

СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Ясен Димитров

Университет по застраховане и финанси

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 Боянова 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 определен за член на научното жури по процедурата за защита на дисертационния труд на Юлияна Боянова Георгиева-Христова 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, докторска програма „Финанси, застраховане и осигуряване“.

Представеният комплект документи включва дисертационен труд и автореферат, декларация за оригиналност и достоверност, справка за изпълнение на минималните национални изисквания, биографични данни, доклад от проверка за плагиатство и публикации по темата. Докторантката е представила три самостоятелни научни публикации – една студия и две статии, свързани с проблематиката на дисертацията.

2. Кратки биографични данни за кандидата

Юлияна Георгиева-Христова притежава магистърска степен по организационна психология и консултиране в организацията и бакалавърска степен по социални дейности в сферата на трудовата заетост от Софийския университет „Св. Климент Охридски“. Професионалният ѝ опит е свързан с маркетинг, комуникации, кариерно развитие и управление на екипи. От 2015 г. работи като директор „Маркетинг и кариерно развитие“ в УЗФ, а от 2018 г. осъществява и преподавателска дейност по дисциплини, свързани с организационната култура, организационното консултиране и връзките с обществеността. Тя също участва няколко Европроекта свързани с обучение и развитие на ученици от НТБГ. Този професионален и академичен профил има непосредствена връзка с предмета на дисертационното изследване.

3. Характеристика и оценка на дисертационния труд

Дисертационният труд е в обем от 297 страници и е структуриран във въведение, четири съдържателни глави, заключение, библиография и приложение. Изложението е подкрепено

от 50 таблици и 10 фигури/графични елемента, а библиографската база включва 78 източника на български и английски език, както и нормативни, статистически и професионални ресурси.

Темата е актуална и практически значима. Съвременните организации функционират в среда на висока динамика и повтарящи се кризи, при които човешкият фактор може едновременно да бъде източник на оперативни уязвимости и основен ресурс за тяхното ограничаване или преодоляване. В този контекст разглеждането на обучението не само като традиционна функция на управлението на човешките ресурси, а като превантивен управленски инструмент за намаляване на риска и изграждане на организационна устойчивост, е обоснован и перспективен изследователски подход.

Допълнителна стойност на избраната проблематика се открива в пресечната точка между управлението на човешкия капитал, управлението на риска и антикризисното управление. В дисертацията тези области не се разглеждат изолирано, а като взаимно свързани елементи на организационната устойчивост. Подобен подход позволява обучението да бъде интерпретирано не само като средство за придобиване на нови знания и умения, а и като механизъм за предварително ограничаване на организационни уязвимости и за изграждане на капацитет за реакция при неблагоприятни промени.

Целта, обектът, предметът, изследователските задачи и хипотезите са формулирани ясно и очертават последователна логика на изследването. Основната теза свързва системното и стратегически интегрирано обучение с развитието на компетентности, ограничаването на човешките грешки, стандартизирането на организационното поведение и подобряването на процесната устойчивост.

В първа глава е изградена теоретико-методологичната основа на изследването. Анализирани са концепции за организационно обучение, учеща се организация, развитие на човешкия капитал и оперативен риск. Съществено е извеждането на двойствената роля на човешкия фактор – като възможен източник на риск, но и като ресурс за неговото управление чрез развитие на знания, умения и компетентности.

Теоретичният обзор показва стремеж към систематизиране на различни концептуални линии, свързани с ученето през целия живот, организационното знание, развитието на компетентности и превенцията на оперативния риск. Това създава необходимата основа за последващото свързване на индивидуалното развитие на служителите с резултати на организационно равнище. Същевременно в бъдеща редакция на труда би могло още по-ясно да се разграничат различните контексти на обучение и трансфер на знания, особено когато се разглеждат предприятия с различен размер, организационна структура и опериращи в различни сектори.

Втора глава поставя проблема в контекста на икономическите и организационните кризи. Анализирани са влиянието им върху вътрешните процеси, човешките ресурси, управленския капацитет и организационната адаптивност. По този начин обучението е разгледано като част от по-широка система от механизми за организационна реакция и възстановяване.

Положително следва да се оцени и стремежът кризисните процеси да бъдат разгледани не единствено през финансови или макроикономически показатели, а и през отражението им върху управленските решения, комуникацията, поведението на служителите и способността на организацията да се адаптира. Този ракурс е особено релевантен към основната теза на труда, тъй като показва защо компетентността и готовността на хората за действие могат да имат пряко значение за ограничаване на последствията от кризисни ситуации.

Трета глава представя методологическата рамка и емпиричното изследване. Използван е комбиниран подход, включващ анализ на корпоративни практики, анкетно проучване и експертни интервюта. Събраните данни позволяват да бъдат идентифицирани практически дефицити и потребности, свързани с обучението, компетентностите и управлението на оперативния риск. Според мен именно тази част създава добра основа за практико-приложните резултати на труда.

Комбинирането на количествени и качествени методи е подходящо за изследвания проблем, тъй като позволява организационните практики да бъдат разгледани както през по-общи тенденции, така и през професионалния опит на експерти. Значителният обем на събраната информация показва сериозна емпирична работа. Все пак при бъдещо развитие на изследването би било полезно количественият компонент да бъде разширен с по-задълбочени статистически процедури, чрез които отделни зависимости между обучение, компетентностни дефицити, човешки грешки и възприеман оперативен риск да бъдат проверени още по-убедително.

Четвърта глава е логическият завършек на разработката. В нея е предложен авторски модел за обучение на служители в малки, средни и големи предприятия, който свързва идентифицирането на компетентностни дефицити с оценката на риска, планирането на обучителни интервенции и проследяването на резултатите. Разработеният инструментариум – компетентностни профили, карти, матрици, въпросници и обучителни планове – засилва приложимостта на дисертационните резултати.

Практическата стойност на модела произтича от опита да се изгради последователност между диагностика и управленско действие. Вместо обучението да бъде планирано като самостоятелна и до голяма степен реактивна УЧР дейност, предложената рамка го обвързва с идентифицирани дефицити, оценка на тяхната рискова значимост и последващо проследяване на ефекта. Именно тази връзка между оценяване, приоритизиране, интервенция и контрол представлява една от най-силните страни на практико-приложната част.

Като цяло дисертационният труд демонстрира способност за самостоятелно научно изследване, систематизиране на значителен обем информация и извеждане на решения с практическа стойност. Получените резултати са в логическа връзка с поставените цели и задачи.

4. Приноси и значимост на разработката за науката и практиката

Приемам основните приноси, заявени от докторантката. Като по-съществени бих открил следните:

- концептуализиране на обучението на служителите като инструмент, който надхвърля традиционната функция по професионална квалификация и може да участва пряко в управлението на оперативния риск и организационната устойчивост;
- систематизиране на връзката между компетентностите на персонала, човешките грешки, стабилността на вътрешните процеси и способността на организацията да реагира при кризисни ситуации;
- разработване на приложим модел за управление на обучителните потребности, който интегрира установяването на компетентностни дефицити, оценката на свързаните с тях рискове, приоритизирането на обучителни действия и оценката на постигнатите резултати;
- създаване на практически инструментариум, който може да бъде адаптиран към предприятия с различен размер и естество на организационни предизвикателства.

Особено значим за практиката е опитът резултатите от оценката на риска да бъдат преведени в конкретни решения за обучение и развитие. Това създава възможност предложеният модел да бъде използван не само като аналитична рамка, но и като управленски инструмент.

От гледна точка на управлението на човешките ресурси приносът на разработката може да бъде търсен и в поставянето на обучението в по-широк стратегически организационен контекст. Компетентностните дефицити не са представени само като индивидуален проблем на служителя, а като потенциален организационен риск, който може да повлияе върху качеството на процесите, координацията, способността за реакция и устойчивостта. По този начин се създава връзка между решенията за развитие на хората и управленските цели на организацията.

5. Преценка на публикациите по дисертационния труд

По темата на дисертационния труд са представени три самостоятелни публикации на български език – една студия и две статии. Тематиката им е пряко свързана с основните проблемни полета на дисертацията – икономическите предизвикателства пред организациите, учещата се организация и ученето през целия живот, както и ролята на изкуствения интелект в обучението и вътрешната комуникация. Публикациите отразяват основни идеи и резултати от дисертационното изследване и са добро допълнение към него.

Представените публикации показват последователност в научните интереси на докторантката и тематична свързаност с дисертационното изследване. Те обхващат както по-широкия контекст на икономическите предизвикателства и организационната устойчивост, така и по-конкретни аспекти на ученето и използването на нови технологии в обучението и комуникацията. Това дава основание да се приеме, че основни части от проблематиката на дисертацията са намерили отражение в самостоятелна публикационна дейност.

6. Преценка за изпълнение на минималните национални изисквания

Представената справка показва, че докторантката изпълнява минималните национални изисквания за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ в професионално направление 3.8. Икономика.

7. Автореферат

Авторефератът е в обем от 39 страници и представя в синтезиран вид структурата, целта, тезата, методологията, основните резултати и приносите на дисертационния труд. Съдържанието му съответства на дисертацията и дава достатъчно ясна представа за проведеното изследване и постигнатите резултати.

8. Критични забележки и препоръки

Направените от мен бележки имат предимно препоръчителен характер и не променят положителната ми оценка за труда. При бъдещо развитие и публикуване на резултатите бих препоръчал по-голяма компактност на теоретичното изложение и още по-ясно разграничаване между описателния анализ, емпиричните резултати и авторовите интерпретации.

От съдържателна гледна точка бих препоръчал при бъдещо развитие на темата да се обърне допълнително внимание на различията между организациите според техния размер, организационна структура и сектор на функциониране. Един и същ обучителен механизъм може да има различна приложимост в малко предприятие и в голяма корпоративна структура, също в една производствена организация и в такава от ИТ сектора. По-детайлното извеждане на тези различия би подпомогнало практическата адаптация на предложения модел.

От методологична гледна точка би било полезно емпиричната част да представя още по-подробно логиката на формиране на извадката, периода на събиране на данните и процедурите по апробиране на инструментариума. При наличния обем от количествени данни по-широкото използване на статистически методи за проверка на зависимости и хипотези би могло допълнително да засили доказателствената стойност на резултатите.

Препоръчвам също при последващи публикации да се уеднакви системата за библиографско цитиране и да се прецизират отделни терминологични и стилистични формулировки.

Всички тези бележки са насочени към бъдещото развитие на разработката и не поставят под съмнение нейната научна и практико-приложна стойност.

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 резултати с ясно изразена практическа насоченост. Разработката

показва задълбочени познания по изследваната проблематика и способност за самостоятелно планиране и провеждане на научно изследване. Постигнатите резултати и предложените инструменти имат потенциал за приложение в практиката на управлението на човешките ресурси, организационното развитие и управлението на оперативния риск.

Представеният дисертационен труд отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България, Правилника за неговото прилагане и приложимите вътрешни изисквания на Университета по застраховане и финанси.

На основание на изложеното давам положителна оценка на дисертационния труд и предлагам на научното жури да присъди на Юлияна Боянова Георгиева-Христова образователната и научна степен „доктор“ в Област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.8. Икономика.

Дата: 23.08. 2026 г.

.....
доц. д-р Ясен Димитров