

СТАНОВИЩЕ

*от проф. д-р Цветан Илиев Петков
на академичната и научно – приложната дейност на доц. д-р Мариана
Николова Ушева*

във връзка с обявен от Международно висше бизнес училище – Ботевград конкурс за академична длъжност „професор” в „Държавен вестник” бр. 8/28.01.2025 г. в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление (Управление на човешки ресурси и организационни процеси)

Становището е изготвено в съответствие с изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ) и Правилника за неговото приложение (ППЗРАСРБ), както и във връзка със Заповед 38/02.04.2025 г. на Ректора на МВБУ за определяне състав на научно жури. То е съставено от три части и заключение, включващи изисквания към кандидата и към неговата учебна и научноизследователска дейност.

Изисквания към кандидата *(чл. 29 ЗРАСРБ и чл. 60 ППЗРАСРБ)*

Доц. д-р Мариана Николова Ушева е родена 01.11.1970 г. През 1991 г. се дипломира в специалност „Руска филология“ на Коми Държавен Педагогически Институт (КГПИ), гр. Сиктивкар – Русия, след което 1993 г. защитава научна степен „Доктор по философия на педагогиката” в Уралски педагогически университет, гр. Екатеринбург – Русия.

Кандидатът в конкурса доц. д-р М. Ушева започва своята професионална реализация през 1993 г. като хоноруван преподавател в Югозападен университет „Неофит Рилски“, Благоевград. В същото време работи като „Училищен психолог / Педагогически съветник“ в Природо – математическа гимназия „С. П. Корольов”, Благоевград. Притежава опит в публичния сектор, където в периода 2005 – 2008 г. е „Началник отдел „Образование”/ Главен експерт „Образование, младежки дейности и спорт” в Община Благоевград.

Академичната кариера на доц. д-р Мариана Ушева започва през 2008 г. първоначално като хоноруван преподавател по „Приложна психология, бизнес

мениджмънт и бизнес етикет“ в Колеж по туризъм – Благоевград. От септември 2009 до ноември 2017 г. е главен асистент катедра „Мениджмънт и маркетинг“ на стопански факултет при Югозападния университет „Неофит Рилски“ – Благоевград. От ноември 2017 до август 2024 г. заема академична длъжност „доцент“ в ЮЗУ – Благоевград в ПН 3.7. Администрация и управление. От 26.08.2024 г. до настоящия момент заема академична длъжност „доцент“ в МВБУ – Ботевград.

В периода от 2013 г. до настоящия момент доц. д-р М. Ушева участва в разработването и реализацията на множество научни проекти, финансирани със средства от ЕСИФ и от национални източници.

Доц. д-р М. Ушева е единствен кандидат по конкурса. От направената проверка по документи се вижда, че не са допуснати нарушения по конкурса. Спазени са законовите изисквания и правилата за заемане на академични длъжности на МВБУ – Ботевград.

Изисквания към учебната дейност

(чл. 29 и чл. 29 „б“ от ЗРАСРБ и чл. 61 от ППЗРАСРБ)

В МВБУ доц. д-р М. Ушева преподава дисциплините: Управление на човешките ресурси, Управление на веригата на доставките, Глобални вериги на доставките, Управление на организацията, Иновации и креативност в управлението на човешките ресурси, Стратегическо управление и развитие на хора в организацията и Управление на човешките ресурси в здравеопазването. Кандидатът има публикувани 2 учебника, които са пряко свързани с преподаваните учебни дисциплини.

Учебната натовареност на доц. Ушева съответства на приетите от МВБУ нормативи, както и на изискванията на ЗРАСРБ за заемане на академична длъжност „Професор“.

Изисквания към научно – изследователската дейност

(чл. 29 и чл. 29 „б“ от ЗРАСРБ и чл. 60 и чл. 61 от ППЗРАСРБ)

Доцент д-р Мариана Ушева представя за рецензиране **29 научни публикации**. От тях **4 монографии, 2 учебника, 1 студия, 5 статии – реферирани и индексирани в Web of Science, 11 статии – реферирани и индексирани в други бази данни, и 6 доклада, представени на национални и международни научни конференции**. От представената от кандидата по конкурса справка за публикационната дейност е видно, че 9 публикации са на български, 18 на английски и 2 на руски език. Всички те са намерили място на страниците на престижни български и международни научни издания.

Кандидатът в конкурса е представил **4 основни монографични труда** – „Мултигенерационно управление на човешките ресурси“ в 3 тома и „Оптимизация на организационните процеси в съвременната работна среда“. Общият обем на четирите монографии е забележителен – 2 271 страници.

В първия том *„Мултигенерационно управление на човешките ресурси: от Поколение Т до Поколение Алфа. Индивидуално-психологически характеристики на поколенията“* е извършен задълбочен анализ на поколенческите различия в контекста на управлението на човешките ресурси, като акцентира върху индивидуално-психологическите характеристики на Поколение Т, Х, Y, Z и Алфа. Разглеждат се социалните, икономическите и културните фактори, които оформят ценностите, работните стилове и мотивацията на различните генерации, както в глобален, така и в българския контекст.

Изследването се основава на емпирични данни, събрани чрез панелни интервюта и анкети с 1080 респондента от 15 професионални области, като се използват сравнителен анализ, исторически и психологически подходи. Разработена е концепцията за „трансгенерационен лидер“, който ефективно интегрира служители от различни поколения и изгражда адаптивна и устойчива работна среда.

Книгата предлага практически насоки за HR специалисти, мениджъри и организационни лидери, като включва стратегии за подбор, мотивация, обучение и междугенерационна комуникация, които насърчават продуктивността и ангажираността в многопоколенчески организации. Трудът допринася за по-доброто разбиране на поколенческата динамика и създаването на ефективни управленски практики в съвременната работна среда.

Във втори том *„Мултигенерационно управление на човешките ресурси: от Поколение Т до Поколение Алфа. Особенности и мотивационна специфика на поколенията“* се разширява изследването на поколенческите различия, като се поставя фокус върху мотивационните фактори на Поколение Т, Х, Y, Z и Алфа и тяхното влияние върху работната ангажираност, продуктивност и организационна култура. Разглеждат се финансовите стимули, личностното развитие, балансът между работа и личен живот, признанието и възможностите за кариерен растеж като ключови елементи за ангажираността и удовлетвореността на различните възрастови групи. Специално внимание е отделено на динамичните промени в мотивационните нагласи, породени от социално-икономически трансформации, технологичния напредък и глобализацията.

Заслужават внимание предложените стратегии за персонализирана мотивация и обучение. Те създават условия за подобряване на многопоколенческото сътрудничество и ефективността в екипите и могат да бъдат приложени от HR специалисти, мениджъри и организационни лидери.

Третата книга от трилогията е озаглавена *„Мултигенерационно управление на човешките ресурси: от Поколение Т до Поколение Алфа. Стимулиране на мотивацията*

на различните поколения в работна среда“. В нея авторът задълбочава изследването на мотивацията в мултигенерационната работна среда, като поставя акцент върху специфичните фактори, стимулиращи ангажираността и продуктивността на поколенията Т, Х, Y, Z и Алфа. Анализирани са финансовите стимули, балансът между работа и личен живот, личностното развитие, признанието и кариерните възможности, като основополагащи елементи за мотивацията и удовлетвореността на различните поколения. Специално внимание е отделено на динамично променящите се нагласи и очаквания, породени от социално-икономически трансформации, технологични иновации и глобални тенденции.

Монографията „Оптимизация на организационните процеси в съвременната работна среда“ мога да определя като цялостно, задълбочено и интердисциплинарно научно изследване, което разглежда едни от най-актуалните предизвикателства пред управлението на съвременните организации. Авторът развива концепция за устойчиво организационно управление чрез оптимизация на вътрешните процеси, като предлага теоретичен модел, обвързан с практико-приложни решения. Изследването съчетава историко-логически анализ, систематизация на добри практики и критичен преглед на водещи научни парадигми. Особено ценен е акцентът върху връзката между дигитализацията, поколенческото разнообразие и необходимостта от адаптивни процеси. Със своята задълбоченост на разглежданата проблематика смятам, че трудът обогатява научната литература с оригинални дефиниции и класификации, отразяващи сложността на организационната среда в условията на динамични технологични и социални промени. Авторът предлага стратегически насоки и идентифицира ключови фактори за организационна ефективност, като формулира иновативни решения за постигане на оперативна гъвкавост и дългосрочна устойчивост. Разгърнатият концептуален модел предоставя основа за прилагане както в бизнес, така и в публичната сфера. Стойността на изследването се състои и в неговата приложимост при изграждането на адаптивни и бъдещи устойчиви организационни стратегии.

За сериозна научно – изследователска дейност на доц. Ушева говорят още: **една студия 16 статии и 6 доклада**, представени в списъка с публикации за участие в конкурса. Те се припокриват в съществена степен със съдържанието на монографичните изследвания, за които стана дума вече по-горе. Освен това значимостта на публикационната дейност се подчертава и от обстоятелството, че преобладаващата част от статиите и докладите са на английски език, а 5 от тях са намерили място на страниците на престижни международни издания, реферирани в Web of Science. В подкрепа на това мое заключение са представените в справката с цитиранията 123 позовавания и цитирания на публикации на доц. Ушева от български и чуждестранни автори. Едно от тях е цитирано в издание, реферирано в Web of Science.

Втори важен елемент от научно – изследователската и преподавателската дейност е учебната литература, с която кандидатът участва в конкурса. Това са **два учебника**:

„Управленска психология: умения, диагностика, въздействия“ и „Гостоприемство в туристическата индустрия, I част“. Първият учебник съчетава теоретичен анализ и практически подходи, като разглежда психологическите механизми на вземане на решения, мотивация, комуникация и управление на екипи. Разглеждат се основните социално – психологически фактори, които влияят върху лидерството, организационния климат и разрешаването на конфликти. Подходът на автора създава възможност за развитие на меки умения, емпатия и поведенческа гъвкавост – ключови качества за съвременния мениджър.

Вторият учебник е разработен в съавторство и е насочен към професионалната подготовка на кадри в туристическия сектор. Изданието е съобразено със стандартите за професионално образование и предоставя актуални знания за природата, структурата и спецификата на туристическата индустрия. Двамата автори обединяват експертния си опит в съответните направления, за да предложат цялостен образователен ресурс, който съчетава теоретичен анализ с практико – приложна насоченост. Частта, разработена от доц. д-р Мариана Ушева, е фокусирана върху управлението на човешките ресурси в туризма и цели да изгради професионални умения и нагласи, отговарящи на нуждите на съвременните туристически организации. Разглеждат се ключови теми като: изисквания към кадрите в хотелиерството и ресторантьорството, подбор и наемане на персонал, форми на обучение и кариерно развитие, системи за оценяване, мотивация и фирмена култура. Особено внимание е отделено на характеристиките на основните длъжности в сектора и очакванията към професионалното поведение.

Представените в списъка към документите за участие в конкурса **научни и практико – приложни приноси** на доц. М. Ушева приемам като реалистични и действително доказани. Посочените приноси в 10 тематични направления мога да обобща като използване на фундаменталното научно знание и превръщането му в конкретно приложно такова.

Заклучение

На основата на представените документи по конкурса и оценката на приетите за рецензиране публикации за кандидата могат да бъдат направени следните изводи:

- 1) Доц. д-р Мариана Ушева е единствен кандидат в конкурса;
- 2) Притежава научно – образователната степен „Доктор“, заема академичната длъжност „Доцент“ и отговаря на нормативно заложените професионални и наукометрични изискванията;
- 3) Има осигурена необходимата аудиторна и извън аудиторна заетост;
- 4) Има публикувани 4 монографични труда и 2 учебника, които са свързани пряко с конкурса.

5) Чете лекции по дисциплини в ОКС „Бакалавър” и ОКС „Магистър“, които са непосредствено свързани с конкурса;

6) Участвала е в разработването и реализацията на редица научно – изследователски проекти;

7) Представена е и е приета за оценка научна продукция, включваща 29 научни публикации, от които 4 монографии, 2 учебника, и 23 студии, статии и доклади.

8) Една част от представените трудове са публикувани на английски език.

В заключение смятам, че предложените за рецензиране трудове по своите качествени характеристики, приноси моменти и количество на публикациите напълно отговарят на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България, на Правилника за неговото прилагане и на нормативната уредба на МВБУ – Ботевград. Разнообразната обществена, лекционна, методическа, научна и международна дейност на кандидата ми дава основания убедено да твърдя, че доц. д-р Мариана Ушева отговаря на всички критерии и изисквания за заемане на академичната длъжност „Професор” в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление (Управление на човешки ресурси и организационни процеси) в съответствие със Закона за развитието на академичния състав в Република България. **На тази основа подкрепям заемането на академична длъжност „Професор“ от доц. д-р Мариана Николова Ушева.**

София, 29.04.2025 г.

Изготвил:

/Проф. д-р Цветан Илиев/