

РЕЦЕНЗИЯ

ОТ ПРОФ. Д.ИК.Н. КИРИЛ ПЕТРОВ АНГЕЛОВ

(НАУЧНИ СПЕЦИАЛНОСТИ: „ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ИЗВЪН СФЕРАТА НА МАТЕРИАЛНОТО ПРОИЗВОДСТВО”, „ИКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ” И “ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОИЗВОДСТВОТО”)

НА ДИСЕРТАЦИОНЕН ТРУД НА ТЕМА „УПРАВЛЕНИЕ НА ТАЛАНТИТЕ В ЖИВОТОЗАСТРАХОВАТЕЛНАТА ИНДУСТРИЯ - МОДЕЛЪТ И ЕМПИРИЧНАТА МУ ПРОВЕРКА (TALENT MANAGEMENT IN LIFE INSURANCE INDUSTRY – THE MODEL AND ITS EMPIRICAL VERIFICATION)”, РАЗРАБОТЕН ОТ д-р Анджей Яновски (ANDRZEJ JANOWSKI) ВЪВ ВАРНЕНСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ „ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР”, ФАКУЛТЕТ „СОЦИАЛНИ, СТОПАНСКИ И КОМПЮТЪРНИ НАУКИ”, КАТЕДРА „АДМИНИСТРАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ”

ЗА ПРИСЪЖДАНЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН

„ДОКТОР НА НАУКИТЕ ”

ПО НАУЧНО НАПРАВЛЕНИЕ 3.7. „АДМИНИСТРАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ”

ДОКТОРСКА ПРОГРАМА „ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ИЗВЪН СФЕРАТА НА МАТЕРИАЛНОТО ПРОИЗВОДСТВО”

1. Информация за дисертанта

Авторът е представил за обсъждане дисертационния си труд в катедра „Администрация и мениджмънт” към Факултет „Международна икономика и администрация” на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър”, съгласно чл.39 от ППЗРАСРБ. Д-р Анджей Яновски е придобил магистърска степен по бизнес администрация в J. Mack Robinson College of Business at the Georgia State University, Atlanta, САЩ (2002). Преди това е магистър по строително инженерство на University Science and Technology in Bydgoszcz (1996). Д-р Анджей Яновски завършва дисертацията си за придобиване на ОНС „Доктор“ през 2007 г. в ORGMASZ Institute of Organization and Management in Industry, Варшава.

2. Актуалност и значимост на дисертационния труд

Дисертационният труд третира актуална проблематика, свързана с възможностите за ефективно управление на талантите в животозастрахователната индустрия.

Темата за управление на талантите в животозастрахователната индустрия е особено актуална поради нарастващата роля на човешкия капитал за устойчивостта и конкурентоспособността на компаниите в сектора. Застрахователният бизнес е изправен пред сериозни предизвикателства, свързани с дигитализацията и навлизането на автоматизирани услуги, което налага наличие на висококвалифицирани кадри със специфични компетенции в области като управление на риска, финансово моделиране и информационни технологии. В същото време, недостигът на млади специалисти и засилената глобална конкуренция между компаниите увеличават значението на стратегиите за привличане, задържане и развитие на таланти. Управлението на талантите придобива стратегическо значение, тъй като чрез ефективни модели могат да се изградят устойчиви екипи, които да гарантират доверие и професионализъм в отношенията с клиентите. Регулаторните изисквания и европейските стандарти също предполагат висока степен на подготовка и квалификация, което допълнително подчертава нуждата от систематизирани HR практики. Освен това, навлизането на InsurTech решения трансформира традиционните роли и поставя акцент върху развитието на нови компетенции. Емпиричната проверка на разработени модели за управление на таланти е важна, защото валидира тяхната практическа приложимост и предоставя надеждни данни за ефективността им.

Подобни изследвания подпомагат мениджърите при изграждането на устойчиви HR политики, които не само отговарят на пазарните трансформации, но и подкрепят корпоративната социална отговорност. В този контекст темата е особено значима, тъй като обединява научния и практико-приложния аспект за осигуряване на устойчиво развитие на животозастрахователната индустрия.

Могат да бъдат определени следните основни причини за актуалността и полезността на дисертацията:

1. Липса на единна теория и дефиниция за „талант“. В научната литература съществува дискурс и множество противоречиви подходи към понятието „талант“. Няма универсално приета рамка за управление на

талантите. Последното създава необходимост от синтез и нов модел.

2. Недостатъчна емпирична обосновааност, предвид факта, че съществуващите модели са предимно теоретични, без достатъчна практическа проверка, като в недостиг са доказани причинно-следствени връзки между мениджмънт на талантите и организационната ефективност. Последното изисква разработването на емпирично верифициран модел.

3. Ограничен фокус на досегашните изследвания, които са концентрирани главно върху топ мениджмънта основно на американски компании. По този начин се пренебрегват оперативните служители (напр. застрахователни агенти), както и липсва фокус върху национални контексти (като Полша например).

4. Неизследван потенциалът на изкуствения интелект в областта, като липсват сериозни изследвания за внедряване на ИИ в процеси по РЧР, включително по управление на талантите.

5. Недостатъчно изследване на застрахователния сектор, особено в областта на връзката агент–клиент–застраховател с фокус върху ефективността. Секторът е икономически значим, но слабо изследван в този аспект.

6. Поради сложността на организационната среда, подобни изследвания трябва да са интердисциплинарни, като обхващат областите на мениджмънт, психология, социология, праксеология, изкуствен интелект.

В заключение можем да констатираме, че понастоящем липсват задълбочени научно-приложни изследвания, свързани със спецификата управление на талантите в полското животозастраховане. Отчитайки всичко казано дотук, както и мястото на управлението на талантите в животозастраховането, може да се определи, че така дефинираната проблематика е изключително актуална и значима за науката и управленската практика.

3. Кратка характеристика на представения дисертационен труд

Дисертационният труд, в обем от 383 страници, се състои от въведение,

пет глави, заключение, списък на използваната литература и четири приложения (10 страници). Съдържанието на главите е разпределено в отделни параграфи, които завършват с конкретни обобщения, изводи, практически препоръки и добри практики. Основният текст съдържа 40 фигури и графики и 53 таблици. Списъкът на използваните литературни източници съдържа 660 заглавия, на английски и полски, включващи монографии и справочници, статии и нормативни документи и 9 електронни страници.

В увода на изследването се обосновава актуалността и значимостта на темата на разработката. Определя се обектът и предметът на изследване. Очертават се ограниченията на изследването. Идентифицират се изследователските проблеми. Лансира се изследователската теза. Дефинира се целта, подцелите и задачите на изследването. Представя се приложената методология и информационната база, на която е основано изследването. Посочват се потенциалните потребители на постигнатите резултати. Съобразно с фокусиране върху получаване на конкретни приложими резултати, правилно са подбрани ограниченията на изследването.

Глава 1 проследява произхода и развитието на животозастраховането и животозастрахователните компании в глобален, европейски и полски контекст до наши дни. Разглеждат се правните условия, свързани с членството в ЕС, както и пазарната среда и доминиращите компании в Полша, което обуславя избора им като изследователска база.

Глава 2 представя различните теоретични подходи към разбирането на таланта – обективен и субективен, включващ и изключващ. Талантът се разглежда като личност (включително чрез модела „Big Five“), като компетентност и като резултат от индивидуална ефективност. Подробно се анализират силните и слабите страни на всеки подход, както и тяхната приложимост в системите за управление на човешките ресурси и в дейността на животозастрахователните компании.

Глава 3 акцентира върху липсата на единно и научно обосновано определение за „талант“, като повечето изследвания се опират на вече

съществуващи дефиниции. Представени са основните модели за управление на таланти, но се подчертава, че повечето от тях са само теоретични и рядко тествани на практика. Отбелязва се ограниченото внимание към интеграцията на изкуствения интелект в управлението на таланти, въпреки потенциала му в области като подбор, обучение, развитие и кариерно планиране. Включени са примери за използването на ИИ в обучението на търговски персонал, както и обсъждане на рисковете и етичните въпроси. Обобщават се последиците за управленската наука и се очертава необходимостта от съчетаване на научни концепции с практически приложения, особено в животозастрахователната индустрия.

Глава 4 представя основните принципи на Австрийската икономическа школа в контекста на предприемачеството, като се разглеждат възгледите на Хайек, Кирцнер, Шумпетер и особено Лудвиг фон Мизес. Неговите идеи са важни за разбирането на ефектите от индивидуалната и предприемаческата дейност в отношенията между животозастрахователни компании и агенти, които действат като самостоятелни предприемачи. При възнаграждения, основани на комисионни, предприемаческият дух е ключов, но този модел носи и управленски рискове – ограничен контрол върху качеството на работа и силна зависимост на компаниите от дистрибуторската мрежа на агентите.

Възникват и етични проблеми, свързани с асиметрията в знанията между агент и клиент. В тази връзка се обсъждат теоретични и практически последици, включително критика на Австрийската школа. След това се разглеждат понятията ефективност, ефикасност и производителност в управлението на човешките ресурси чрез праксеологията като полски принос към школата. Накрая е представен интегративен модел за управление на талантите, който свързва научните постижения с организационната практика и подлежи на статистическа проверка в следващата глава.

Глава 5 анализира процесите в предложения модел, като акцентът е върху набирането и подбора в животозастрахователните компании чрез оценка на личностните черти по модела „Big Five“ и развитието на таланти чрез профил

на професионални, социални и организационни компетенции. Представен е динамичен подход за измерване на ефективността на компаниите като функция от праксеологично ориентираната дейност на агентите. Формулирани са теоретични основи и зависимости между изследваните променливи, обобщени в 5 основни и 17 допълващи хипотези, с което се изгражда изследователският модел. Описани са използваната методология, извадката, мерките и променливите, които са били подложени на статистически анализ за проверка на хипотезите и за създаване на емпирично валидирана версия на модела. Направени са изводи с теоретичен и практически характер, както и насоки за бъдещи изследвания, очертаващи приноса към управленската наука. Освен това са разгледани взаимовръзките между личностни черти, активността на талантливите лица и ефективността на животозастрахователните компании, както и системните фактори на управлението на човешките ресурси, които определят организационните резултати.

В заключението на изследването се обобщава постигнатото в дисертацията и се очертават насоките за нейното надграждане.

4. Методиката на изследването

Д-р Анджей Яновски е подбрал широк и в общи линии адекватен набор от изследователски подходи и методи, съобразени с поставената цел – разработване и емпирична верификация на интегративен модел за управление на талантите в животозастрахователния сектор. В теоретичната част се прилагат системен, комплексен и интердисциплинарен подход, обхващащ области като теория на управлението, социална психология, праксеология и икономическа теория. Налице е задълбочено проучване, систематизация и критичен анализ на значителен обем научна литература, което позволява да се идентифицират основните дефицити в съществуващите концепции за управление на талантите.

В методологично отношение са използвани сравнителен, критичен и синтезиращ анализ, както и елементи на експертен и приложен анализ,

насочени към практиките в животозастрахователните компании. Емпиричната част се базира на количествено изследване, включващо статистически анализ и проверка на формулираните пет основни и седемнадесет помощни хипотези. Приложени са утвърдени психологически инструменти, като модела „Big Five“, както и авторски разработени компетентностни профили, което представлява силна страна на изследването.

Особено внимание заслужава емпиричното проучване, проведено сред агенти на водещи животозастрахователни компании в Полша (Allianz, MetLife, PZU Życie, Nationale-Nederlanden), чрез което се изследват връзките между личностни характеристики, компетентности и резултати от продажбите. Това придава на изследването практическа насоченост и приложимост. В същото време, би могло да се отбележи, че извадката е ограничена до конкретен национален и секторен контекст, което поставя известни ограничения пред възможностите за генерализация на резултатите.

Допълнително, разработването на интегративен модел за управление на талантите, базиран на принципите на Австрийската школа в икономиката, както и опитът за включване на изкуствен интелект в HR процесите, представляват оригинален принос. Въпреки това, интеграцията на AI остава в значителна степен на концептуално ниво, без достатъчна емпирична верификация, което ограничава практическата приложимост на този аспект от модела на настоящия етап.

Като цяло, използваните изследователски методи са приложени коректно и добросъвестно и позволяват постигане на поставените цели. Наред с това, могат да се отправят препоръки за по-ясно разграничаване на отделните методи и по-задълбочено обосноваване на избора на конкретни статистически техники, както и за разширяване на емпиричната база в бъдещи изследвания с оглед повишаване на валидността и обобщаемостта на резултатите.

5. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Цялостното запознаване с дисертационния труд и автореферата на

кандидата дава основание да се направи извод, че в представеното изследване се съдържат съществени научни, научно-приложни и приложни резултати, свързани с управлението на човешкия капитал в животозастрахователната индустрия. Тези резултати са систематизирани и могат да бъдат обособени в следните групи:

Научни приноси

1. Систематизация и критичен анализ на съществуващите концепции за управление на талантите, като се идентифицират основни дефицити – липса на единна дефиниция за „талант“, доминиране на теоретични модели и недостатъчна емпирична обосновааност.

2. Предложение за интегративен теоретичен модел на управление на талантите, който обединява различни научни подходи и преодолява част от съществуващия концептуален фрагментаризъм.

3. Интердисциплинарно обвързване на управлението на талантите с принципите на Австрийската школа в икономиката, включително акцент върху индивидуалното действие, ефективността и предприемаческото поведение.

4. Разширяване на обхвата на понятието „талант“, като наред с т.нар. „A players“ се анализира ролята и на служители с повишено и средно ниво на компетентност („B1“ и „B2“), което допринася за по-реалистично разбиране на организационната ефективност.

Научно-приложни приноси

1. Емпирична верификация на предложен модел за управление на талантите чрез изследване сред агенти на водещи животозастрахователни компании в Полша (Allianz, MetLife, PZU Życie, Nationale-Nederlanden).

2. Доказване на зависимости между личностни характеристики (Big Five), компетентности и резултати от продажбите, което обогатява научното познание за факторите на ефективност в застрахователния сектор.

3. Разработване на компетентностен профил на ефективния застрахователен агент, базиран на комбинация от психологически и професионални характеристики.

4. Формулиране и статистическа проверка на 5 основни и 17 допълнителни хипотези, свързани с влиянието на таланта и компетентността върху организационната ефективност.

5. Идентифициране на възможности за внедряване на изкуствен интелект в процесите по подбор, обучение и оценка на персонала.

Приложни приноси

1. Предложение на практически приложим модел за управление на талантите, който може да се използва от животозастрахователни компании за оптимизиране на процесите по подбор, обучение и задържане на агенти.

2. Разработване на инструменти за оценка на персонала, включително профили на личностни характеристики и компетентности, които подпомагат вземането на управленски решения.

3. Формулиране на практически препоръки за повишаване на организационната ефективност, чрез по-добро използване на човешкия капитал и пренасочване на фокуса не само към „талантите“, но и към по-широк кръг служители.

4. Очертани насоки за внедряване на AI-базирани решения в HR процесите, с потенциал за подобряване на ефективността и конкурентоспособността на организациите.

В резултат може да се заключи, че целта и задачите на дисертационния труд са изпълнени, като са постигнати значими научни, научно-приложни и приложни резултати с принос към развитието на теорията и практиката на управлението на човешкия капитал в животозастрахователната индустрия, в частност в полския контекст.

6. Оценка на публикациите по дисертацията

Д-р Анджей Яновски е автор и съавтор на 29 бр. научни публикации (две самостоятелни монографии, 6 бр. глави от колективни монографии, 21 статии и доклади), като някои от тях са индексирани и реферирани от световно известни бази данни с научна информация. Във всички тях се

анализират различни аспекти от изследваната в дисертацията тема. Няма разлика между начина, подхода и анализа, който се прави в дисертацията и в представените научни статии. Те отразяват съществени части от дисертационния труд и напълно удовлетворяват изискванията за придобиване на научната степен „доктор на науките“. Това ми дава основание да приема, че дисертационният труд е самостоятелен творчески продукт, реализиран от д-р Анджей Яновски.

7. Оценка на автореферата

Представен е автореферат на български език. Той изцяло съответства в структурно и съдържателно отношение на рецензираната от мен дисертация (на английски език). Спазени са всички изисквания по оформлението му и са включени всички необходими атрибути.

Посредством запознаване с авторефератите може да се придобие еднозначна представа за дисертационния труд. Налице са някои технически грешки, които трябва да се коригират преди отпечатването му.

8. Критични бележки, препоръки и въпроси

Д-р Анджей Яновски представя дисертация, в която ясно се откроява отличната теоретична подготовка, устойчивата връзка наука-практика и задълбочеността на развиваните теоретични постулати и методическите подходи. Това ми дава основание да отправя конкретни препоръки, с цел задълбочаване на постигнатото досега и бъдещото научно израстване на д-р Анджей Яновски:

1) Част от теоретичните постановки, особено свързани с интеграцията на различни научни школи, биха могли да бъдат по-ясно концептуално разграничени и формализирани.

2) Неясна конкретизация на иновациите – твърди се, че е засилен акцентът върху иновативността и интеграцията на изкуствен интелект в управлението на талантите, но липсва ясно описание какви конкретни нови знания или методологически постижения са въведени и в какво се състои

оригиналният принос.

3) Обобщеност при критичния анализ – посочва се, че са идентифицирани „възможности, заплахи и ограничения“ на интегративния модел, но не е уточнено дали тези изводи са достатъчно подкрепени с емпирични доказателства, или остават на ниво общи формулировки, което ограничава практическата им стойност.

4) Част от предложените решения, особено свързани с използването на изкуствен интелект, са все още на концептуално ниво и изискват допълнителна практическа апробация.

В стилистично и техническо отношение оформянето на дисертационния труд и автореферата не е подминат от ограничен брой неточности, повторения и редакционни грешки, които не намаляват научната му стойност, но влошават външния вид на труда. На някои места превода на автореферата страда от неточности, които изискват допълнителни усилия от читателя, за да достигане на авторовата гледна точка.

Въпрос: В дисертационния труд се използва емпиричен модел, базиран на данни от животозастрахователни агенти в рамките на конкретен национален пазар, като се прилагат психологически инструменти (напр. Big Five) и авторски компетентностни профили. Бихте ли обосновали доколко избраната извадка, използваните измервателни инструменти и приложените статистически методи гарантират валидност и обобщаемост на резултатите извън изследвания контекст, както и как са контролирани потенциалните изкривявания (bias), свързани със самооценка и секторна специфика?

Посочените бележки и препоръки не намаляват достойнствата на изследването. Дисертацията е задълбочен и добре оформен научен труд.

9. Заключение

Предложеният дисертационен труд от д-р Анджей Яновски на тема: „Управление на талантите в животозастрахователната индустрия – моделът и

емпиричната му проверка (Talent management in Life Insurance Industry – the model and its empirical verification)” е в съответствие с изискванията за придобиване на образователната и научната степен “Доктор” на ЗРАСРБ, Правилника за неговото приложение и Правилника за придобиване на научни степени във Варненския свободен университет „Черноризец Храбър”. В дисертацията открих оригинални, актуални и значими научно-приложни и приложни постижения, които се отнасят до принос при създаване на нови и обогатяване на съществуващи знания свързани с управлението на човешкия капитал в застрахователната индустрия в Полша.

Налице са необходимите основания да декларирам своята положителна оценка и предлагам на уважаемото научно жури да присъди образователната и научна степен “ДОКТОР НА НАУКИТЕ” по докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство”, професионално направление 3.7. „Администрация и управление” на д-р Анджей Яновски.

21 март 2026 г.
София

Подпис:
(проф. д.ик.н. Кирил Ангелов)