СТАНОВИЩЕ

от **доц. д-р Надежда Йорданова Димова**, Нов български университет за дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен "доктор" за придобиване на образователна и научна степен доктор по научна специалност 3.8. Икономика

Докторант: Гергана Манолова

Тема на дисертационният труд: „Въздействие на политики и програми за многообразие, равнопоставеност и включване върху корпоративната ефективност и организационния растеж"

Научни ръководители: доц. д-р Атанас Георгиев, доц. д-р Ия Петкова

1. Общо представяне на процедурата и докторанта

Представеният дисертационен труд на докторант Гергана Манолова и комплекта материали е в съответствие с Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България и включва всички изискуеми документи, които по безспорен начин верифицират самостоятелно извършения обем научна работа.

Дисертационният труд на тема: **„Въздействие на политики и програми за многообразие, равнопоставеност и включване върху корпоративната ефективност и организационния растеж"** има общ обем от 198 страници, включително 16 фигури, 24 таблици и 29 графики. Състои се от въведение, първа глава - теоретичен обзор, втора глава - анализ на резултатите от изследването и заключение. Списъкът на използваната литература (библиография) състои от 270 научни източника, от които 15 са на български език, други 17 са на български автори, но на английски език. Останалите източници са на английски език. Библиографията заема 20 страници. Списъкът на използваните съкращения на български и английски език съдържа 19 абревиатури. Към дисертацията има още 7 приложения с общ обем 39 страници.

2. Актуалност на тематиката

Устойчивата корпоративна ефективност все по-рядко се обуславя единствено от финансови фактори, а зависи от способността на мениджмънта да изгражда справедлива и приобщаваща работна среда. Политиките за многообразие, равнопоставеност и включване (МРВ) се утвърждават като стратегическа управленска парадигма, която надхвърля етичния ангажимент и се превръща във фактор с пряко значение за бизнес резултатите.

В българския корпоративен контекст възприемането на МРВ се ускорява под влияние на дефицита на кадри и външни фактори като европейското законодателство и критериите за екологично, социално и корпоративно управление (ESG). Въпреки международните доказателства за ползите от МРВ, в България е налице значителен академичен и приложен дефицит по отношение на емпиричното верифициране на тези зависимости. Често съществува дисбаланс между формално декларираните политики и тяхното реално въздействие върху служителите, което налага системно изследване на механизмите, по които МРВ се трансформира в организационна стойност.

3. Познаване на проблема

По отношение на анализа на степента на познаване на изследваната проблематика могат да се направят следните изводи:

*ясно, точно и правилно поставени теоретични постановки на ниво дисертационен труд.

*отлично поставено изследване, ясни хипотези и отлично използвана методология.

*целесъобразни изводи и анализ от изследването.

Отлично впечатление прави и използването на дълбочинните интервюта и правилното дефиниране от страна на докторанта, а именно, че избраният смесен изследователски дизайн позволява качественият анализ да допълни количествените данни, като осигури контекстуална дълбочина и „плътно описание“ на изследваните явления. Докато количественият етап (CAWI) идентифицира статистически значимите тенденции и мащаба на разпространение на МРВ практиките, качественият етап чрез експертните интервюта разкрива „как“ и „защо“ тези практики се трансформират в организационна реалност. По този начин се постига по-висока степен на валидност на изводите чрез съпоставяне на масовите нагласи с експертната управленска перспектива.

4. Характеристика и оценка на дисертационния труд и приносите

По отношение на характеристиката на дисертационният труд следва първоначално да се отбележи тезата, че системното и интегрирано прилагане на МРВ политики оказва положително и измеримо въздействие върху корпоративната ефективност и организационния растеж. Това въздействие не е директно, а се опосредства от фактори като лидерска ангажираност, усещане за справедливост, чувство за принадлежност и степен на приобщеност на служителите.

Особено добро впечатление прави и точното и коректно формулиране на възможностите за верификация на дисертацията, а именно как формалната институционална рамка се рефлектира в работната среда чрез шест медиаторни канала: справедливост, иновационен климат, задържане на кадри, лидерска подкрепа, култура на принадлежност и управление на междуличностните взаимодействия (чрез баланса между микроагресии и микроутвърждения).

Според докторанта, възможностите за практическа реализация, което напълно приемам и адмирирам, се изразяват в:

- Трансформиране на МРВ от формална ценност в устойчив управленски инструмент.
- Предоставяне на емпирично обосновани насоки за управление на човешките ресурси и организационната култура.
- Подпомагане на организациите при постигане на дългосрочна възвръщаемост на инвестициите и организационна зрялост в българския контекст.

Във първа глава докторантът полага концептуалните основи на изследването, като проследява еволюцията на термините и необходимостта от тяхното прецизно дефиниране. Освен МРВ, детайлно са разгледани ключови понятия като принадлежност, неосъзнати предразсъдъци, микроагресии и микроутвърждения. Теоретичният обзор аргументира връзката между МРВ политиките и организационната ефективност, иновациите и организационния растеж, и завършва с извеждането на авторска концептуална рамка.

Във втора глава докторантът представя методологията и резултатите от емпиричното изследване. Чрез операционализация на променливите са тествани шест изследователски

хипотези, обхващащи справедливостта, иновационния климат и лидерската подкрепа. Анализът включва както статистическа обработка на количествени данни, така и качествено изследване, което предоставя дълбочина на проучването чрез управленската перспектива.

Като нормално заключение докторантът синтезира изводите от целия труд и потвърждава, че МРВ политиките са критичен детерминант на организационната справедливост и лоялността. В тази финална част са изведени научните и практико-приложните приноси, очертани са перспективите за развитие и са формулирани конкретни препоръки за бъдещи проучвания в областта на приобщаващите политики в българската бизнес среда.

Дисертацията доказва, че лидерската ангажираност е водещият фактор за прехода от декларативна към действена корпоративна култура, превръщайки МРВ в стратегически актив за иновационен капацитет и устойчивост.

Стилът и авторовия език, използван при разработката на дисертационния труд може да се оцени положително. Стилът е строго научен, а езикът е разбираем.

5.Преценка на публикациите и личният принос на докторанта

По темата на дисертационния труд са направени седем публикации, които отговарят на изискванията в ЗРАСРБ – четири на български език и три на английски език. Пет от публикациите са самостоятелни и две са в съавторство. Представените публикации отразяват съществени части от дисертационния труд и напълно удовлетворяват изискванията за придобиване на образователната и научна степен „доктор“.

6. Автореферат

Авторефератът е направен според изискванията и вярно и коректно отразява основните резултати, постигнати в дисертацията.

7. Препоръки за бъдещо използване на дисертационните приноси и резултати

Работата е много интересно и актуално заложена. Има откровено приложен характер и ще бъде изключително полезна за всички заинтересовани страни. Препоръчвам на докторанта да представи дисертационният си труд в монография, която да бъде достъпна до по-широка аудитория, която може да използва информацията по предназначение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение, дисертационният труд съдържа научно-приложни резултати, които представляват оригинален принос в науката и отговарят на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ) и Правилника за прилагане на ЗРАСРБ. Дисертационният труд показва, че докторант **Гергана Манолова** притежава задълбочени теоретични знания и професионални умения, като демонстрира качества и умения за самостоятелно провеждане на научно изследване. Поради гореизложеното, смятам че представеният за рецензиране и становище дисертационен труд на тема: **„Въздействие на политики и програми за многообразие, равнопоставеност и включване върху корпоративната ефективност и организационния растеж“**, може да бъде допуснат до дисертационна защита за присъждане на образователната и научна степен “доктор” в област на висше образование: 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.8. Икономика.

Въз основа на горепосоченото, убедено препоръчвам на научното жури да присъди на Гергана Манолова ОНС „доктор“ в професионално направление 3.8. Икономика, докторска програма Икономика и управление /индустрия/.

28.05.2026 г. **Изготвил становището:**

/доц.д-р Надежда Димова/