РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д.ик.н. Виржиния Желязкова

Институт за икономически изследвания на Българската академия на науките/ 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: Гергана Манолова

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

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

1. Общо описание на представените материали

Със Заповед РД 38- 205 /28.04.2026 г. на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски” съм определена за член на научното жури по процедурата за присъждане на образователната и научна степен (ОНС) „доктор“ на докторант Гергана Манолова.

За участие в процедурата са представени дисертационен труд, автореферат, автобиография на докторанта и публикации по темата на изследването. Представените материали са комплектовани съобразно нормативните изисквания за провеждане на процедурата за придобиване на ОНС „доктор“.

Дисертационният труд е с общ обем 198 страници и включва въведение, две основни глави, заключение, библиография от 270 научни източника и приложения. Изследването е илюстрирано с фигури, таблици и графики, които подпомагат анализа и представянето на резултатите.

2. Кратки биографични данни за докторанта

Гергана Манолова е докторант към Стопанския факултет на Софийски университет „Св. Климент Охридски“ по докторска програма „Икономика и управление (индустрия)“. Притежава интердисциплинарна академична подготовка в областта на бизнеса, маркетинга и комуникациите. Завършила е Webster University във Виена с две специалности - бизнес и мениджмънт с маркетингова насоченост и медийни комуникации, както и магистърска степен по стратегически маркетинг от Imperial College Business School в Лондон.

Професионалният ѝ опит е свързан с управление на проекти, устойчиво развитие, ESG политики, корпоративни комуникации и международно сътрудничество. Работила е в

УниКредит Булбанк и в редица управленски позиции в частния сектор, като към момента заема длъжността Директор „Стратегически растеж и въздействие“ в M-Gaz. Практическият ѝ опит създава добра основа за разработването на настоящото дисертационно изследване.

3. Актуалност на тематиката и целесъобразност на поставените цели и задачи

Темата на дисертационния труд е актуална както в научен, така и в практико-приложен план. През последните години въпросите, свързани с многообразието, равнопоставеността и включването, заемат все по-важно място в съвременните управленски практики. Под влияние на процесите на глобализация, демографските промени, недостига на квалифицирана работна сила и развитието на ESG стандартите организациите са изправени пред необходимостта да изграждат по-приобщаваща и справедлива работна среда.

Въпреки значителния международен интерес към проблематиката, в българската научна литература все още липсват достатъчно емпирични изследвания, които да анализират реалното въздействие на MPB политиките върху организационната ефективност. Именно поради това изборът на темата е напълно оправдан и съответства на съвременните тенденции в развитието на управленската наука.

Формулираните цел, задачи и изследователска теза са логически свързани и съответстват на предмета на изследването.

4. Познаване на проблема

Дисертационният труд демонстрира много добро познаване на състоянието на научната проблематика. Използваната литература е актуална и обхваща широк спектър от съвременни изследвания, свързани с управлението на многообразието, организационната култура, лидерството, принадлежността, иновациите и корпоративната ефективност.

Особено положително впечатление прави критичният подход към литературните източници. Авторката не се ограничава до описателно представяне на съществуващите концепции, а ги анализира, сравнява и интегрира в собствена концептуална рамка. Това позволява изграждането на последователна теоретична основа за последващото емпирично изследване.

5. Методика на изследването

Избраната методология е адекватна на поставените цели и задачи. Изследването е реализирано чрез комбиниране на количествени и качествени методи, което позволява по-задълбочен анализ на разглежданите зависимости.

Количествената част обхваща 657 респонденти, а качествената включва 24 дълбочинни интервюта с представители на висшия мениджмънт и специалисти в областта на човешките ресурси и корпоративните комуникации. Използвани са съвременни статистически методи и аналитични техники, които позволяват надеждна проверка на изследователските хипотези.

Считам, че избраната методика позволява постигането на поставената цел и осигурява необходимата достоверност на направените изводи.

6. Характеристика и оценка на дисертационния труд

Дисертационният труд представлява завършено самостоятелно научно изследване, посветено на проблематика, която придобива все по-голямо значение както в теорията на управлението, така и в практиката на организациите. Изследването е логически структурирано и последователно изградено, като отделните части формират единна концептуална и методологична рамка.

Първата глава е посветена на теоретичния анализ на многообразието, равнопоставеността и включването като съвременни управленски концепции. Авторката демонстрира способност за критично осмисляне на широк кръг научни източници и успешно систематизира различни теоретични подходи, свързани с управлението на човешкия капитал, организационната справедливост, принадлежността и психологическата сигурност. Анализът надхвърля описателното представяне на литературата и води до изграждането на авторска концептуална рамка, която служи като основа на последващото емпирично изследване.

Втората глава съдържа същинската изследователска работа на докторанта. Проведеното емпирично проучване се отличава със значителен обхват и добра методологична организация. Особено достойнство е комбинирането на количествени и качествени методи, което позволява не само установяването на статистически зависимости, но и тяхното съдържателно интерпретиране в контекста на реалната организационна практика.

Следва да се отбележи, че авторката подхожда критично към собствените си резултати и коректно отчита ограниченията на изследването. Положително впечатление прави фактът, че не всички хипотези са представени като безусловно потвърдени. Част от тях получават частична емпирична подкрепа, което свидетелства за обективност и научна добросъвестност при анализа на резултатите.

Като цяло дисертационният труд се отличава с добра теоретична подготовка, последователна изследователска логика и убедително съчетаване на теоретични постановки с емпирични доказателства. Той демонстрира способност за самостоятелно научно изследване и умение за работа със съвременни научни методи.

7. Приноси и значимост на разработката за науката и практиката

Дисертационният труд съдържа научни и научно-приложни приноси, които могат да бъдат определени като лично постижение на автора.

На първо място следва да се открои разработването на цялостна концептуална рамка за анализ на въздействието на политиките за многообразие, равнопоставеност и включване върху корпоративната ефективност. В рамките на това концептуално решение авторката интегрира различни теоретични направления от областта на управлението на човешките

ресурси, организационното поведение и съвременните изследвания върху приобщаващите работни среди.

Втори съществен принос е свързан със систематизирането и адаптирането към българския контекст на редица сравнително нови концепции, сред които принадлежност, микроагресии, микроутвърждения и неосъзнати предразсъдъци.

Особено значим принос представлява проведеното емпирично изследване. Получените резултати предоставят една от малкото по-мащабни емпирични картини за състоянието на МРВ политиките в българската бизнес среда и създават добра основа за бъдещи научни разработки по темата.

Научно-приложен принос има и установяването на конкретни зависимости между степента на институционализиране на МРВ политиките и редица показатели за организационно функциониране, включително възприятията за справедливост, организационната лоялност, иновационния климат и чувството за принадлежност.

Следва да се подчертае и приносът, свързан с доказването на ролята на лидерството като ключов посреднически фактор между формалните политики и реалното организационно поведение. Изследването убедително показва, че успехът на МРВ инициативите зависи не толкова от тяхното формално наличие, колкото от степента на лидерска ангажираност и организационна подкрепа за тяхното прилагане.

Практическата значимост на труда също е безспорна. Изводите и препоръките могат да бъдат използвани от организации при разработването на политики в областта на управлението на човешките ресурси, устойчивото корпоративно управление и ESG стратегиите.

В обобщение считам, че представеното изследване съдържа достатъчно по обем и качество научни и научно-приложни приноси, които обогатяват съществуващите знания по разглежданата проблематика и имат реална приложимост в съвременната организационна среда.

8. Преценка на публикациите по дисертационния труд

Представените публикации са тематично свързани с дисертационното изследване и отразяват основните направления на проведената научна работа. Те представят както теоретични аспекти на разглежданата проблематика, така и резултати от проведените емпирични изследвания, и свидетелстват за сериозната изследователска активност на докторанта.

9. Преценка за изпълнение на минималните национални изисквания

От представените материали може да се направи извод, че докторантът изпълнява минималните национални изисквания за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ в професионално направление 3.8. Икономика.

10. Лично участие на докторанта

Съдържанието на дисертационния труд показва ясно изразено лично участие на докторанта при формулирането на изследователския проблем, разработването на концептуалната рамка, провеждането на емпиричното изследване и интерпретацията на получените резултати. Нямам основания да поставя под съмнение оригиналността на разработката или авторството на представените научни резултати.

11. Автореферат

Авторефератът е изготвен съобразно нормативните изисквания и коректно отразява структурата, съдържанието, основните резултати и приносите на дисертационния труд.

12. Критични забележки и препоръки

Направените бележки имат по-скоро препоръчителен характер и не намаляват достойнствата на труда.

Бих препоръчала по-ясно и систематизирано представяне на шестте изследователски хипотези още в раздела, посветен на целта, задачите и хипотезите на изследването. В представения текст те се извеждат на по-късен етап, което донякъде затруднява проследяването на общата логика на изследователския модел.

В бъдещи разработки би било полезно включването и на по-голям брой обективни организационни показатели, свързани с корпоративната ефективност, като например текучество на персонала, отсъствия по болест, производителност на труда, вътрешна мобилност, дял на повишенията на служители от различни групи, показатели за иновационна активност, както и данни от нефинансовите и ESG отчетите на организациите. Това би позволило допълнително валидиране на установените зависимости и по-прецизна оценка на реалното организационно въздействие на политиките за многообразие, равнопоставеност и включване.

13. Лични впечатления

Оценката ми се основава на представените материали по процедурата, които разкриват задълбочен интерес към изследваната проблематика, добра теоретична подготовка и способност за самостоятелно провеждане на научно изследване.

14. Препоръки за бъдещо използване на дисертационните приноси и резултати

Считам, че резултатите от изследването имат потенциал за последващо развитие както в научни публикации, така и в практиката на организациите. Особено перспективно направление представлява интегрирането на получените резултати в бъдещи изследвания, свързани с ESG управлението, устойчивото развитие и управлението на човешкия капитал.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дисертационният труд съдържа научни и научно-приложни резултати, които представляват принос към развитието на научното познание в областта на управлението на човешките ресурси, организационната култура и корпоративната ефективност. Представеното изследване отговаря на изискванията на Закона за развитието на академичния състав в Република България и Правилника за неговото прилагане.

Дисертационният труд показва, че Гергана Манолова притежава задълбочени теоретични знания и умения за самостоятелно провеждане на научни изследвания в професионално направление 3.8. Икономика.

Поради изложеното давам своята положителна оценка за дисертационния труд „Въздействие на политики и програми за многообразие, равнопоставеност и включване върху корпоративната ефективност и организационния растеж“ и предлагам на уважаемото научно жури да присъди на Гергана Манолова образователната и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.8. Икономика.

Рецензент:

/проф. д. ик. н. Виржиния Желязкова/

3 юни 2026 г.

Гр. София