

# Становище

от проф. д-р Кристиан Стоянов Хаджиев, НБУ, Департамент „Администрация и управление“,  
професионално направление 3.7 Администрация и управление,  
научна специалност „Социално управление“

**Относно:** конкурс за заемане на академичната длъжност „Професор“ в МВБУ, по професионално направление 3.7 Администрация и управление (Управление на човешките ресурси и организационни процеси), обявен в ДВ брой 8/28.01.2025г., с кандидат **доц. д-р Мариана Николова Ушева**

**Основание:** Член на научното жури по конкурса, съгласно Заповед № 38/02.04.2025 г. на Ректора на МВБУ.

Становището е изготвено съобразно Закона за развитие на академичния състав на Република България, Правилника за прилагането на този закон и Наредбата за развитието на академичния състав на НБУ.

## **I. Оценка за съответствие с минималните национални изисквания и изискванията на Нов български университет**

За участие в конкурса за заемане на академичната длъжност „професор“ е подал документи само един кандидат- **доц. д-р Мариана Ушева**, която представя самооценка и доказателства, които са в пълно съответствие с разпоредбите на националното законодателство и с нормативните документи на МВБУ. Кандидатът е изпълнил минималните изисквания към научната и преподавателската дейност за област 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление, определени от Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България, както и изискванията на Наредба за развитието на академичния състав на МВБУ, на които трябва да отговарят кандидатите за заемане на академичната длъжност „професор“.

Постигнатият брой точки от кандидата по съответните групи показатели значително надвишава минимално законово изискуемите. Доц. д-р Мариана Ушева е магистър по руска филология от Коми Държавен Педагогически Институт (КГПИ), гр. Сиктивкар – Русия, придобила е ОНС „Доктор по философия и педагогика“ от Уралски педагогически университет, гр. Екатеринбург- Русия, което се удостоверява с Диплома №013465/17.09.1993, издадена от Висшата атестационна комисия, гр. Москва.

Монографията, която доц. Ушева представя – „Мултигенерационно управление на човешките ресурси: от Поколение Т до Поколение Алфа. Особенности и мотивационна специфика на поколенията“, Книга 2, София: Издателство на МВБУ / IBS Press, ISBN: 978-619-7610-37-6 (Print), ISBN: 978-619-7610-36-9 (E-book), DOI: 10.5281/zenodo.14915685“, ISBN 978-619-233-160-3 е в обем от 795 стр. и е рецензирана от проф. д-р Лалка Борисова и проф. д-р Преслав Димитров.

По различните групи показатели кандидатът е представил доказателства, чрез които могат да се потвърдят следните точки:

- Група Г „Допълнителни научни публикации“ – 410 т. при изискуеми 200 т.;
- Група Д „Цитирания в монографии и колективни томове с научно рецензиране и в нереферирани списания с научно рецензиране“ – 1255 т. при изискуеми 100 т.;
- Група Е „Ръководство на успешно защитил докторант и Участие/ ръководство на научни проекти“ – представени са доказателства за 275 т. при минимум 100 т.;

## II. Изследователска (творческа) дейност и резултати

### 1. Оценка на монографичния труд

Монографията „Мултигенерационно управление на човешките ресурси: от Поколение Т до Поколение Алфа. Особености и мотивационна специфика на поколенията“ е изключително актуално актуално, хомогенно и консистентно научно-приложно изследване, което притежава общ проблемно-тематичен подход. Фокусът се поставя върху мотивационната специфика на пет различни поколения в съвременната работна среда: Т, Х, Y, Z и Алфа в условията на ускорена дигитализация, демографски промени и нуждата от гъвкави подходи към човешкия капитал. Особеното внимание към поколение Алфа, макар и чрез прогностичен подход, говори за иновативен и далновиден поглед към бъдещето на пазара на труда.

Монографията се състои от 5 основни глави, всяка от които е посветена на отделно поколение. Осъществена е унификация на всички структурни елементи на монографията, като е приведен и единен алгоритъм за представяне на таблици, фигури и цитиране. В теоретичен план се основава на широк спектър от научни източници (повече от 200), като включва класически и съвременни изследвания в областта на мотивацията, поколенческата психология, HR и организационно поведение. Изключително добре структурирано е сравнението между вътрешната (интринзична) и външната (екстринзична) мотивация, както и двустепенният подход към интерпретацията на анкетните данни (положителен vs. отрицателен сценарий). Изследването е емпирично плътно, обхваща: 573 панелни интервюта; 507 попълнени анкети в 2024 г.; 15 професионални области; 69 въпроса, разпределени в 6 основни модула + 1 модул за обобщена оценка.

Методологията следва два сценария на интерпретация (положителен и отрицателен), с 7 аналитични етапа за всяка генерационна група. Това е уникален подход, който предоставя многостранен поглед към мотивационните нагласи.

Езикът на монографията е академичен, богат и стегнат. Авторът демонстрира висока научна култура, като използва прецизни дефиниции, последователна терминология и богат аналитичен апарат. Аргументацията е обективна, логична и добре подплатена с данни.

В монографията се открояват редица научни и научноприложни приноси като: **разработване и прилагане на 6+1 модул диагностичен инструментариум**, изграден на базата на вътрешни и външни мотивационни драйвери, приложен върху пет различни поколения в работна среда; **формулиране и емпирична проверка на поколенчески хипотези** относно мотивацията в работна среда за Поколения Т, Х, Y и Z – с прогнозна интерпретация за Поколение Алфа; **системен анализ и сравнение на количествени и качествени данни** чрез паралелна обработка на анкетни отговори (Google Forms) и панелни интервюта, проведени в рамките на пет години (2019–2024); **въвеждане на двусценарен аналитичен модел за интерпретация на данни** (положителен/негативен сценарий) с 7-степенен методологичен анализ за всяко поколение; **идентификация на поколенчески мотивационни профили в българския контекст**; **формулиране на препоръки** към бизнеса за управление на поколенчески различия чрез създаване на адаптирани HR стратегии; първична прогноза за мотивационната ориентация на Поколение Алфа, на основа на тенденции и теоретични рационализации с методологична обоснованост.

### 2. Оценка на приносите в останалите приложени публикации, направени след назначаването на академичната длъжност „доцент“

Към обявеният конкурс за „професор“ по професионално направление 3.7 Администрация и управление (Управление на човешките ресурси и организационни процеси) в МВБУ, към група от показатели Г, кандидатът доц. д-р Мариана Ушева е представила списък с 19 публикации - **4 статии** в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация - Web of Science и **15 статии и доклади** в нереферирани списания с научно редактиране или публикувани в редактирани колективни томовете.

Анализът на публикациите на доц. д-р Мариана Ушева за периода 2017–2025 г., идентифицира **еволуция на научната проблематика**, условно структурирана в 4 направления:

- **Индивидуално-поведенчески и управленски аспекти (2017–2018)**, с фокус върху човешкото поведение и компетенции в управленския контекст – индивидуални и организационни нива;
- **Икономическа и организационна стабилност (2019–2020)**, с фокус върху икономическо-структурни проблеми, устойчивост и стратегическо управление;
- **Организационно поведение, мотивация и анализ на човешкия фактор в организацията** – особено по време на кризи и дигитални трансформации (2021);
- **Мултигенерационен подход и интеграция на модели (2025)** - създаване на нови модели за устойчиво управление.

*Изводът, който се налага е, че развитието на научната проблематика на доц. д-р Мариана Ушева се движи от **индивидуално-психологически аспекти, през икономически и организационни теми, до концептуализиране на модели за мултигенерационно управление и стратегическа оптимизация.***

Представените публикации не припокриват тези за придобиване на ОНС „доктор“ и академична длъжност „доцент“ от кандидата. Общият брой постигнати точки от доц. д-р Мариана Ушева по съответния показател е 410, при изискуеми 200 точки, относими към минималните национални изисквания по ЗРАСРБ за академична длъжност „професор“ и НРАС на МВБУ, което надвишава норматива над два пъти.

### 3. Цитиране от други автори

В рамките на конкурса за заемане на академичната длъжност „професор“ по ПН 3.7 Администрация и управление (Управление на човешките ресурси и организационни процеси) в МВБУ, доц. д-р Мариана Ушева е представила справка с 124 цитирания на нейни научни публикации. Специално погледнато в най-реномирана база **Web of Science** е регистрирано 1 цитиране.

Считам, че научната продукция е с високо научно качество, представена в авторитетни издания и достъпна за широката аудитория. Тематиката на научната продукция е насочена към конкретни въпроси на науката и практиката и има съвременен научно и приложно значение.

### 4. Оценка на резултатите от участие в изследователски и творчески проекти и приложение на получените резултати в практиката

Доц. д-р Мариана Ушева има участие в 6 международни научни и изследователски проекта, като на един от тях е ръководител. Считам, че кандидатът има безспорен потенциал да разшири участието си в изследователски проекти в европейското научно пространство като ръководител, както и да продължи усилията си по интеграция на изследователската си работа със съвременните аспекти на учебно-преподавателската дейност.

Оценявам участието на доц. д-р Мариана Ушева в научни и образователни проекти като високо значимо, с реални ползи за науката, образованието и обществото.

## III. Учебна и преподавателска дейност

Доц. д-р Мариана Ушева е щатен преподавател в МВБУ от 26.08.2024 година. Тя преподава важни управленски дисциплини в областта на предприемачеството, мениджмънта и бизнес маркетинга в бакалавърски и магистърски програми, редовно, задочни и дистанционно обучение, като „Управление на човешките ресурси“, „Управление на веригата на доставките“, „Управление на организацията“, „Иновации и креативност в управлението на човешките ресурси“ и „Стратегическо управление и развитие на хора в организацията“. Работи активно с докторанти, като е научен ръководител на **трима успешно защитили докторанти**. В допълнение, тя е **автор на два учебника**, използвани в университетските курсове. Преподавателската работа на доц. д-р Мариана Ушева е високо оценена от студентите. С

дългогодишен опит в ръководството на дипломанти и участие в комисии за дипломни защиты и държавни изпити.

#### **IV. Лични впечатления от кандидата (ако има такива)**

Познавам доц. д-р Мариана Ушева поради факта, че професионалните ни интереси са в едни и същи научни области и сме имали възможност да обменяме идеи на различни форуми и участия в научни журита. Личните ми впечатления от научноизследователската и преподавателската ѝ дейност са изцяло положителни. Тя е задълбочен изследовател, ерудиран преподавател, има активни професионални контакти с практиката.

#### **V. Мнения, препоръки и бележки по дейността и постиженията на кандидата**

Нямам критични бележки към материалите, представени от доц. д-р Мариана Ушева. Тя е доказан учен и преподавател, който съчетава високи академични и изследователски стандарти с практическо приложение на знанията. Считам, че кандидатът има безспорен потенциал за участие в изследователски проекти в европейското научно пространство и има знания да разшири изследванията си в областта на управлението на ЧР в международен контекст.

Препоръчвам да продължи да развива своите преподавателски и изследователски инициативи, като насърчава интердисциплинарното сътрудничество и обмена на знания сред колегите и студентите.

#### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Въз основа на становището, заявявам, че кандидатът доц. д-р Мариана Николова Ушева отговаря напълно на всички изисквания на Закона за развитието на академичния състав в Република България, Правилника за неговото прилагане, както и на изискванията на НРАС на МВБУ за заемане на академична длъжност „професор“ в професионално направление 3.7 Администрация и управление (Управление на човешките ресурси и организационни процеси). Научните публикации на кандидата по конкурса съдържат важни *теоретични, методологически и практико-приложни приноси*, които са плод на нейни лични научни търсения и доразвиват науката.

На тези основания изказвам положителната си оценка към представената кандидатура и заявявам, че ще подкрепя категорично заемането от доц. д-р Мариана Николова Ушева на академичната длъжност “професор” в МВБУ по професионално направление 3.7. Администрация и управление (Управление на човешките ресурси и организационни процеси).

София,  
20.04.2025 г.

Подпис .....  
/проф. д-р Кристиян Хаджиев/