

# ВАРНЕНСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ „ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР“

## РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д-р Снежанка Костадинова Овчарова,

от катедра „Администрация и управление“, факултет „Социални, стопански и компютърни науки“

за дисертационен труд за придобиване на научна степен „доктор на науките“ в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, ПН 3.7 "Администрация и управление",

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

Автор: **ANDRZEJ JANOWSKI, PhD**

Избрана съм за член на научното жури за защита на дисертационния труд на д-р Анджей Яновски съгласно заповед на Ректора на ВСУ “Черноризец Храбър” № 92/17.2.2026 г.

Представеният дисертационен труд включва 386 страници, от които: увод (7-19), пет глави (20-305), заключение (306-317), четири приложения (318-330) библиография (331-380). Отделните глави са разделени на 5-7 параграфи. Съдържанието е илюстрирано с 40 фигури и 53 таблици. Използваната литература се състои от **669** източника на полски и английски език.

Дисертацията е подложена на проверка за плагиатство и показва личния принос на автора.

Кандидатът Анджей Яновски има защитена дисертация за ОНС “Доктор” на тема: *“Компетенции на застрахователните агенти и ефективността на животозастрахователните компании”* 2007г. Той е с богат преподавателски опит в полски университети: The European University of Medical and Social Sciences in Warsaw, Higher School of Managerial Personnel, Konin, като ръководител катедра по Банки и застраховане. Същевременно се развива успешно и в застрахователния бизнес - директор продажби в Nord Partner Ltd, президент на MBA Brokers Ltd. Това определя и неговия избор да приложи теоретичните концепции в емпиричното изследване по дисертацията.

## I. ОЦЕНКА НА СЪДЪРЖАНИЕТО НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

В увода д-р Яновски подробно обосновава актуалността и значимостта на темата като се позовава на съвременната литература, посветена на УЧР и управление на талантите и извежда нерешените проблеми в животозастрахователните компании. Авторът показва и своята лична мотивация за изследване на избраната тема.

Изтъкнат е ясно **изследователския проблем**, състоящ се в недостатъчните изследвания, свързани с ефективността на оперативните дейности на животозастрахователните компании, и по-специално в аспектите на управлението на човешките ресурси и талантите, и пренебрегването на оперативните сътрудници (животозастрахователните агенти). А също и детерминантите на тристранните отношения между агент, клиент и застраховател, които определят ефективността на застрахователните компании, са недостатъчни и са свързани в ограничена степен с полската конкурентна среда.

Заявената **от автора теза** е: „управлението на таланти и лица с повишена и средна ефективност, и внедряването на изкуствения интелект, представляват жизненоважен фактор, който генерира ефективността на животозастрахователната компания, измерена през призмата на принципите на Австрийската икономическа школа.“ Д-р Яновски търси доказване на тази теза чрез разработване на интегративен модел.

В увода на дисертацията и в автореферата са формулирани ясно обекта и предмета на изследването: **Обект на изследването** *“са про-ефективните характеристики на човешките ресурси – по-специално личностни черти и компетенции – и тяхното въздействие върху резултатите от продажбите на водещите животозастрахователни компании в Полша. Анализът обхваща и възможността за създаване на интегративен модел за управление на талантите, който отчита оптималната интензивност на тези характеристики в процесите на привличане и задържане на агенти, както и внедряването на изкуствен интелект в гореспоменатия процес.”*

**„Предмет** на това изследване са най-ефективните застрахователни агенти, които работят на самонаети лица в четири водещи животозастрахователни компании на полския пазар: ALLIANZ Polska, Met-life Polska, PZU Życie и Nationale-Nederlanden.”

Точно е изведена **целта** на дисертацията: *„да се разработи и емпирично да се провери интегративен модел за управление на талантите в животозастрахователната индустрия, базиран на парадигмата на Австрийската школа по икономика и отчитащ потенциала на внедряването на изкуствен интелект в процесите по управление на човешките ресурси.“*

Тази цел е конкретизирана със следните цели:

- „анализ на съществуващата научна литература, посветена на управлението на таланти, с цел дефиниране на понятието „талант“ и основните подходи към него;
- анализ на връзката между талантливите индивиди („A Players“) и по-малко ефективните лица („B1“ и „B2 Players“) и техните трудови характеристики по отношение на продажбените резултати и, като следствие – ефективността на животозастрахователните компании, разгледана през призмата на принципите на Австрийската икономическа школа;-
- задълбочено изследване на възможностите за ефективна интеграция на изкуствения интелект в стратегиите за управление на таланти;
- формулиране на препоръки за бъдещи направления на научни изследвания и организационни стратегии, насочени към повишаване на ефективността на процесите по управление на таланти.”

Така дефинираните конкретни цели на изследване се постигат чрез подробно описани теоретично-когнитивни и емпирични **задачи**, съответстващи на съдържанието и етапите на проучване.

За да се изпълнят задачите са формулирани пет основни и 17 спомагателни хипотези. За тяхната проверка изследването е проведено в тематични блокове, насочени към най-ефективните застрахователни агенти:

*1. Съществува положителна връзка между представянето на талантливия агент по животозастраховане и интензитета на нивото на личностните черти.*

*2. Съществува положителна връзка между ефикасността на животозастрахователна компания и нивото на компетентност на най-ефективните агенти. Компетенциите са разделени в три категории, обхванати от поддържащите хипотези: (2.1) професионални, (2.2) социални, (2.3) организационни;*

*3. Съществува положителна връзка между активността на талантливите агенти и ефективността на животозастрахователните организации.*

*4. Съществува положителна връзка между дейността на агентите с повишени нива на компетентност и ефективността на животозастрахователните организации.*

*5. Съществува положителна връзка между професионалната дейност на агентите със средно ниво на компетентност и ефективността на животозастрахователната организация.*

**Методологията** на изследване е добре обоснована. Използваните методи за теоретично и практическо изследване гарантират надеждността на получените резултати. В емпиричното изследване авторът лично е администрирал анкетните карти сред участниците, което е осигурило високи стандарти за надеждност и контрол върху качеството на събраните данни. Съдържанието на въпросника за застрахователните агенти е разработено чрез прилагане на метода Делфи, в рамките на който е осъществено съвместно сътрудничество между представители на академичните среди – Европейския университет по медицински и социални науки и Техническият университет – Кошалин, както и търговски мениджъри от четирите най-ефективни животозастрахователни компании в Полша. 397 най-ефективни застрахователни агенти, определени въз основа на техните продажбени резултати за предходните три години.

Подробно са описани **ограниченията** на изследването, което не намалява значимостта на получените резултати. За автора това е предпоставка за по-нататъшни изследвания в тази научна сфера.

Изложението на дисертацията включва пет глави с множество параграфи подпараграфи. Първа глава представя същността, възникването и развитието на животозастрахователните компании в глобален, европейски и полски мащаб. Посочени са и правните регулации в Европейския съюз. Авторът е извършил обстоен анализ на доминиращите животозастрахователни компании в Полша (четири международни, една полска) в контекста на настоящите пазарни тенденции и условията, отнасящи се до животозастрахователните агенти. Така е определен избора на тези организации като изследователска среда за дисертацията. Главата завършва с обобщение за ролята на животозастрахователните компании както за глобалната икономика, така и за световната наука, съчетавайки висока ефективност с акцент върху управлението на човешките ресурси.

Глава втора показва концепцията, ролята и значението на таланта, както и основните подходи в управленската литературата към възприемането на таланта - обективен и

субективен, приобщаващ и изключващ. Разглежда се модела „Big Five“, като д-р Яновски акцентира върху теоретичните съображения и доказателствата за емпиричната полезност, включително за животозастрахователните организации. Тази глава изтъква същността и значението на компетентността в системите за управление на човешките ресурси, като подробно описва индивидуалното и организационното ниво, включително оперативните дейности на животозастрахователните компании. В следващия параграф авторът анализира историята на икономическата мисъл в контекста на човешкия подход към организационното представяне, синтезирайки научните постижения в тази област, обосновава включването на подхода, основан на представянето, в интегративния модел на управление на талантите.

Трета глава е посветена на организационния контекст на управление на талантите. На базата на критичен преглед на литературата, авторът установява липсата на единно, научно обосновано разбиране за таланта. Преобладаващите модели за управление на талантите в научната литература са представени в аналитичен контекст. Повечето модели функционират само на теоретично ниво и нямат практическа проверка. Затова авторът заявява в своето изследване попълване на тази празнина в научната област. След това д-р Яновски продължава с необходимостта от интеграция на изкуствения интелект в процеса на управление на талантите. Той представя текущото състояние на развитието на процесите с изкуствен интелект в системите за управление на човешките ресурси, с особен акцент върху следните области: набиране и подбор, обучение и развитие, управление на представянето, задържане на персонал и планиране на кариерата, както и планиране на работната сила. Разгледани са възможностите и рисковете, свързани с неговото използване, включително етичните съображения за организациите, което е особено важно за животозастрахователните компании, където включването на изкуствен интелект в процеса на обучение на агентите все още не е широко разпространено.

Четвърта глава е раздробена на множество подпараграфи. Тя разглежда принципите на Австрийската икономическа школа, особено в контекста на предприемачеството. Авторът показва как идеите на Хайек, Шумпетер, Кирцнер и Мизес имат важна роля за оформянето на научните и организационните подходи за измерване на ефектите от професионалната дейност на хората в рамките на организациите и предприемаческите действия, които характеризират правните и професионални взаимоотношения между животозастрахователните организации и застрахователните агенти. В параграфите се представя генезиса на понятията за ефикасност, ефективност и производителност във връзка с измерването на организационното представяне, по-специално в процеса на управление на човешките ресурси, свързани помежду си в полския подход към Австрийската икономическа школа. На стр. 249 (фиг.4.1) е представен разработеният от автора Интергративен модел за управление на таланти.

В глава пета е представено практическото изследване в избрани животозастрахователни компании на база на модела „Голямата петица“. Описва се процедурата за подбор на извадката за изследването, обосновава избора на въпросник FFM за оценка на първата част от модела, посветена на набирането и подбора на кандидати, и метода Делфи за изготвяне на въпросник за компетентност от академични представители и практики в областта на организацията. Извършени са статистически тестове, използвани при валидирането на отделните компоненти

на авторския модел, и е изчислен минималния размер на извадката. В тази глава изследователските хипотези са анализирани и проверени. Направени са изводи относно различията между най-ефективните и най-неефективните агенти, и са подчертани компетенциите, определящи ефективността на животозастрахователните компании.

Заключението на дисертацията показва обобщено резултатите от изследването, основните приноси в теоретичен и приложен аспект. Направени са препоръки към животозастрахователните компании и са изведени насоки за бъдещи изследвания.

## II. ОЦЕНКА НА АВТОРЕФЕРАТА И ПУБЛИКАЦИИТЕ

Структурата на автореферата с обем от 47 страници и включва изискваните компоненти. Смятам, че отразява вярно и точно съдържанието на дисертационния труд. Има известно различие само при формулиране на обекта на изследване в сравнение с увода на дисертацията.

В представената справка за публикации с наукометрични показатели, повечето от статиите на д-р Яновски са в индексирани и реферирани бази данни. Те демонстрират висока активност в научната област, а цитиранията на автора доказват популярността на публикациите сред заинтересованата научна общност. Както се вижда от таблицата в количествен аспект показателите на кандидата превишават минималните национални изисквания:

Групи показатели	Съдържание	Доктор на Науките
<b>A</b>	Показател 1	<b>50</b>
<b>B</b>	Показател 2	<b>100</b>
<b>G</b>	Сума от показателите от 4 до 10	<b>872</b>
<b>D</b>	Сума от показателите 11 до 13	<b>750</b>

## III. ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Оценявам **научната новост на дисертацията**, която се състои в оригиналния начин, по който се интегрират австрийските икономически идеи в управлението на човешките ресурси, преосмисляйки понятието талант в животозастрахователната компания като динамичен резултат от индивидуалната инициатива, субективната оценка и пазарно информираното вземане на решения.

Приемам приносите на кандидата за негово лично дело. Представени са в три групи: научни, научно-приложни и приложни и могат да се обобщят, както следва:

### **Научни приноси:**

- 1) Извеждане на обобщения, имащи теоретично и методологическо и значение за управление на човешките ресурси в животозастрахователни компании, и по-конкретно – за управление на талантите;
- 2) Въведена е нова дефиниция на таланта, специфична за животозастрахователните организации; дисертацията предлага нова теоретична перспектива,

характеризирайки таланта като резултат от разпределено вземане на решения и специални индивидуални способности;

- 3) Разработен е интегриран модел за управление на таланти, съчетаващ няколко теоретични направления – личност, мотивация, компетентност и пазарна динамика – в една единна и последователна рамка, подходяща за сектора на животозастраховането.

#### **Научно-приложни приноси:**

- 1) Изследването включва техники за изкуствен интелект в изследванията на управлението на таланти. Методологически се използват нови подходи за прогнозно анализиране и извличане на данни за идентифициране и развитие на таланти;
- 2) Разработеният интегративен модел може да намери приложение във всеки сектор, който зависи от индивидуални продажби или обслужващ персонал, като финансовите услуги, недвижимите имоти или продажбите на технологии.

#### **Приложни приноси:**

- 1) Разработеният модел е базиран на оригинални емпирични изследвания, проведени в Полша в сферата на животозастраховането; резултатът е теоретично обоснован и валидиран план за управление на талантите, използващ реални данни.
- 2) Разработени са профили на компетентност за високо успешни агенти по животозастраховане, които могат да се прилагат директно при набирането и развитието на персонала;
- 3) Предложени са стратегии за целенасочно обучение и развитие, съобразени с профила на компетенциите на новоназначените животозастрахователни агенти;
- 4) Изследването е в помощ на мениджърите и доказва, че хора със средни и по-високи компетенции могат да имат висок потенциал, и да допринесат за представянето на компанията.

#### **IV. БЕЛЕЖКИ И ВЪПРОСИ КЪМ ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД**

В предварителните катедрени обсъждания съм изразила своите бележки, които Д-р Яновски, отрази добросъвестно. Въпросът ми към него е:

- Как виждате бъдещето професията на застрахователен агент и възможността за заместване от изкуствен интелект?

#### **V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Въз основа на гореизложеното, смятам, че дисертационното изследване на д-р Яновски обогатява теорията, методологията и практиката на управление на човешките ресурси и по-конкретно управлението на талантите. Изведени са оригинални научни, научно-приложни и приложни приноси, които съответстват на труд за научна степен „доктор на науките“.

Всичко това дава основание да предложи на уважаемите членове на научното жури да присъдят на д-р Анджей Яновски научната степен „доктор на науките“ в професионално направление 3.7 Администрация и управление.

20.03.2026г.

Гр.Варна

Рецензент: .....

(проф. д-р Сн. Овчарова)