ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ ВАРНА
Вх. № РД20-1946/26.10.2026

Р Е Ц Е Н З И Я

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. 2б, ал. 2 и 3 на ЗРАСРБ), както и на изискванията на Икономически университет-Варна (на осн. чл. 2б, 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 „трудови ценности - 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. 2б, 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.2б) 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. 2б, 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 откроени 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 междукултурния и образователен мост между читалища и музеи (2023). Тематичният обхват на останалите публикации включва трудови ценности, удовлетвореност на служителите, лидерство, междукултурна 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 междукултурната 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 междукултурните различия и дефиниране на препоръки за оптимизиране на политиките за международни назначения. В прагматичен план е разработен приложен модел за развитие на междукултурната 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 междукултурен 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“, „Междукултурна 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“ 9кандидатът 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 откроил: „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. Хабилитационният 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.

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

26.10.2026 г.

Рецензент:

/проф. д-р Евгени Станимиров/

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ ВАРНА
Вх. № РД20-1996/02.11.2026 г.

РЕЦЕНЗИЯ

Относно: Научен труд (монография) „Управление на таланти в академична среда“

Автор: д-р Петър Красимиров Петров

Издателство: „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, 2026 г., 284 стр., ISBN 978-954-21-1228-0

Рецензент: проф. д-р Емил Велинов, RISEBA Университет по приложни науки (Рига, Латвия)

1. Обща характеристика и степен на актуалност на монографичния труд

Рецензираният монографичен труд на д-р Петър Петров, озаглавен „Управление на таланти в академична среда“, е насочен към изключително актуален, но същевременно дълго време пренебрегван проблем в съвременната теория и практика на икономиката на образованието и управлението на човешките ресурси (УЧР). Фокусът на изследването попада върху възможностите за концептуално пренасяне, трансформиране и адаптация на концепцията за управление на талантите – традиционно развивана и прилагана в бизнес организациите – към специфичната институционална и обществена среда на висшето образование.

В условията на динамично променящата се глобална среда, засилена конкуренция между висшите училища и непрекъснато еволюиращи изисквания на пазара на труда, преходът от традиционния университет към всеобхватна „екосистема за таланти“ не просто обогатява научното знание, но се превръща в категоричен стратегически императив за оцеляване и развитие. Авторът прави мащабна заявка да обхване сложните многостранни взаимодействия в академичната общност. Монографията е с общ обем от 284 страници и се отличава с безупречна вътрешна логика, структурирана в резюмета на четири езика (български, английски, немски и руски), увод, четири съдържателни глави, заключение, пет специализирани приложения и обемна библиографска справка, включваща над 200 съвременни отечествени и международни източника.

2. Задълбочен анализ на съдържанието и научните резултати по глави

Глава първа: Развитие на идеите за управление на таланти в мениджмънта на човешките ресурси

Първата глава изгражда солиден и мащабен теоретико-методологически фундамент на монографията. Д-р Петров предприема задълбочен етимологичен и исторически преглед на понятието „талант“, проследявайки неговата семантична еволюция от древногръцката мерна единица за маса и стойност (talanton) и притчата за талантите в Евангелието на Матей до съвременните психометрични, педагогически и управленски измерения. Анализирани са с

критична вещина дебатите около същността на таланта: дихотомията „вроден срещу придобит талант", противопоставянето между подходите към обекта (специфични характеристики) и субекта (личността), както и концептуалното разминаване между приобщаващите (инклузивни) и ексклузивните философии.

Специално внимание в тази глава е отделено на теоретичните парадигми в УЧР, като ресурсната теория на фирмата (RBV), теорията за човешкия капитал (на Г. Бекър и Т. Шулц), теорията за социалния капитал и институционалната теория. Авторът успешно свързва тези концепции с процесите на стратегическо планиране, привличане, идентифициране, развитие и задържане на кадри в организационната практика. Критичен поглед в тази глава е насочен към факта, че докато бизнесът успешно имплементира тези инструменти, образователният сектор дълго време остава изолиран в периферията на изследователския интерес.

Глава втора: Разбирания за управление на таланти във висшето образование

Във втора глава авторът пренася теоретичния инструментариум от УЧР в специфичния академичен контекст, дефинирайки университета като сложна екосистема за таланти. Тук изключително силно е защитена тезата за необходимостта от синергично взаимодействие между институционалната среда, академичния състав, административния персонал и външните заинтересовани страни.

Изключително ценен принос в тази част е разработването на проницателен аналитичен обзор върху академичния и административния персонал като ключови носители на вътрешния капацитет на университета. Авторът декомпозира студентските таланти през призмата на съвременните модели за множествена интелигентност и диференцирани стратегии за развитие. Кулминацията на главата е предлагането на авторския концептуален модел за системно, многостепенно и многоизмерно управление на студентските таланти, който интегрира тристранното партньорство между студенти, преподаватели и бизнес.

Глава трета: Добри практики за управление на таланти във висшето образование

Трета глава има ярко изразен научно-приложен характер. Д-р Петров анализира систематично добрите практики на водещи световни университети, структурирани модели в рамките на европейски университетски мрежи, както и съвременните практики в българските висши училища. Сравнителният анализ е проведен прецизно, като се извличат както положителните елементи, така и потенциалните бариери при трансфера на управленски решения от международната към националната академична среда. Изведената логическа рамка на практиките по развитие на таланти служи за пряк мост към емпиричната част на изследването.

Глава четвърта: Емпирично изследване на управлението на таланти във висшето образование

Четвърта глава представлява емпиричното ядро на монографията, разгърнато върху мащабна извадка от Икономически университет – Варна. Изследването обхваща трите ключови перспективи в екосистемата: 965 студенти, 193 преподаватели и 91 представители на бизнеса. Методиката на изследването е безупречна, като са приложени съвременни статистически методи

за обработка на данните – клъстерен анализ, анализ на клъстерни профили, съдържателен анализ на качествена информация и изчисляване на комбинирани индекси (напр. ATTITUDES_COURSE).

Получените емпирични резултати доказват категорично необходимостта от целенасочени форми за развитие на таланти (менторство, стажове, практически обучения, предприемачески инициативи) и валидират предложения от автора концептуален модел. Заключителните части на главата успешно синтезират изводите и предлагат приложима система от показатели за мониторинг и оценка на ефективността.

3. Критичен анализ, слабости и дискусионни моменти

Независимо от високите научни достойнства, изключителната теоретична задълбоченост и прецизността на емпиричния апарат, монографичният труд на д-р Петров дава основание за редица конструктивни бележки, критични забележки и дискусионни въпроси, които биха могли да допринесат за надграждане на изследователската теза в бъдещи публикации:

- **Институционален обхват на емпиричното изследване:** Макар извадката от Икономически университет – Варна да е внушителна и представителна за конкретното висше училище (965 студенти, 193 преподаватели и 91 бизнес представители), емпиричната апробация на модела остава ограничена в рамките на едно единствено икономическо висше училище. В съвременната академична среда спецификите на икономическите университети се различават съществено от тези на техническите, медицинските или класическите университети. Липсата на сравнителен емпиричен анализ с поне още едно технологично или хуманитарно висше училище в България ограничава степента на универсалност на емпиричните изводи на национално ниво.
- **Асиметрия във фокуса на целевите групи:** В своите принципни ограничения авторът изрично посочва, че управленските усилия са насочени главно към студентските таланти, докато управлението на таланти сред самия академичен и административен състав е изведено извън обхвата на самостоятелен емпиричен анализ. Макар това ограничение да е методологически защитено, то създава известна асиметрия. В съвременната университетска екосистема е трудно да се изгради устойчива система за управление на студентски таланти, ако самите преподаватели не са обхванати от ефективни вътрешни механизми за управление на техния собствен академичен и научен потенциал.
- **Предизвикателства пред тристранното партньорство (Студенти – Преподаватели – Бизнес):** Предложеният „триъгълник на тристранното партньорство" е изключително атрактивен концептуално, но емпиричният анализ донякъде разкрива съществуващи разминавания в очакванията между бизнеса и академичния състав по отношение на срочността, практическата насоченост и комерсиализацията на знанията. В монографията би било полезно да се задълбочи дискусията около потенциалните конфликти на интереси между академичната автономия на университета и пазарно ориентираните прагматични изисквания на бизнес организациите.

4. Въпроси за научна дискусия към автора

- В контекста на съвременните технологични трансформации и масовото навлизане на изкуствения интелект (AI) в образователния процес, как според Вас се променя дефиницията за „студентски талант"? Съществува ли риск алгоритмичните инструменти да изравнят студентските постижения и да затруднят идентифицирането на истинските творчески и критични заложби в академична среда?
- Какви биха били основните институционални и нормативни бариери пред практическото внедряване на Вашия концептуален модел в държавните университети в България, където административната и финансова гъвкавост е силно ограничена от Закона за висшето образование?

5. Препоръки за бъдещи изследвания

- Препоръчвам на автора да разшири обхвата на своето научно наблюдение чрез провеждане на сравнителни емпирични проучвания в поне три различни типа университети в рамките на Европейското образователно пространство.
- Препоръчвам резултатите от емпиричното изследване и разработения концептуален модел да бъдат представени пред националното представителство на ректорските съвети и министерството на образованието като практическа база за бъдещи институционални реформи.
- Желателно е авторът да насочи усилията си към публикуване на серия от статии в международни списания с висок импакт фактор (Scopus/Web of Science), за да популяризира българския опит в управлението на таланти извън националните граници.

6. Заключение и крайна оценка

Независимо от посочените бележки и дискусионни полета, монографичният труд на д-р Петър Красимиров Петров „Управление на таланти в академична среда" представлява зрелостно, задълбочено, научно издържано и оригинално изследване. Трудът притежава съществени теоретични, методологични и научно-приложни приноси за развитието на икономическата наука и управленската практика. Като рецензент давам своята висока позитивна оценка на труда и категорично го препоръчвам за широко ползване от академичната общност, студенти, докторанти и университетски ръководители.

Информация за заверка
Дата: 30.10.2026 г.
Рига, Латвия
Рецензент: проф. д-р Емил Велинов (RISEBA Университет, Рига)

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