурен-

тоспособност (Овчарова, 2019).

Ployhart и Moliterno създават концепция за многостепенна теория, основана на теории за екипи и групи, за да идентифицират как темпото, динамичността на средата и на задачите, силата на връзките между членовете, размерите, структурата и сложността на работата влияят върху появата на човешки капиталови ресурси на организационно ниво на базата на индивидуалните знания, умения, способности и други характеристики (Ployhart & Moliterno, 2011). Описвайки микро- и макротеоретични нива за анализ на човешкия капитал, авторите отбелязват, че смесването и обобщаването на взаимодействие между компонентите на различните нива (индивидуално и организационно) може да предизвика заблуди и концептуални грешки и заради това е важно предположенията, изведени за дадено ниво, да не се прехвърлят към друго (пак там). Състоянията, позволяващи възникването на човешки капитал на организационно ниво, се изразяват във взаимодействието между членовете на екипите, като по този начин разширяват и трансформират индивидуалните им знания, умения, способности и др. (вж. табл. 1). Трансформиращите фактори на организационно ниво са именно тези, които позволяват генерирането на стойност на базата на отделните индивидуални характеристики на служителите (Ployhart & Moliterno, 2011).

Таблица 1. Състояния, позволяващи възникване на човешки капитал

Състояния	Елементи	Описание
Когнитивни механизми	Климат	Споделените възприятия на членовете за ръководството, целите, очакванията, оценките и възнагражденията
	Памет	Процедурните и декларативните знания, притежавани от членовете на екипа, които са им необходими за ефективна съвместна работа
	Учене	Способността да се придобиват, усвояват и предават информация и знания
Въздействащи психологически състояния	Афект	Чувство/настроение – общата положително-отрицателна емоционална ориентация
	Кохезия	Сплотеност – степента, до която членовете са привлечени и ангажирани
	Доверие	При по-голямата степен на доверие членовете са по-склонни да прехвърлят знания, идеи и иновации помежду си (Nahapiet & Ghoshal, 2009; Oldham, 2003)
Поведенчески процеси	Регулации	Наблюдение, адаптиране и регулиране на поведението на членовете във връзка с общата задача и действията на другите членове
	Комуникация	Индивидуалните знания, умения, способности и други характеристики стават все по-сходни и допълващи се
	Координация	Адаптация и отговор към промяната

Източник: Адаптирано от Ployhart и Moliterno, 2011.

Ployhart и Moliterno (2011) отнасят когнитивните механизми към климат, памет и учене на екипите. Те до голяма степен се опират на ролята на организационната култура, социалния и организационния капитал в организациите, тъй като знанията, усвояването и обменът на информация зависят от отношенията, процесите и изградените социални връзки. Психологическите състояния и поведенческите процеси от своя страна взаимодействат за осъществяването на когнитивните механизми на организационно ниво.

Според авторите въздействащите психологически състояния се състоят от афект (общо настроение/удовлетворение), кохезия (сплотеност/ангажираност) и доверие. Те представляват общото емоционално състояние на членовете на групата. Сплотеността, доверието и удовлетворението повлияват до степента, до която отделните индивидуални характеристики се споделят, подкрепят и взаимно се развиват, тъй като положителните емоции предполагат хората да бъдат отворени, подкрепящи и споделящи знания (Ployhart & Moliterno, 2011).

Поведенческите процеси са действията за изпълнение на членовете спрямо изискванията на работната среда. Това са регулациите, комуникацията и координацията, които позволяват взаимодействие в поведението на индивидите (Hackman, 1987; Kozlowski & Ilgen, 2006). Сложността на задачите определя начина, по който членовете на екипа координират, комуникират и регулират поведението си, където по-сложните работни задачи обуславят и по-голямата значимост на психологическите и поведенческите състояния, създаващи човешки капитал (Ployhart & Moliterno, 2011).

Некогнитивни фактори за създаване на стойност

Основно наблюдение за инвестициите в човешки капитал е, че те са най-стойностни и ефективни в по-ранна възраст, тъй като възвръщаемостта от образование и обучение се добавя към приходите в по-късен етап от човешкия живот (Becker, 1994; Neckman, 2000). Neckman (2000) посочва, че „некогнитивните умения и мотивацията са важни, определящи за успеха фактори и те могат да бъдат подобрени по-успешно от основните когнитивни умения и в по-късна възраст“. Организациите и работодателите могат да повлияват развитието на човешкия капитал както с обучения и работен опит, така и с изграждане на правилната среда, която стимулира реализирането на потенциала на хората и спомага за създаването на добавена стойност от него. Според Armstrong и Baron (2007) управлението на човешкия капитал създава добавена стойност чрез политики и практики, които в същото време трябва да посрещат човешките нужди и да мотивират. Подобни политики и практики, съобразени с влиянието на некогнитивните елементи както на организационно, така и на национално ни-

во, би трябвало да подобряват развитието на човешкия капитал и създаването на добавена стойност от хората (Neckman, 1996, 2000; Lenihan et al., 2019).

В книгата си „Управление на човешкия капитал във фирмена среда“ Миланова и Найденова (2013) изтъкват важноста от обвързване на мотивационните механизми и организационната култура със стратегиите за управление на човешкия капитал. С такъв подход трябва да се отговори и на трите основни проблемни области – екипност, лидерство и мотивация, изведени от Илиев и Масалджийска (2017) в тяхното изследване за развитието на човешки капитал в бизнес-организациите в България. Именно в тези критични полета от способността на организациите да създават стойност се осъществява трансформацията от индивидуалните личностни качества в създадена за организацията стойност (Ployhart & Moliterno, 2011), където наред с организационната компетентност основен елемент е нуждата от развитие на некогнитивните фактори за формиране на човешкия капитал.

Описаните от Ployhart и Moliterno (2011) психологически състояния и поведенчески процеси спадат към некогнитивните фактори за създаването на добавена стойност от човешки капитал на организационно ниво. За да се изследва влиянието им върху иновациите, е нужен фокус върху конкретни техни проявления. Често некогнитивните фактори са относителни, трудно могат да се оценят с конкретиката на знания или умения, а това ги прави по-сложни за измерване и трудно приложими в оценката за създадена стойност от човешки капитал. Те играят съществена роля за установяването на това как хората развиват потенциала си, използват капацитета си и дават най-доброто от себе си, за да създават стойност. Оценяването на значението и на влиянието им е необходимо за по-пълноценното развитие и оползотворяване на човешкия капитал.

Иновациите като резултат от създаването на стойност

Един от най-значимите фактори за създаване на стойност за организациите е потенциалът им да бъдат конкурентоспособни на пазара и да имат превъзходство над конкурентите. Иновациите дават тази възможност за растеж, който силно зависи от способността на фирмите да създават и да управляват иновационните процеси. Предприемачите разглеждат промяната като нещо нормално и здравословно и обикновено те самите я предизвикват, създавайки иновации въз основа на идентифицирани възможности, които не са били използвани до момента. Иновациите формират добавена стойност, защото откриват полезността на нещо ново и го превръщат в жизнеспособна стопанска идея (Drucker, 1985).

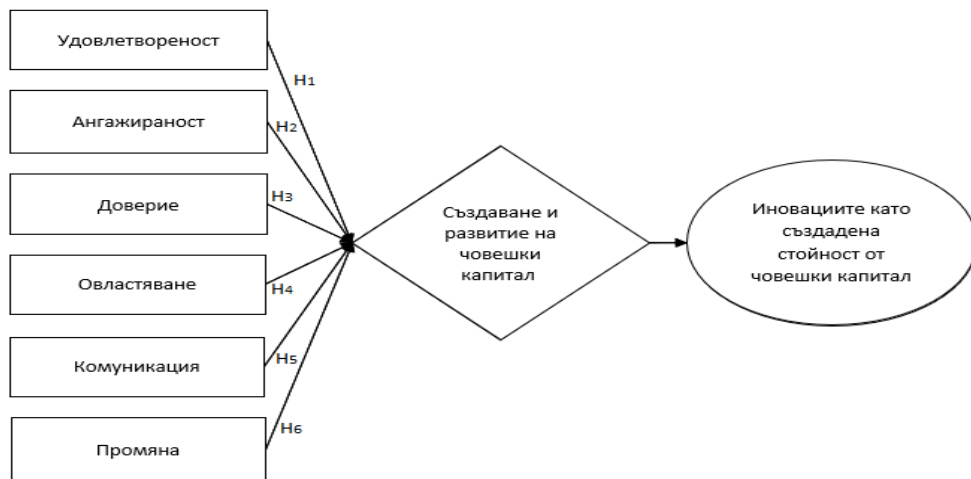
Наръчникът от Осло от 2018 г. обобщава два главни типа иновации спрямо обекта: иновации в продукта и иновации в бизнес процесите (производство, дистрибуция, маркетинг, технологии, управление, развойна дейност) (OECD/Eurostat, 2018), като се доразвиват четирите основни вида, описани в предходното издание от 2005 г. – продукт, процес, организационни и маркетинг иновации. По степен на иновативност видовете варират от постепенни подобрения до коренни промени, като нововъведенията могат да се отнасят за определен сектор или дейност или да са толкова радикални и широкообхватни, че да трансформират начина, по който обществото мисли и живее (Tidd & Bessant, 2015).

Различните видове иновации зависят от различни организационни дейности. Subramaniam и Youndt (2005) установяват, че за инкременталните иновации от основно значение е организационният капитал, чийто ефект не се променя значително при въздействието на социален капитал, докато при радикалните иновации човешкият капитал влияе положително само едновременно със социалния. Резултатите им показват, че човешкият капитал трябва да се разглежда отвъд традиционното му схващане за когнитивни характеристики и оценката му трябва да включва качества за интерперсонални интеракции и комуникация.

В Наръчника от Осло от 2018 г. се описват четири компонента, свързани със способностите на организациите да реализират иновативните си дейности и да имплементират иновации (OECD/Eurostat, 2018):

- ресурсите, контролирани от фирмата;
- общите управленски способности на фирмата;
- уменията на работната сила и как дадена фирма управлява своите човешки ресурси;
- способността да се проектират, разработват и приемат технологични инструменти и ресурси от данни, като последните предоставят все по-важен източник на информация за иновациите.

Некогнитивните фактори за развитие и управление на човешки капитал имат отношение към всички посочени организационни способности. Налице са множество некогнитивни фактори, чиято значимост може да бъде отнесена към иновациите като създадена стойност от човешки капитал. На базата на шестте общи елемента от рамката на Ployhart и Moliterno (2011) тук се ограничаваме до шест конкретни проявления на описаните некогнитивни състояния, отнесени към иновациите (фиг. 1).



Източник: Изготвено от автора на базата на описаните некогнитивни фактори в Ployhart and Moliterno, 2011.

Фигура 1. Некогнитивни фактори за развитие на човешкия капитал, отнесени към иновациите като създадена добавена стойност

Удовлетворението на служителите от работата е основен мотивационен критерий както за оставане на настоящото работно място, така и за по-добро изпълнение на работните задължения. То е предпоставка организацията да успее да запази ключовите си служители, те да са подкрепящи и кооперативни за постигането на поставените екипни и организационни цели (Lenihan et al., 2019). Първата логична хипотеза, част от модела за влияние на некогнитивните фактори за развитие на човешкия капитал спрямо иновацията като конкретен резултат за създадена добавена стойност в ИТ организациите, е:

Хипотеза 1. Общото удовлетворение на служителите в ИТ организациите влияе пряко и положително върху иновациите като стойност, създадена от човешкия капитал.

Измерването на тази величина е неизменна част от успешните практики за управление на човешките ресурси, но нейната тежест не трябва да бъде разглеждана в изолация от другите психологически и поведенчески елементи.

Ангажираността на служителите е съставна част от развитието на човешкия капитал в организациите, влияеща върху текучеството, посещаемостта на работата, благосъстоянието на служителите и мотивацията им в постигането на работните и на организационните цели. Meyer и Allen (1997) определят организационния ангажимент като „психологическо състояние, свързващо служителите с техните организации“. Ангажираността на служителите е повлияна и е част от множество различни вътрешноорганизационни процеси, като личната мотивация на служителите може да има различни източници. Авторите разглеждат ангажираността както по форма – мотивите на служителите, така и по фокус – ангажираност към различ-

ни групи в организацията (собственици/ръководители, служители/екипи, клиенти). Организационната ангажираност може да се разбира най-добре като съвкупност от ангажираността към различните групи. Тази перспектива позволява отнасянето на служителите към различни профили на ангажираност, но и допуска възможността от конфликти между ангажираността към различните групи (Meyer & Allen, 1997; Reichers, 1985).

Хипотеза 2. Ангажираността на служителите в ИТ организациите влияе пряко и положително върху иновациите като стойност, създадена от човешкия капитал.

Доверието е обект на изследване от множество автори, като най-често то е определяно като важен елемент в социалните връзки и в обмена на информация и знания, подкрепящи иновациите (Cobben & Roijackers, 2019; Jones, 2017; Olaisen & Revang, 2017; Shazi et al., 2015). По тази причина ролята му е разпозната като критична променлива за иновациите, но проявлението му е проблематично заради концепциите за надеждност и риск, които съчетава (Bachmann & Zaheer, 2006; Xavier Molina-Morales et al., 2011). Bachmann и Zaheer (2006) определят доверието като решение да се разчита на друга страна при условие на риск, а рискът от своя страна създава предпоставка за доверие (Rousseau et al., 1998).

В същото време някои изследователи подчертават, че доверието създава стойност, но е условно (вж. Xavier Molina-Morales et al., 2011). Техните емпирични резултати показват, че има повратна точка, отвъд която допълнителното увеличаване на доверието може да намали ползите от и дори възвръщаемостта на инвестициите в иновации. Авторите защитават тезата, че има положителна връзка между доверието и иновациите, но добавят и твърдението, че „въздействието на доверието върху иновациите на организацията има нелинейна (обърната U) форма“. Ползите на доверието за иновациите не съществуват за неопределено време, тъй като организации, които се доверяват твърде много или инвестират в доверителни отношения с малка стойност, могат да достигнат до неправилно разпределяне на ценни ресурси и/или до поемане на ненужни рискове. Следователно прекаленото доверие предизвиква отрицателно въздействие върху иновативните способности или резултати (Xavier Molina-Morales et al., 2011).

Въпреки противоречивото проявление на този елемент обаче се приема, че при по-голямата степен на доверие членовете на екипа са по-склонни да обменят знания, идеи и иновации помежду си (Nahapiet & Ghoshal, 2009; Oldham, 2003; Ployhart & Moliterno, 2011). Въз основа на това извеждаме следната хипотеза с фокус върху доверието между членовете на екипите в ИТ организациите:

Хипотеза 3. Доверието в ИТ организациите влияе пряко и положително върху иновациите като стойност, създадена от човешкия капитал.

Конкретни регулации и структури на работния процес оказват въздействие върху създаването на стойност от човешкия капитал (Ployhart & Moliterno, 2011). Към този поведенчески процес биха могли да се изследват множество специфични организационни регулации относно задачите и действията на слу-

жителите и на екипите. Регулациите и структурите по принцип поставят рамки и ограничават, докато овластяването на служителите като начин на работа би трябвало да даде необходимите за иновационния процес свобода за инициативност и отговорност. Според някои автори овластяването на служителите е критичен източник на творческо и адаптивно представяне (вж. например Makridis et al., 2021; Seibert et al., 2011; Zhang & Bartol, 2010).

Хипотеза 4. Овластяването на служителите в ИТ организациите влияе пряко и положително върху иновациите като стойност, създадена от човешкия капитал.

Комуникацията е друг решаващ елемент, от който зависи създаването на добавена стойност от човешки капитал (Ployhart & Moliterno, 2011). Тя е от съществено значение, особено за постигането на резултати като иновации, за споделянето и координацията на комплексни знания и информация (Fonseca et al., 2019; Jones, 2017; Klein Woolthuis et al., 2005; Shazi et al., 2015). Успешната комуникация в организацията зависи от множество компоненти на организационно, индивидуално и екипно ниво: организационна структура и култура, управленски стил, изградени екипи и начини на работа, доверие, меки умения на хората в организацията, съвестност. Този ключов елемент предполага следната хипотеза:

Хипотеза 5. Комуникацията в ИТ организациите влияе пряко и положително върху иновациите като стойност, създадена от човешкия капитал.

Темповете на промяна и необходимостта от нея са различни в различните епохи на индустриалното и технологичното развитие. С все по-интензивното развитие на технологиите и по-резките промени на пазарните условия се налага и все по-голям фокус на организациите върху планирането, реагирането и управлението на промени. Промяната според Drucker (1985) е основен източник на иновации, който дава на организациите неизчерпаеми възможности за реализиране на нововъведения и за създаване на стойност. Адаптацията и желанието за промяна е неизменна предпоставка за оползотворяването на тези възможности. Те са част от поведенческите състояния в модела на Ployhart и Moliterno (2011), описани като „координация“, и съставят последната хипотеза от модела на некогнитивните фактори за развитие на човешкия капитал:

Хипотеза 6. Адаптацията и желанието за промяна в ИТ организациите влияе пряко и положително върху иновациите като стойност, създадена от човешкия капитал.

Методика на изследването

Емпиричното ни изследване описва влиянието на разгледаните фактори върху иновациите като създадена стойност от развитието на човешки капитал. За целите на изследването е разработен анкетен инструмент (вж. Приложение 1), който обхваща въпроси, насочени към всеки от описаните елементи на влияние. От общо 41 въпроса 35 са относно разглежданите променливи и 6 са контролни въпроси относно стаж, сфера на дейност, длъжност и демографски данни.

Анкетата е заимствана от проучване на ирландския Национален център за партньорство и ефективност (NCPP), което разглежда практиките и стратегиите на работното място, подкрепящи иновационните резултати под формата на нови продукти и услуги, и идентифицира връзките между практиките и бизнес представянето, ангажираността на служителите и благосъстоянието (NCPP, 2009). Включени са допълнителни въпроси, засягащи мнението на служителите на работните им места, които са адаптирани от анкети, използвани в управлението на човешки капитал (Armstrong & Baron, 2007).

Събрани са данните от общо 309 респонденти в България и в други държави, като обхватът на количествения анализ е редуциран до 204-те случая, които се отнасят до сферата на информационните и комуникационните технологии. В табл. 2 са представени социално-демографските характеристики на респондентите.

Таблица 2. Социално-демографски характеристики на респондентите

Възраст в години	Брой	Процент
<30	41	20,1
31-35	60	29,4
36-39	53	26
>40	42	20,6
Общо респонденти	196	100
Пол		
М	131	65,5
Ж	69	34,5
Общо респонденти	200	100
Държава на пребиваване		
България	172	84,3
Друго	32	15,7
Общо респонденти	204	100
Длъжност		
Управление	92	45,1
Продажби и връзки с клиенти	17	8,3
Техник или експерт по дадена дейност	71	34,8
Администрация	16	7,8
Друго	8	3,9
Общо респонденти	204	100
Време на заетост в организацията		
По-малко от година	33	16,3
1-3 години	53	26,2
4-7 години	45	22,3
Над 7 години	71	35,2
Общо респонденти	202	100

Източник: Изготвено от автора.

За анализа е използван количествен метод. Приложен е факторен анализ, определящ групите въпроси, които са общи за множеството променливи в анкетата и между които съществува надеждност на вътрешната съгласуваност. Конкретните фактори с контекста на включените променливи и коефициенти от Алфа на Кронбах теста са описани в табл. 3.

Таблица 3. Алфа на Кронбах тест

	Фактор	Контекст на включени променливи	Алфа на Кронбах
1	Удовлетворение	Общо чувство и настроение спрямо работния процес	0,767
2	Ангажираност	Съпричастност с целите на организацията	0,793
3	Овластяване	На служителите	0,838
4	Доверие	Част от регулациите на работния процес	0,768
5	Комуникация	Комуникация в екипа	0,888
6	Промяна	Адаптация и отговор към промяна	0,871

Източник: Изготвено от автора. Алфа на Кронбах на данните в SPSS.

Групираните независими променливи, отразяващи шестте изследвани фактора, са отнесени към зависимата променливата „иновации“ чрез регресионен анализ, за да се изследват хипотезите за влияние и причинно-следствената им връзка към иновациите като конкретна създадена добавена стойност от човешки капитал.

Резултати

Изследваните фактори на влияние са включени в линеен регресионен модел, който показва статистически значима връзка между некогнитивните фактори за развитие на човешки капитал и иновациите, обяснявайки 60% (изравнен R квадрат) от зависимата променлива „иновации“ (вж. табл. 4 и 5).

Таблица 4. Регресионен модел

R	R квадрат	Изравнен R квадрат	Стандартна грешка	Дърбин-Уотсън
.782 ^a	.612	.600	.11393	2.172
а. Независими променливи: 1. Удовлетворение, 2. Ангажираност, 3. Овластяване, 4. Доверие, 5. Комуникация, 6. Промяна				

Източник: Изготвено от автора. Регресионен анализ на данните в SPSS.

Таблица 5. Дисперсионен анализ ANOVA

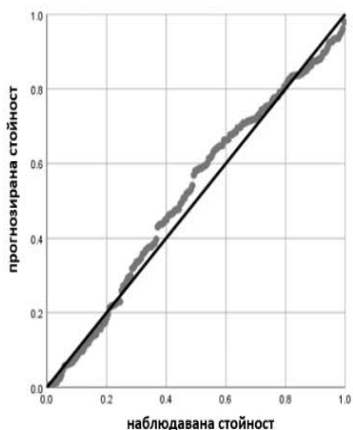
ANOVA ^a	Сума на квадратите	Степени на свобода	Среден квадрат	F-стойност	Значимост
Регресия	3.907	6	.651	50.168	.000 ^b
Остатък	2.479	191	.013		
Общо	6.386	197			

a. Зависима променлива: иновации
 b. Независими променливи: 1. Удовлетворение, 2. Ангажираност, 3. Овластяване, 4. Доверие, 5. Комуникация, 6. Промяна

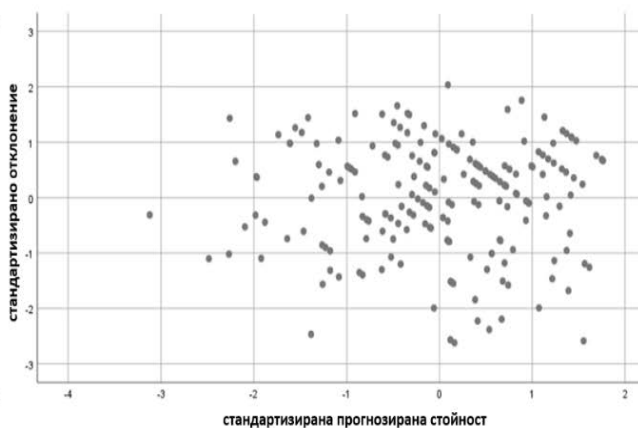
Източник: Изготвено от автора. Регресионен анализ на данните в SPSS.

Разликите между резултатите от променливите и прогнозираните им стойности са малки, с приемливи нормалност и разпределение на остатъците (вж. фиг. 2).

Нормално вероятностно разпределение на отклонението
Зависима променлива: иновации



Линейност и равномерност на разпространението
Зависима променлива: иновации



Източник: Изготвено от автора. Регресионен анализ на данните в SPSS.

Фигура 2. Разпределение

Резултатите в модела са статистически значими за пет от изследваните фактора (табл. 6). Единствено „овластяването“ остава много над р-коефициента от .05. и отпада от модела за обяснение на зависимата променлива. Останалите пет величини имат забележимо тегло при обяснението на връзката с иновациите. Не е учудващо, че „адаптацията и желанието за промяна“ влияят най-много върху зависимата променлива с относителен ефект от .644. Следващо по тежест е теглото на „доверието“, което в тази извадка от данни се оказва с отрицателно въздействие (- .249) и не подкрепя изложената хипотеза за положително влияние.

Таблица 6. Коефициенти и статистическа значимост

Модел	Коефициенти						
	Нестандартизирани коефициенти		Стандартизирани коефициенти	t-стойности	Значимост	95,0% доверителен интервал за В	
	В	Стандартна грешка	Бета			Долна граница	Горна граница
(Константа)	.089	.060		1,484	.139	-.029	.207
1. Удовлетворение	.165	.071	.135	2,314	.022	.024	.306
2. Ангажираност	.149	.068	.143	2,196	.029	.015	.283
3. Овластяване	-.013	.054	-.012	-,248	.804	-.119	.093
4. Доверие	-.249	.068	-.201	-3,647	.000	-.383	-.114
5. Комуникация	.134	.061	.125	2,182	.030	.013	.254
6. Промяна	.644	.060	.621	10,685	.000	.525	.762
а. Зависима променлива: иновации							

Източник: Изготвено от автора. Регресионен анализ на данните в SPSS.

На базата на статистическите резултати хипотези 1, 2, 5 и 6 са потвърдени от анализа. Некогнитивните елементи за развитие на човешкия капитал „удовлетворение от работата“, „ангажираност“, „комуникация“ и „желание за промяна“ влияят пряко и положително върху иновациите в ИТ организациите. Доверието има статистически значимо влияние и е с негативно тегло към иновациите. Овластяването като организация на работата е отхвърлено от модела за влияние върху иновациите в тази извадка от данни.

Дискусия

Резултатите потвърждават четири от шестте изложени хипотези в модела за положително влияние на удовлетвореността, ангажираността, комуникацията и промяната върху иновациите. Овластяването не показва статистическо значимо влияние, а хипотезата за положителното въздействие на доверието не е подкрепена, но повдига множество дискусии с проявеното отрицателно влияние.

Емпирични изследвания за некогнитивните фактори на влияние доказват сложните взаимовръзки и тяхната относителност спрямо организацията на работа (Fonseca et al., 2019; Ployhart & Moliterno, 2011) и ситуационните и поведенческите прояви (Cunha & Heckman, 2008; Furnham, 2008). В литературата отделните некогнитивни елементи, включени в модела на нашето изследване, обикновено са отнесени към иновациите поотделно и са разгледани не непременно като характеристики за развитие на човешкия капитал. Концепцията за взаимодействие на тези фактори и многостранното им проявление към различ-

ни създадени стойности от човешки капитал не бива да се пренебрегва и се нуждае от допълнителни проучвания.

Резултатите от представения модел на изразена връзка между некогнитивните фактори и иновациите доказват, че е важно и необходимо тези елементи да се взимат предвид при измерването, анализирането и инвестирането в човешкия капитал и създаването на стойност от него. Некогнитивните елементи са изградени от многобройни поведенчески и психологически аспекти, които обуславят проявлението и влиянието им спрямо иновациите като създадена стойност от хората. По-доброто им разбиране може да бъде сведено до конкретни стратегии за генериране на желани стойности на индивидуално, обществено и организационно ниво и да даде насоки при стратегиите за инвестиции в човешки капитал.

В предложения модел с най-голямо влияние са адаптацията и желанието за промяна. Изследването на аспект на човешкия капитал, различен от иновациите, предполага различна тежест на този фактор. Резултатите от проучването ни показват, че удовлетворението, ангажираността и комуникацията имат положително въздействие върху иновациите, но в други изследвания при ангажираността има и допускания за условност. Randall (1987) например твърди, че „сляпата“ ангажираност към дадена организация може да накара служителите да приемат статуквото, дори ако това в крайна сметка означава, че компанията губи способността си да прави иновации и да се адаптира към промяната (Meuer & Allen, 1997; Randall, 1987). За да се запълнят лисващи звена в разбирането за факторите на влияние, е необходимо те да се изследват комплексно спрямо конкретни желани резултати – като генерирана стойност от човешки капитал.

Отрицателната тежест на доверието подкрепя констатациите за неговото условно и нелинейно проявление (Bachmann & Zaheer, 2006; Xavier Molina-Morales et al., 2011). Доверието безспорно оказва влияние за създаването от хората стойност, като се допуска, че проявлението му в организациите е различно по отношение на ръководния стил (Yasir et al., 2016), конкуренцията в рамките на екипите и/или между тях (Liu et al., 2014; Olaisen & Revang, 2017), видовете иновации (например радикална или инкрементална) и техните етапи (Shazi et al., 2015).

Противно на очакванията, в представената извадка резултатите за овластяването като характеристика на работния процес, който дава свобода за действие и изява на служителите, не показват статистическо значимо влияние върху иновациите. Това може да бъде отнесено и към резултати в други изследвания, които посочват, че докато овластяването на служителите като цялостен подход може да повиши стимулирането на иновации, то практиките за овластяване имат различни ефекти, а някои дори могат да обезсърчат инова-

циите (Fernandez & Moldogaziev, 2013). Същевременно иновативността и инициативността на отделните служители и екипи не се отразява непременно в реализирането на иновации от организацията. Иновативността на организациите се определя от това доколко те са склонни да правят иновации или да приемат такива (Garcia & Calantone, 2002; Miles et al., 1978).

Способностите на организациите да оползотворят ресурсите си и да стимулират човешкия капитал като най-важния сред тях за генериране на стойност зависи пряко от разбирането и съобразяването на некогнитивните му фактори за развитие.

Моделът има няколко важни ограничения, които трябва да се вземат предвид при анализа на резултатите. Тези ограничения са необходими, за да се стесни фокусът на изследването, но всяко от тях разкрива интересна област за бъдещи проучвания.

Първо, моделът обхваща само некогнитивни елементи като фактори на влияние. Включването на когнитивните фактори би отразило по-обширно зависимостите на компонентите за развитие на човешкия капитал и връзката с иновациите.

Второ, доверието не е анализирано на множество нива, както е препоръчано (Bachmann & Zaheer, 2006), и това ограничава разбирането на неговото влияние.

Трето, иновациите са изследвани без разграничение относно степента на радикалност или различни фази в иновативния процес, поради което резултатите не обясняват свързаното с тях влияние на независимите променливи. Различните фактори имат своите специфики в зависимост от типовете иновации.

Четвърто, проучването е проведено с респонденти в областта на информационните и комуникационните технологии. Извършването на сравнителен анализ с други сфери на дейност би дало допълнителна перспектива на описаните резултати.

Заклучение

Развитието на човешкия капитал е социален и икономически въпрос, отнасящ се както към индивидуалното и националното богатство, така и към създаването на стойност от организациите. Неговото значение на нематериален актив, който създава конкурентно предимство, е критично за организационното знание, за иновациите, връзките с клиенти, работата в екипи, качеството на продуктите и за ефективността. Тези организационни елементи и тяхното оптимизиране зависят пряко от човешкия капитал. За да създават стойност, организациите трябва да съобразяват и да управляват правилно факторите на влияние,

от които зависи неговото развитие. Резултатите в модела показват ролята на некогнитивните елементи спрямо иновациите и нуждата от тяхното добро разбиране, за да се използват по-ефективно в създаването на стойност и на инвестиционни стратегии.

Разглеждането на човешкия капитал в управленските науки не може да бъде ограничено до неговото икономическо измерение и резултати (Хюсеинов, 2017), както не могат да бъдат пренебрегнати социалните му и индивидуални корени. За да се постигнат икономически резултати на базата на човешкия потенциал, е необходимо развитието и превръщането му в капитал чрез създаването на конкретни стойности, реализиращи икономическото му проявление. Този процес включва когнитивни и некогнитивни фактори на влияние, от които с не по-малък принос са некогнитивните. За да могат организациите и обществата да създават, придобиват и оползотворяват стойност, са необходими стратегии, практики и политики за развитие, които ги съобразяват и развиват.

Конфликт на интереси

Авторът декларира липса на конфликт на интереси.

Използвана литература

- Armstrong, M., & Baron, A. (2007). Human Capital Management. In: *Encyclopedia of Sustainable Management*. Kogan Page Limited. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02006-4_207-1.
- Bachmann, R., & Zaheer, A. (2006). Handbook Of trust research. In: *Handbook Of Trust Research* (Issue January 2006). <https://doi.org/10.4337/9781847202819>.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Becker, G. (1964). A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. In: *The University of Chicago Press*. <https://doi.org/10.1093/nq/s1-IV.92.83-a>.
- Campbell, B. A., Coff, R. W., & Kryscynski, D. (2012). Rethinking Sustained Competitive Advantage From Human Capital. *The Academy of Management Review*, 37(3), 376-395.
- Cobben, D., & Roijackers, N. (2019). The Dynamics of Trust and Control in Innovation

- Ecosystems. *International Journal of Innovation*, 7(1), 01-25. <https://doi.org/10.5585/iji.v7i1.341> .
- Cunha, F., & Heckman, J. J. (2008). Formulating, identifying and estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation. *Journal of Human Resources*, 43(4), 738-782. <https://doi.org/10.3368/jhr.43.4.738> .
- Davidkov, Ts., & Andonova, D. (2019). Tendentsii v razvitiето na funktsiyata upravlenie na choveshkite resursi (UCHR). V: *Ustoychivo upravlenie na choveshkite resursi v savremennata ikonomicheska realnost*. Ikonomicheski universitet – Varna, 15-24. [Давидков, Ц., & Андонова, Д. (2019). Тенденции в развитието на функцията управление на човешките ресурси (УЧР). В: *Устойчиво управление на човешките ресурси в съвременната икономическа реалност*. Икономически университет – Варна, 15-24] (in Bulgarian).
- Drucker, P. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Harper and Row Publishers.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013). Using employee empowerment to encourage innovative behavior in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 155-187. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus008> .
- Fonseca, T., de Faria, P., & Lima, F. (2019). Human capital and innovation: the importance of the optimal organizational task structure. *Research Policy*, 48(3), 616-627. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.10.010> .
- Furnham, A. (2008). *Personality and Intelligence at Work: Exploring and Explaining Individual Differences at Work*. Routledge.
- Garcia, R., & Calantone, R. (2002). A critical look at technological innovation typology and innovativeness terminology: A literature review. *Journal of Product Innovation Management*, 19(2), 110-132. [https://doi.org/10.1016/S0737-6782\(01\)00132-1](https://doi.org/10.1016/S0737-6782(01)00132-1) .
- Gary S. Becker, N. T. (1994). Human Capital and the Rise and Fall of Families. *The University of Chicago Press* (Issue January).
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In: Lorsch, J. (ed.). *Handbook of organizational behavior*. Prentice-Hall.
- Heckman, J. J. (1996). What Should Be Our Human Capital Investment Policy? *Of Heart and Mind: Social Policy Essays in Honor of Sar A. Levitan*, 15, 323-342. <https://doi.org/10.17848/9780585280295.ch15> .
- Heckman, J. J. (2000). Policies to foster human capital. *Research in Economics*, 54(1), 3-56. <https://doi.org/10.1006/reec.1999.0225> .
- Hyuseinov, B. (2017). Razvitie na choveshkiya kapital – ikonomicheski efekti i pazarni aspekti. *Narodnostopanski arhiv*. [Хюсеинов, Б. (2017). Развитие на човешкия капитал – икономически ефекти и пазарни аспекти. *Народностопански архив*] (in Bulgarian).

- Iliev, Y., & Masaldzhyska, S. (2017). Razvitiето na choveshki kapital v biznes organizatsiite i savremennoto upravlenie na choveshkite resursi. *Ikonomicheska misal*, 4, 33-45. [Илиев, Й., & Масалджийска, С. (2017). Развитието на човешки капитал в бизнес организациите и съвременното управление на човешките ресурси. *Икономическа мисъл*, 4, 33-45] (in Bulgarian).
- Jones, D. G. E. (2017). Knowledge sharing and technological innovation: The effectiveness of trust, training, and good communication. *Cogent Business and Management*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1387958>.
- Klein Woolthuis, R., Lankhuizen, M., & Gilsing, V. (2005). A system failure framework for innovation policy design. *Technovation*, 25(6), 609-619. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2003.11.002>.
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77-124. <https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>.
- Kwon, D.-B. (2009). The 3rd OECD World Forum on "Statistics, Knowledge and Policy" Charting Progress, Building Visions, Improving Life Measuring Population Happiness to Inform Public Policy. *October, October*, 1-11.
- Lenihan, H., McGuirk, H., & Murphy, K. R. (2019). Driving innovation: Public policy and human capital. *Research Policy*, 48(9). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.04.015>
- Liu, G., Lin, C., & Xin, Z. (2014). The effects of within- and between-group competition on trust and trustworthiness among acquaintances. *PLoS ONE*, 9(7), 1-5. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0103074>.
- Makridis, C. A., Han, J. H., & Carey, W. P. (2021). Future of work and employee empowerment and satisfaction: Evidence from a decade of technological change. *Technological Forecasting & Social Change*, 173, 121162. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121162>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace. *Harvard Business Review*, Vol. 63, Issue 2. Sage.
- Miles, R. E., Snow, C. C., Meyer, A. D., & Coleman, H. J. (1978). Organizational strategy, structure, and process. *Academy of Management Review*. *Academy of Management*, 3(3), 546-562. <https://doi.org/10.5465/AMR.1978.4305755>.
- Mincer, J. (1958). Investment In Human Capital And Personal Income Distribution. *American Journal of Sociology*, 118(3), 676-727.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (2009). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Knowledge and Social Capital*, April 1998, 119-158. <https://doi.org/10.2307/259373>.
- Naydenova, A., & Milanova, P. (2013). *Upravlenie na choveshkiya kapital vav firmena sreda. Sotsioantropologichna i motivatsionna determiniranost*. Sofiya: AI "Prof. Marin

- Drinov". [Найденова, А., & Миланова, П. (2013). *Управление на човешкия капитал във фирмена среда. Социоантропологична и мотивационна детерминираност*. София: АИ "Проф. Марин Дринов"] (in Bulgarian).
- NCPP. (2009). *The National Workplace Study – Employees*. Irish Social Science Data. <http://www.ucd.ie/issda/data/>.
- OECD/Eurostat. (2018). Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation. In: *The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*. Paris/Eurostat, Luxembourg: OECD Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>.
- OECD. (2019). *Productivity, human capital and educational policies*. Human Capital. <https://www.oecd.org/economy/human-capital/>
- Olaisen, J., & Revang, O. (2017). The dynamics of intellectual property rights for trust, knowledge sharing and innovation in project teams. *International Journal of Information Management*, 37(6), 583-589. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.05.012>.
- Oldham, G. R. (2003). Stimulating and supporting creativity in organizations. In: *Managing knowledge for sustained competitive advantage*, 43-273. Jossey-Bass.
- Ovcharova, S. (2019). Upravlenieto na kreativnostta – faktor za ustoychivo konkurentno razvitiе. V: *Ustoychivo upravlenie na choveshkite resursi v savremennata ikonomicheska realnost*. Ikonomicheski universitet – Varna, 176-187. [Oвчарова, С. (2019). Управлението на креативността – фактор за устойчиво конкурентно развитие. В: *Устойчиво управление на човешките ресурси в съвременната икономическа реалност*. Икономически университет – Варна, 176-187] (in Bulgarian).
- Ployhart, R., & Moliterno, T. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127-150. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0318>.
- Randall, D. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476. <https://doi.org/10.2307/258128>.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404. <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.926617>.
- Scarborough, H., & Elias, J. (2002). *Evaluating Human Capital*. CIPD Publishing.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Association*, 51(5), 1035-1039.
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and Consequences of

- Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>.
- Shazi, R., Gillespie, N., & Steen, J. (2015). Trust as a predictor of innovation network ties in project teams. *International Journal of Project Management*, 33(1), 81-91. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.06.001>.
- Smith, A. (1776). An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. *Readings in Economic Sociology*, July 2016, 6-17. <https://doi.org/10.1002/9780470755679.ch1>.
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities. *The Academy of Management Journal*, 48(3), 450-463. <http://www.jstor.org/stable/20159670>.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2015). *Innovation and entrepreneurship* (Issue May). <https://doi.org/10.5817/cz.muni.p280-0197-2022-20>.
- United Nations. (1990). *Human Development Index*. United Nations Development Programme. <http://hdr.undp.org/en/humandev>.
- World Bank. (2018). *Human Capital Index*. The World Bank Human Capital Project. <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital#Index>.
- Xavier Molina-Morales, F., Martínez-Fernández, T. M., & Torlò, V. J. (2011). The Dark Side of Trust: The Benefits, Costs and Optimal Levels of Trust for Innovation Performance. *Long Range Planning*, 44(2), 118-133. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2011.01.001>.
- Yasir, M., Imran, R., Irshad, M. K., Mohamad, N. A., & Khan, M. M. (2016). Leadership Styles in Relation to Employees' Trust and Organizational Change Capacity: Evidence From Non-Profit Organizations. *SAGE Open*, 6(4). <https://doi.org/10.1177/2158244016675396>.
- Zhang, X. M., & Bartol, K. M. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *The Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.

Приложение 1

Анкета

Моля, изберете до каква степен бихте се съгласили или не с изброените по-долу твърдения (1-35)	
(1) Категорично несъгласен; (2) Не съм съгласен; (3) Неутрален; (4) Съгласен съм; (5) Напълно съгласен:	
1	Като цяло съм доволен от настоящата си работа
2	Доволен съм от работното си време
3	Намирам работата си за интересна
4	Намирам работата си за стресираща (отрицателен)
5	Чувствам се твърде уморен след работа, за да се наслаждавам на нещата, които бих искал да правя у дома (отрицателен)
6	Готов съм да работя повече от необходимото, за да помогна на организацията да успее
7	Моите ценности и ценностите на организацията са много сходни
8	Гордея се, че работя за тази организация
9	Бих отказал друга работа с по-високо заплащане, за да остана в тази организация
10	Чувствам много малко лоялност към организацията, за която работя (отрицателен)
11	Аз решавам колко работа да върша или колко бързо да работя през деня
12	Решавам конкретните задачи, които ще изпълнявам всеки ден
13	Мога да реша да променя всичко в начина, по който върша работата си
14	Мога да реша да поема нови задачи, нови договори или да започна нови проекти
15	Работата в екип се насърчава в моята организация
16	Колегите ми ме уважават
17	Мога да разчитам на моите колеги
18	Като цяло се разбирам добре с моя ръководител
19	Моят ръководител е добър лидер
20	Моят ръководител ме включва в решенията относно работата ми
21	Има добра комуникация с ръководството по въпроси, засягащи работа ми в организацията
22	С мен и колегите ми се обсъждат решения, които засягат работата ни, преди да бъдат взети
23	Ако имам мнение, различно от моя ръководител, мога да го кажа
24	Най-общо казано, комуникацията на работното ми място между ръководството и служителите е много добра
25	Най-общо казано, комуникацията между колегите е много добра
26	Хората в моята организация винаги търсят нови начини за разрешаване на възникващи проблеми
27	Отговорът на променящите се нужди на клиентите е основен приоритет за организацията
28	Организацията е готова да поема рискове, за да бъде по-гъвкава и адаптивна към променящата се среда
29	Организацията реагира бързо, когато трябва да се направят промени
30	Организацията непрекъснато търси нови възможности в променящата се среда

Приложение 1 (продължение)

До каква степен бихте се съгласили, че през последните три години Вашият работодател реагира на променящата се среда по някой от следните начини? (Ако сте сменили работата си през последните 3 години, моля, отговорете за настоящата си работа)	
31	Въвеждане на нови или значително подобрени услуги
32	Представяне на нови или значително подобрени продукти
33	Въвеждане на нова технология
34	Въвеждане на нови или значително подобрени процеси
35	Въвеждане на иновации на работното място като нови идеи или поведение, които са довели до значителни подобрения в начина, по който се извършва работата
Контролни въпроси (36-41) Отговори с избор и свободен текст:	
36	Коя от следните категории най-добре описва основната дейност на Вашата организация?
а	информационни технологии и комуникации
б	финанси
в	туризъм
г	логистиката
д	култура и медии
е	здравеопазване
ж	енергетика и комунални услуги
з	публичен сектор
и	друго
37	Кое от следните най-добре описва Вашата длъжност?
а	управление
б	техник или експерт по дадена дейност
в	продажби и връзки с клиенти
г	администрация
38	От колко време работите за тази организация?
а	по-малко от година
б	1-3 години
в	4-7 години
г	над 7 години
39	Вашата възраст?
40	Вашият пол?
41	Страна на пребиваване?

Жасмина Мишева е докторант в СУ „Св. Климент Охридски“, Стопански факултет. ORCID 0000-0002-8396-4002, jasmina.misheva@feba.uni-sofia.bg

Jasmina Misheva is a PhD student at the Faculty of Economics and Business Administration of Sofia University „St. Kliment Ohridski“. ORCID 0000-0002-8396-4002, jasmina.misheva@feba.uni-sofia.bg

IMPORTANCE OF NON-COGNITIVE FACTORS FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AND INNOVATION

Abstract: This study analyzes the non-cognitive factors of human capital development and their impact on innovation as an organizational created value. Hypotheses are presented on the direct, positive influence of six behavioral and psychological factors on innovation. A quantitative method was used to analyze the data collected through a survey, including 204 respondents working in the IT field in Bulgaria and other countries. The results of the proposed regression model show a statistically significant relationship between non-cognitive influence factors and innovation, revealing the importance and need to consider these elements when measuring, analyzing, and investing in human capital. This research provides a clear direction for further analysis of the importance of non-cognitive factors for human capital value creation and can be of practical use to organizations in their human capital development strategies and planning.

Keywords: human capital; added value; innovation; non-cognitive factors

JEL codes: E24; J24; O15

Как да се цитира тази статия:

How to cite this article:

Misheva, J. (2023). Znachenie na nekognitivnite faktori za razvitie na choveshkiya kapital i inovatsiite (Importance of non-cognitive factors for human capital development and innovation). *Economic Thought Journal*, 68 (1), 89-112 (in Bulgarian). <https://doi.org/10.56497/etj2368105>