

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д-р Евгени Петров Станимиров, Икономически университет – Варна,
относно конкурс за заемане на академичната длъжност „доцент“ по професионално
направление 3.7. „Администрация и управление“, научна специалност „Социално
управление (Мениджмънт на човешките ресурси - управление на талант и
лидерство)“

1. Обща информация

Рецензията е изготвена въз основа на решение на научното жури, назначено със
Заповед № РД 06-153/15.09.2026 г., и решенията от първото му заседание, проведено
на 28.09.2026 г. Основание за оценката са документите, представени от кандидата за
конкурса, включително списъкът и резюметата на публикациите, справката за
научните и научно-приложните приноси, наукометричните справки, творческата
автобиография и доказателствата за преподавателска и експертна дейност.

2. Информация за конкурса

Конкурсът е обявен в Държавен вестник, бр. 65 от 17.07.2026 г., за нуждите на
катедра „Управление и администрация“ при Икономически университет – Варна.
Профилът на конкурса обединява проблематиката на управлението на човешките
ресурси, таланта и лидерството.

3. Кандидат по конкурса

Единствен кандидат е гл. ас. д-р Петър Красимиров Петров. С решение от
28.09.2026 г. членовете на научното жури установихме, че той отговаря на
минималните национални и количествените изисквания за заемане на академичната
длъжност „доцент“ в професионалното направление на обявения конкурс (на
основание чл. 26, ал. 2 и 3 на ЗРАСРБ), както и на изискванията на Икономически
университет-Варна (на осн. чл. 26, ал. 5 на ЗРАСРБ). Това решение е отправна точка

за настоящата рецензия, която не се свежда единствено до оценка на количественото изпълнение на изискванията по конкурса.

4. Данни за кандидата

Петър Петров е възпитаник на Икономически университет – Варна (ИУ-Варна): придобива бакалавърски степени по „Маркетинг“ и „Стопанско управление“, а през 2009 г. – магистърска степен по „Мениджмънт“. През 2019 г. придобива ОНС „доктор“ по професионално направление 3.7 с дисертационен труд „Релацията „трудова ценност - нагласи към дейностите по управление на човешките ресурси“ (по примера на летищните оператори)“. От 2019 г. заема длъжността „главен асистент“ в ИУ-Варна. Предходният му професионален опит включва асистентска и хонорувана преподавателска работа, експертни дейности, свързани с акредитация и управление на електронното и дистанционното обучение в университета. От 2021 г. е координатор на бизнес акселератора на университета.

Тази професионална траектория показва натрупване на опит на границата между академичното преподаване, институционалното управление и взаимодействието с бизнеса - направления, които кореспондират с тематиката на конкурса.

5. Описание и оценка на научните трудове

Представената справка за изпълнение на минималните национални изисквания по чл. 26, ал 2 и 3 от ЗРАСРБ за заемане на академичната длъжност „доцент“ в ПН 3.7 „Администрация и управление“, показва надхвърляне на кумулативните количествени изисквания, формирани от компонентите по раздел I. Национални минимални изисквания съгласно ЗРАСРБ (чл.26) и Правилника за приложението му (чл.1а, ал.1). Необходимият брой точки за изпълнение на националните минимални изисквания са 400 точки, като кандидатът по конкурса събира 619,99 точки.

В документите по конкурса са приложени необходимите справки, доказващи декларираните по горе точки за изпълнение на минималните национални изисквания по чл. 26, ал 2 и 3 от ЗРАСРБ за заемане на академичната длъжност „доцент“.

Представените за рецензиране трудове са 31 бр. в 1014 страници. От тях: 4 бр. монографии (от които 2 самостоятелни) в обем 628 стр.; 1 бр. студия в обем 25 стр., 8 бр. статии (153 стр.), 17 бр. доклади (179 стр.), 1 бр. участие в учебник (19 стр.). Самостоятелните публикации са 12 бр. (613 стр.), а тези в съавторство - 19 бр. (401 стр.).

Публикациите, отчетени в Scopus и Web of Science са 3 броя. Публикациите, които са в издания, включени в националния референтен списък, поддържан от НАЦИД, са 15 бр.

За 12 броя от публикациите са отчетени 27 цитирания. Всички публикации подлежат на рецензиране и са по темата на обявения конкурс.

Централно място в представената продукция заема самостоятелната хабилитационна монография „Управление на таланти в академична среда“ (Варна, Университетско издателство „Наука и икономика“, 2026 г., 301 стр.). Тя разглежда приложимостта на концепцията за управление на таланти към висшето образование и поставя като цел изграждането на концептуален модел за системно управление на студентските таланти в партньорство между университет, академичен състав, студенти и бизнес.

Положително оценявам разграничаването на различните подходи към таланта и разглеждането на университета като екосистема, в която управлението на човешкия потенциал изисква съгласуване на образователни, научни и организационни практики. Това е подходяща концептуална основа за научната специалност на конкурса. В монографията могат да бъдат открити приноси в няколко направления:

Първо. В теоретико-методичен план е направен критичен анализ на голям обем литературни източници в сферата на управлението на таланти, като авторът разработва и обосновава концептуален модел за управление на таланти в академичен контекст.

Второ. В практико-приложен аспект са синтезирани данни за добри практики при управление на таланти в различни разрези във водещи университети. Достига се до обобщения, свързани с нагласите и готовността на изследваните три целеви групи

за създаване на система за управление на таланти. Формулирани са конкретни препоръки за разработване на устойчиви механизми за идентифициране, развитие и реализация на таланти, които са съобразени с особености на българските висши училища.

Сред другите значими трудове е самостоятелната монография „Work Values and their Role in Human Resource Management“ (2021), която разширява изследователската линия, започната с дисертационния труд. В международния колективен труд „Hidden Champions in Rising Economies“ (Springer, 2026) кандидатът участва със съавторска глава „Hidden Champions of Bulgaria“ с доц. д-р Д. Серафимова. Представена е и колективна монография за межкултурния и образователен мост между читалища и музеи (2023). Тематичният обхват на останалите публикации включва трудови ценности, удовлетвореност на служителите, лидерство, межкултурна компетентност, предприемачество, взаимодействие „университет – бизнес“ и оценка на институционалната ефективност.

Оценявам положително тематичната приемственост между изследванията върху трудовите ценности и управлението на човешките ресурси и по-новата линия за управление на таланти в академична среда.

6. Приноси в научноизследователската работа на кандидата

На базата на представената справка и съдържателната насоченост на трудовете, приемам за най-съществени следните групи приноси:

Първо. *В областта на управлението на таланти*: систематизиране и критичен анализ на гледните точки по отношение на таланта; разработване на интегриран концептуален модел за управление на таланти в академичната общност; обосновка на методология за диагностика на нагласите на студенти, преподаватели и представители на бизнеса по отношение на таланта. Научно-приложната стойност се проявява в препоръките за институционални политики и инструментите за проследяване развитието на студентите.

Второ. *В управлението на човешките ресурси:* изследване на връзките между трудовите ценности и практиките по привличане, подбор, оценяване, възнаграждение, развитие и задържане на персонала; оценяване на връзките между организационните промени и нагласите на служителите към управленските практики; изследване на детерминантите на удовлетвореността от труда. Положително е, че тези разработки насочват вниманието към възприятията и поведението на служителите, а не единствено към формалните механизми на управление. По този начин дефинираните препоръки за развитие на вътрешноорганизационните системи са много по-адекватни.

Трето. *В областта на лидерството и межкултурната компетентност:* систематизиране на лидерски подходи и съвременни инструменти за развитие и оценка на лидерски компетенции; проучване на връзките между лидерските стилове и екипната ефективност; изследване на адаптацията при международна студентска мобилност; систематизиране на метрики за оценка на межкултурните различия и дефиниране на препоръки за оптимизиране на политиките за международни назначения. В прагматичен план е разработен приложен модел за развитие на межкултурната комуникационна компетентност и лидерските умения.

Четвърто. *В областта на предприемачеството и връзката университет - бизнес:* участие в екип при разработване на модел за устойчива партньорска мрежа; участие в екип по формулиране на правила за поддържане на устойчиво функциониране на мрежата „университет - бизнес“. Извеждане на основните причини за динамиката на предприемаческата активност и обогатяване на теорията за нишовото лидерство.

Пето. *В управление на висшето образование:* разработване на предложения за ключови показатели за институционална ефективност на висшите училища; анализ на интерактивни методи за електронно обучение; извеждане на връзката между образователната система и потребностите на пазара на труда за специалисти в областта на информационните и комуникационните технологии. В тези направления се откроява приложния характер на изследванията.

Приносите оценявам преимуществено като обогатяване, систематизиране и адаптиране на научни подходи, съчетани с конкретни емпирични и приложни разработки.

7. Участие в научни проекти и научни форуми

Представените договори и удостоверения документират участие в международни и национални инициативи, сред които Erasmus+ PROMINENCE, EIT HEI TANDEM+, проект за изграждане на межкултурен и образователен мост между читалища и музеи, както и експертни и консултантски дейности. Налице са доказателства за участие в научни форуми, кръгли маси и международни интензивни програми, включително формати на Dukenet и Erasmus+ през 2023-2026 г.

Особено полезна за профила на кандидата е връзката между проектната дейност, международното сътрудничество и практическото приложение на предприемачески и лидерски компетентности.

8. Преподавателска работа

Творческата автобиография и справките за учебна натовареност очертават разнообразна преподавателска дейност в бакалавърска и магистърска степен. Сред основните дисциплини в ОКС „бакалавър“ са: „Управление на човешките ресурси“, „Межкултурна компетентност и лидерство“, „Изследователски методи“, „Онлайн предприемачество“, „Предприемачески маркетинг“, „Управление на човешките ресурси в публичния сектор“, „Международно управление на човешките ресурси и качество“. В ОКС „магистър“ кандидатът по конкурса води дисциплини, като: „Стартъп консултиране“ и „Дигитални технологии в управление на образованието“. Част от обучението се осъществява на английски език. Само за последните две години са отработени 445 часа в ОКС „бакалавър“ и 484 часа в ОКС „магистър“.

Представени са 20 броя удостоверения за успешно завършени курсове. Сред тях бих открил: „Иновативни образователни технологии“ през 2022 г. и участие в TANDEM+ International Training Programme. Тези факти свидетелстват за стремеж

към обновяване на педагогическите подходи и международно ориентирано обучение. Преподавателският профил е в съществена степен съответен на научната специалност на конкурса.

9. Други активности

Кандидатът е изпълнявал функции на заместник-директор на Центъра за електронно и дистанционно обучение, експерт по акредитация и координатор на бизнес акселератора на университета. Документирани са менторска дейност в ABLE Mentor и експертни ангажименти по обучения и консултации. Тези дейности показват способност за организационно взаимодействие и принос към практическата среда на университета, без да се смесват с научните резултати в тесен смисъл.

10. Плагиатство

В предоставения комплект документи не се съдържат никакви основания за установено плагиатство. Настоящата рецензия не представлява самостоятелна техническа проверка за текстови съвпадения.

11. Въпроси, критични бележки и препоръки към кандидата

Първо. При бъдещо развитие на модела за управление на таланти да се търси апробация на по-широка основа. Това би позволило резултатите да се интерпретират по-надеждно без да се обременяват от спецификата на конкретна институционална среда.

Второ. Добре е да се разработи система за последващо измерване на ефекта от предложените политики - например върху студентското участие, развитие на компетентности и преход към професионална реализация.

Трето. Предвид опита (методически и международен) на кандидата по конкурса, препоръчвам още по-активна публикационна дейност в международни реферирани издания.

12. Заключение

Представените материали очертават кандидат с последователно академично развитие, тематично свързана научна продукция, преподавателски опит и активна проектна и експертна дейност. Хабилизационният труд „Управление на таланти в академична среда“ е пряко съотносим към профила на конкурса и съдържа концептуални и научно-приложни разработки с потенциал за използване в управлението на висшите училища. С решение на научното жури е удостоверено изпълнението на приложимите минимални национални и университетски количествени изисквания.

Въз основа на изложената оценка давам положително становище и предлагам на уважаемото научно жури да подкрепи избора на гл. ас. д-р Петър Красимиров Петров за заемане на академичната длъжност „доцент“ в професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, научна специалност „Социално управление (Мениджмънт на човешките ресурси - управление на талант и лидерство)“, за нуждите на Икономически университет - Варна.

26.10.2026 г.

Рецензент:

/проф. д-р Евгени Станимиров/

Заличена информация съгласно
ЗЗЛД и регламент (ЕС) 2016/ 679