



**ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ-ВАРНА**  
**ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДЕН ФАКУЛТЕТ**  
**КАТЕДРА „ОБЩА ИКОНОМИЧЕСКА ТЕОРИЯ“**

**Славена Стефанова Цонева**

**Транснационални корпорации и развитието, и надграждането  
на човешкия капитал в България**

**АВТОРЕФЕРАТ**

**на дисертационен труд  
за придобиване на образователна и научна степен „доктор“ по  
професионално направление 3.8 „Икономика“**

**докторска програма „Политическа икономия  
(Обща икономическа теория)“**

**Варна, 2024**

Дисертационният труд е в общ обем от 201 страници, включващи основен текст в увод, четири глави и заключение, 38 таблици, 23 фигури и 9 формули. Цитирани са 332 източника на български и английски език.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 07.05.2024 г. от 13:30 ч. в зала 1 на Икономически университет – Варна, на заседание на Научно жури, назначено със Заповед № РД-06-41 от 07.03.2024 г. на Ректора на Икономически университет - Варна. Материалите по защитата са на разположение на интересуващите се на интернет страницата на Икономически университет - Варна, [www.ue-varna.bg](http://www.ue-varna.bg)



**ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ-ВАРНА  
ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДЕН ФАКУЛТЕТ  
КАТЕДРА „ОБЩА ИКОНОМИЧЕСКА ТЕОРИЯ“**

**Славена Стефанова Цонева**

**Транснационални корпорации и развитието, и надграждането  
на човешкия капитал в България**

**АВТОРЕФЕРАТ**

**на дисертационен труд за придобиване на образователна и научна степен  
„доктор“**

**по професионално направление 3.8 „Икономика“**

**докторска програма „Политическа икономия  
(Обща икономическа теория)“**

**НАУЧЕН РЪКОВОДИТЕЛ**

**ДОЦ. Д-Р КАЛОЯН КОЛЕВ**

**НАУЧНО ЖУРИ**

- 1. Проф. д-р Зоя Костова Младенова**
- 2. Проф. д-р Пенка Димитрова Шишманова**
- 3. Доц. д-р Валентина Генова Макни**
- 4. Доц. д-р Здравко Георгиев Любенов**
- 5. Доц. д-р Елка Игнатова Атанасова**

**РЕЗЕРВНИ ЧЛЕНОВЕ**

- 1. Проф. д-р Веселина Василева Димитрова**
- 2. Доц. д-р Тамара Пенева Годорова**

**РЕЦЕНЗЕНТИ**

- 1. Проф. д-р Зоя Костова Младенова**
- 2. Проф. д-р Пенка Димитрова Шишманова**

**Варна, 2024**

Дисертационният труд е обсъден и е насрочен за защита на заседание на катедра „Обща икономическа теория“ при Икономически университет – Варна. Авторът е докторант към катедра „Обща икономическа теория“ при Икономически университет – Варна. Изследванията и разработката са извършени в същия университет.

## **I. Обща характеристика на дисертационния труд**

### **Актуалност на изследването**

Актуалността на избраната тема в дисертацията се обуславя от пресечната точка на два важни проблема. От една страна българската икономика е в огромна зависимост от вноса на чужди капитали, с оглед преобладаващия дял на запаса ПЧИ от БВП (80%). От друга, е изправена пред сериозни проблеми, свързани със застаряващо население и отрицателен естествен прираст. За осигуряването на икономически растеж в тези условия, пред страната ни стои предизвикателството да повиши качеството на човешкия капитал, за да подсили по-висока производителност при намаляващо икономически активно население. Казано накратко, необходим е преход към дейности с по-малко хора и по-висока производителност. Дисертационният труд поставя фокус върху презграничния трансфер на знания и потенциалът за абсорбцията им от страна на приемащата икономика. От научна гледна точка интерес представлява степента, в която ТНК подобряват качеството на човешкия капитал в страната-приемник. Да се извърши съпоставка между чуждестранните и местните компании относно формирането и развитието на човешки капитал. Тази проблематика не само е актуална към момента, но и очакванията са влиянието на ТНК в това отношение да се повишава в бъдеще, като дава възможност да се тестват някои основни въпроси у нас, които до момента не са анализирани. В допълнение, относително малкият брой обхватни научни публикации по темата в Р България, предполага необходимостта от извършването на по-обширен научен труд, евентуално допринасящ за задълбочаване на познанията в тази област.

**Обект** на изследване на настоящата дисертация е развитието и надграждането на човешкия капитал в приемащата страна.

**Предмет** са ефектите на ПЧИ върху процеса на развитие на човешкия капитал.

**Целта** на дисертационния труд е на основата на съществуващата теория и чрез емпирични изследвания да се определи въздействието върху развитието на човешкия капитал в България (като страна приемник на ПЧИ), в резултат от дейността на транснационалните корпорации и степента, до която съществува потенциал (способност) тези знания да бъдат усвоени. Понастоящем в специализираната литература липсва подобна методика.

## Научни задачи

- Систематизиране, анализиране и обобщаване на съдържащи се в различни източници теории за човешкия капитал и изясняване на концептуалната рамка на понятието в настоящия дисертационен труд;
- Извеждане на основните теоретични предпоставки за съвременното функциониране на ТНК и формулиране на ролята на човешкия капитал в тях; идентифициране, систематизиране и изследване на ефектите от ПЧИ върху качеството на работната сила в страната-приемник;
- Систематизиране, анализиране и обобщаване на видовете знания и компетенции, които ТНК могат да пренесат в глобалните си мрежи. Механизмите за осъществяване на трансфер и степента, до която ТНК са склонни да инвестират в надграждане на човешкия капитал;
- Изясняване на концептуалната характеристика на абсорбционния капацитет, както и съставляващите го детерминанти, чрез прилагане на микро- и макро подход; изследване на релацията „абсорбционен капацитет - преки чуждестранни инвестиции“;
- Извършване на оценка на вноса на ПЧИ и абсорбционния капацитет в България; извършване на сравнителен анализ относно развитието и надграждането на човешкия капитал от страна на ТНК и местните фирми;
- Анализиране на връзката между вноса на ПЧИ и равнището на човешкия капитал и оценка на статистическата значимост на резултатите чрез използването на иконометричен анализ посредством тестовете на Welch и Mann-Whitney.

## Изследователска хипотеза

Авторът формулира хипотезата, че ТНК имат значителен и всеобхватен ефект върху развитието на човешкия капитал в България, надвишаващ този на местния бизнес. С времето тази разлика постепенно намалява, благодарение на спилувър ефектите<sup>1</sup> на ТНК върху местните фирми и при наличието на абсорбционен капацитет, който способства за усвояването на тези знания.

---

<sup>1</sup> Под “спилувър ефекти” в настоящата разработка се разбира преливане на знания, добри практики, ноу-хау, технологии.

## **Методология на научното изследване**

Макар човешкия капитал да се изследва предимно на макро равнище, настоящият дисертационен труд използва микроикономически подход чрез Теорията на международния бизнес и OLI парадигмата на Джон Данинг. Причината за това са ролята и значението на човешкия капитал за ТНК. Как транснационалните корпорации развиват човешкия капитал, какъв е механизма на този процес и факторите, които определят склонността на ТНК да инвестират в човешки капитал.

Логически анализът в настоящия дисертационен труд е структуриран в две паралелни, относително самостоятелни изследвания. От една страна са стратегиите на ТНК и ефектите от ПЧИ за приемащата икономика. От друга - стои въпроса за наличието на достатъчен абсорбиционен капацитет, който да усвои в оптимална степен ползите от присъствието на ТНК по отношение развитието и надграждането на човешкия капитал.

За оценка на въздействието на ТНК върху развитието и надграждането на човешкия капитал в България са обработени класифицирани статистически данни, предоставени от Националния статистически институт, използвайки дескриптивна статистика и иконометричен анализ чрез тестовете на Welch (изчисляване на t-статистиката) и на Mann-Whitney (изчисляване на U-статистиката).

### **Ограничителна рамка**

В рамките на разработката е поставена следната ограничителна рамка:

1) Дисертацията се ограничава до изследване на понятието „човешки капитал“ в чисто икономически аспект. Причината за това е интердисциплинарността на понятието и избягване на възможността за навлизането в други научни направления;

2) Ефектите върху човешкия капитал са различни за приемащата и изпращащата ПЧИ страна. Настоящото изследване се ограничава само до ефектите в приемащата страна, тъй-като целта на дисертацията е да анализира този процес в България. Към настоящия момент страната ни е предимно вносител на ПЧИ;

3) Емпиричното изследване е ограничено само до онези ефекти, които са пряко свързани с дейността на ТНК. Причината за това е трудноизмеримите косвени ефекти и липсата на данни, за да се анализират и изведат конкретни изводи и насоки;

4) Абсорбиционният капацитет е изследван и оценен единствено по отношение на съставляващите го детерминанти: НИРД и наличен човешки капитал, тъй-като тези фактори

произтичат от теоретични съображения и емпирични проучвания за използването и управлението на знанието.

### **Апробация**

Части от дисертационния труд са публикувани в специализирани научни издания и са представени на международни и национални научни конференции.

## **II. Структура на дисертационния труд**

**Въведение** с. 5

### **ПЪРВА ГЛАВА**

#### **Теоретико-методологически основи на човешкия капитал и неговата роля в транснационалните корпорации**

- |  |       |
|--|-------|
| 1. Човешкият капитал: същност, съдържание и теоретична интерпретация | с. 11 |
| 2. Роля на човешкия капитал в транснационалните корпорации           | с. 21 |
| 3. ТНК и човешкия капитал на приемащите ПЧИ страни                   | с. 24 |
| 4. Систематичен преглед на предходни изследвания по темата           | с. 33 |
| 5. Методология на теоретичното изследването                          | с. 44 |

### **ВТОРА ГЛАВА**

#### **Трансфер на знания в рамките на ТНК: съдържание, форми и предпоставки**

- |  |       |
|--|-------|
| 1. Видове знания, които пренасят ТНК                         | с. 49 |
| 1.1. Технически и специализирани знания                      | с. 50 |
| 1.2. Управленска и организационна експертиза                 | с. 51 |
| 1.3. Межкултурна компетентност                               | с. 52 |
| 1.4. Иновации и предприемачески начин на мислене             | с. 53 |
| 1.5. Възможности за научноизследователска и развойна дейност | с. 54 |
| 1.6. Етични и отговорни бизнес практики                      | с. 55 |
| 2. Механизми за трансфер и внедряване на знания              | с. 56 |
| 2.1. Подбор и наемане  | с. 56 |
| 2.2. Програми за обучение и развитие                         | с. 57 |



2.3. Инициативи за трансфер на знания	с. 59
2.4. Назначения на чуждестранни служители (експатриати) и разпространение на знания	с. 60
2.5. Партньорства за сътрудничество и джойнтвенчъри	с. 62
2.6. Центрове за технологии и знания	с. 63
2.7. Програми за развитие на доставчиците	с. 64
2.8. Инициативи за корпоративна социална отговорност	с. 66
3. Фактори, определящи склонността на ТНК да развиват човешкия капитал на приемащата икономика	с. 68
3.1. Фирмени характеристики	с. 70
3.2. Характеристики на страната-приемник	с. 73
3.3. Интърнализационни характеристики	с. 75

### **ТРЕТА ГЛАВА**

#### **Абсорбционен капацитет: същност, измерители и значение за ефектите на ПЧИ върху човешкия капитал**

1. Абсорбционен капацитет: теоретична конструкция и дефиниране на понятието	с. 87
2. Измерители за оценка на абсорбционния капацитет	с. 91
3. Релацията човешки капитал, абсорбционния капацитет и ПЧИ	с. 104
3.1. Значение на размера на компанията	с. 110
3.2. Обучението в предприятието при наличие на образовани работници	с. 112
3.3. Сравнителен анализ на провежданите обучения от ТНК и местни фирми	с. 113
3.4. Инвестиции на ТНК в подкрепа на формалното образование	с. 115

### **ЧЕТВЪРТА ГЛАВА**

#### **Емпирично изследване на ролята на ТНК в развитието и надграждането на човешкия капитал в България**

1. Методология на емпиричното изследване	с. 118
2. Оценка на вноса на ПЧИ в България и степен на проникване в националната икономика	с. 120

3. Микро анализ на абсорбционния капацитет	с. 129
3.1. Първа група: инвестиции в научноизследователска и развойна дейност от страна на фирмите	с. 129
3.1.1. Разходи за НИРД	с. 129
3.1.2. Научна инфраструктура	с. 131
3.1.3. Продукти на научно-изследователската и развойна дейност	с. 133
3.2. Втора група: човешки капитал	с. 133
3.2.1. Образователно равнище на заетите в предприятията	с. 133
3.2.2. Инвестиции в образование	с. 139
3.2.3. Обезпеченост на образователния процес	с. 142
3.2.4. Персонал, ангажиран с научноизследователска дейност	с. 143
3.3. Трета група: канали за разпространение на знанието	с. 144
4. Сравнителен анализ за оценка на развитието и надграждането на човешкия капитал от ТНК и местните фирми	с. 148
4.1. Мащаб, обхват и интензитет на инвестициите в развитие на човешкия капитал от местни фирми и ТНК	с. 149
4.2. Трансферирано знание	с. 157
4.3. Механизми за трансфер на знания	с. 159
5. Връзка между вноса на ПЧИ и равнището на човешкия капитал	с. 168
5.1. Изчисляване на t-статистиката	с. 171
5.2. Изчисляване на U-статистиката	с. 172
5.3. Критерии за групиране на данните	с. 172
5.3.1. Анализ според размера на предприятията	с. 172
5.3.2. Анализ според технологичната интензивност на производството на фирмите	с. 173
5.3.3. Анализ по групи отрасли	с. 174
<b>Заключение</b>	с. 196
<b>Библиографска справка</b>	с. 202

### III. Кратко представяне на дисертационния труд

#### Първа глава

В параграф 1 е извършен екстензивен преглед на литературни източници относно възникването и развитието на **същността, съдържанието и теоретичните интерпретации на концепцията „човешки капитал“**. На първо място се прави исторически преглед на понятието. От хронологична гледна точка основите на концепцията за човешкия капитал могат да бъдат открити в идеите на основоположниците на класическата школа в политическата икономия. Като един от първосъздателите на концепцията се сочи Уилям Пети, който в несистематизиран вид представя фундаментални характеристики на концепцията за човешки капитал. В своята книга "Политическа аритметика" Пети прави първия опит за изчисляване на човешкия капитал. Той правилно допуска, че за да бъдат справедливо и обективно оценени хората, следва да се използват критерии, свързани с тяхната възраст, квалификация, индивидуалните им възможности, професията, и т.н. Пети защитава идеята, че заплащането трябва да отговаря на придобитите качества, да е адекватно и да компенсира инвестициите в тези качества. Казано по друг начин по-висококвалифицирания труд според Пети следва да получава по-високи доходи. По-нататъшно развитие на идеите на Пети може да се намери в изследванията на А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, А. Маршал. Традицията, заложена от представителите на класическата школа при изследването на основите на икономическото битие на човека има своето продължение в неокласическата икономическа теория и представителите на чикагската школа Дж. Минсер, Т. Шулц и Г. Бекер. Макар да откриваме в размислите на класиците концептуално рамкиране на понятието, неговата формална дефиниция под названието "човешки капитал" се появява едва през 1958 г., когато Дж. Минсер публикува статия със заглавие "Инвестиции в човешки капитал и разпределение на личните доходи" (Minser, 1958). С най-съществен принос при създаването на съвременната теория за човешкия капитал се открояват американските икономисти Теодор Шулц и Гари Бекер, нобелови лауреати за разработки и принос в областта на теоретичните проблеми на човешкия капитал.

Сред българските изследователи със сериозен академичен и професионален принос, с разработки в областта на проблемите на човешкия капитал, следва да отбележим имена като: Л. Дулевски, Ан. Захариев, Ат. Казаков, П. Шишманова, М. Нейчева, М. Атанасова, Д. Шопов, М. Матев, Д. Канев, П. Симеонова, Н. Димитров, Й. Калчев, И. Зарева, Мл. Тонев,

Р. Симеонова-Ганева, В. Бошнаков, и др. Различните автори в отделните научни области ползват разнообразни понятийни конструкции и термини, които понякога се застъпват, но няма постигнато единодушие и концептуално кристализиране на понятието в съдържателен аспект. Анализите се правят на микро-, мезо- и макро-равнище, като акцентите са различни в зависимост от поставените цели и област на научно познание.

Прегледът в научната литература среща различни интерпретации както за съдържателността на дефиницията човешки капитал, така и за неговите измерители за извършване на оценка. Безспорен факт обаче е определеността на носителя на човешкия капитал, а именно отделния индивид. В настоящата разработка се ограничаваме до икономическия обхват на понятието човешки капитал.

*Под “човешки капитал” в дисертационния труд разбираме съвкупността от вродени таланти, придобити знания, умения, способности и мотивация у хората, които способстват за повишаване на тяхната работоспособност. Това са качества и способности в действие, а не в статична форма и в тази връзка следва да се развиват. Във функционален аспект човешкия капитал е дълготраен индивидуален актив, който се натрупва и се характеризира с устойчивост. Има способност да се трансформира в средство за успешна дейност. От гледна точка на функциониращия бизнес, човешкият капитал е стратегически нематериален актив, конкурентно предимство.*

Параграф 2 търси отговор на въпроса защо **формирането и развитието на човешкия капитал** заема **ключова роля в дейността на ТНК**, като се връща към идеята на Стивън Хаймер и необходимостта за фирмите да притежават специфичен вид имуществено предимство, за да могат успешно да осъществяват трансграничната си дейност. Това предимство, което Хаймер предполага да бъде изключително за фирмата, която го притежава, отвежда и до израза „предимство на собствеността“, залегнал по-късно в еkleктичната парадигма на Dunning (1988). По същество аргументът на Хаймер се свежда до притежанието от фирмите на определени нематериални активи, специфични за тяхната собственост, които да им осигурят превъзходство спрямо местните конкуренти при навлизането на чуждестранен пазар и да намалят въздействието на транснационализацията и заплахите, пред които са изправени ТНК в началния момент на осъществяване на ПЧИ. Хаймер твърди, че ПЧИ включват не само финансов капитал, а и трансфер на пакет от ресурси (технологии, управленски умения, практики, предприемачество, знания, търговски

марки, патенти и т.н.). Именно тези притежавани от фирмата ресурси, които по своята същност са нематериални активи следва да имат специфични предимства. По същество, притежанието на специфичен вид имуществено предимство, идентифицирано от Хаймер, осигурява ключа за изясняването на въпроса, защо определени фирми могат да се транснационализират и да поддържат конкурентно предимство на чуждестранни пазари. Използването на човешкия капитал с цялата му сложност е ключов за развитието на организационния успех на компаниите.

В параграф 3 ТНК се разглеждат като двигател и канал за международно разпространение на капитал, знание, технологии, ноу-хау, практики, работни места в приемащата ПЧИ страна. Присъствието на фирми с чуждестранна собственост влияе на условията на местния пазар на труда. В литературата се среща голямо разнообразие на потенциалните ефекти върху пазара на труда в приемащата ПЧИ страна. Редица проучвания изследват въздействието на ТНК върху повишаването на уменията в страната-приемник. Новосъздадените работни места и инвестициите във формирането на човешки капитал в настанената на територията на страната ТНК, са една част от последиците, които настъпват в краткосрочен времеви хоризонт, класифицирани като **преки ефекти**. Интерес за приемащата икономика представляват и **косвените ефекти**, които настъпват в средно- и дългосрочен план след навлизането на ТНК, когато чуждестранният филиал генерира допълнителна икономическа активност от страна на местните фирми и оказва въздействие върху условията на труд и качеството на заетостта в местните фирми (Jequier, 1989). Видът и количеството на привлечените ПЧИ зависи от комплексното съчетаване на фирмените предимства на ТНК (предимства на собствеността) от една страна с предимствата на местоположението на приемащите страни, от друга страна. Това сложно взаимодействие, което има преки и косвени ефекти върху човешкия капитал в приемащата страна намира логично обяснение в еkleктичната парадигма и нейната валидност като теоретична основа за разбиране на тази взаимовръзка. Еkleктичната парадигма е, може би най-амбициозният опит за интегриране на всяко от основните теоретични направления, разглеждащи ТНК, ПЧИ и международното производство като през последните 20 години се превърна в една от водещите парадигми в областта на международния бизнес (Cantwell & Narula, 2003). Компонентите „O“, „L“ и „I“ на еkleктичната парадигма увеличават интерактивната динамика помежду си в резултат на глобализационните процеси. Общество, основано на

знания, означава, че ефективната експлоатация на O-компонентата на ТНК и постоянната необходимост от увеличаване и поддържане на техните конкурентни предимства е все по-решаваща в съвременни дни. От гледна точка на OLI парадигмата стои отворен за дискусии, и изследвания, въпроса относно нематериалните активи, в чиято сърцевина стоят уменията, компетенциите, талантите, накратко човешкия капитал. Способността на компаниите да привличат, задържат, развиват и управляват човешкия капитал се явява критична по отношение на създаването на устойчиво конкурентно предимство на собствеността. L - компонентата на парадигмата от своя страна получава все по-голямо внимание, тъй като страните се стремят да се конкурират за входящи ПЧИ. Проучванията през последните десетилетия изместиха интереса си към определящите местоположението детерминанти за увеличаване на притока на ПЧИ. Въпреки че човешкият капитал е ценен фактор на местоположението, оригиналната OLI парадигма не обръща особено внимание на това. По-късно Dunning & Lundan (2008) включват наличността и косвено, цената на високо мотивираната квалифицирана работна ръка в решенията за локация на ТНК. Причината за това се крие в съвременната силно конкурентна и динамична икономика с високотехнологични производства. Технологичните промени доведоха до преминаване от ресурсно-базирани дейности към по-капиталоемки, а по-късно и към дейности, силно интензивни на знания и умения (Bevan et al., 2004; Narula & Dunning, 2000;). I-компонентата обяснява склонността на компанията да интърнализира пазара, използвайки специфичните си фирмени предимства в комбинация с локационните предимства. По отношение на нивото на човешкия капитал, предимствата на интърнализацията са в голяма степен обвързани с т.нар. абсорбционен капацитет. От една страна постигнатото ниво на развитие на човешкия капитал в дадена страна и цялата система, свързана с него е предпоставка ТНК да инвестират в страната, а от друга – е условие компанията да пренесе по-специфични, специализирани, създаващи огромна добавена стойност и конкурентоспособност знания. Или казано по друг начин, нивото на абсорбционен капацитет в страната-приемник е от една страна предпоставка за привличане на ПЧИ, а от друга - определящо условие за приемащата страна да извлече максимални ползи от присъствието на ТНК.

**Следователно, развитието на човешкия капитал от ТНК трябва да се анализира веднъж като мотивация и стратегическо поведение на ТНК (в рамките на OLI-**

**парадигмата) и втори път – като способността на местната икономика да привлича подобни инвестиции и да абсорбира полученото знание.**

Параграф 4 извършва **систематичен преглед на предходни емпирични изследвания относно въздействието на ТНК върху качеството на заетостта**, в т. ч. изследвания за страни от Централна и Източна Европа, доколкото те биха предложили в най-голяма степен възможност за съпоставимост с българската икономика. Това са страни подобно на България, които не само се характеризират с икономики в преход, но също така принадлежат към по-широка категория на т. нар. „по-слабо развити икономики“. Общо предизвикателство пред приемащите ПЧИ страни в преход е да се научат не само на фирмената култура, но също и да усвоят поведението и рутините на пазарните икономики. ПЧИ внасят в страните в преход нужния капитал, модерни технологии и управленско ноу-хау, както и силно необходимите работни места. В допълнение насърчават интеграцията на тези страни на световния пазар, интеграционен процес, който е отсъствал поради исторически причини, но който със сигурност крие потенциал за развитие. Така ПЧИ се превръщат в основен инструмент за развитието и модернизацията на икономиките на страните от Централна и Източна Европа.

За съжаление, прегледът на проведените до момента изследвания не позволява да се направи генерализиран извод, доколко значимо е въздействието на ТНК върху качеството на човешкия капитал в приемащата икономика. От една страна са налице редица проучвания, които свидетелстват за силните положителни ефекти, в резултат на дейността на ТНК и техните целенасочени усилия да развият и надградят човешкия капитал в страната-приемник (Humphrey, 1993; Iyanda, 1999; Liu et al., 2001; Slaughter, 2002; Agbola, 2013; Chung et al., 2015; Inzelt, 2008). От друга страна, емпирични изследвания показват „плитки“ ефекти от присъствието на ТНК, когато корпорациите, функциониращи в привидно високотехнологични сектори се занимават с елементарни операции, което не води до трансфер на технологии, ноу-хау и подобряване на местните умения (Ramstetter, 1994; Michie, 2001;). Трета група изследвания предоставят информация доколко високото ниво на човешки капитал се явява движещ мотив за ТНК да извършат ПЧИ в дадена локация. Същевременно не докладват доказателства за развитието на местния човешкия капитал, което ни отвежда до допускането, че такива ТНК се възползват от добре обучена, подготвена и квалифицирана работна сила, без да правят допълнителни инвестиции в тази посока или

усиления им са незначителни (Mody et al., 1999; Lukas, 1990; Chidlow et al., 2009). Изводите не са еднозначни и причините за това могат да се открият в ползването на различна методология и провеждането на анализ на различни равнища.

Параграф 5 представя **методология на теоретичното изследване**. От научна гледна точка интерес представлява степента, в която ТНК подобряват качеството на човешкия капитал в страната-приемник. Младенова (2004) много точно обръща внимание, че ТНК не се занимават само с международно производство. Те могат и извършват научноизследователска и развойна дейност. На тях се пада значителен дял от съвременните частни инвестиции в НИРД. В състава на ТНК освен производствени филиали се включват и научни и опитно-конструкторски звена. ТНК притежават най-съвременните технологии, международен опит и иновативно ноу-хау, които могат да прехвърлят в задграничните си филиали. Трансферирането на тези знания може да доведе до развитие и надграждане на местния човешки капитал. Преливането, обаче не е автоматичен процес. Свързано е с целенасочени действия както от страна на чуждестранните корпорации, така и вложени усилия от страна на местните компании и трудови ресурси.

Макар човешкия капитал да се изследва предимно на макро равнище, настоящият дисертационен труд използва микроикономически подход чрез Теорията на международния бизнес и OLI парадигмата на Джон Данинг. Причината за това са ролята и значението на човешкия капитал за ТНК. Как ТНК развиват човешкия капитал, какъв е механизма на този процес и факторите, които определят склонността на ТНК да инвестират в човешки капитал. Направеният предварителен теоретичен анализ и прегледът на емпиричните изследвания показват, че позитивния ефект на ТНК върху качеството на човешкия капитал не е гарантиран. Възможно е ТНК да развият и обогатят човешкия капитал в приемащата икономика чрез преки и спиловър ефекти. Съществуват и доказателства за „плитки“ ефекти от присъствието им, с незначителни инвестиции в укрепване на човешкия капитал, както и такива, които показват липса на ангажимент от страна на мултинационалните компании да прехвърлят знания. Вместо това ТНК се възползват от наличния в приемащата страна човешки капитал, без допълнителни вложения в надграждането му. Причината за това се крие в уникалната комбинация и взаимодействие между мотивацията и по-точно склонността на ТНК да пренася и разпространява знание от една страна и от друга, възможността на страната приемник да абсорбира знанието. Следователно, за да се изясни



ефектът на ТНК върху човешкият капитал в България, това предполага изследването да "осветли" два не пряко свързани помежду си групи от въпроси:

- 1) Какво знание трансферира ТНК, кога, защо, кои са факторите, които го определят?
- 2) Какво представлява абсорбционния капацитет? Кои са показателите, с които той се оценява, какво е значението му в процеса на надграждане на човешкия капитал?

Анализът в дисертационен труд върви в две самостоятелни изследвания. От една страна са стратегиите на ТНК и ефектите от ПЧИ за приемащата икономика. От друга страна стои въпроса за наличието на достатъчен абсорбционен капацитет, който да усвои в оптимална степен ползите от присъствието на ТНК по отношение развитието и надграждането на човешкия капитал.

## **Втора глава**

В контекста на глобализацията, чрез нарастващата роля на международната търговия и международното производство, националните пазари на труда стават все по – свързани и взаимозависими. Изискванията за развитието на заетите с трудова дейност и увеличаването на качеството на работната сила, излизат от националните рамки. С други думи, пазарът на труда следва да се развива не само в унисон с развитието и растежа на държавата, но и съобразно променящите се условия в световен мащаб. Изграждането на запас от човешки капитал, който генерира след себе си развитие и повишаване на конкурентоспособността, може да изисква повече от просто публични инвестиции в образованието. Националните образователни системи обичайно са фокусирани върху предоставянето на формално образование (общо обучение), което има приложимост в повече от една дейност или индустрия. Специализираното обучение има по-ограничени приложения, но е фундаментално за създаването на устойчиво конкурентно предимство. Организациите от частния сектор са по-близо до пазара и имат по-добри познания относно спецификите на конкретната индустрия, което ги поставя в по-добра позиция да преценят приоритетите при формирането на умения. ТНК са тези, които имат ясна представа *какви* компетенции и умения е необходимо да бъдат придобити, в условията на бърз технологичен напредък и нарастващото значение на индустриите, използващи интензивно знание. *Как* да прехвърлят тези знания, т.е. механизмите за внедряване и *кога* (при какви условия и в каква степен) са склонни да развиват човешкия капитал в приемащата икономика.

Параграф 1 разглежда **видовете знания**, които пренасят мултинационалните корпорации. ТНК прехвърлят различни форми на знания в приемащите страни в зависимост от тяхната индустрия, опит и организационни цели. Благодарение на широката си географска експозиция в различни национални и институционални среди, ТНК ползват привилегирован достъп до различни източници на знания. Причината за разграничаването на различните характеристики на знанието произтича от широко приетото мнение, че определени видове знания са по-ценни за организацията в сравнение с други, като създават предпоставки за изграждане на по-висока конкурентоспособност.

В параграф 1.1. са представени *техническите и специализирани знания*, които ТНК предават на приемащите страни, за да подобрят ефективността и производителността на своите операции (Hong & Nguyen, 2009). Обемът на пренесените знания зависи от капиталовата интензивност и технологична сложност на дейността им, но не се ограничава единствено до модерни и високотехнологични дейности, а обхваща всички сектори и отрасли, включително традиционни дейности в първичния сектор (напр. износ на зеленчуци и цветя), производство (като текстил, облекло и обувки), и услуги (като туризъм и банкиране) (UNCTAD, 1999). Това включва специфични за индустрията знания, технологично ноу-хау, проектиране, разработка на софтуер, инженерна експертиза, продуктов дизайн, разработване на напреднали производствени процеси и най-добри практики.

Параграф 1.2. представя *управленската и организационна експертиза*, която включва: стратегическо планиране, оперативен управление, управление на веригата за доставки, стратегии за маркетинг, продажби и обслужване на клиенти, финансово управление и контрол на качеството, управление на риска. Всичко това помага за развитието на управленските способности на местните служители и повишава цялостната организационна ефективност (Hong & Nguyen, 2009).

Параграф 1.3. представя *междукултурната компетентност*. ТНК предават знания и опит и насърчават многообразието и приобщаването на работното място. По този начин насърчават междукултурното разбирателство и създават по-приобщаваща работна среда. Междукултурната компетентност е критично умение за мултинационалните корпорации, работещи в приемащите страни. Този вид знание е по-сложно, с по-широк организационен фокус, тъй като е свързано с разбиране на структурната връзка между различни звена (Hong

& Nguyen, 2009). ТНК прехвърлят културни познания на приемащите страни. Те носят своя опит в дейността си в множество държави и улесняват развитието на межкултурните умения и чувствителност сред местните служители.

Параграф 1.4. представя *иновациите и предприемачески начин на мислене*. Моделът на ТНК системата, която запазва критичните си дейности (иновации, технологично развитие) в компанията-майка и се противопоставя срещу дисперсията им в задграничните си филиали остарява все повече и отстъпва на интегрираните модели на взаимодействие. Необходимостта от използване на нови източници на иновации направи наложително поставянето на модерни технологични функции в задграничните филиали. Съвременните ТНК пренасят иновации (Ghosal & Bartlet, 1988; Frost, 2001) и предприемачество в приемащите страни. Това включва развитието на иновационните процеси (знания, свързани с модерни технологии, като изкуствен интелект, роботика и автоматизация), насърчаване на креативността и културата на предприемаческото мислене сред местните служители.

Параграф 1.5. представя *възможности за научноизследователска и развойна дейност*. Водени от глобалния конкурентен натиск, ТНК непрекъснато увеличават разходите за НИРД. Те са добре подготвени да комерсиализират изследванията си поради достъпа до световните пазари, икономии от мащаба и обхвата на дейността си. ТНК разполагат с технологични възможности и са водещи генератори на иновации. С оглед поддържане на конкурентно предимство ТНК разпространяват дейностите по НИРД извън пределите на родната си страна (UNCTAD, 1995). Това разпръскване на възможностите за НИРД в приемащите страни, особено в отрасли, които изискват високи нива на иновации и технологично развитие означава създаване на центрове за НИРД, участие в техно- и научни паркове, сътрудничество с местни изследователски институции и участие в съвместни изследователски проекти.

Параграф 1.6. представя *етични и отговорни бизнес практики*. ТНК очертават високи стандарти на етични и отговорни бизнес практики (Lam, 2002), които обхващат цялата мрежа на дейност и се прехвърлят в приемащите страни. Това включва насърчаване на почтеност, прозрачност и спазване на международните стандарти и разпоредби, включително политики за борба с корупцията, стандарти за правата на човека, равнопоставеност на половете, толерантност към културни и религиозни различия, и др. ТНК често имат добре дефинирани инициативи за корпоративна социална отговорност

(КСО), които насърчават устойчивостта, грижата за околната среда и социалното благосъстояние на приемащите държави.

Параграф 2 разглежда **механизмите за трансфер и внедряване на знания**. Трансферът и внедряването на знания, умения и способности в страната домакин е стратегическо решение на ТНК, за да се гарантира техният дългосрочен успех. Чрез изграждане на местни възможности, насърчаване на иновациите и развиване на силни връзки с местни заинтересовани страни, ТНК могат да създадат устойчиво присъствие в приемащата страна, като използват различни подходи, за да прехвърлят знания и умения, и да формират човешки капитал в приемащите страни.

Параграф 2.1. представя *подбор и наемане на работници и служители*. Селективните политики за подбор и наемане на местни таланти в приемащите страни са основен инструмент, използван от ТНК при изграждането на техните международни екипи. ТНК могат да използват местни канали за набиране на персонал като специализирани агенции. Да установят партньорства с местни университети, колежи и професионални училища. ТНК могат също да създадат стажантски програми, за да привлекат и подготвят местни таланти.

Параграф 2.2. представя *програми за обучение и развитие*. ТНК инвестират в програми за обучение и развитие не само, за да подобрят уменията и способностите на своите местни служители, но и за да ги задържат. Тези програми имат за цел да прехвърлят специфични знания, технически умения, управленски опит и най-добри практики в индустрията към местната работна сила. Обученията се класифицират на вътрешни и външни; общи и специфични.

Параграф 2.3. представя *инициативи за трансфер на знания*. ТНК използват различни механизми за трансфер на знания към местните служители и заинтересовани страни. Това включва диалог (Schein, 1993), официални сесии за споделяне на знания, вътрешна документация (Hong et al., 2006), стандартни оперативни процедури (Hong & Nguyen, 2009). Документацията може да включва ръководства за експлоатация, технически инструкции и писмени доклади, съдържащи подробни, добре кодифицирани процедури за реагиране в различни непредвидени ситуации.

Параграф 2.4. представя *назначения на чуждестранни служители (експатриати)*. ТНК разполагат с висококвалифицирани работници, които притежават ноу-хау за дизайн, производство, опаковане, маркетингови техники, управленски умения, придобити главно от

опит. В резултат на кариерното им развитие и възможности за межкултурна комуникация имат установени богати международни връзки. Умения от този вид не могат да бъдат лесно или бързо копирани, което ги прави ценен актив за ТНК. Такива умения се трансферират към чуждестранните филиали на ТНК от експатриати (Bonache et al., 2001; Berthoin-Antal, 2001; Lazarova & Tarique, 2005;), включващи краткосрочното или дългосрочното им преместване.

Параграф 2.5. представя *партньорства за сътрудничество и джойнтвенчъри*. ТНК не само предприемат иновации чрез комбиниране на ресурсите и технологичните възможности на собствените си системи, но също чрез установяване на взаимоотношения със заинтересовани страни извън техните производствени системи. Такива споразумения за сътрудничество включват технологични съюзи между ТНК и университетите или изследователски институции, или местни фирми. Тези договорености позволяват споделяне на информация, съвместно решаване на проблеми, съвместно споделяне на ресурси (UNCTAD, 1995).

Параграф 2.6. представя *центрове за технологии и знания*. ТНК могат да създадат центрове за технологии и знания в приемащите страни. Тези места служат като центрове за научни изследвания, развитие и създаване на знания. Предоставят на местните служители възможности да участват в авангардни изследвания, да си сътрудничат с глобални експерти и да развиват напреднали умения. Тези центрове допринасят за трансфера на човешки капитал чрез насърчаване на иновациите и разпространението на технологиите.

Параграф 2.7. представя *програми за развитие на доставчиците*. ТНК прилагат програми за развитие на доставчици (UNCTAD: 1995, 2001; ILO, 2018;), за да подобрят възможностите на местните доставчици. За да се гарантира, че доставените суровини отговарят на строгите технически изисквания, чуждестранните филиали често трябва да предоставят на своите доставчици не само спецификации, но и помощ за повишаване на технологичните им възможности. Тази стратегия допринася за трансфера на човешки капитал чрез укрепване на способностите на местната верига за доставки.

Параграф 2.8. представя *инициативи за корпоративна социална отговорност*. Концепцията за корпоративна социална отговорност (UNCTAD: 1994, 2013) помага да се осмисли разбирането за това как една фирма се отнася към заобикалящата я среда. ТНК често се възприемат като агенти на развитието и промяната в приемащите страни. Те могат

да играят лидерска роля в популяризирането на високи стандарти на КСО, включително да служат като пример както за други ТНК, така и за местните предприятия чрез прилаганите от тях кодекси и правила на поведение.

Параграф 3 разглежда **факторите, определящи склонността на ТНК да развиват човешкия капитал на приемащата икономика**. Поради техния мащаб, технологична сложност и произход (основно от развити страни) от ТНК често се очаква да бъдат по-добри работодатели от местните фирми, инвестирайки повече в обучение и предаване на по-модерни умения на своите работници. Склонността на ТНК да формират и развиват човешкия капитал в приемащите страни не се проявява в еднаква степен (UNCTAD: 1999, 2000; Michie, 2001;). Неизбежно възникват въпросите: кое определя склонността на ТНК да прехвърлят различни форми на човешки капитал? Защо едни го правят, а други – не? В опит да намерим отговорите, на Фигура 1 е представен авторов модел на склонност за въздействие на ТНК върху качеството на заетостта в страната-приемник, конструиран в рамките на OLI-парадигмата.



**Фигура 1. Модел на въздействие на ТНК върху качеството на човешкия капитал в страната-приемник, в рамките на OLI-парадигмата**

*Източник: Разработка на автора*

Склонността за трансфериране на разнородни форми на човешки капитал от ТНК към чуждестранните ѝ подразделения зависи от многостепенни фактори, които имат фирмени, локализационни и интернационални характеристики. Представеният модел представлява

систематична рамка за развитие на цялостно разбиране на предизвикателствата, свързани с трансфера на знания в ТНК мрежата.

В параграф 3.1. са представени *фирмените характеристики*. Качеството на работната сила, което дадена ТНК генерира зависи от икономическия сектор, към който принадлежи, както и дейностите, които е ангажирана да извършва. Различия съществуват между практиките на ТНК в отделните сектори. Размерът и възрастта на компанията са други два определящи фактора, които заслужават внимание. От една страна големите компании имат възможност да постигнат икономии от мащаба при вътрешнофирменото обучение, от друга - могат да си позволят по-високи разходи при инвестициите в човешки капитал, което е непосилно за малките по размер компании. Възрастта на компанията и натрупания значителен опит позволява на компанията да прилагат по-систематичен подход към организационните проблеми и начините да трансферират знания. Това включва корпоративна култура, съблюдаване на етични норми и корпоративни ценности, подробно разписани и въведени правила и процедури. За да се осъществи ефективно преливане на знания, са необходими също контрол и координация. Според Теорията на агенцията има три ключови механизми, които ТНК използват за контрол и координация – поведенчески контрол, социален контрол и контрол на резултата (Eisenhardt, 1989). От съществено значение за гладкото протичане на трансфера на знания от ТНК към дъщерните ѝ дружества е и социалната структура в глобалната мрежа на мултинационалните компании. Силата на комуникационните канали и социалните взаимодействия има вероятност да улесни или възпрепятства потока както на мълчаливото, така и на явното знание (Noorderhaven&Harzing, 2009), а фокусът върху отделните участници в потоците от знания е сравнително нов (Nuruzzaman et al., 2017).

В параграф 3.2. са представени *характеристики на страната-приемник*. На ниво държава, географското разпръскване на икономическите дейности, различията във формалните и неформалните институции и националната култура могат да затруднят трансфера на знания през националните граници (Kotabe et al., 2007; Minbaeva et al., 2018). Що се отнася до институционалните фактори, от икономическа гледна точка *институционалната среда* определя „правилата на играта в общество“ (North, 1990). Тези правила могат да бъдат официални или неформални, водещи до широката категоризация на институциите на формални и неформални. Институциите променят мотивацията и

стимулите на ТНК да участват в иновационни дейности в приемащата страна (Malen и Vaaler, 2017; Lee et al., 2017;). Различията в институционалните среди между страната на произход на ТНК и страната-приемник причиняват несигурност относно приемащите пазари и страх в ТНК от злоупотреби, причинени от местни партньори и служители (Gaur и Lu, 2007; Popli et al., 2016). Освен институционалните различия, културните и езиковите различия, географското разстояние също оказва влияние върху потоците от знания в рамките на ТНК (Malhotra&Gaur, 2014; Minbaeva et al., 2018). Културните и езикови различия между държавите са също определящ фактор, дори приемащата страна да има стабилни институции за защита на нематериалните активи на ТНК. Тези различия влияят върху качеството на комуникационните канали и възпрепятстват гладките потоци на знания.

В параграф 3.3. са представени и *интърнализационните характеристики*, които са отличителна черта на ТНК. При интърнализирването на бизнес процесите ТНК избират различни стратегии, форми и начини за проникване. Предоставят различно ниво на автономност на създадените чуждестранни поделения, което рефлектира върху връзката между компанията-майка и филиалите. Като се има предвид сложността на взаимодействията между централата на ТНК и нейните дъщерни дружества, управлението на плавния поток от знания става критично за дългосрочната конкурентоспособност на ТНК. Склонността на ТНК да формират човешки капитал има различни форми на проявление и приоритизиране на развитието му, в зависимост от *причините за осъществяване на ПЧИ*. Използваната стратегия от ТНК е идентифицирана като друг фактор с интърнализиращ характер, който предопределя степента на интегриране в местната икономика. Най-общо могат да се обобщят като *плитко и дълбоко проникване*. Следващият определящ фактор са *формите на проникване*. Видът и размерът на инвестицията позволяват на ТНК да упражняват по-голям или по-малък контрол и координация върху операциите на дъщерните дружества. Пред ТНК стоят следните възможни сценария, относно формите на проникване: *износ, представителен офис, неакционерна договорна форма на проникване и акционерна форма на проникване* (Колев, 2012). Изборът на един от възможните методи на проникване е свързан с въпроси относно размера на корпоративните ресурси, които ще бъдат ангажирани и/или прехвърлени, степента на контрол, който ще се упражнява върху задграничния филиал, необходимостта от местни партньори (дистрибутори и/или доставчици) и др. Дисертационният труд отделя детайлно внимание на всички възможни



форми на проникване, със специален фокус върху развитието и надграждането на човешкия капитал.

### Трета глава

ТНК могат да внесат капитал, модерни технологии, подобрени управленски умения и практики в локацията, в която осъществяват ПЧИ. Тези предимства обаче не се преливат автоматично в страната-домакин. Процесът, насочен към усвояване изисква приемащата страна да е достигнала определена степен на развитие, т.е. да разполага с т.нар. абсорбционен капацитет.

В параграф 1 е направен опит за изследване на **теоретичната конструкция и дефиниране на понятието „абсорбционен капацитет“**. Теоретичните изследвания на абсорбционния капацитет обхващат различни нива на анализ, като е предложен широк набор от дефиниции на понятието.

На *микро-ниво* – изследванията са насочени към *абсорбционната способност на местните фирми*. Анализът на минали изследвания предлага широк набор от дефиниции на понятието. Сред най-широко разпространените определения за абсорбционен капацитет е това, което предлагат Cohen & Levinthal (1989) и включва: усвоителната способност на фирмите да се учат от външни нови знания, посредством комбинация от организационни процеси и процедури по идентифицирането, придобиването, усвояването, трансформирането и експлоатацията им. На базата на предложената дефиниция от Cohen & Levinthal, на Фигура 2 авторът представя схематично процеса на абсорбция чрез следните етапи:



**Фигура 2. Процес на абсорбция (микро-подход)**

*Източник: Разработка на автора, на базата на предложената дефиниция от Cohen и Levinthal (1989)*

*Идентифицирането и придобиването* се отнасят до способността на фирмата да търси и получава генерирани външни знания, които са критични за нейните операции и

необходими за създаването на специфично фирмено конкурентно предимство. Фирмите следва да положат усилия в процедури за разпознаване и придобиване на знания от външната среда.

*Асимилацията* се отнася до процедури и процеси, които позволяват да се анализира, обработва, интерпретира и разбира информацията, получена от външни източници (Kim, 1997; Szulanski, 1996).

*Трансформацията* обозначава способността на фирмата да развива и усъвършенства процедурите, които улесняват комбинирането на съществуващите знания и новопридобитите и асимилирани знания. Това се постига чрез добавяне на знания или чрез интерпретиране на съществуващото знание по различен начин.

*Експлоатацията* се отнася до процедури, които позволяват на фирмите да усъвършенстват, разширяват и използват съществуващите компетенции или да създават нови, като включат придобитото и трансформираното знание в своите операции. Експлоатацията изисква използването на знания, които вече са интърнализирани за употреба (Lyles & Schwenk, 1992).

На *макро-ниво*, анализът се съсредоточава върху *националния абсорбционен капацитет*, като функция на променливи, включващи технологично ниво, човешки капацитет, финансово и институционално развитие (напр.: Hermes & Lensink, 2003; Fu, 2008; Borensztein et al., 1998). Проучванията описват абсорбционния капацитет на приемащата държава като способността за придобиване, идентифициране, усвояване и експлоатация на външните знания и умения, използване на съвременни технологии и опит от развитите страни, с цел да се подобри продуктивността и да се постигне икономически просперитет в дългосрочен план. По същество, в съдържанието на националния абсорбционен капацитет присъства усвоителната способност на местните фирми.

Високият абсорбционен капацитет позволява на местната икономика да се възползва от спиловър ефекти или може да се разгледа като условие, за да се изпълнят преливания на технологии, знания и ноу-хау от чуждестранни ТНК към местните фирми. В тази връзка, разгледан в контекста на OLI-парадигмата на Dunning (1993), националният абсорбционен капацитет може да се превърне в атрактивно предимство на местоположението, когато високо-технологични дейности и интензивни на знания индустрии са изправени пред избор за чуждестранно местоположение (Cantwell & Iammarino, 2003).

Прегледът на научната литература позволява да се проследи възникването и еволюирането на понятието, неговото обогатяване по отношение на съвкупните му елементи и разширяването на обсега, чрез изследванията на микро- и макро-ниво. На практика няма еднозначна трактовка относно разбирането що е то “абсорбционен капацитет”. Според нас, той следва да се разбира като *способността за интърнализиране на външното знание, чрез процеси като идентифициране (разпознаване), усвояване и експлоатиране на информацията от външната среда. Абсорбционната способност дава възможност за ефективно преливане на знания, ноу-хау и технологии, в резултат на което се повишава производителността и иновационния капацитет на местната икономика (макро-подход), респективно на местните фирми (микро-подход).*

Параграф 2 разглежда **измерителите за оценка на абсорбционния капацитет.** Приложението на концепцията за абсорбционния капацитет в различни области и на различни нива на анализ е довело до идентифициране на богат набор от фактори, които се предполага, че влияят на абсорбционната способност. Zahra & George (2002) правят опит да обобщат резултатите от прегледа на емпирични изследвания относно концептуалната рамка на абсорбционния капацитет и неговите измерители, като разграничават работата на изследователите на: национално, междуорганизационно и фирмено ниво. От представените обобщени изследвания от Zahra&George, можем да направим следните констатации. Различните автори ползват разнообразни измерители, които понякога се препокриват, но няма всеобщ консенсус кои са конкретните детерминанти на конструкцията. Постигнатото съгласие между различните изследователи се свежда до общото разбиране за многомерността на конструкцията. Ако се опитаме да обобщим резултатите от представените изследвания, то можем да заключим, че възгледите на изследователите се разделят в две основни посоки. Относно показателите, определящи абсорбционния капацитет на микро-ниво, това са технологичната интензивност на фирмата, иновационната ѝ активност, нивото на квалификация на персонала, вътрешни (фирмени) инвестиции в НИРД, обученият персонал за научноизследователска и развойна дейност във фирмата (Cohen & Levinthal, 1990; Boyton, Zmud & Jacobs, 1994; Szulanski, 1996; Kim, 1998; Girma, 2005; Görg & Greenaway, 2004;), както и брой научни публикации (Cockburn & Henderson, 1998); НИРД лаборатории (Veugelers, 1997;). На макро-ниво, показателите за оценка на националния абсорбционен капацитет съдържат политически, финансови, образователни и

икономически аспекти (Hermes & Lensink, 2003; Fu, 2008; Borensztein et al., 1998; Abramovitz, 1986). Това са човешкия капитал, усвояващ капацитет на местните фирми, финансова система, физическа инфраструктура, национална иновационна система, НИРД и институции (Mowery & Oxley, 1995; Keller, 1996; Lin & White, 1997; Nguyen et al., 2009; Durham, 2004;). Прегледът на емпиричните изследвания далеч не се изчерпва до описаните от Zahra & George. Разгледани са изследвания на Cantner & Pyka, 1998; Rocha, 1999; Stock et al., 2001; Rothwell & Dodgson, 1991; Sellero, Martinez & Vazquez, 2014; Teixeira & Fortuna, 2010; Schmidt, 2010; Kneller & Stevens, 2006 и др.

Слез извършен екстензивен преглед на научната литература и емпирични изследвания относно измерителите на абсорбционния капацитет, в дисертационния труд се ограничаваме до два фактора за оценка, като тези детерминанти произтичат от теоретични съображения и емпирични проучвания за използването и управлението на знанието. Това са: наличният човешки капитал и НИРД, които от една страна са общовалидни, при прилагането на двата подхода за анализ на абсорбционния капацитет (микро и макро), а от друга – са определящи за извличането на ползи от входящите ПЧИ от страна на местните трудови ресурси. Моделирането на общовалидните детерминанти за оценка на абсорбционния капацитет цели да се осигури възможност за анализ кои фирми (или кои държави) е по-вероятно да имат по-високи нива на усвоителна способност, както и информация дали този капацитет е стабилен във времето.

Позовавайки се на труда на Schmidt (2010) за анализ на усвоителната способност на фирмите, е направен авторски опит за конструиране на факторен модел, използвайки общовалидните детерминанти на конструкцията. Представен е схематично в Таблица 1.

**Таблица 1.**

**Факторен модел за оценка на абсорбционния капацитет, използвайки общовалидни детерминанти на микро и макро ниво**

<b>Първа група: научноизследователски и развойни дейности</b>	
<i>Микро ниво</i>	<i>Макро ниво</i>
1. Разходи за НИРД	
✓ Дял на разходите за НИРД от общите фирмени приходи;	✓ Дял на разходите за НИРД от БВП;
✓ Фирмени инвестиции в НИРД;	✓ Съвкупни инвестиции в НИРД;
2. Научна инфраструктура	
✓ НИРД лаборатории; Центрове за иновации; Клъстери;	✓ Научни и тех-паркове; Национални научни центрове; Участие в международни научни инфраструктури; Национални научни програми;
3. Продукти на НИРД	
✓ Патенти, полезни модели, научни публикации, иновации;	
<b>Втора група: човешки капитал</b>	
<i>Микро ниво</i>	<i>Макро ниво</i>
1. Образователно равнище на работната сила	
✓ структура на персонала във фирмата по образователно ниво;	✓ структура на трудовите ресурси на дадена страна по придобита образователна и/или научна степен;
2. Инвестиции в образование	
✓ Частни инвестиции в образование;	✓ Публични инвестиции в образование;
3. Обезпеченост на образователния процес	
✓ Центрове за продължаващо обучение; Програми за обучение и придобиване на други сертифицирани умения;	✓ Институционална структура на образователния процес;
4. Научна диаспора	
✓ Персонал, ангажиран с научна дейност от общия брой заети във фирмата;	✓ Брой учени от общия брой население;
<b>Трета група: канали за разпространение на знанието</b>	
<i>Микро ниво</i>	<i>Макро ниво</i>
✓ Организационната структура, практиките за управление на човешките ресурси и използваните стимули за разпространението на знанието в рамките на фирмата или сходството на системите на всеки две сътрудничащи си фирми за това;	✓ Сътрудничество между университети, неправителствени организации и бизнеса;
✓ Взаимоотношения с контрагенти - доставчици, клиенти, дистрибутори;	✓ Развитие на научни и тех-паркове;

*Източник: Разработка на автора*

Моделът е концептуален, като цели да обхване, групира и обвърже показателите, които определят създаването, разпространението и развитието на знания както на микро, така и на макро ниво, и които са определящи за оценка на нивото на абсорбционния капацитет.

В параграф 3 е представена **релацията човешки капитал, абсорбционния капацитет и ПЧИ**. Процесът на взаимодействие между дейността на ТНК и развитието на местния абсорбционен капацитет е комплексен. От една страна местните фирми следва да положат усилия, за да развият човешкия капитал чрез инвестиции в обучителни дейности. От друга страна ТНК със своето проникване в местната икономика преливат директно и/или косвено знания, управленски техники, иновативно ноу-хау, технологии и пр.

Степента, в която ТНК е склонна да се ангажира във формиране, развитие и надграждане на човешки капитал зависи както от формите и начина на проникване, така и от мотивите да осъществи разширяване на дейността си чрез задгранична експанзия. Ефектите върху приемащата икономика от присъствието на ТНК (преки и косвени) зависят до голяма степен от текущия ѝ абсорбционен капацитет (т.е. този, който съществува към момента на навлизането на ТНК в местния пазар) и е правилно да се изследват и във времеви хоризонт. Прегледът на научната литература частично разкрива тази връзка, като са изследвани отделни конкретни форми на проникване, без да е правен опит до момента за извеждане на зависимостта в една обобщаваща релация. Направен е авторски опит да обобщи основните връзки таблично.

Таблица 2.

**Модел на взаимодействие между дейността на ТНК, човешкия капитал и абсорбционния капацитет**

Форми на проникване на ТНК		АК на страната, изразен в качеството на ЧК и нивото на НИРД	Склонност на ТНК към развитие на ЧК, с отчитане на времевия хоризонт		
			Краткосрочен план	Средно- и дългосрочен план	
Плитко проникване	Износ	нисък	-	-	
		висок	-	-	
	Представителен офис	нисък	-	-	
		висок	-	*	
	Неакционерни договорни форми на проникване	Договор за производство	нисък	-	-
			висок	-	*
		Лицензиране	нисък	*	*
			висок	*	+
	Франчайзинг	нисък	*	+	
		висок	+	+	
	Дълбоко проникване, чрез акционерни договорни форми	Джойнт венчър	нисък	-	*
			висок	-	*
Сливания и Придобивания		нисък	-	+	
		висок	*	+	
ПЧИ на Зелено (и на кафяво)		нисък	+	+	
		висок	+	+	
<b>Мотиви за осъществяване на ПЧИ:</b>					
Пазарно ориентирани ПЧИ		нисък	*	*	
	висок	*	*		
ПЧИ, търсеци ефективност	нисък	-	-		
	висок	*	*		
ПЧИ, търсеци ресурси	нисък	-	-		
	висок	-	*		
ПЧИ, търсеци стратегически активи	нисък	+	+		
	висок	+	+		

Легенда: - липсва; \* незначителна до малка; + висока склонност

*Източник: Разработка на автора*

Човешкият капитал, абсорбционният капацитет и преките чуждестранни инвестиции са в органична и двупосочна връзка. От една страна икономиките се надпреварват в привличане на ПЧИ, за да постигнат икономическо развитие и растеж. От друга страна абсорбционния капацитет повишава привлекателността на страната относно количеството и качеството на притока на ПЧИ. Човешкият капитал – неговото развитие и надграждане имат критично значение за формирането на абсорбционния капацитет на приемащите страни и възможността да привлекат ПЧИ, така че оптимално да се възползват от преките и

косвени ефекти. Нивото на човешкия капитал на приемащата държава определя способността ѝ да се възползва от ПЧИ. Всичко това има пряко отношение към основната цел на всяка национална икономика, а именно повишаване на производителността и просперитет в дългосрочна перспектива.

На следващо място е важно да се осветли друг важен въпрос по какъв начин и до каква степен ТНК могат да спомогнат за по-нататъшното развитие на абсорбиционния капацитет? Очевидното начало е корпоративното обучение както от страна на чуждестранните компании, така и от страна на местните фирми. ТНК не само могат да си позволят по-високи разходи за обучение отколкото местните фирми биха могли, но могат да предоставят и по-ефективно обучение като носители на чужда технология, управленски техники, организационни умения, иновативно ноу-хау и пр., неизвестни към момента за местните компании.

Параграф 3.1. разглежда *значението на размера на компанията*, по отношение на фирмените инвестиции в обучения. Общоприето е, че фирмите като цяло извършват недостатъчни инвестиции в обучение както в развиващите се, така и в развитите страни (Batra & Tan, 2002; OECD 2003,2004;). Недостатъчното инвестиране в обучение е обезпокоително, когато приемащите страни, с развиващи се икономики се опитват да наваксат нивото на уменията на индустриализираните икономики, тъй-като обучението в компаниите е един от важните източници за придобиване на умения. За справянето с проблемите с фирменото обучение, е важно да се идентифицират причините за това недостатъчно инвестиране. Сред малкото проучвания в тази посока е Проучването на световната бизнес среда (World Business Environment Survey-WBES) подробно представено в дисертационния труд.

В параграф 3.2. е представено *обучението в предприятието при наличие на образовани работници*. Редица емпирични доказателства са в подкрепа на допускането, че фирмите с по-висок дял на образована работна сила е по-вероятно да осигурят обучителни дейности (Tan&Batra,1996; Tan & Lopez-Acevedo, 2003; Zeufack, 1999;). Проучването на WBES дава диаметрално противоположни резултати, като 44 % от фирмите в региона на ЛАК и 21 % от фирмите в Източна Азия предоставят по-малко или никакво обучение поради наличието на квалифицирани работници на пазара на труда. Miyamoto & Todo (2003) допълнително потвърждават това за Индонезия. Това има важно значение тъй-като



разширяването на образователните умения може да намали стимулите на фирмите да предоставят обучение (Miyamoto, 2003). Следователно не може да се направи еднозначен извод дали фирмите инвестират повече или по-малко при наличието на образовани работници.

Параграф 3.3. представя *сравнителен анализ на провежданите обучения от ТНК и местните фирми*. Повечето емпирични изследвания потвърждават допускането, че ТНК провеждат повече обучения в сравнение с местните фирми (виж: Tan & Vatra, 1996; Tan & Lopez-Acevedo, 2003; Miyamoto & Todo, 2003;). Защо ТНК тренират повече от местните фирми? Литературата дава многобройни обяснения. Обикновено ТНК разполага с лесен достъп до чуждестранен капитал и е по-малко вероятно да се сблъска с ограничения до кредитни ресурси. Предполага се също така, че предвид обхвата на дейността си, ТНК е по-вероятно да получава бързо и срещу минимални разходи информация относно обучителните техники. Те също могат да намалят вероятността от загуба на обучени работници чрез предоставяне на атрактивни компенсационни пакети, които да задържат служителите след провеждане на обучението (например виж: Rodriguez-Clare, 2001).

Параграф 3.4. разглежда *инвестиции на ТНК в подкрепа на формалното образование*. Когато говорим за превъзхождащите възможности на ТНК спрямо местните фирми да инвестират в обучение е важно да се изтъкне тяхната подкрепяща роля в развитието на формалното образование в приемащата страна. Какви са мотивите за ТНК да подкрепят формалното образование? Нека няма заблуда, че ТНК са ориентирани към благотворителни инициативи повече отколкото местните фирми. Всяка компания, независимо от формата ѝ на собственост се стреми към икономически ползи, когато предприеме определени действия, било то и в инвестиции във формално образование. Една от тях е възможността за наемане на завършилите образователни институции, които ТНК подкрепят. С други думи, ако е по-рентабилно да се инвестира във формално образование отколкото предоставянето на вътрешно корпоративно обучение, инвестициите на ТНК във формално образование могат да бъдат оправдани.

#### **Четвърта глава**

Българската специализирана литература изобилства от научни разработки, изследващи динамиката на вноса на ПЧИ, в т.ч. и техните ефекти върху икономическия растеж, международната търговия, неравенствата в доходите, конкурентоспособността и др.

До момента обаче не е предложено изследване, което да предложи задълбочен анализ на значението на ПЧИ за развитието на човешкия капитал в България, в т.ч. и ролята на абсорбционния капацитет, с който икономиката ни разполага. Емпиричното изследване в дисертационния труд си поставя задачата да запълни тази празнина, като то съвсем не е самоцелно, тъй като неговият обект на анализ е по същество пресечната точка на два важни стопански проблема. От една страна българската икономика е в огромна зависимост от вноса на чужди капитали, с оглед преобладаващия дял на запаса ПЧИ от БВП (80%). От друга, е изправена пред сериозни проблеми, свързани със застаряващо население. За осигуряването на икономически растеж в тези условия, пред страната ни стои предизвикателството да повиши качеството на човешкия капитал, за да подсури по-висока производителност при намаляващо икономически активно население. Казано накратко, необходим е преход към дейности с по-малко хора и по-висока производителност. Това поставя фокус върху презграничния трансфер на знания и потенциалът за абсорбцията им от страна на националната икономика.

Параграф 1 представя **методология на емпиричното изследване**. Анализът в емпиричното изследване е подчинен на следната логика. На първо място е направено проучване на вноса на ПЧИ в България, в опит да се извърши оценка има ли достатъчно натрупване на ПЧИ и можем ли да очакваме ефекти от присъствието на ТНК. Чрез анализ на източниците на инвестиции, формите на проникване, секторната им структура, и др. индикатори вниманието е насочено към качествените аспекти на вноса на ПЧИ, в търсене на потенциални възможности за позитивни ефекти върху националната икономика, в т. ч. и върху човешкия капитал.

Второ, направен е опит за оценка на абсорбционния капацитет, използвайки факторния модел, разработен в трета глава. Причината за това е свързана с необходимостта за повишаване качеството на човешкия капитал с цел осигуряване на икономически растеж в условията на намаляващо и застаряващо население. За ефективното осъществяване на преход към дейности с по-малко хора и по-висока производителност, страната ни все повече разчита на презграничния пренос на знания от ТНК. Доколко съществува потенциал тези знания да се усвоят от местните компании и да се развие човешкия капитал са въпроси свързани с оценката на нивото на абсорбционен капацитет.

Трето, ефектът на ТНК върху човешкия капитал се извежда в сравнителен план, чрез съпоставка с този на местните фирми. Доводите за това са свързани с целта да се потвърди или отхвърли формулираната хипотеза в дисертационния труд.

Четвърто, следвайки логиката на теоретичния анализ във втора глава и заключенията от него, емпиричното проучване си поставя за цел да установи: какви са честотата и мащабите на вноса на знания, компетенции и умения от ТНК, какви видове знания внасят ТНК, какви методи за разпространение използват.

Пето, на последният етап от анализа е потърсена емпирична връзка между вноса на ПЧИ и равнището на човешки капитал, като за целта е приложен иконометричен метод за анализ.

Поставена е следната ограничителната рамка на емпиричното изследване:

1. Използвани са уникални бази данни, предоставени от НСИ, обхващащи два периода 2010 г. и 2015 г. Извадката включва информация както за компании с чуждестранно участие, осъществили ПЧИ на територията на Р България, така и местни български фирми, което позволява да се извърши сравнителен анализ. Информацията е строго класифицирана и предоставянето ѝ, ексклузивно за целите на настоящото изследване изисква подписване на клетвени декларации за съблюдаване на ниво на агрегиране на данните до степен, ненарушаваща нормите за конфиденциалност. Наблюдаваните показатели са с времева рамка на колектиране на данните на всеки 5 години, като резултатите се обработват в рамките на следващите до 3 години. В тази връзка не разполагаме с данни към 2020 г. Макар и периодът да е назад, изследването притежава своята уникалност, доколкото предоставя сравнителен анализ, констатации и изводи относно връзката между ПЧИ и човешкия капитал в България, които не фигурират до този момент в научната литература.

2. За оценката на вноса ПЧИ е използван времеви период от 2005 г. до 2015 г., съобразен в пълна степен, с цел съпоставимост на предоставени уникални бази данни от НСИ. Важно е да се отбележи, че точно в разглеждания период е акумулиран най-съществения размер на ПЧИ, след което до 2021 г. следва относителен застой в привличането на чуждестранен капитал, който може да бъде обяснен с пандемичната обстановка в световен мащаб, която постави условия извън обсега на националните възможности за въздействие върху притока на ПЧИ.

3. За оценката на абсорбционния капацитет е приложен факторния модел, разработен в трета глава единствено на микро равнище. Причината за това е възприетият микро подход към теоретичното изследване на взаимодействието ПЧИ-човешки капитал в рамките на Теорията на международния бизнес и OLI парадигмата на Джон Данинг.

4. Разработката се ограничава в емпиричното изследване само до онези ефекти, които са пряко свързани с дейността на ТНК. Причината за това е трудноизмеримите косвени ефекти и липсата на данни, за да се анализират и изведат конкретни изводи и насоки. Въпреки това сравнението на дистанцията между ТНК и българските фирми, може да се използва като косвен индикатор за спиловър ефектите.

В параграф 2 е направена **оценка на вноса на ПЧИ в България и степен на проникване в националната икономика**. Анализът за България в периода 2005 г.-2015 г. разкрива силната зависимост, която икономиката ни има от натрупания запас ПЧИ. Най-големи ПЧИ в България идват основно от страни-членки на ЕС, което подсказва за нарастваща зависимост на българската икономика от европейската. Същевременно обаче не бива да се фокусираме само върху абсолютните равнища. Нужен е анализ в качествен аспект, който намира приложение в по-задълбочени изследвания, относно мотивите за проникване и секторната им насоченост, за да оценим дали съществува потенциал да генерират ползи за приемащата икономика. На база направеният анализ за оценка на входящия поток ПЧИ в страната, могат да бъдат изведени констатации в няколко посоки.

Обособяват се два контрастни периода в разглежданата времева рамка при анализа на входящите потоци от ПЧИ. Първият - от базисната 2005 г. до настъпването на световната икономическа криза през 2008 г., когато потоците отчитат стремглаво ежегодно нарастване и вторият - от 2009 г. насам, когато равнищата на входящите потоци от ПЧИ поддържат сравнително незадоволителни равнища и не успяват да възстановят предкризисните си стойности. Важно е да се отбележи, че значителният спад във входящия поток на ПЧИ в България в резултат на глобалната икономическа и финансова криза е извън обхвата на националните възможности за стимулиране на привличането им.

Входящият запас на ПЧИ към 2015 г. възлиза на 39,9 млрд. евро. За съпоставка към същата година изходящите инвестиции от България в чужбина възлизат на пренебрежително малките 1,7 млрд. евро. Това прави българската икономика голям нетен вносител на чуждестранни капитали, което е една от основните причини за тяхното по-

задълбочено изследване. Натрупаният значим запас ПЧИ поставя въпроса какви ефекти оказват върху икономическата среда. Колев (2010) в своя статия отбелязва нещо изключително важно, което се отчита като слабост в периода на интензивно навлизане на ПЧИ преди кризата и то касае насочването на правителствените усилия приоритетно към количествено привличане на вноса на ПЧИ пред тяхното качество. Няма как в случай на изявен краткосрочен интерес от страна на чуждестранните инвеститори да очакваме, че ПЧИ биха подпомогнали националното развитие, в това число укрепване на абсорбционния капацитет чрез развитието и надграждането на човешкия капитал.

Колевливите дългосрочни инвестиционни интереси към страната прозират в дела на реинвестираната печалба от входящия поток ПЧИ. Впечатление прави, че в шест от десетте години е с отрицателни стойности, а в годините с положителни стойности -средният ѝ дял от общите нетни потоци преки чуждестранни инвестиции възлиза на 13,5%. Поведението на присъстващите чужди инвеститори съществено се променя през 2015 г., когато се отчита 47% дял на реинвестираната печалба. Това е индикатор за сериозен интерес отгук нататък към развиването на бизнес на територията на страната от ТНК, в това число възможност за установяване на трайни връзки с местни доставчици и развитие на човешкия капитал.

Секторното разпределение също претърпява изменения, като водещи продължават да са дейности от нетъргуемия сектор, но търпят намаление в дела си с близо 10%. Основният входящ поток ПЧИ е концентриран в секторите по финансово посредничество, операции с недвижими имоти и строителство, които не се отличават с голям потенциал за създаване на добавена стойност. Този тренд се запазва до 2008 г., когато настъпва световната икономическа криза. Като цяло секторното разпределение не е особено благоприятно до този момент. Липсват инвестиции във високотехнологични производства, които биха могли да ускорят процесите по модернизация на българската икономика. В годините на възстановителен период, макар че чуждестранната инвестиционната активност не е висока, се забелязва положително отраслово изменение, като ПЧИ нарастват в средно и високо-технологични сектори като ИТ дейностите, научните дейности, електрониката и др. Развитието на човешкия капитал зависи от наличието на ТНК, ангажирани във високотехнологични дейности и преноса на технологии, който осъществяват, затова отчитаме като положителна заформящата се тенденция на националния пазар в годините след световната икономическа криза.

В резултат на всички изведени констатации от направения анализ, може да се допусне, че в периода след Световната икономическа криза, вноса на ПЧИ в националната икономика, в т.ч. отрасловото реструктуриране, създава благоприятна почва за развитие и надграждане на човешкия капитал.

В параграф 3 е направена **оценка на абсорбционния капацитет** на България в периода 2005-2015 г., като е следвана структурата на разработения факторен модел в глава трета. Анализът е конструиран единствено на **микро ниво**, като причината за това е възприетия микро подход в изследваната връзка ПЧИ-човешки капитал. От извършените анализи и множеството разрези, резултатите относно качествена оценка на абсорбционния капацитет на микро равнище са обобщени в SWOT анализ.

Изследваната информация в дисертационния труд предоставя възможност за констатации в няколко посоки, които от своя страна водят до оценка на абсорбционния капацитет по отношение на наличния човешки капитал и НИРД на микро равнище. Отчитайки демографските проблеми, пред които страната е изправена, българската икономика, в т.ч. фирмите все повече разчитат на повишаване на производителността чрез развитие и надграждане на човешкия капитал.

По отношение на инвестициите в НИРД, три са отраслите, в които българските фирми осъществяват най-значителни разходи за научно-изследователска дейност. Това са: професионални дейности в наука, преработваща промишленост и създаване, и разпространение на творчески продукти. Например, в ИТ сектора инвестициите нарастват двойно през 2015 г. спрямо 2007 г. Съществено увеличение е отчетено и в търговията и ремонт на автомобили и мотоциклети (17 пъти повече през 2015 г. спрямо 2006 г.). Бизнесът инвестира активно и в хуманното здравеопазване. Това са сектори, които се характеризират с висока степен на автоматизация и роботизация, и инвестициите в тях са от значение за увеличаване на конкурентоспособността на компаниите, необходимостта от квалифициран персонал, респективно увеличаване на фирмения абсорбционен капацитет.

Въпреки че е отчетен съществен ръст от 14 пъти повече фирмени инвестиции в НИРД през 2015 г. спрямо базисната 2005 г., иновационната активност на частния бизнес в България е силно зависима от финансовата подкрепа на ЕС. Затова свидетелстват и многобройните клъстерни организации, регистрирани в периода 2005-2010 г. Създаването на клъстери е възможност за българските фирми за достъп до европейско финансиране по

линия на ОП. За да регулира паричния поток на субсидиране, в страната е създаден механизъм за диференциация на многобройните клъстерни структури и чрез въведена класификация, е обвързано финансирането, до което могат да имат достъп. Така само 10 клъстера в страната притежават знак за качество, като реално това са работещите клъстерни организации през разглеждания период. Това означава, че българският бизнес все още е далеч от сдружаване на бизнес и научни идеи и реализиране на мащабни иновации по този канал за разпространение на знания.

От друга страна са отчетени редица положителни тенденции по отношение на формиран абсорбционен капацитет в страната и потенциал за развитието на такъв. Затова свидетелства делът на големите фирми, които реализират иновационна дейност (78%). Не бива да подценяваме факта, че българската икономика е съставена предимно от МСП, които се характеризират с доста по-слаба иновационна активност: 21% от малките и 39% от средните предприятия. За да се ускори тяхната активност е нужно присъствието на високотехнологични ТНК, които да извършват развойна дейност на територията на страната и концентрацията на местните МСП около тези големи корпорации и първите стъпки в тази посока вече са предприети. Това ясно личи с нарастващия брой в страната на R&D центрове на мултинационални компании, лидери във високотехнологични сектори, като автомобилната промишленост, ИТ продуктите, микроелектрониката и аутсорсинг на бизнес процеси.

По отношение на човешкия капитал, на първо място следва да отбележим, че 60% от заетостта в страната е осигурена от частния бизнес, което само по себе си показва колко важна е ролята на българските фирми за формирането на абсорбционен капацитет чрез ангажираните в трудова дейност човешки ресурси. В сравнителен анализ на структурата на заетите по професии през 2015 г. спрямо базисната, се забелязва ръст в броя на аналитичните специалисти. Нараснал е и броят на лицата на ръководни позиции, за които се изисква висока квалификация. За сметка на това прави впечатление негативния тренд при занаятчийските професии, чийто най-съществен дял от заетостта се пада в преработващата промишленост. Това са техници, квалифицирани производствени работници, машинни оператори и монтажници. Намалването на броя на тези специалисти може да се компенсира с автоматизацията на редица производствени процеси, които заменят труда им с машинен, а за това са нужни инвестиции в иновации. Секторите с най-високо квалифицирани кадри

са: здравеопазването, ИТ, научни дейности, създаване и разпространение на информация, преработващата промишленост и търговията, и ремонт на автомобили и мотоциклети. Направени си и стъпки към задълбочаване на колаборацията между бизнеса и науката. Все повече изследователи и персонал, зает с научно-изследователска и развойна дейност е ангажиран от бизнеса. Инвестициите в персонала се превръщат все повече в приоритет на частните компании.

В резултат на всички изведени констатации от направения анализ на микро ниво, допускаме че в страната е налице достатъчно ниво на абсорбиционен капацитет, който е необходим, за да могат да бъдат усвоени знания и умения, привнесени от ТНК чрез спилувър ефекти.

Параграф 4 извършва **сравнителен анализ за оценка на развитието и надграждането на човешкия капитал от ТНК и местните фирми**. Следвайки логиката на теоретичния анализ във втора глава, емпиричното проучване си поставя следните задачи чрез използването на сравнителен анализ спрямо местните български фирми да установи: каква е честота и какви са мащабите на вноса на знания и умения на ТНК, какви видове знания и умения прехвърлят ТНК, какви методи за разпространение на знания използват. Наблюдават ли се положителни изменения в поведението на местните фирми по отношение развитието и надграждането на човешкия капитал с времето. Изследването обхваща 340 ТНК и 3 415 български фирми през 2010 г., и 582 ТНК и 3 301 български фирми през 2015 г. Извадките както за ТНК, така и за българските фирми са кодирани, което не позволява да се направи прецизно сравнение колко от компаниите попадат в двата периода на проучването, което отчитаме като слабост, но служат като добра основа да се изведат общи констатации в подкрепа или оспорване на формулираната хипотеза.

В параграф 4.1. **Мащаб, обхват и интензитет на инвестициите в развитие на човешкия капитал от местни фирми и ТНК** е извършен сравнителен анализ на база разнородни квалификационни признаци, като целта е да се открият конкретни тенденции и констатации. На Таблица 3 са представени общи данни за *мащаба* на осъществени инвестиции в развитие и надграждане на човешкия капитал, чрез осъществяване на каквато и да е форма на обучение както от българските компании, така и от ТНК през разглежданите години.



Таблица 3.

**Общ брой български и мултинационални компании провели каква да е форма на обучение през 2010 г. и 2015 г.**

Провели форма на обучение	2010 г.		2015 г.	
	ТНК	150	44.1%	342
Български фирми	953	27.9%	1296	39.3%

*Източник: Разработка на автора по данни от НСИ*

Направените изчисления еднозначно показват реципрочен ръст в дела на компаниите (местни и ТНК) провели каква да е форма на обучение през 2015 г. спрямо 2010 г. Безспорно статистическите данни сочат, че ТНК обучават повече от местните фирми.

На следващо място са представени сравнителни данни за *обхвата* на проведените обучения от местните и мултинационални компании (Таблица 4).

Таблица 4.

**Обхват на обучаваните работници от български фирми и ТНК през 2010 г. и 2015 г.**

2010 г.	Дял на обучените работници от общия брой работници (%)	2015 г.	Дял на обучените работници от общия брой работници (%)
ТНК	52.70%	ТНК	44.30%
Български фирми	30.30%	Български фирми	21.40%

*Източник: Разработка на автора по данни от НСИ*

По отношение на обхвата на обучаваните служители през 2010 г. ТНК обучават близо 53% от пряко заетите в чуждестранните компании. За 2015 г. данните сочат 44% от наетите в мултинационалните компании. За сравнение, през 2010 г. българските фирми обучават 30% от наетите, докато през 2015 г. обучените са 21%. Макар в дялово отношение 2010 г. да превъзхожда 2015 г. и при двете групи фирми, впечатление правят абсолютните стойности, които показват 3 пъти повече ангажирани в трудова дейност човешки ресурси и 2,6 пъти повече обучени лица през 2015 г. при ТНК и близо 2 пъти повече заети в българските фирми и 1,3 пъти повече обучени лица в местните компании.

На следващо място е представен анализ по отношение на *интензитета* на проведените какви да е форми на обучения през двете разглеждани години при местните и чуждестранни компании (Таблица 5).

Таблица 5.

## Интензитет на проведените обучения в български и чуждестранни фирми

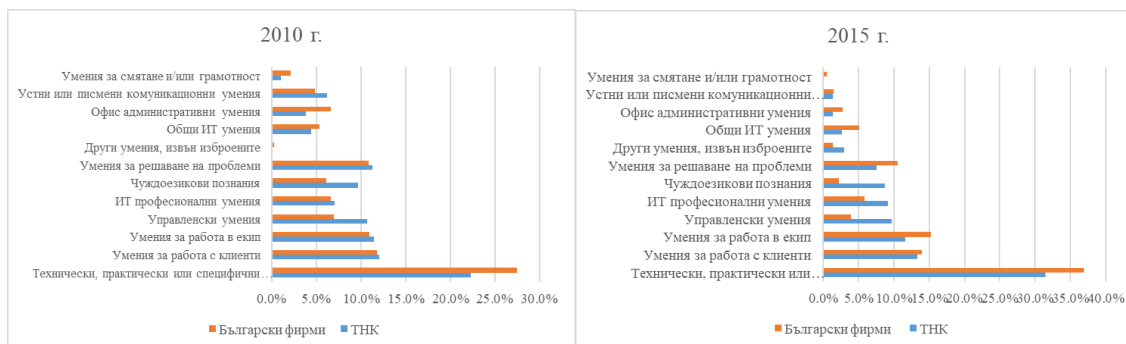
2010 г.	Средна стойност за фирма (бр. часове)	Средна стойност на обучен работник (бр. часове)
ТНК	1039	7.0
Български фирми	236	3.4
2015 г.	Средна стойност за фирма (бр. часове)	Средна стойност на обучен работник (бр. часове)
ТНК	4614	36.0
Български фирми	1120	24.0

*Източник: Разработка на автора по данни от НСИ*

Данните представени в таблицата по-горе показват, че ТНК инвестират 4 пъти повече време в обучения отколкото българските фирми и през двете разглеждани години. За това свидетелстват данните по отношение на платените часове за обучение. Изглежда обаче, че местните фирми са осъзнали в голяма степен необходимостта от подобен вид инвестиции, след като през 2015 г. са увеличили почти 5 пъти общия брой на часовете за обучителни дейности (осреднена стойност на фирма) и близо 8 пъти на ниво работник. Това означава, че българските фирми обучават по-малък брой работници, но инвестициите в таргетната група служители са по-съществени. Средната стойност на обучен работник през втората разглеждана година свидетелства за направената констатация.

В дисертационния труд са представени сравнителни анализи и при разрез: размер на фирмата, секторно разпределение и технологична интензивност на производството, които разкриват в още по-големи детайли различията между ТНК и местните български фирми.

Параграф 4.2. предоставя данни относно **трансферираното знание**, което ТНК и местните фирми целят чрез инвестиции в обучението на зетия персонал. Като цяло фирмите залагат на 11 вида знания и компетенции, които да развият в своите работници. Това са: технически, практически или специфични за работата умения; умения за работа с клиенти; умения за работа в екип; управленски умения; ИТ професионални умения; чуждоезикови познания; умения за решаване на проблеми; общи ИТ умения; офис административни умения; устни или писмени комуникационни умения и умения за смятане и/или грамотност. На Фигура 3 са представени данни относно видовете умения и компетенции, които ТНК и местните фирми целят да развият чрез инвестиции в обучението на зетия персонал.



**Фигура 3. Дял на видовете компетенции от общия брой придобити компетенции през 2010 г. и 2015 г. при българските фирми и ТНК**

*Източник: Разработка на автора по данни от НСИ*

Заслужава да се отбележи завишаването на общия брой придобити знания и умения и при двете групи фирми през 2015 г., спрямо 2010 г. При ТНК от 497 общ брой отчетени знания през 2010 г., същият е достигнал стойност от 786 през 2015 г., което в процентно отношение е ръст в размер на 58%. За сравнение, при българските фирми отчетения общ брой на придобити компетенции възлиза на 2 057 през 2010 г. и 2 498 през 2015 г., което представлява ръст от 21%.

Параграф 4.3. откроява **механизмите за трансфер на знания**. Представени са данни за всички използвани източници на обучение, както и е направен сравнителен анализ между българските и чуждестранни фирми, които разполагат със самостоятелно обучително звено или отговорно лице за провеждане на обученията. Дисертационният труд разглежда данни по отношение и на продължаващото професионално обучение, предлагано от мултинационалните компании и местните български фирми през 2010 г. и 2015 г., използвайки разрезите: размер на компанията, секторно разпределение и технологична интензивност на производството.

В опит кратко да обобщим изложената информация, могат да се изведат следните констатации. Безспорно статистическите данни сочат, че ТНК обучават повече от местните фирми. Делът на чуждестранните компании, провеждащи обучения надвишава 40% в 13 от 15 сектора. Или казано по друг начин поне всяка втора ТНК в различните сектори прави инвестиции в разпространение на знания сред своите служители. Представените данни показват, че ТНК инвестират 4 пъти повече време в обучения в сравнение с българските фирми и през двете разглеждани години. Нещо повече, както ТНК, класифицирани със среден и голям размер, така и при тези със средна- и високотехнологична интензивност на

производството е осъществена най-много каква да е форма на обучение. Както многократно бе акцентирано от особена важност за развитието и надграждането на човешкия капитал в приемащата икономика са присъствието на ТНК с висока добавена стойност, от една страна и направените от тях инвестиции в обучение, от друга. Нарастващото присъствие на средно- и високотехнологични ТНК на българския пазар е предпоставка за развитието на местните трудови ресурси, пряко ангажирани в дейността на ТНК, както и на местните фирми чрез спилувър ефекти. В този ред на мисли, следва да отбележим положителната тенденция, която се забелязва при удвояване на процентното съотношение на компаниите с висока технологична интензивност от общия брой изследвани български компании през 2015 г., спрямо 2010 г. Повишаването на броя компании, използващи висока технологична интензивност би могло да се обясни с повишаване на абсорбционния капацитет на тези компании от една страна и косвените положителни ефекти от присъствието на ТНК, от друга. Нещо повече, данните сочат ръст на дела на българските фирми, осъществяващи обучение през 2015 г. спрямо 2010 г. във всички отраслови сектори. При направен сравнителен анализ на българските фирми през 2010 г. и 2015 г., се регистрира увеличение в дела на местните фирми, провели ППО от общия им брой във всички отраслови сегменти. Това води до констатацията, че осъществяването на стопанска дейност в конкурентна среда с присъствието на ТНК на националния пазар провокира българските компании да инвестират все повече в обучителни дейности.

Изглежда, че местните фирми са осъзнали в голяма степен необходимостта от подобен вид инвестиции, след като през 2015 г. са увеличили почти 5 пъти общия брой на часовете за обучителни дейности (осреднена стойност на фирма) и близо 8 пъти на ниво работник. Увеличена е и колаборацията между бизнеса и науката. ТНК търсят придобиването на знания чрез сътрудничество с университети в по-голяма степен от българските фирми през 2010 г., докато през 2015 г. впечатление прави, че тази разлика е намалена като местният бизнес започва все повече да се обръща към университети по примера на ТНК.

По отношение на видовете знания, регистрирано е завишаване през 2015 г., спрямо 2010 г. на общия брой придобити знания и умения, както при ТНК, така и при българските фирми. Впечатление прави през 2015 г. преориентацията на българските фирми в развитието на все повече меки умения, като: умения за решаване на проблеми; умения за работа в екип

и умения за работа с клиенти, и активизирането им да предоставят тези видове знания и компетенции на заетите лица в по-голям мащаб от мултинационалните компании.

**В резултат на направения сравнителен анализ чрез използването на дескриптивна статистика, може да се заключи, че резултатите потвърждават формулираната в дисертационния труд хипотеза. ТНК имат значителен и всеобхватен ефект върху развитието на човешкия капитал, надвишаващ този на местния бизнес. Присъствието на ТНК има положителен ефект върху местните български фирми по отношение на развитието и надграждането на човешкия капитал. С времето тази разлика постепенно намалява, благодарение на спилувър ефектите на ТНК върху местните фирми и при наличието на абсорбционен капацитет, който способства за усвояването на тези знания.**

В параграф 5 е поставена целта чрез иконометричен анализ да се оцени статистическата значимост на **връзката между вноса на ПЧИ и равнището на човешкия капитал**. Подобно на Минсер (1958) и Казаков (2001) авторът възприема подхода на Уилям Пети, използвайки работната заплата, като по неговия пример приема, че равнището на работната заплата е пряко свързано с качеството на човешкия капитал. За да бъдат справедливо и обективно оценени хората, следва да се използва критерий за нивото на работната заплата, който е пряко свързан с тяхната квалификация, придобита чрез развитие на индивидуалните възможности посредством обучения в нови знания и умения. Използвани са данни от две случайни извадки, касаещи проучване на продължаващото професионално обучение (continuing vocational training, CVT). Извадките са от проведените проучвания касаещи 2010 г. и 2015 г. Предвид това, че изследването е с различен брой единици и участниците във всяко едно не са едни и същи, ограничава значително по отношение иконометричните методи за анализ, които са приложими. По тази причина авторът намира за удачно използването на статистическите тестове на Welch и/или Mann-Whitney<sup>2</sup>. Фактът, че обемът на различните извадки е различен, налага прилагането и на двата теста. Тестът на Welch се използва при следните предположения:

- Дисперсиите на двете генерални съвкупности са неизвестни и неравни;
- Генералните съвкупности са нормално разпределени.

---

<sup>2</sup> <https://www.itl.nist.gov/div898/handbook/>

В случаите, когато генералната съвкупност няма нормално разпределение, но обемът на извадката е голям (над 50), може да се приложи Централната гранична теорема.

Тестът на Mann-Whitney се използва обикновено при неизвестни разпределения на генералните съвкупности и при малък обем (под 50) на извадката.

За всяка група фирми се сравняват средните заплати за фирмите провели обучение и за тези, непровели обучение. Формулират се хипотезите:

- Нулева хипотеза ( $H_0$ ) - разликата между средните заплати не е статистически значима;
- Алтернативна хипотеза ( $H_1$ ) - разликата между средните заплати е статистически значима.

В параграф 5.3. анализът на връзката между проведените обучения и равнището на работната заплата е осъществен чрез използване на различни **критерии за групиране** на данните: според размера на предприятията, според технологичната интензивност на производството и секторното разпределение, като отраслите са разпределени в 15 групи. **За всички групи се забелязва, че средната заплата във фирмите, провели обучение е по-висока от средната заплата във фирмите, непровели обучение. Необходимо е да се определи дали разликата е статистически значима.** Средните и дисперсията на генералните съвкупности, от които са извадките, не са известни. Не може да се направи предположение, че разпределенията са нормални. В този случай за оценка на разликите в средните може да се използват статистическите тестове на Welch (над 50) или на Mann-Whitney (под 50).

Анализите на данните са изложени в 19 таблици в дисертационния труд като е представена детайлна информация в различните разрези. Направените 19 теста, в т. ч. 10 изчисления на t-статистика и 9 изчисления на U-статистика дават следните обобщени 83 резултата. От тестовете на Welch, статистически значими са 29, а статистически незначими са 5. От тестовете на Mann-Whitney, статистически значими са 21, а статистически незначими са 28, като това може да се дължи на малкия брой наблюдения. Общо статистически значими са 50, а тестовете дали статистически незначими резултати са 33. **Следователно, предвид по-големия брой на статистически значимите резултати от двата теста, можем да заключим, че реално съществува връзка между ПЧИ и равнището на човешки капитал, измерено чрез разликата в нивата на работната заплата.**

## Заклучение

Въпреки политическото напрежение от последните години, съвременната световна икономика все още се отличава с висока степен на глобализация на стопанския живот. Като последица от това, националното развитие не може да се реализира самостоятелно, а е пряко свързано с това на останалите страни. Част от съвременните процеси е и устойчивата промяна в източниците на конкурентоспособност на националните икономики: от наличността на ресурси, инфраструктура, макроикономическа стабилност, към способността за разработване и прилагане на нови технологии, образование и човешки капитал. Самостоятелното създаване и развитие на подобен капацитет е непосилна задача за малките икономики и нововъзникващите пазари, каквато е и България. По тази причина, повечето страни отвориха своите икономики и фокусираха усилията си към привличането на ПЧИ, с цел интеграция в международните вериги на стойността, трансфер на капитал, знания и т.н.

Присъствието на ТНК служи като двигател на икономическия растеж в приемащите икономики и води до подобряване благосъстоянието на населението не само чрез преките ефекти от ПЧИ, като разкриването на работни места, инвестиции в развитието и надграждането на човешкия капитал, но и чрез спилувър ефекти, които макар и трудноизмерими, са налице. Ключови двигатели на производителността и конкурентоспособността са провеждането на изследвания и внедряването на иновациите, както на отделните компании, така и на националните икономики. Компаниите играят важна роля в обучението на работната сила, тъй като разполагат с опит, знания и най-пряка връзка към използваните технологии. Наясно са кои умения липсват и кои ще бъдат необходими в бъдеще. Разпространението на технологиите зависи до голяма степен от присъствието на високотехнологични ТНК от една страна и от усвоителната способност на местните компании, от друга. Абсорбционният капацитет може да бъде изграден и/или развит чрез вътрешни инвестиции в човешки капитал.

Освен ограничените вътрешни ресурси и нуждата от ускорено догонващо развитие, България е изправена и пред демографски проблем, със застрашаващо значение в дългосрочна перспектива. Свидетелство за това са трайно отрицателните стойности на коефициента на естествен прираст. За да се справи и да осигури икономически растеж в условията на заформящата се негативна тенденция, българската икономика ще разчита все

повече на увеличаване на производителността чрез развитие и надграждане на човешкия капитал. Последното може да се осъществи чрез трансграничния пренос на знания, умения, технологии и пр. от ТНК.

Мотивиран от предходните проблеми, авторът на настоящата дисертация прави опит да анализира теоретично и емпирично пресечната точка между тях, а именно – ефектите на вноса на ПЧИ върху човешкия капитал в България. Дисертационният труд цели да докаже хипотезата, че ТНК имат значителен и всеобхватен ефект върху развитието на човешкия капитал в България, надвишаващ този на местния бизнес. С времето тази разлика постепенно намалява, благодарение на спилувър ефектите на ТНК върху местните фирми и при наличието на абсорбционен капацитет, който способства за усвояването на тези знания.

В глава първа е направен екстензивен преглед и анализ на фундаменталните парадигми от теорията на международния бизнес и произтичащите от тях частни теоретични модели на връзката между ПЧИ и човешкия капитал. Систематизирани и обобщени са изводите и от десетки емпирични изследвания по темата, които подкрепят или отхвърлят някои от теоретичните заключения и осигуряват инструментариума за провеждането на емпиричното изследване за България. Целта на теоретичния анализ е не само да се даде отговор на въпроса защо формирането и развитието на човешкия капитал заема ключова роля в дейността на ТНК, но и при какви условия и в каква степен ТНК са склонни да надградят човешкия капитал в страната-приемник на ПЧИ.

Считаме, че в това отношение дисертацията предлага два приносни момента към наличното теоретично познание.

На първо място, това е разработения и представен в глава втора еkleктичен факторен модел в рамките на OLI-парадигмата на Джон Данинг, изясняващ комбинацията от предпоставки, определящи склонността на ТНК да развива човешкия капитал в страната приемник чрез трансфер на знание. Считаме, че същия има не само теоретично-аналитична стойност, но може да се използва и като инструмент за формулиране на много по-ефективна от настоящата политика за привличане на ПЧИ. Например, фирмените характеристики могат да послужат за селектирането на определени компании (или сектори), от гл. т. на техния очакван ефект върху човешкия капитал в страната и прилагането на по-ефективна таргетирана политика за промотиране, насърчаване и подкрепа именно на тези ТНК. От друга страна, локализационните фактори с техните измерители ясно очертават сферите и



процесите, в които държавата следва да фокусира своите усилия и разходва публичен ресурс. Не на последно място, намаляването на риска, транзакционните разходи и допълнителната ефективна подкрепа на чуждестранните инвеститори, би позволило по-дълбокото им проникване в местната икономика с всички произтичащи от това позитивни ефекти върху пазара на труда и човешкия капитал. Като препоръка към разработването на държавните политики за привличането на ПЧИ, може да се отбележи и необходимостта от фокус върху качеството пред количеството привлечени ПЧИ. Или казано с други думи, не бива самоцелно да се преследва повишаване на размера на входящите ПЧИ, а да се акцентира върху тяхното качество, чрез привличането на дейности с висока добавена стойност. За да бъде успешно постигната тази цел следва да се поддържа ниво на абсорбиционен капацитет, който да привлича такъв тип компании. В средно и дългосрочен план присъствието на такива ТНК ще допринесат за последващото развитие на човешкия капитал в България не само чрез преки ефекти, но и чрез преливане на знания, умения, технологии и пр. към местните български фирми. По-добрият човешки капитал може да усвои технологиите по-добре и да допринесе за по-висока производителност и дългосрочно развитие на националната икономика.

На второ място, изведената система от показатели за анализ на абсорбиционния капацитет на макро- и микро ниво може да послужи за периодична оценка и идентифициране на потенциалните „слаби“ и нуждаещи се от надграждане социално-икономически структури и процеси, за да се осигури достатъчно ниво на усвоителен капацитет и извличане на максимални ползи от присъствието на чуждите инвеститори в страната. Инфраструктурата и финансовата система трябва да стимулират транспорта на стоки и да подпомагат бизнеса. Институционалното развитие също е задължително, но човешкият капитал и местните фирми са основните канали и мост между ПЧИ, и местната икономика. Интензивността на усвояване на знанията от ПЧИ се опира на качествено развитие на човешкия капитал. Считаме, че връзката между ПЧИ, човешкия капитал и абсорбиционния капацитет е взаимозависима. Различията в абсорбиционния капацитет на страните, измерен чрез запаса от човешки капитал намира отражение в степента на локационно предимство, което ТНК взема под внимание преди да осъществи задгранична дейност. Направеният до момента преглед на научната литература ни отвежда най-общо до двата диаметрално противоположни сценария: високият абсорбиционен

капацитет, измерен чрез нивото на формирания човешки капитал създава благоприятен климат за привличането на големи количества технологично интензивни чуждестранни ТНК, които допринасят значително за по-нататъшното развитие на трудовите умения и обратното. Икономиките с по-слабо развит човешки капитал получават по-малък приток на ПЧИ или чуждестранните фирми, които влизат използват по-прости технологии, които допринасят в незначителна степен за местното обучение и развитие на уменията. Накратко, niskият абсорбционен капацитет привлича нискотехнологични дейности или форми на плитко проникване, които не водят до надграждане на текущия абсорбционен капацитет в приемащата страна.

Вероятно най-голям принос от към ново приложно знание и конкретни констатации за ролята на ПЧИ върху пазара на труда и човешкия капитал в България има направеното в последната четвърта глава емпирично изследване за България, доколкото за целите на настоящия дисертационен труд са анализирани класифицирани бази данни, предоставени от Националния статистически институт, които не са оповестявани публично или използвани в други изследвания до момента. В рамките на анализа са направени следните основни заключения.

На първо място при оценката на вноса ПЧИ в страната се забелязва как колебливите дългосрочни инвестиционни интереси към страната, които прозират в дела на реинвестираната печалба от входящия поток ПЧИ са съществено изменени през 2015 г., когато се отчита 47% дял на реинвестираната печалба. Това е индикатор за сериозен интерес оттук нататък към развиването на бизнес на територията на страната, в това число възможност за установяване на трайни връзки с местни доставчици и развитие на човешкия капитал от страна на ТНК. Секторното разпределение също претърпява изменения, като до 2008 г. не е особено благоприятно. Основният входящ поток ПЧИ е концентриран в секторите по финансово посредничество, операции с недвижими имоти и строителство, които не се отличават с голям потенциал за създаване на добавена стойност. В годините на възстановителен период, макар че чуждестранната инвестиционната активност не е висока, се забелязва положително отраслово изменение, като ПЧИ нарастват в средно и високотехнологични сектори като ИТ дейностите, научните дейности, електрониката и др. Развитие на човешкия капитал зависи от наличието на ТНК, ангажирани във високотехнологични дейности и преноса на технологии, който осъществяват, затова

отчитаме като положителна заформящата се тенденция на националния пазар в годините след световната икономическа криза.

На второ място направените анализи на микро ниво за оценка на абсорбционния капацитет в България ни дават основания да направим констатации в подкрепа на наличието на усвоителна способност, която е нужна за ефективното преливане на знания и умения от ТНК. Въпреки това, не бива да подценяваме факта, че българската икономика е съставена предимно от малки и средни предприятия, които отчитат ниска иновационна активност и са нужни допълнителни усилия за стимулирането ѝ.

Трето, въпреки че в ТНК са пряко ангажирани едва 5% от трудовите ресурси на страната, тяхното присъствие на националния пазар има благоприятно въздействие върху развитието и надграждането на човешкия капитал. Анализираниите статистически данни потвърждават хипотезата, че мултинационалните компании инвестират в по-голяма степен в местния човешки капитал чрез различни форми на обучение за придобиване на широк набор от знания, умения и компетенции. В двата разглеждани периода 2010 г. и 2015 г. се забелязва положителен тренд не само по отношение на вложените инвестиции в обучение от страна на ТНК, но и на местните български фирми. Можем да заключим, че това е нагледен пример за спилувър ефект и осъзнат приоритет от страна на българските фирми да активизират усилията си в надграждането и развитието на човешкия капитал. Осъществяването на стопанска дейност в силно конкурентна среда с присъствието на ТНК създава предпоставки за преосмисляне на фирмените стратегии и необходимостта от развитието на такива компетенции в заетия персонал, които са релевантни за съвременните пазарни условия. Направени си и стъпки към задълбочаване на колаборацията между бизнеса и науката. Все повече местните фирми, следвайки примера на мултинационалните компании се обръщат към университетите като надежден канал за разпространение на знания. Считаме, че тази колаборация би имала последващ положителен ефект, доколкото висшите училища и изследователски институции имат актуална информация относно нуждите на бизнеса и биха преоформили учебните си програми, така че да подготвят подходящи кадри за пазара на труда. Все повече изследователи и персонал, зает с научно-изследователска и развойна дейност е ангажиран от бизнеса. В последните години създадените у нас кълстерни структури и изградените R&D центрове от ТНК в средно- и високо-технологични сектори, изискващи висококвалифицирана работна ръка е ясен

атестат за адекватно високо качество (или повишено такова) на местните трудови ресурси. Още нещо, което подсказва за развитието на човешкия капитал и наличието на абсорбиционен капацитет е заформящата се тенденция България да е привлекателна дестинация за ИТ сектора. Забелязва се и нарастване на броя на компаниите, които инвестират в повишаване на квалификацията и уменията на наетия персонал чрез различни форми на продължаващо професионално обучение. Към всичко това следва да добавим и потенциала за обхват и факта, че 60% от заетостта в страната е осигурена от бизнеса. Последно, но не по-малко по важност е подобряването на благосъстоянието на човешките ресурси. До тази констатация стигаме от резултатите при използването на тестовете на Welch и Mann-Whitney в иконометричния анализ, които в голяма степен са статистически значими. Акумулираните нови знания и умения, в резултат на инвестиции в обучение от страна на компаниите я пряко свързано с по-високото възнаграждение на наетите лица.

Въпреки множеството анализи и заключения, редица общи теоретични и в частност за България въпроси остават неизяснени от настоящата дисертация, което считаме за естествено, предвид обема и характера на настоящия труд. Най-важните сред тях са: Как Ковид кризата и забавянето на глобализацията променя ефектите на ПЧИ върху човешкия капитал?; Доколко значими са спилувър ефектите в България?; До колко ефективен в изведеният факторен модел при прогнозиране ефектите на ПЧИ върху човешкия капитал и формулирането на по-ефективна политика? и др. Всички споменати, а и извън тях въпроси отварят едно цяло поле за бъдеща научна работа както на докторанта, така и на други интересувачи се от проблемите български и чужди изследователи.

#### **IV. Справка за приносите в дисертационния труд**

Осъщественото изследване постига резултати позволяващи да се отговори на поставените в разработката въпроси. В резултат на това могат да бъдат изведени следните основни приноси с теоретичен и практически характер:

1. Разработен е еkleктичен факторен модел в рамките на OLI-парадигмата на Дж. Данинг, изясняващ комбинацията от предпоставки, определящи склонността на ТНК да развива човешкия капитал в страната приемник чрез трансфер на знание, включващ фирмени характеристики, характеристики на страната-приемник и интърнализационни характеристики.

2. Изведената е система от показатели за анализ на абсорбционния капацитет на макро- и микро ниво, който може да послужи за периодична оценка и идентифициране на потенциалните „слаби“ и нуждаещи се от надграждане социално-икономически структури и процеси, за да се осигури достатъчно ниво на усвоителен капацитет и извличане на максимални ползи от присъствието на чуждите инвеститори в страната.

3. Разработен е авторов модел на взаимодействие между дейността на ТНК, човешкия капитал и абсорбционния капацитет, разглеждайки всички възможни форми на проникване на ТНК.

4. Чрез използване на дескриптивна статистика и съвременни иконометрични методи е направен сравнителен анализ на въздействието на ТНК и българските фирми върху развитието и надграждането на човешкия капитал в България. Тествана е статистическата значимост на връзката между ПЧИ и равнището на човешки капитал, измерена чрез разликата в нивата на работната заплата и доказан позитивният ефект на ТНК върху неговото развитие и надграждане в България.

## **V. Публикации по дисертационния труд**

### **Статии**

1. Цонева, С. (2021). *Релацията „абсорбционен капацитет – преки чуждестранни инвестиции“*. Известия, Том 65, №3, 280-294, ISSN (Print): 1310-0343, ISSN (Online): 2367-6949

### **Доклади**

1. Цонева, С. (2020). *Оценка на вноса на преките чуждестранни инвестиции в България след световната икономическа криза*. Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха: Сборник с доклади от юбилейна международна научна конференция, 11-12 май 2020 г., Наука и икономика, Том 1, 567-578, ISBN 978-954-21-1037-8

2. Цонева, С. (2020). *Роля на човешкия капитал при оценка на ценността на хората в дигиталната ера*. Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства: Сборник с доклади от международна научно-практическа конференция, 25 септември 2020 г., Наука и икономика, 97-104, ISBN: 978-954-21-1051-4

## **VI. Декларация за оригиналност**

Долуподписаната Славена Стефанова Цонева декларирам, че настоящият дисертационен труд „Транснационални корпорации и развитието, и надграждането на човешкия капитал в България” е изцяло авторски продукт и в неговото разработване не са ползвани в нарушение на авторските им права чужди публикации и разработки.

гр. Варна, 2024

Подпис: