С Т А Н О В И Щ Е

върху дисертационен труд за придобиване на **ОНС „Доктор“**

Автор на дисертационния труд: *ГЕРГАНА СТОЯНОВА МАНОЛОВА*

Тема на дисертационния труд: ***„Въздействие на политики и програми за многообразие, равнопоставеност и включване върху корпоративната ефективност и организационния растеж“***

Научна област: 3. Социални, стопански и правни науки

Професионално направление: 3.8. Икономика/ 3.7 Администрация и управление

Докторска програма: Икономика и управление /Индустрия/

Член на научното жури: *проф.д-р инж. Йорданка Стаменкова Ангелова, ТУ-София*

Основание за изготвяне на Становището е заповед № РД 38-205/28.04.2026 г. на Ректора на СУ „Св.Климент Охридски“.

Дисертационният труд съдържа следните обособени части: Въведение; две основни глави – Теоретичен обзор и Анализ на резултатите от изследването, и Заключение. Списъкът на използваната литература се състои от 270 научни източника, като основната част от тях са на английски език. Към дисертацията са добавени 7 приложения с общ обем от 39 страници.

1. АКТУАЛНОСТ НА РАЗРАБОТЕНАТА В ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД ТЕМАТИКА

Темата на дисертационния труд е безспорно актуална и значима както в научен, така и в практико-приложен аспект. В условията на динамична икономическа среда, засилена конкуренция за човешкия капитал и нарастваща роля на ESG стандартите, въпросите за многообразието, равнопоставеността и включването (МРВ) се превръщат в ключов фактор за устойчивото развитие на организациите.

Авторът убедително аргументира необходимостта от изследването, като подчертава наличието на съществен дефицит на емпирични изследвания в българския контекст. Особено ценно е фокусирането върху връзката между МРВ политиките и корпоративната ефективност – тема, която все още не е достатъчно разработена в националната научна литература.

Изложеното до тук дава основание да се обобщи, че темата на дисертацията е актуална като притежава своята задълбочена теоретична и практическа значимост.

2. СТЕПЕН НА ПОЗНАВАНЕ СЪСТОЯНИЕТО НА ПРОБЛЕМА

От дисертационния труд става ясно, че докторантката притежава задълбочени познания върху съществуващите теоретични постановки и изследвания в областта на МРВ. Използвана е значителна по обем и разнообразие научна литература предимно на английски език , което свидетелства за добро ориентиране в международния научен дебат.

Теоретичният обзор е систематично структуриран и обхваща ключови понятия като многообразие, равнопоставеност, включване, принадлежност, неосъзнати предразсъдъци и микроагресии. Особено положително впечатление прави критичният подход към литературата и извеждането на собствена концептуална рамка. В центъра на изследователската рамка е позиционирана степента на прилагане и институционализиране

на МРВ политиките и програмите, разглеждана като фундаментален независим фактор. Въз основа на това са изведени критични постановки относно обективното наличие и изчерпателност на стратегическите документи, дълбочината на тяхната интеграция в оперативните организационни процеси и субективните възприятия на служителите за тяхното реално приложение.

Докторантката не само обобщава съществуващите теории, но и ги адаптира към българската бизнес среда, което е съществен принос към научното познание.

Приложен е смесен методологичен подход, комбиниращ количествени и качествени аналитични техники като: Линейни, множествени и логистични регресии; χ^2 тестове; Медиационни модели; Дисперсионен анализ за установяване на статистическа значимост и каузални връзки; Интервюта с мениджмънта за контекстуализиране на резултатите и анализ на стратегическата перспектива.

Въз основа на шесте верифицирани Хипотези ясно се откроява заключението, че заложената цел и поставените задачи са изпълнени и решени.

3. ПРИНОСИ ПО ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Считам, че приносите са ясно формулирани, аргументирани и подкрепени с емпирични данни, което позволява да се оцени тяхната научна и практическа значимост. Характерът им е предимно научно-приложен и приложен и бих ги класифицирала по следния начин:

- ✓ **Научно-приложни приноси**

1. **Развита е концептуална рамка за многообразие, равнопоставеност и включване (МРВ), която адаптира съществуващите международни модели към спецификите на българския контекст.** Изследването систематизира прехода на МРВ от административна функция към стратегически управленски инструмент, като отчита особеностите на локалния трудов пазар, организационната култура и степента на институционална зрялост на българските организации;

2. **Обогатено е теоретичното разбиране за механизмите на въздействие на МРВ чрез разграничаване между формално наличие на политики и тяхната реална институционализация.** В рамките на българската среда се доказва, че ефектите на МРВ върху организационната справедливост, иновативност и принадлежност се проявяват не автоматично, а като резултат от последователно прилагане и интегриране в организационните практики.

- ✓ **Приложни приноси**

1. **Предоставени са емпирично обосновани насоки за мениджъри и специалисти по човешки ресурси относно ефективното внедряване на МРВ политики.** Резултатите показват, че приоритет следва да се дава не на формалното въвеждане на политики, а на изграждането на конкретни практики, като обучения, менторство и системи за развитие, които реално влияят върху задържането на служителите и организационната ефективност.

2. **Доказана е ключовата роля на лидерската ангажираност като условие за ефективност на МРВ, което има пряко приложение в управленската практика.** Изследването предоставя основание за преминаване от декларативна подкрепа към измерими управленски действия – включително осигуряване на ресурси, въвеждане на отчетност и интегриране на МРВ в стратегическите цели на организацията.

3. **Разработена е приложима аналитична рамка за оценка на МРВ зрелостта, която може да се използва от ЧР специалисти за вътрешни организационни анализи и одити.** Моделът подпомага идентифицирането на дефицити в организационната среда и позволява планиране на целенасочени интервенции, като развитие на приобщаваща култура чрез микроутвърждения, създаване на кариерни пътеки и програми за подкрепа на слабо представени групи.

4. ПРЕЦЕНКА НА ПУБЛИКАЦИИТЕ ПО ДИСЕРТАЦИЯТА

Във връзка с дисертационния труд са предоставени публикации по разработената тема, което показва активност в научноизследователската дейност и стремеж към популяризиране на резултатите от докторантката.

Публикациите са тематично обвързани с дисертацията и отразяват основни аспекти от изследването, което е положителен индикатор за последователност и научна зрялост.
Може да се направи извод, че те допринасят за утвърждаване на автора като изследовател в разглежданата научна област.

5. МНЕНИЯ, ПРЕПОРЪКИ И БЕЛЕЖКИ

Мнението ми е, че дисертационният труд представлява завършено изследване и притежава необходимите научно-приложни и приложни приноси. Видно е, че е направен задълбочен, систематизиран и логически последователен анализ и изследване.
Наред с положителните страни на дисертационния труд, могат да бъдат отправени следните препоръки:

- Би могло да се засили връзката между теоретичните постановки и конкретни финансови показатели за корпоративна ефективност, което би допринесло за още по-ясна практическа приложимост;
- Би било полезно по-детайлно разглеждане на влиянието на специфични индустриални характеристики върху ефективността на МРВ политиките.

Направените бележки не намаляват стойността на дисертационния труд, а имат за цел да подпомогнат бъдещото развитие на изследването.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мнението ми е, че дисертационният труд напълно отговаря на Закона за научните степени и научните звания в Република България и Правилника за неговото прилагане в Софийския университет „Св.Кл.Охридски“ и покрива Минималните национални изисквания за неговата защита. Всичко това ми дава основание да дам **положителна оценка** и да препоръчам на почитаемите членове на Научното жури **да присъдят на докторанта Гергана Стоянова Манолова** образователната и научна степен „**Доктор**“ по професионално направление 3.8 Икономика, ДП-Икономика и управление (Индустрия).

16.05.2026 г. **Член на научното жури: ……**

Гр.София **(проф.д-р инж. Йорданка Ангелова)**