

## СТАНОВИЩЕ

от проф. д.н. Вяра Красиминова Славянска,

на дисертационен труд за присъждане на научна степен  
'доктор на науките'

по професионално направление 3.7 „Администрация и управление“,

**Автор:** д-р Анджей Яновски

**Тема:** Управление на талантите в животозастрахователната индустрия - моделът и емпиричната му проверка

Участвам в състава на научното жури съгласно заповед на Ректора на ВСУ „Черноризец Храбър“ № 92 от 17.02.2026 г.

### **Обща характеристика и оценка на дисертационния труд**

Представеният дисертационен труд е разработен в общ обем от 386 страници, богато илюстрирани с 53 таблици и 40 фигури. В структурно отношение той включва въведение, пет глави, заключение, списък с използваната литература и списъци на фигурите и таблиците.

Разработката е посветена на изключително значим проблем, а именно – възможностите за усъвършенстване на дейността по управление на човешките ресурси в сектора на животозастраховането. Този сектор се развива с бързи темпове под комплексното въздействие на множество фактори - демографски (застаряващо население и увеличена продължителност на живота, обуславящи нарастваща необходимост от дългосрочно финансово планиране и осигуряване на доходи в пенсионна възраст), икономически (по-високи доходи и жизнен стандарт, позволяващи дългосрочно инвестиране в продукти

за защита и финансова сигурност), технологични (дигитализирани услуги, онлайн платформи, автоматизация и т.н., позволяващи по-ефективно управление на процесите и по-добро обслужване на клиентите), социо-културни (повишена финансовата грамотност и осъзната необходимост от защита срещу рискове). В резултат на тази динамика, средата на съвременните животно-застрахователни компании се характеризира с множество участници, сходни продукти и високи изисквания от страна на клиентите, което прави почти невъзможно постигане на устойчиво конкурентно предимство само на ценова и продуктова основа. Управлението на талантите придобива стратегическо значение, тъй като този сектор разчита в изключителна степен именно на човешкия фактор за изграждане на доверие, привличане на клиенти и поддържане на дългосрочни взаимоотношения.

Дисертационният труд определено заслужава висока оценка и основанията ми за това са следните:

- Значимостта и актуалността на избраната тема са солидно и логично аргументирани в уводната част на разработката.
- Концептуалната рамка на изследването, представена в увода, включва всички необходими реквизити – от актуалност и значимост на темата, предмет и обект на изследване, цел и задачи, хипотези (5 основни и 17 спомагателни), методология до възприети ограничения.
- В структурно отношение обемът на отделните глави е сравнително балансиран, а съдържанието им следва логиката на поставената цел и последователността при решаването на дефинираните изследователски задачи.
- Избраната изследователска методология, включваща разнообразни количествени и качествени методи, подходящи и приложими в разглежданата проблемна сфера, позволява постигане на поставената цел и решаване на дефинираните задачи (проучване и синтезиране на литература, метод Делфи, статистически методи, индукция, анализ и синтез, анкетиране и т.н.).

- Предложените теоретични и практически решения, в т.ч. модел за управление на талантите, който позволява разработване на адекватни стратегии за набиране, подбор, развитие и задържане на качествени служители, съобразно спецификата на сектора, определено са от голяма полза за изследователите и най-вече за практикуващите мениджъри и специалисти по УЧР.

- Авторът демонстрира отлична осведоменост и висока степен на познаване на проблема, видно от обширната библиографска справка, включваща 669 информационни източника (на полски и английски език), релевантни на разглежданата проблематика. А това е предпоставка за достатъчно широкообхватно и задълбочено аналитично изследване.

- Основните постановки и резултати от работата по дисертационния труд са популяризирани чрез достатъчен брой научни публикации от всички научни жанрове (37 бр.).

### **Приноси и значимост на разработката за науката и практиката**

Научната разработка определено допринася за обогатяване на съществуващото знание и практика в областта на управлението на човешките ресурси в животозастрахователната индустрия. Приемам посочените в автореферата приноси като достатъчно значими в научен, методически и практико-приложен аспект.

### **Критични забележки и препоръки**

Към съдържанието на дисертационния труд нямам съществени забележки, но бих препоръчала:

1. Формулировките на целите, задачите и научните приноси би трябвало да са по-фокусирани и прецизни, с ясно открояваща се взаимна обвързаност.

2. Някои от параграфите са излишно подробни и задълбочени. Например, проследяването на генезиса и развитието на животозастраховането в глава първа няма съществен принос към постигане целите на дисертацията.

### **Въпроси към автора на дисертационния труд**

Бих помолила автора да вземе отношение по следните въпроси:

1. Каква е относителната значимост на различните фактори, влияещи върху ефективността на служителите в животозастрахователния сектор - личностни характеристики, компетентност, мотивация и др.?

2. Как би коментирал отхвърлянето на хипотезата за влияние на екстравертността върху трудовата ефективност на застрахователния агент в светлината на твърдения, като „Екстравертността се е доказала като значим предиктор на успеха и предпоставка за лидерство, особено в среди, които изискват силни социални умения“ (стр. 92 от дисертацията)?

### **Заклучение**

В обобщение, дисертационният труд представлява комплексно изследване със завършен характер, посветено на особено важен проблем за съвременната бизнес действителност, съответстващо на изискванията към такъв вид научна разработка, посочени в ЗРАСРБ и Правилника за неговото прилагане. Въз основа на това, с убеденост давам своята положителна оценка и предлагам на уважаемото научно жури да присъди научната степен ‘доктор на науките’ на Анджей Яновски в ПН 3.7 „Администрация и управление.

22.03.2026 г.

Изготвил становището: /П/

Проф.д.н. Вяра Славянска