С.А."Д.А.Ценов" - Свищов
Вх.№ 93.00-109 / 23.10.2026

ДО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА НАУЧНОТО ЖУРИ

определено със заповед N 789/31.08.2026г.

на Ректора на СА „Д.А.Ценов“ – Свищов

С Т А Н О В И Щ Е

по процедура за придобиване на ОНС „Доктор“ в СА“Д.А.Ценов“ – Свищов

Изготвил становището: доц. д-р Павлина Петкова Димитрова, Шуменски университет “Еп. К. Преславски”, катедра „Икономика и математическо моделиране“, научна специалност „Счетоводна отчетност, контрол и анализ на стопанската дейност“.

Автор на дисертационния труд: Мирослав Георгиев Маринов, докторант към катедра “Стратегическо планиране”, d010323309

Тема на дисертационния труд: “Разработване на стратегии за развитие на човешките ресурси в бизнес организациите от химическата промишленост”

I. Общо представяне на дисертационния труд.

Изследван обект в дисертационния труд са бизнес организациите от целулозно-хартиената промишленост в България, разгледани през призмата на техните системи за стратегическо управление и планиране. ***Предметът*** на изследването се разглежда в контекста на “ процесите, методите и връзките при разработването на дългосрочни стратегически планове за развитие на хората в индустриалния сектор”. Точното формулиране на обекта и предмета в дисертацията свидетелства за задълбочено познаване на изследваната проблематика и за способност на докторанта да я осмисля и интерпретира в нейната научна цялост.

Базова цел на труда е да се проследи текущото състояние на стратегическото планиране на интелектуалния капитал в сектора, като се очертаят всички проблеми, свързани с темата. Поставена е амбициозна цел да се” разработи и тества нов модел за предвиждащо и стратегически гъвкаво управление чрез обработка на данни и изкуствен интелект.” От гл. точка факта, че темата относно развитието на изкуствения интелект е изключително актуална в момента, разработеният от докторанта модел ще допринесе за осветляване на значими въпроси.

Докторантът е поставил за решаване **следните задачи**, във връзка с постигане на целта, които могат да бъдат синтезирани по следния начин:

- Да се изследва в теоретичен аспект еволюциятата на моделите и да се проследи веригата от стратегически идеи до тяхното ежедневно планиране;

- Да се проучат пазарните пречки пред развитието на стратегическия трудов потенциал в българските предприятия и да се предложат нови изследователски подходи за обективна оценка на уменията с цел повишаване на стратегическата точност при планирането;

- Да се установи съответствието между общите стратегически цели на бизнеса и плановете за осигуряване на персонал в заводите.

- Да се конкретизира алгоритъм за внедряване на технологии за извличане на данни при дългосрочно стратегическо прогнозиране на нуждите от персонал и да се разработи авторски модел за гъвкаво стратегическо управление на хората в сектора и тестване на модела.

Задачите са реализирани изцяло. Изследователската теза, заедно с другите компоненти на увода са конкретизирани изчерпателно.

Отделено е внимание на методическия инструментариум.

Разработката се състои от 160 стандартни страници, от които 135 страници основен текст и 12 страници библиография. **Приложенията** са 4 на брой.

Обемът отговаря изцяло на изискуемия обем на подобен род разработки.

Литературата включва 103 източника на английски език, а останалите 11 източника -на български език. Общият брой е 114 . Широкото използване на чуждестранни източници може да се оцени като сериозно предимство както за настоящата разработка, така и за бъдещото академично развитие на докторанта.

Структура: В композиционно отношение дисертационният труд обхваща три тематично и логически последователно изградени глави с балансиран обем, както и увод, заключение, списък на използваната литература, и приложения, които допълват, и обогатяват изложението.

II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд.

Темата за стратегическото развитие на човешките ресурси в предприятията от целулозно-хартиената промишленост придобива особена актуалност в условията на ускорена технологична модернизация, демографски ограничения и нарастващи изисквания за екологична устойчивост. В дисертацията основателно се откроява противоречието между високата степен на автоматизация на производството и преобладаващите традиционни, краткосрочно ориентирани практики за планиране на персонала. Това аргументира необходимостта от интегрирани и гъвкави стратегии за развитие на компетентностите и осигуряване на кадрова приемственост.

В увода са обосновани актуалността и практическата значимост на изследвания проблем и са формулирани изследователската теза, обектът, предметът, целта и научноизследователските задачи. Представени са методологическата основа, използваните инструменти и ограниченията на изследването, като акцентът е поставен върху стратегическото планиране на човешките ресурси в предприятията за производство на влакнести полуфабрикати, хартия и картон.

В първа глава се изследват теоретичните основи и моделите за стратегическо развитие на човешките ресурси, включително връзката „концептуализиране – стратегиране – планиране“ и необходимостта от съгласуване на кадровите и корпоративните стратегии. Разгледани са възможностите за интеграция на управленските дейности и информационните системи, както и специфичните предизвикателства пред целулозно-хартиената промишленост, произтичащи от дигиталната трансформация, демографските процеси и изискванията на „Зелената сделка“.

Във втора глава е проведено емпирично изследване на състоянието на стратегическото планиране на човешките ресурси в предприятията от разглеждания отрасъл чрез 16 полуструктурирани дълбочинни интервюта с представители на висшия и функционалния мениджмънт. Чрез качествено-количествен анализ, кръстосани таблици и статистически оценки са установени несъответствия между технологичното развитие и практиките за кадрово планиране, недостатъчна информационна интеграция и ограничения, свързани с недостига на квалифицирани специалисти.

В трета глава са представени методологически решения за усъвършенстване на стратегическото управление на човешките ресурси посредством интеграция на производствени данни, технологии за извличане на данни и изкуствен интелект. Разработен е авторският модел HIRA, включващ диагностични, оперативни и стратегически компоненти, като неговата приложимост е оценена чрез проективна апробация и съпоставяне на експертни оценки с производствени показатели. Формулирани са и конкретни предложения за внедряване на модела и за подобряване на приемствеността и кадровото планиране.

В заключението са систематизирани основните теоретични и емпирични резултати, като са откроени слабата свързаност между информационните системи, фрагментарният характер на планирането и потребността от обективни методи за оценка на човешките ресурси. Авторът приема, че изследователската теза е потвърдена, и обосновава приложния потенциал на предложения гъвкав модел за подобряване на кадровото осигуряване и стратегическата конкурентоспособност на предприятията в разглеждания отрасъл.

Авторефератът е изготвен коректно в необходимия обем като е представено синтезирано съдържанието на дисертацията.

Дисертацията е издържана в граматическо и стилово отношение.

III.Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд

Приемам приносите, определени от докторантката като три:

1. **Първи принос – теоретико-методологичен**

Систематизирани са основните предизвикателства пред стратегическото управление на човешките ресурси в целулозно-хартиената промишленост, произтичащи от дигиталната трансформация, демографските дисбаланси и изискванията на „Зелената сделка“. На тази основа е теоретично обоснована концептуална рамка за преход от реактивно към гъвкаво стратегическо планиране на човешките ресурси.

2. **Втори принос – емпиричен**

Въз основа на проведено емпирично изследване са идентифицирани съществени дефицити в стратегическото планиране на човешките ресурси в предприятията от целулозно-хартиената промишленост, свързани с недостатъчната интеграция на информационните системи, технологичните несъответствия и ограниченията при кадровото осигуряване. Получените резултати обосновават необходимостта от формиране на нов компетентностен профил на специалистите, основан на адаптивност, разнообразни технически умения и дигитална грамотност, определени в разработката като „Триада на бъдещето“.

3. **Трети принос – научно-приложен**

Разработен е авторският модел HIRA за стратегическо управление на човешките ресурси, който интегрира производствени и кадрови данни и включва механизми за съпоставителна оценка и прогнозиране на ротацията на персонала. Чрез проективна апробация е обоснована оперативната и икономическата целесъобразност на модела и са предложени практически насоки за неговото внедряване в предприятията от изследвания отрасъл.

Отбелязаните приносни моменти обогатяват съществуващите теоретични и практико-приложни знания в изследваната област.

IV. Въпроси по дисертационния труд

Към дисертацията могат да бъдат отправени незначителни технически препоръки за оформяне на източниците основно под таблиците и фигурите (напр. извършения анализ от автора в таблица 5, таблица 6 и др. на база кой източник са?).

Въпроси - няма.

V. Обобщена оценка на дисертационния труд и заключение

Дисертационният труд на докторант Мирослав Георгиев Маринов представлява самостоятелно и цялостно научно изследване, отличаващо се с оригиналност и приносен характер, като заложените изследователски цели и задачи са успешно реализирани. Независимо от някои критични бележки, гореизложеното ми дава основание да изразя становище, че дисертационният труд отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България и да гласувам положително за присъждане на образователната и научна степен „ДОКТОР“ на Мирослав Маринов.

22/10/2026 Изготвил становището:

(доц.д-р Павлина Димитрова)