

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д.н. Ваня Куздова Банабакова,
Национален военен университет „Васил Левски”,
област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки,
професионално направление 3.7. Администрация и управление,
научна специалност Организация и управление извън сферата на
материалното производство,

на материалите, представени за участие в конкурс
за заемане на академична длъжност “Доцент”,
област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки,
по професионално направление 3.7. Администрация и управление,
научна специалност „Социално управление“

1. Представяне на кандидата за участие в конкурса

В конкурса участва единствен кандидат - гл. ас. д-р Милен Емилов Динков.

Конкурсът за заемане на академична длъжност Доцент е обявен в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление и научна специалност Социално управление, за нуждите на катедра Мениджмънт, СА „Д. А. Ценов“, Свищов.

2. Основание за написване на рецензията

Конкурсът за Доцент е обявен в Държавен вестник, бр. 36/17.04.2026 г. за нуждите на катедра Мениджмънт към факултет Мениджмънт и маркетинг.

Основание за написване на рецензията е заповед на Ректора на СА „Д. А. Ценов“, Свищов № 481/16.06.2026 г. относно сформирание на научното жури и Протокол № 1 от първото заседание на научното жури, проведено на 19.06.2026 г.

Заповедта на Ректора на СА „Д. А. Ценов“, Свищов, се основава на решение на факултет Мениджмънт и маркетинг, Протокол № 8 от 15.06.2026 г.

За участие в конкурса, кандидатът е представил всички необходими документи, които се изискват съобразно Закона за висшето образование,

Правилника за неговото прилагане и чл. 116 от Правилника за развитието на академичния състав в СА „Д. А. Ценов“.

3. Персонална характеристика на кандидата

Кандидатът в конкурса главен асистент д-р Милен Динков е придобил ОКС Бакалавър по специалност „Маркетинг“ в СА „Д. А. Ценов“, гр. Свищов през 2003 г., а през 2005 г. ОКС Магистър по Маркетинг, също в СА „Д. А. Ценов“.

През 2011 г. придобива ОНС Доктор, по научна специалност Социално управление, шифър 05.02.20, с № на дипломата 2012019 от 31.05.2012 г., издадена от СА „Д. А. Ценов“.

Владее английски и руски езици.

В професионален план е заемал следните позиции и академични длъжности: за периода 2005 – 2008 г. – сътрудник Продажби; от 2013 до настоящия момент – организатор СФУК в СА „Д. А. Ценов“ – на трудов договор; за периода 2013 – 2016 г. – асистент в катедра Мениджмънт, в СА „Д. А. Ценов“; и от 2016 г. до настоящия момент – главен асистент, също в катедра Мениджмънт, в СА „Д. А. Ценов“ – на трудов договор.

Кандидатът е представил справка за осигурена пълна академична заетост, от която е видно, че за период от 5 години, от учебната 2021/2022 г. до учебната 2025/2026 г., включително е провел средно по 587,10 часа, приравнени към упражнения, което надвишава съответния му норматив за учебна заетост и напълно отговаря на изискванията за заемане на академична длъжност Доцент.

Представените справки са в съответствие с изискванията.

4. Количествена и качествена оценка (анализ) по критериите и показателите за учебната работа и съответствие с изискванията

Кандидатът е преподавател в ОКС Бакалавър и ОКС Магистър по следните дисциплини: в **ОКС Бакалавър** – Методи и механизми в управлението, Управленска диагностика, Международни екологични организации, Основи на управлението, Управленска политика и Стратегическо управление; в **ОКС Магистър** – Стратегически мениджмънт и Административен процес в мениджмънта.

По всяка от тези дисциплини има разработени лекционни курсове.

Кандидатът отговаря и за практическата подготовка на студентите, както следва: за ОКС Бакалавър – отговаря за преддипломната практика и участва в държавните изпити; за ОКС Магистър – отговаря за магистърския практикум по Бизнес администрация, магистърския практикум по Управление на човешките ресурси, магистърския практикум по Фирмен мениджмънт и контролинг и участва в държавните изпити.

Главен асистент д-р Милен Динков е разработил самостоятелно или в съавторство **6 учебника**, както следва: Стратегически мениджмънт, Управленски аспекти на организацията, Управленска диагностика, Административен процес в мениджмънта, Консултиране на проектната

дейност в организациите и Управленска политика. От тези учебници, 1 е самостоятелен, а останалите 5 са в съавторство. Учебниците напълно отговарят на дисциплините, по които преподава кандидата за заемане на академична длъжност Доцент.

Кандидатът е водил на английски език пред студенти от ОКС Бакалавър, специалности Международен бизнес и Бизнес икономика, семинарните занятия по дисциплината Основи на управлението.

Също е водил семинарните занятия по дисциплината Основи на управлението на руски език на студенти ОКС Бакалавър, специалност Финанси, банково дело и застраховане.

За периода 2018 – 2026 г. е бил рецензент на дипломните работи на 82 броя студенти.

Активно работи със студентите - за периода 2020 – 2025 г., е оказвал методично ръководство на студенти за разработване на научни публикации в научни списания, и разработване на есета за участие в студентски конкурси.

Провеждал е практически занятия в реална среда със студентите в Община Свищов, фирма Богара ООД и Винпром – Свищов АД.

За периода 2015 – 2025 г. главен асистент д-р Милен Динков е участвал в 9 научно-изследователски и образователни проекти на позиции експерт или академичен наставник.

Кандидатът за участие в конкурса за заемане на академична длъжност Доцент е: член на Съюза на учените в България от 2016 г. до настоящия момент; Заместник-председател на Съвета на Института за научни изследвания към Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов (от 23.10.2024 г. – до днес); Научен секретар на катедра „Мениджмънт“ към Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов (от 2013 г. – до днес); Член на синдикален комитет към „Висше образование и наука – КНСБ (от 2020 г. – до днес); Член на Общото събрание към Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов (от 2024 г. – до днес); Член на Комисия по академична етика към СА „Д. А. Ценов“ – Свищов (27.06.2024 г. – до днес); Член на Факултетен съвет към Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов (от 2020 г. – до 2024 г.); и Член на Академичен съвет към Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов (от 2021 – до 2024 г.).

5. Количествена и качествена оценка (анализ) по критериите и показателите за научно-изследователската дейност и съответствие с изискванията.

Кандидатът гл. ас. д-р Милен Емилов Динков участва в конкурса с 26 научни публикации, както следва:

- Монография – 1 брой;
- Статии и доклади, публикувани в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация (Scopus) – 1 брой, в съавторство;

- Статии и доклади, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове – 24 броя, от които 3 в съавторство;

- Студии, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове – 4 броя, от които 3 в съавторство.

От представените научни публикации (без монографичния труд), научните статии са 3, а научните доклади – 22. От тях, 1 е на английски език, а 24 са на български език. Осемнадесет от статиите и докладите са самостоятелни, а 7 са в съавторство.

Освен монографичния труд и научните статии, доклади и студии, кандидатът е представил за рецензиране и 4 броя учебни материали – Управленски аспекти на организацията, Управленска диагностика, Международни екологични организации и Учебен тренинг по Основи на управлението, съобразно изискването на чл. 116 от Правилника за развитието на академичния състав в СА „Д. А. Ценов“. Учебниците и учебното пособие са изключително полезни за учебния процес и обучението на студентите.

Приемам, че всички представени научни трудове за участие в конкурса са за рецензиране.

Не са ми известни факти, които да поставят под съмнение автентичността на трудовете и приноса на автора им. Представените научни трудове напълно отговарят на областта на висшето образование, професионалното направление и научната специалност на обявения конкурс за заемане на академична длъжност Доцент.

Докладите са представени и публикувани в сборници от международни и национални научни конференции в България, което ясно показва, че кандидатът гл. ас. д-р Милен Емилов Донков е участвал активно в различни научни форуми, организирани от висшите училища в Свищов, Варна, Бургас, Велико Търново и други.

Научната и научноприложна дейност на кандидата е в следните области: управление на конфликти в бизнес организацията; корпоративна социална отговорност; ефективност на управленските решения; предизвикателства пред управлението на човешките ресурси; стратегическо управление на иновациите; логистичния мениджмънт и други.

От представената от кандидата справка е видно, че гл. ас. д-р Милен Емилов Донков е преизпълнил минималните национални изисквания по чл. 26, ал. 2 и 3, съответно изискванията по чл. 26, ал. 5 на Закона за развитие на академичния състав на Р България, определени в Правилника за неговото прилагане и допълнителните изисквания на СА „Д. А. Ценов“ за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности.

Представил е задължителния самостоятелен монографичен труд на тема „Управление на конфликти в бизнесорганизацията – стратегии, методи и тактики“ в обем от 234 страници, който изключително пълно отговаря на професионалното направление и научната специалност на обявения конкурс.

По група Г е представил необходимите публикации като общия брой точки е 260,9 при минимално изискуеми 200 точки.

По група Д е представил необходимите цитирания като общия брой точки е 95, при минимално изискуеми 50 точки.

Общо, по групи Г и Д е представила необходимите публикации и цитирания като общия брой точки е 355,9, при минимално изискуеми 250 точки.

Кандидатът е изпълнил и допълнителните изисквания на СА „Д. А. Ценов“, съобразно чл. 116 от Правилника за развитието на академичния състав в СА „Д. А. Ценов“, по отношение на наличието на учебници, участието в проекти и наличие на поне 1 научна публикация, в научно издание, което е реферирано и индексирено в световно известните бази данни с научна информация Scopus или Web of science.

Анализът на предоставената ми информация показва, че гл. ас. д-р Милен Емилов Динков тясно свързва научно-изследователската, научно-приложната, преподавателската и експертната дейност, което ми дава основание да оценя научно-преподавателската и експертната дейност на кандидата като отговаряща на изискванията за заемане на академична длъжност „Доцент“.

Представената монография на тема „Управление на конфликти в бизнесорганизацията – стратегии, методи и тактики“ е значима с научния си характер и с възможностите ѝ за практическо приложение.

Монографичният труд на тема „Управление на конфликти в бизнесорганизацията – стратегии, методи и тактики“ изследва актуална за страната и в международен аспект научна и научно-приложна проблематика с управленски, икономически и социален характер, свързана с управлението на конфликтите в бизнес организациите.

Актуалността и значимостта на темата на монографичния труд и самата разработка се определят от следните предпоставки: управлението на конфликти е специфична функция на всяко едно управление, което налага като основна задача на всеки ръководител конструктивно да използва конфликтите и да предотвратява техните негативни последици; ефективното управление на конфликтите в бизнесорганизациите изисква да се търсят най-адекватните стратегии, методи и тактики за разрешаване на възникналите конфликти; влияние в тази насока оказват и динамично променящата се макро среда и респективно спецификите на човешките ресурси, които определят необходимостта управлението на една бизнесорганизация да бъде насочено към координиране на интересите на всички нива на управление и други.

Актуалността и значимостта на монографията се определят и от особеностите на системата на социалните и трудовите отношения, в която често възниква дисбаланс в интересите на работниците и работодателите. Това, от своя страна води до повишаване нивото на конфликти между тях, и респективно налага необходимостта от научни и научно-приложни изследвания на причините и функциите на трудовите конфликти в

съвременните организации и ролята на конфликтите в трудовия колектив, защото те пряко влияят върху самореализацията на работниците, техните отношения с другите колеги и като краен резултат върху ефективността и производителността на труда на самата бизнесорганизация.

Монографичният труд показва, че от статистическа гледна точка, основните причини за трудовите спорове в бизнесорганизациите са: забавено изплащане на заплатите, нарушаване на условията за плащане, индексирание, нарушение на условията на колективния трудов договор, съкращаване на персонал, реорганизация, промяна на условията на трудовите договори; трансформация на социалните и трудовите отношения; влошаване на проблемите на пазара на труда и нарастващата конкуренция, които допълнително повишават степента на социално напрежение и други.

В резултат, научните и научно-приложни изследвания, включително емпирични, в тази насока са необходими, за да се разработи и предложи ефективна система за управление на трудовите конфликти в бизнесорганизациите, което е същността на настоящата монография.

Монографичният труд включва въведение, три глави, заключение, списък с използвана литература и кратко резюме на български и английски език. В монографията са представени 14 таблици и 44 фигури. Използвани са литературни източници на английски, български и руски език.

В увода е обоснована актуалността на темата и са дефинирани точно и ясно обектът, предметът, целта и шест научноизследователски задачи.

Монографичният труд е разработен на основата на изследователската теза, че конфликтът в организацията е многостранен динамичен феномен, който определя социалното пространство, зависи както от вътрешноорганизационни, така и от външни фактори, допринася за засилването на съществуващите проблеми и подобряването на вътрешноорганизационните отношения и механизмите на управление. На тази основа, концепцията за управление на организационните конфликти в условията на съвременния мениджмънт изисква използването на нови методически средства за по-ефективно управление като е необходимо не само да се разрешават възникващите конфликти, но и да се прогнозират потенциалните такива.

За разработване на монографичният труд са използвани редица научни и научно-приложни методи като: организационни методи – комплексни и сравнителни; емпирични методи – анализ на документи, анкетиране и експертно проучване; методи на обработка – количествени и качествени; и метод на тълкуване в структурен аспект.

Теоретична и методологическа основа на монографията са трудовете на чуждестранни и български учени в областта на управлението и по-конкретно управлението на конфликти и кризисни ситуации и други.

В първа глава, на основата на критичен и сравнителен анализ, са изведени основните научно-методологични постановки за управлението на конфликтите, направени са терминологични уточнения и са аргументирани

проблемите с методологичен характер, които са свързани пряко с предмета и обекта на научното и емпиричното изследване в монографичния труд.

Акцентът е насочен към същността на понятието „конфликт“, неговите елементи, цели и структура. Понятието конфликт е разгледано в неговото многообразие от значения и на тази основа е аргументирано като широкообхватно и поведенчески ориентирано явление.

Многообразието на конфликтите и техните особености е разгледано на основата на направените сравнителен и критичен анализи на теоретичните постановки на отделните школи и автори, които извършват различна типологизация на конфликтите, на основата на различни критерии за тяхното дефиниране.

Представено е становището, че конфликтът, който основно се определя като форма на остри разногласия, трябва да се разглежда като процес на борба на противоположните разногласия, а не като резултат от тях.

В първа глава е направен и анализ на причините за възникване на конфликтите. Доказано е, че всеки конфликт е съвкупност от обективни и субективни причини за неговото възникване, поради което те могат да бъдат от различно естество. Въз основа на направения анализ е изведено твърдението, че разглеждането на обективно-субективния характер на причините е изключително важно при определяне на начините за предотвратяване на междуличностните конфликти и за разработване на оптимални стратегии за поведение на хората в типични конфликтни ситуации.

Анализирани са и особеностите на организационните и социално-трудовите конфликти като са обосновани причините за тяхното възникване, динамиката на развитие и тяхната роля в конкретна ситуация за нейното преразглеждане, иновация, реорганизиране на работата и нейното подобряване.

В резултат на научните изследвания в първа глава са направени задълбочени изводи.

Втора глава е насочена към извеждане на концепция за управление на организационните конфликти в условията на съвременния мениджмънт. Изследван е процеса на трудовите конфликти в бизнесорганизациите като е доказана необходимостта от неговото постоянно анализиране и респективно значение. Направен е анализ на възможните методи за управление на конфликтите в бизнесорганизациите.

Предложени са адекватни алтернативи за разрешаване на възникнал конфликт под формата на подходящи стратегии, методи и тактики.

Доразвити и дообогатени са понятията конфликтологична компетентност и конфликтологична устойчивост на ръководителя като особено внимание е отделено на конфликтологичната компетентност като основен компонент на професионалната компетентност на всеки ръководител. Обосновано е твърдението, че конфликтологичната компетентност позволява ефективно да се управляват и обективно да се

разрешават възникналите конфликти, чрез психологическо въздействие върху страните в него.

В края на втора глава са изведени задълбочени изводи.

В трета глава авторът на монографичния труд представя методическите подходи за анализ на трудовите конфликти в дейността на бизнесорганизацията, която е изследвал. Представени са резултатите от направеното проучване и са разработени препоръки и насоки за подобряване на системата за управление на трудовите конфликти в бизнесорганизацията.

Проучването е проведено в конкретна бизнесорганизация като е използван метода на анкетата. Основните групи респонденти са: ръководители на звена (екипи) и структурни поделения; и работници и служители в бизнесорганизацията. Анкетата включва 19 въпроса, групирани в 3 раздела.

Емпиричното проучване е проведено на четири етапа: на първи етап е извършена подготовка за самото изследване, разработена е неговата програма и инструменти и са определени методите и формите за събиране и обработка на информацията; на втория етап е проведено самото проучване на ръководителите и работниците (служителите) от различни звена и отдели на „организация Х“ с цел да се получи необходимата информация за възникването, управлението и предотвратяването на трудови конфликти в бизнесорганизацията, както и да се определят начините за подобряване на ефективността на мерките за управление и предотвратяване на трудовите конфликти; на третия етап е извършена обработка на първичните данни; а на четвъртия етап е извършен анализ и интерпретация на получените резултати, формулирани са заключения, обобщени са резултатите от изследването и са разработени методически препоръки в областите на изследване. При обработка на резултатите е използван софтуерния продукт Microsoft Excel и други.

В трета глава на монографията авторът е представил задълбочено резултатите от проведеното от него емпирично проучване, чрез анкета. В края на трета глава авторът е направил задълбочени изводи въз основа на резултатите от емпиричното проучване.

В заключението на монографичния труд авторът е представил основните научни резултати и изводи от научното изследване.

Съдържанието на монографичния труд напълно отговаря на неговата тема. Получените резултати показват, че поставените цел и научноизследователски задачи са цялостно постигнати. Изследователската теза е доказана на основата на задълбочено емпирично проучване и анализ.

Монографичният труд е разработен последователно и логично. Отделните глави са добре балансирани като обем. Авторът показва много добро владение на терминологията по разглежданата проблематика. Използвал е богат инструментариум от методи за проучване и анализ и голяма база от емпирични данни. Направени са задълбочени проучвания и интерпретиране на резултатите и са дадени иновативни научно-приложни

предложения под формата на стратегии, методи и тактики за успешно управление на конфликтите в една бизнес организация.

Постигнатите научни и научно-приложни резултати в монографичния труд могат да бъдат полезни за различни бизнес сфери, а също и за публичния сектор.

Разработеният монографичен труд е лично дело на автора, защото в цялостното изследване ясно личи неговото лично виждане и позиция по изследваната проблематика. Нямам съмнения за плагиатство. Като доказателство в тази насока е и представения доклад с резултатите от направената проверка със софтуерния продукт StrikePlagiarism.

Представеният монографичен труд е с ясно изразени научни и научно-приложни приноси.

Научните и научноприложните приноси в монографичния труд могат да се отнесат към следните групи: доразвиване и дообогатяване на актуален научен проблем, свързан с управлението на конфликтите в бизнесорганизациите; доказване с нови средства на съществени нови страни на вече съществуващи научни проблеми, теории и методически подходи; приноси за внедряване – методики, модели и системи.

При разработване на монографичния труд авторът се е позовал на научните трудове и резултати от изследвания на водещите автори в областта от България и чужбина като коректно е цитирал използваните източници.

Основните заключения и изводи в монографията могат да бъдат използвани за подобряване функционирането на бизнесорганизациите при управлението на конфликти, и в по-конкретен план, за разработване на практически насоки за развитие на конфликтологичната компетентност за управление на конфликти на ръководители и собственици на бизнес.

Останалите научни публикации на кандидата се отличават също с актуалност, високо научно и научно-приложно ниво и ясно изразени научни и научно-приложни приноси и резултати. Нямам съмнения за плагиатство.

6. Съответствие с приносите в научните изисквания с обявените от кандидата.

Представените научни трудове на гл. ас. д-р Милен Емилов Динков се отличават с ясно изразени научни и научно-приложни приноси.

Приемам представените от кандидата приноси.

Основните **научни приноси** са:

- Направен е сравнителен и критичен анализ и са доразвити отделни елементи от наличното знание в областта на управлението на конфликтите като са дообогатени и доразвити съществуващите виждания за понятието „конфликт“ и са предложени подходи, чрез които да се улесни изясняването на същността на управлението на конфликтите - Монография
- Обособени са в отделни групи причините, които предизвикват появата на конфликти, с приложение на подходящи квалификационни критерии и е предложено по-тясно групиране на предпоставките за възникване

на конфликти в бизнесорганизацията с цел полагане на основите на нови теоретико-методологични подходи за управление на трудовите конфликти в бъдеще - Монография

- Дообогатени и доразвити са теоретичните постановки, свързани с понятието конфликтологична компетентност и неговите специфики като основен компонент на професионалната компетентност на всеки ръководител, предложена е система за развитие на конфликтологичната компетентност, на нейните функции и равнища и е доказано, че управляващ, който притежава високо ниво на конфликтологична компетентност, възприема конфликта като механизъм за разрешаване на противоречия и притежава необходимите умения за управление на конфликти и умения за самоуправление в критични ситуации – Монография.
- Обогащено е съществуващото научно знание на стратегическия мениджмънт, чрез интердисциплинарно концептуализиране на понятието „стратегическа ситуация“, в контекста на теорията на организациите. Дефинирани са специфичните обективни и субективни параметри на тази среда и е доказана причинно-следствената връзка между динамиката на средата, типовете организационно поведение и многоаспектната ефективност на управленските решения. Систематизирани са научните критерии за класифициране на комплексни управленски проблеми в условията на глобализация – публикации 7.1., 7.7., 7.10. и 7.13., от справката за минималните национални изисквания.
- Дообогатени и доразвити са научните знания, свързани с управление на човешките ресурси и организационното поведение, чрез разработване на модел на психосоциалните феномени на работното място в условията на висока пазарна несигурност. Аргументиран е кумулативния характер на синдрома на професионалното изчерпване, изведен като следствие от неблагоприятен организационен климат, нерегулирано работно натоварване и непрекъснат стрес. Систематизирани са научните възгледи и генезиса за явлението „мобинг“, чрез интерпретация на автора, която отчита връзката между индивидуалните особености на личността и патологичните проявления в междуличностните отношения в организацията – публикации 7.2., 7.3., 7.14., 7.15., 7.18., 7.21., 9.1., 9.3., от справката за минималните национални изисквания.
- Систематизирани са тенденциите в развитието на мениджмънта като наука през 21 век, като акцентът е насочен към преосмисляне и надграждане на съществуващото знание в условията на подменени ценности и пазарна динамика. Аргументирана е необходимостта от активна държавна подкрепа за стимулиране на иновациите. Разработена е концептуална рамка, която утвърждава доброволния труд като управленски инструмент и важен граждански фактор за преодоляване на икономически кризи и балансиране на

технологичното производство с екологичната устойчивост – публикации 7.23., 9.2., 9.4., от справката за минималните национални изисквания.

Основните **научно-приложни приноси** са:

- Доказана е необходимостта от усъвършенстване на системата за управление на конфликти на основата на проведено емпирично изследване сред работещите в конкретна бизнесорганизация, която се отличава с голям брой заети лица и териториално разпръснати звена и съответно дейности и е предложена система за управление на трудовите конфликти в изследваната бизнесорганизация с цел да може да се извърши по-ефективна и цялостна оценка и контрол и респективно да се постигнат нови по-добри социални резултати във всички подсистеми на системата за управление на персонала – Монография.
- Изведени са стратегически насоки и са дефинирани дългосрочни параметри за преоценка на корпоративното управление с цел повишаване на икономическата ефективност на съвременните организации в условия на силна пазарна несигурност. Научно е аргументирана необходимостта от приложение на аналитични инструменти за стратегически анализ на промените във външната и вътрешната среда и за практическо интегриране на корпоративната социална отговорност в генералната стратегия на организацията - публикации 6.1., 7.4., 7.8., 7.12., 7.16., от справката за минималните национални изисквания.
- Предложени са конкретни насоки за модернизация на процесите по управление и развитие на човешкия капитал в съвременните организации. Научно е обоснована необходимостта от диференциране на инвестициите в служителите спрямо жизнения цикъл и структурата на организацията като е създадена оперативна методика за оценка на икономическата ефективност на вложенията в потенциала на персонала - публикации 7.22., 7.24., от справката за минималните национални изисквания.
- Методологически са обосновани и оперативно са дефинирани етапите за вземане на рационални управленски решения в логистичните организации, чрез балансирано използване на ресурсите. Проектирана е гъвкава стратегия, която обхваща техники за управление на доставките, като детайлно са изследвани готови решения за координиране на материалните потоци с цел минимизиране на разходите и други - публикации 7.5., 7.6., 7.9., 7.11., 7.17., 7.19., 7.20., от справката за минималните национални изисквания.

Кандидадът гл. ас. д-р Милен Емилов Динков показва способности за свързване на научните изследвания с практическата им приложимост, има добра литературна осведоменост, владее и успешно прилага методи за проучване и анализ на процесите, свързани с: управление на конфликти в бизнес организацията; необходимостта от конфликтологична компетентност;

максимално разбиране и използване на „стратегическата ситуация“; значението на корпоративната социална отговорност; възможностите за повишаване на ефективността на управленските решения; дефиниране на предизвикателствата пред управлението на човешките ресурси и търсене на адекватни решения; стратегическо управление на иновациите; спецификите на логистичния мениджмънт и други.

Гл. ас. д-р Милен Емилов Динков е преподавател, научен работник и експерт със сериозна изследователска и приложна дейност. Личният му принос се изразява в задълбочено проучване, творческо интерпретиране и доразвиване на теорията и методологията за решаване и развитие на научно-приложните проблеми, които изследва.

Така формулираните постижения приемам като значими за науката и практиката, включително предлаганите от него концепции, подходи, методики и модели. Приносите са изцяло дело на кандидата и са резултат на последователна и целенасочена научна дейност.

7. Характеризиране академичната известност на кандидата.

Видно е, че към научните публикации на кандидата има интерес от страна на научните среди, защото броя на представените цитирания е голям. Цитиранията общо формират 95 точки, при минимален брой изискуеми точки 50.

8. Критични бележки и предложения.

Нямам критични бележки.

Като препоръка и пожелание за бъдещата научно-изследователска работа на кандидата е продължаване на научните изследванията в сферите, по която работи и публикуване на научноприложните резултати на своите изследвания в повече научни издания в чужбина.

Направените анализи и дадените предложения в научните му публикации са с висока научна и научноприложна стойност и значимост и със сигурност ще представляват интерес за научните среди в международен аспект.

9. Обобщено заключение и становище.

Като имам предвид научните трудове и педагогически качества на кандидата, приносите и значимостта им за науката и практиката, а също и изпълнените национални минимални изисквания за заемане на академична длъжност „Доцент“, Закона за развитие на академичния състав на Р България и правилника за неговото прилагане, както и допълнителните изисквания на Правилника за развитието на академичния състав в СА „Д. А. Ценов“, Свищов, изказвам положително становище по трудовете и предлагам главен асистент д-р Милен Емилов Динков да заеме академичната длъжност „Доцент“ в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление и научна специалност Социално управление за нуждите на катедра

„Мениджмънт“, факултет Мениджмънт и маркетинг, към СА „Д. А. Ценов“, Свищов.

01.07.2026 г.

Рецензент:

Заличени данни с цел превенция

проф. д.н. Ваня Банабакова/