

СТАНОВИЩЕ

От: доц. д-р Даниела Венциславова Георгиева

Институт за икономически изследвания при Българската академия на науките
Професионално направление: 3.8. „Икономика“

на дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „доктор ”

в Област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки

Професионално направление 3.8. Икономика

Автор: *Юлияна Георгиева-Христова*

Тема: *ОБУЧЕНИЕТО НА СЛУЖИТЕЛИ КАТО СПОСОБ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ОПЕРАТИВНИЯ РИСК И ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ КРИЗИ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ*

1. Общо описание на представените материали

Със заповед № 321 от 24.07.2026 г. на Ректора на Университета по застраховане и финанси чл.- кор. проф. д.ю.н. Борис Велчев съм определена за член на научното жури за осигуряване на процедура за защита на дисертационен труд на тема „Обучението на служители като способ за управление на оперативния риск и преодоляване на икономическите кризи в организациите“ за придобиване на ОНС „доктор” в Област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, Професионално направление 3.8. Икономика. Автор на дисертационния труд е Юлияна Георгиева-Христова - докторант в самостоятелна форма на обучение по докторска програма „Финанси, застраховане и осигуряване“.

Предадените от Юлияна Георгиева-Христова материали включват документи по представен опис: автобиография, декларация за оригиналност и достоверност, справка за изпълнението на минималните национални изисквания за придобиване на ОНС „Доктор“, заявление за допускане до публична защита, доклад от проверка за плагиатство, дисертация и автореферат. Докторантката е приложила една студия и 2 броя статии.

2. Кратки биографични данни за кандидата

Юлияна Боянова Георгиева-Христова е докторант в Университета по застраховане и финанси от 2024 г. Тя притежава дипломи за ОКС „магистър“ по организационна психология

и консултиране в организацията, както и ОКС „бакалавър“ по социални дейности в сферата на трудовата заетост от Софийския университет „Св. Климент Охридски“. Притежава и допълнителни квалификации в областта на медиацията, комуникацията и професионалното ориентиране. Кандидатът има над десет години професионален опит в областта на маркетинга, комуникациите, кариерното развитие и управлението на екипи. От 2018 г. осъществява преподавателска дейност в УЗФ по дисциплини, свързани с организационната култура, организационното консултиране и връзките с обществеността. От 2015 г. е директор „Маркетинг и кариерно развитие“. *Професионалният профил и кариерно развитие на докторантката имат пряко отношение към разгледаната в дисертационния труд проблематика.*

3. Характеристика и оценка на дисертационния труд

Дисертационният труд обхваща обем от 297 стандартни страници, разпределени както следва: въведение (14 страници); основен текст, систематизиран в четири глави (268 страници); заключение (5 страници) и списък на използваната литература (6 страници). Многообразието и разнообразието от използвани общонаучни методи и подходи, както и широкият обхват на изследването са показателни за положения от докторантката и научния ѝ ръководител труд. Възможно е обаче оптимизиране на представеното в дисертацията съдържание чрез съкращаване на текста на определени места, или въвеждането му в приложение, както и премахване на някои от подточките или обединяването им с други. Съдържанието на дисертационния труд е илюстрирано посредством 50 таблици и 10 фигури. Подходящо и полезно е да се извърши повторен преглед на номерацията и оформлението на фигурите понеже на отделни места в текста, например на стр. 185, има фигури без номер и заглавие. Подходящо и полезно е и извеждането в началото на дисертацията на списък с графики, фигури, таблици. Библиографската справка съдържа 78 източника, от които 21 чуждестранни източника, 32 нормативни документа, доклади и анализи, както и 5 електронни ресурси и професионални платформи. *Всички използвани литературни източници са релевантни към избраната тематика.*

Дисертабилността на темата се обуславя от обстоятелството, че съвременната бизнес среда е динамична и предприятията оперират в условията на чести кризи, които поставят управлението на оперативния риск и развитието на компетентностите на персонала сред основните предпоставки за постигане на устойчиво функциониране на организациите. Това обуславя значимостта на изследването както в научен, така и в практико-приложен аспект.

Във въведението докторантката сполучливо обосновава значимостта на избраната тема и ясно дефинира целта, изследователските задачи, предмета, обекта, авторовата теза и хипотези, също така и ограничителните условия и приложената методология. *Основният изследователски проблем, чието решение се търси в дисертацията, е свързан с необходимостта да се изясни връзката между системното обучение на служителите и способността на организациите да ограничават оперативния риск и да запазват устойчивостта си в условията на кризи. По-конкретно, трудът търси отговор на въпроса доколко и чрез какви механизми обучението оказва влияние върху ограничаването на човешките грешки, редуцирането на пропуските в компетентностите и предотвратяването на процесните нарушения в организациите.* Основната теза, застъпена в дисертацията, е че „системното, целенасочено и стратегически интегрирано обучение на персонала представлява ключов механизъм за намаляване на оперативния риск чрез повишаване на компетентностите, стандартизиране на организационното поведение, ограничаване на човешките грешки и подобряване на процесната устойчивост, което от своя страна води до по-висока адаптивност и устойчивост на организациите в условията на икономически кризи,. От основната теза са изведени за валидиране шест работни хипотези. *Използваните научноизследователски методи и подходи позволяват провеждането на задълбочено научно изследване по избраната проблематика, както и достоверно аргументиране на поставените от докторантката теза и хипотези.* Позволявам си да направя и някои предложения, които имат предимно технически и стилистичен характер и по никакъв начин не влияят върху положителната ми оценка за разработката, нито върху научната стойност на анализите и постигнатите резултати. Подходящо и полезно е авторът да прегледа повторно начина на цитиране и позоваване на използваната литература с оглед неговото унифициране. На отделни места източниците са посочени в бележки под линия, на други са представени в скоби, а на редица места се правят препратки към автори (например Питър Дракър на стр. 60), без да е налице съответно библиографско позоваване. Препоръчително е да бъде извършен допълнителен езиков и стилистичен преглед на текста. На отделни места авторът използва минало свършено време, срещат се изрази, които не са типични за академичния стил, като например „хроничен недостиг на умения“, а също така се наблюдава и некоректно използване на терминологичния апарат (пр. на стр. 19 се смесват термините оперативен и операционен риск). Добре е също така текстът да бъде прегледан и по отношение на повторения на идеи и формулировки, например на стр. 37-38 и стр. 52-53. Независимо от направените препоръки, *считам, че представената разработка отговаря на изискванията за дисертационен труд и показва стремежа на докторантката и на научния*

й ръководител към качествено научнообосновано изследване по актуални проблеми с теоретичен и практико-приложен характер.

Първа глава е с наименование „Теоретико-методологични основи на организационното обучение и управлението на риска“. В нея са изяснени същността, източниците и проявленията на оперативния риск и са систематизирани основните теории за организационното обучение, развитието на човешкия капитал и учещата се организация. В резултат е обоснована ролята на човешкия фактор едновременно като източник на оперативен риск и като ресурс за неговото ограничаване, а обучението е разгледано като превантивен механизъм за повишаване на адаптивността и организационната устойчивост. На стр. 40 авторът предлага собствено определение на понятието „учеща се организация“. Би било полезно, по преценка на докторантката, в определението да се уточни малко по-ясно дали трансферът на знания се разглежда основно като вътрешноорганизационен обмен между отделни звена и/или включва и взаимодействието с външни партньори. Подобно пояснение би допринесло за още по-голяма концептуална яснота, особено предвид разграничението между двата вида трансфер, направено на стр. 56, както и различните стратегически цели и управленски дейности, които те предполагат. На отделни места е подходящо по-ясно да се разграничат обучението в корпоративни структури и обучението в самостоятелни предприятия, доколкото и двата контекста са предмет на изследването, но се характеризират с различни цели, инструменти и управленски подходи. На стр. 46 авторът представя три етапа на обучението, като първият е наименован „идентифициране на нуждите и целите на обучението“, а малко по-нататък в текста същият етап е формулиран като „анализ на организацията и потребностите от обучение“. Подходящо и полезно е тези наименования да бъдат унифицирани, а също така би било интересно да се предложи графика на етапите.

Във втора глава е анализирано въздействието на кризите върху вътрешните процеси, управленския капацитет, човешките ресурси и устойчивостта. В резултат са изведени основните външни и вътрешни фактори, които пораждат или задълбочават кризите, както и значението на лидерството, организационната адаптивност, комуникацията и обучението за ограничаване на негативните ефекти от тях. На отделни места в изложението авторът достига до категорични изводи и обобщения, при които би било полезно да бъдат въведени литературни източници или емпирични доказателства, подкрепящи тези твърдения.

Трета глава с наименование „Обща рамка и методика на емпиричното изследване“ има практико-приложен характер. Приложен е комбиниран подход, включващ сравнителен

анализ на международни корпоративни практики, анкетни проучвания и полуструктурирани интервюта. В резултат са изведени основни тенденции, организационни дефицити и практически потребности относно ролята на обучението за ограничаване на оперативния риск и повишаване на организационната устойчивост. Полезно би било методологията да се допълни с кратка информация за периода на проучванията, формирането на извадката, процента на отговорилите и информация ако е имало пилотно апробиране на въпросника. Предвид изключително многото работа свършена от докторантката по събиране и анализиране на анкетните карти, както и обема на събраните данни, прилагането на подходящи статистически методи и подходи за проверка на хипотези би разширило и допълнително затвърдило научната стойност на изследването. В частта, представяща резултатите от експертните интервюта, би било полезно по-ясно да се разграничат авторовите изводи от мненията на интервюираните, например чрез включване на кратки цитати или откъси от интервютата. Би могло също транскрипциите на интервютата да бъдат приложени като приложения към дисертацията, както и накратко да се посочи спазването на етичните принципи и изискванията за защита на личните данни при провеждането на емпиричните изследвания.

В четвърта глава е предложен авторов модел за обучение в малки, средни и големи предприятия, насочен към идентифициране на необходими компетентности, оценка на свързания с тях оперативен риск и планиране на целеви обучения. В резултат е разработен практически инструментариум, включващ карти, матрици, въпросници, обучителни планове и механизми за проследяване и оценка на ефективността, като е представен и пример за приложението му в българска компания.

В заключение може да се обобщи, че Юлияна Георгиева-Христова може ясно да очертае и аргументира научно своите виждания по разглеждания проблем, като предлага методически решения и обосновани предложения. Направените в дисертацията изводи и препоръки са коректни и в унисон с получените емпирични резултати. В този контекст дисертационният труд притежава убедителни доказателства за теоретични и практико-приложни резултати.

4. Приноси и значимост на разработката за науката и практиката

Обстояният прочит на представения дисертационен труд ми дава основание да приема справката за приносите, като считам, че същите обогатяват и разширяват познанията в областта. Считам, че могат да се изведат следните основни **приноси с теоретичен характер**:

- Убедително е систематизирана и изяснена взаимовръзката между развитието на компетентностите на персонала, ограничаването на оперативните уязвимости и способността на организацията да запазва устойчивост в кризисна среда. Тук обучението е анализирано като ефективен управленски инструмент, а не единствено като част от политиката по човешките ресурси.

- Разработена е аналитична рамка, чрез която обучението се свързва с развитието на компетентностите на персонала, ограничаването на грешките, стабилността на вътрешните процеси и готовността на организацията за действие при кризи. По този начин е обоснована връзката между индивидуалното поведение на персонала и по-широките организационни резултати, свързани с риска и устойчивостта.

- Обогатена е литературата по повод използването на обучения като част от управлението на риска и вътрешния контрол, изпълняваща превантивна и коригираща функция. В труда обучението се свързва с ранното установяване на компетентностни дефицити, ограничаването на човешките грешки и стандартизирането на организационното поведение.

Могат да се очертат следните основни **практико-приложни приноси** в дисертацията:

- Предложен е модел за управление на обучителните потребности, който обединява установяването на дефицити в компетентностите, оценяването на произтичащите от тях рискове, определянето на приоритети, планирането на подходящи обучителни действия и проследяването на постигнатите резултати.

- Създаден е комплексен и модулно приложим инструментариум за предприятия с различен размер и организационна зрялост, който чрез компетентностни профили, оценъчни карти, матрици, обучителни планове и индекс на приоритетност позволява оценката на риска да бъде превърната в конкретно управленско решение и обучителна интервенция.

5. Преценка на публикациите по дисертационния труд

Юлияна Георгиева-Христова е представила 3 (три) самостоятелни научни публикации на български език. Едно от тях може да се класифицира като студия, докато останалите две са статии в списания. Представените от докторантката научни публикации са пряко свързани с темата и съдържанието на дисертационния труд.

6. Преценка за изпълнение на минималните национални изисквания

Броят и обемът на представените разработки покриват минималните национални наукометрични показатели за придобиване на ОНС „доктор“ в ПН 3.8 „Икономика“,

определени в Закона за развитие на академичния състав в Република България и правилника за неговото прилагане.

7. Автореферат

Авторефератът на български език е в обем от 39 страници, вкл. титулна страница, публикации по темата и справка за приносите. Той отговаря на изискванията, като вярно и достоверно представя обхвата, съдържанието и резултатите от научното изследване. Справката за приносите правилно представя научните постижения в дисертацията.

8. Критични забележки и препоръки

Смятам, че дисертационният труд показва персоналният подход на докторантката по проблема. С оглед на високото качество на постигнатите научни резултати по представения дисертационен труд **нямам критични бележки**. Позволила съм си обаче да предложа конкретни идеи по отделните глави на дисертацията в предходните части на становището. Те са в съответствие с цялостната ми положителна оценка за разработката и имат за цел единствено да допринесат за нейното по-нататъшно прецизиране, като открият още по-убедително високата ѝ научна и практико-приложна стойност.

Поради изключително интересната проблематика си позволявам да задам следния въпрос към докторантката: **Как навлизането на Поколение Z на пазара на труда, с техните различни очаквания към работодателя, обучението и професионалното развитие, както и с по-високата трудова мобилност, биха повлияли върху подходите за мотивация и обучение на персонала? Пораждат ли тези особености нови оперативни рискове и как организациите биха могли да ги управляват?**

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дисертационният труд „Обучението на служители като способ за управление на оперативния риск и преодоляване на икономическите кризи в организациите“ съдържа научни и научно-приложни приноси. Авторът демонстрира задълбочени теоретични познания в изследваната област, както и много добро владение и целенасочено прилагане на подходящи научни методи и подходи за изпълнение на поставените изследователски задачи. Дисертационният труд отговаря на изискванията на ЗРАСРБ, Правилника за неговото прилагане и Правилника за приемане и обучение на докторанти в Университета по застраховане и финанси. Поставената в дисертацията цел е постигната. Посочените приноси моменти не само обогатяват съществуващите знания, но са в състояние да

подпомогнат и практиката в изследваната област. На тази основа подкрепям присъждането на образователната и научна степен “доктор” по професионално направление 3.8. "Икономика" на Юлияна Георгиева-Христова.

Съобразно изискванията на ЗРАСРБ настоящето становище завършва с положителна оценка на дисертационния труд.

21.08. 2026 г.

Рецензент:

доц. д-р Даниела Венциславова Георгиева