



РЕЦЕНЗИЯ

От: проф. Румяна Николаева Нейкова, доктор по икономика,
Научна специалност: *Икономика и управление*
Външен рецензент, ВУЗФ - София

Относно: конкурс за **професор** по научна специалност „Икономика и организация на труда“ (социален одит, социална отговорност и човешки ресурси)

1. Информация за конкурса

Конкурсът е обявен за нуждите на катедра „Човешки ресурси и социална защита“ към Общикономически факултет на УНСС, в ДВ, бр.72 от 13.09.2019 г., съгласно Решение на АС № 3/10.07.2019 г..

Участвам в състава на научното жури по конкурса съгласно Заповед №2510/12.11.2019 на Ректора на УНСС.

2. Информация за кандидатите в конкурса

За участие в настоящия конкурс за заемане на академичната длъжност „професор“ са представени документи само от един кандидат – доц. д-р Мирослава Михайлова Динева – Пейчева. Тя завършва магистратура във ВИИ „К. Маркс“ (сега УНСС) по Икономика, специалност Икономика и организация на труда през 1991 г.. От 1997г. е избрана, чрез конкурс за асистент към катедра „Труд и социална защита“, сега (Човешки ресурси и социална защита), от 1999г. е старши асистент, от 2001г. – главен асистент, а от 2009г. е доцент към същата катедра. Доц. д-р Мирослава Пейчева защитава дисертация на тема „Методологически, методически и практически проблеми на одита на човешките ресурси“ и получава диплома за ОНС „доктор“. Тя е ръководител и участник в университетски, национални и международни проекти, свързани с одита, корпоративната социална отговорност (КСО и човешките ресурси). Кандидатката има 21 г. и 9 месеца трудов стаж в университета, от които 9 г. и 4 месеца като доцент. Тя представя информация за регистрация в НАЦИД и за съответствие на наукометричните данни с минималните национални изисквания според ЗРАСРБ.

От 2011 до 2014г. е избрана за академичен преподавател във ВУЗФ на втори трудов договор, където чете лекции в областта на човешките ресурси и социалния одит и ръководи магистърска програма „Корпоративна социална отговорност“ (Финансов мениджмънт). Тя участва в 7 научно-изследователски и образователни проекти.

Мирослава Пейчева е собственик и управител на консултантска фирма „ММ ИНТЕРНЕТЪНЪЛ МЕНИДЖМЪНТ КОНСУЛТИНГ“ ЕООД, Контактна лице на УНСС в Българската мрежа на Глобалния договор на ООН, Координатор на Съвета за социална отговорност в УНСС. Тя е един от учредителите и е член на Института за вътрешните одитори в България, членува в Международния Институт на вътрешните одитори в България, в Асоциацията на сертифицираните експерти срещу измамите, в Обществото за управление на човешките ресурси, в Българската Асоциация за Регионални изследвания, в Съюза на икономистите в България и др..

Мирослава Пейчева е Член на Асоциацията по кариерно развитие и Сертифициран консултант, притежава сертификат за коучер по самоувереност, както и три сертификата, свързани с КСО, човешките ресурси и превенцията срещу измамите. Тя владее английски и руски език, което ѝ позволява да следи международните научни постижения, да поддържа контакти с утвърдени учени и експерти и да адаптира и пренесе новите знания и полезните практики у нас.

3. Изпълнение на изискванията за заемане на академичната длъжност

За участие в конкурса доц. д-р Мирослава Пейчева представя изчерпателни по съдържание карти за изпълнение на количествените и качествени изисквания, които съответстват на ЗРАСРБ, на Правилника за неговото приложение и на Вътрешните нормативни изисквания, приети от АС на УНСС. Представените за рецензиране научни трудове съответстват на обявената тематика на конкурса и не съдържат конфиденциална информация.

3.1. Изпълнение на количествените изисквания

Кандидатката за заемане на длъжността „Професор“ изпълнява и значително превишава минималните изисквания за заемане на тази длъжност. Това се потвърждава от представените за участие в конкурса 44 публикации след придобиване на академичното звание „доцент“. Те включват: 4 самостоятелни монографии, участие в 5 колективни монографии, от които 3 на чужд език и 2 на български език; два академични учебника, от които един самостоятелен; 21 статии, от които една в списание индексирани по Scopus, 13 статии в научни списания реферирани и индексирани в други международни бази данни и 7 статии в нереферирани списания и в редактирани колективни томове; 10 научни доклади, от които 7 в нереферирани списания с научно рецензиране и 3 в сборници от научни конференции, проведени в чужбина; 2 студии, от които една самостоятелна и една в съавторство. Сумарната количествена оценка на публикациите от първия раздел на картата е 1335 точки, при изискван минимум от 550 точки.

Във връзка с изпълнението на допълнителните изисквания, кандидатката представя Служебна бележка от дирекция „Наука“ при УНСС за двама защитили докторанта, Списък с 36 цитирания, документи за участия в проекти, публикувани учебници и учебни пособия, изпълнена аудиторна заетост, разработени учебни програми и университетски лекционни курсове, включително и на английски език. По този раздел сумарната оценка е 1116 точки, при изискван минимум от 420.

3.2. Изпълнение на качествените изисквания

През 2012 г. Доц. д-р Мирослава Пейчева развива ново изследователско направление, свързано с КСО и социалния одит. Тя участва в създаването на магистърска програма „Корпоративна социална отговорност“ (Финансов мениджмнт) във ВУЗФ и сформира екип от преподаватели за развиване на изследванията и за адаптиране на резултатите от тях в обучението на студенти в бакалавърски и магистърски програми. В процеса на изследванията кандидатката разработва и преподава учебната дисциплина „Корпоративна социална отговорност и социален одит“ в магистърска програма „Здраве и безопасност при работа“ към катедра „Човешки ресурси и социална защита“ на УНСС.

Доц. д-р Мирослава Пейчева е била ръководител и е участвала в научни колективи за изследователски и образователни научни проекти, в т.ч. проект „Корпоративна социална отговорност – теория, отчетност и одит“, чиито резултати са публикувани в монографичен труд със същото заглавие, проект „Изследване на потребностите от социален одит и прилагане на стандартите за социална и екологична отговорност“, проект „Изследване на ролята на контрола, вътрешния одит, финансовия

одит и дейността по човешки ресурси в противодействието на измами“ и др.. Актуални резултати от разработените проекти са включени в лекционните курсове, което обогатява теоретичните знания на студентите и повишава полезността на проектите.

Като дългогодишен преподавател и доказан изследовател, кандидатката допринася за утвърждаване имиджа на УНСС, чрез дейността си в Националното координационно звено в администрацията на МС за експертно становище на проектно предложение „Методическа подкрепа на развитието на „Зелените“ обществени поръчки в България“, като контактното лице на УНСС в Българската мрежа на Глобалния договор на ООН, чрез участие в международни конференции по въпросите на социалния одит, корпоративната социална отговорност и управлението на човешките ресурси, като лектор в обучителни семинари и участник в изследователски проекти в друг университет и др..

Като утвърден експерт и специалист в областта на социалния одит, КСО и управлението на човешките ресурси (УЧР), доц. д-р Мирослава Пейчева е участвала в 9 научни журита за защита на докторски дисертации и на хабилитации в УНСС и в други университети и научни институти (БАН).

Кандидатката е оценена като компетентен учен и изследовател и е избрана за член на редколегии на наши научни списания, в т.ч. за Главен редактор на сп. „Вътрешен одитор“, за рецензент и научен редактор на монографии, статии, сборници с научни доклади и други в областта на КСО, одита и УЧР. Тя членува в редица международни научни организации, като Асоциацията на сертифицираните експерти срещу измамите, Обществото за управление на човешките ресурси, Института на вътрешните одитори в България и др..

Като обобщение искам да посоча, че според информацията от Картите за изпълнение на количествените и качествени изисквания за заемане на академичната длъжност „Професор“, кандидатката значително преизпълнява всички показатели.

Становището на Съвета по хабилитация на УНСС, Протокол №2 / 15.05.2019г. е, че кандидатурата на доц. д-р Мирослава Пейчева съответства на количествените и качествените изисквания, приети от АС на УНСС за участие в конкурс за заемане на академичната длъжност „Професор“ в професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност Икономика и организация на труда (социален одит, социална отговорност и човешки ресурси).

4. Оценка на учебно-преподавателската дейност

Доц. д-р Мирослава Пейчева е преподавател, който изгражда своята кариера в катедра „Човешки ресурси и социална защита“, която започва от асистент през 1997 г. и продължава до сега. Натрупаният преподавателски опит и активната научно-изследователска работа в областта на УЧР, КСО и социалния одит й дават възможност да провежда задълбочени и компетентни лекционни курсове с бакалаври и магистри. Според служебна бележка от Дирекция „Учебна дейност“ на УНСС, кандидатката е изпълнила 3 302 часа лекции и 2 124 часа упражнения на български език и 258 часа на английски език с ОКС „Бакалавър“ и ОКС „Магистър“. Тази аудиторна заетост формира общо 436 точки, при минимални изисквани 100 точки.

Професионалната компетентност на кандидатката и резултатите от изследователската й дейност дават възможност за разработване на учебни програми и подготовка на лекционни курсове по следните дисциплини: Основи на социалния одит, Корпоративна социална отговорност и социален одит, Одит на човешките ресурси, Стандарти за социална отговорност, Управление на човешките ресурси (на английски език).

Като преподавател във ВУЗФ, доц. д-р Мирослава Пейчева е разработила учебни програми и преподава дисциплините: Управление на човешките ресурси, Организационно поведение, Одит на човешките ресурси, Социален одит, Човешки ресурси и корпоративна социална отговорност, Лидерство и умения за управление на хора, Теоретични основи на корпоративната социална отговорност.

Кандидатката е автор на самостоятелен университетски учебник „Управление на човешките ресурси“, и съавтор с професор Любомир Стефанов в колективен учебник по същата дисциплина. Доц. д-р Мирослава Пейчева има нагласа за иновативни подходи в преподавателската работа.

Като обобщение си позволявам да посоча, че кандидатката е много добре подготвен преподавател, притежава необходимия професионален опит и компетентност, които съответстват на обявения за нуждите на катедрата конкурс по Икономика и организация на труда (социален одит, социална отговорност и човешки ресурси) и може да заеме академичната длъжност „Професор“.

5. Обща характеристика на представените научни трудове/публикации

5.1. Основни научни направления

Представените за рецензиране научни трудове от доц. д-р Мирослава Пейчева след придобиването на ОНС „Доктор“ и академичната длъжност „Доцент“ отговарят изцяло на научната специалност на конкурса Те могат да се обособят в три относително самостоятелни направления - Социален одит(1,2,3,7,8,11,12,13,14,16,17, 19,20,25, 29,30,31,32,37,39, 41), Социална отговорност (1,2,10,12,13,18,20,22,25,26,30) и Човешки ресурси (3,4,5,6,8,10,14,15,18,21,23,27,28,34,36,37,38,39,49,43,44)

Първите две направления са тясно свързани помежду си. Те обаче имат специфични различия в съдържателен и приложен аспект, затова се изследват като самостоятелни области, като едновременно се разкрива и връзката между тях. Социалният одит и социалната отговорност заемат важно място в публикационната дейност на кандидатката и потвърждават нейната нагласа към търсене и развиване на нови насоки на изследователската работа и на тяхната приложна страна в обучението и в управленската практика.

Третото направление обединява изследванията в областта на човешките ресурси, където са представени същността и етапите в развитието на мениджмънта на човешките ресурси, основни теоретични концепции и бъдещи тенденции, съвременни подходи за оценка, подбор и обучение на персонала, актуални проблеми и практически решения за ефективно управление на хората.

5.2. По-важни научни и/или научно приложни резултати

Научните и научно-приложните резултати в публикациите на кандидатката могат да се разглеждат в три насоки, съответстващи на основните научни направления:

Първо - постигнати по-важни резултати в областта на изследванията на социалния одит: анализирани са научни трудове на наши и чуждестранни автори в областта на социалния одит; извършени са изследвания на теоретични постановки, с цел разкриване на неговите същностни характеристики и представяне на собствено отношение; формулирана е авторова дефиниция за социален одит; представени са принципни теоретични виждания и концепции; класифицирани са различните видове социален одит и е направено предложение и за обособяване на политически социален одит, чиито обект е изпълнението на социалните цели на политическата партия; представени са етапите на процеса на одитиране; разкрити са дискуссионни проблеми и възможни насоки за тяхното преодоляване; проучени са нагласите към социалния одит в България; анализирана е Обновената стратегия на Европейската комисия за

КСО 2010 – 2014 година; представен е примерен модел за събиране на доказателства за извършване на социален одит по стандарт SA8000 и примерен модел за оценка на риска при провеждане на социален одит; изследван е социалният одит, като фактор за устойчиво развитие на човешките ресурси, разработена е методология на социалния одит на човешките ресурси, съставени са учебни програми и са разработени лекционни курсове по Основи на социалния одит и Одит на човешките ресурси, разработени са видеоклипове по отделни теми на учебните дисциплини, разработена е фейсбук страница за избираемите курсове по Социален одит и др..

Второ – постигнати резултати в областта на изследванията на социалната отговорност и на корпоративната социална отговорност КСО - извършен е задълбочен критичен анализ на наши и чуждестранни научни източници по въпросите на КСО и са направени обобщаващи изводи за същността и развитието на КСО; подробно са разработени трите основни принципа на КСО – устойчивост, отговорност и прозрачност. Представени са стандартите за оценка на КСО, отделено е внимание на ISO 26000, който според кандидатката е най- подходящ за оценка на социалната отговорност.

Трето - постигнати резултати в областта на УЧР – изследвани са и са представени основните фактори, които оформят новия облик на дейността по човешки ресурси, а именно дигитализацията, глобализацията, умните платформи за обучение, виртуалните екипи, новите професии и динамичните работни места, социалната отговорност. Посочени са предимствата и недостатъците за работодателите и за кандидатите за вакантна длъжност от дигитализацията на процеса по привличане и подбор на човешките ресурси, изследвани са дефинициите за риск и е предложена класификация на най-често срещаните рискове в системата за управление на човешките ресурси, които застрашават не само постигането на целите в тази област, но и на целите на организацията; извършен е сравнителен анализ между практиките по УЧР в иновативните организации, иновативните звена по човешки ресурси и практиките по УЧР в организациите, които оперират в България; представени са ключови показатели в одита на човешките ресурси, което позволява на одитора да индикира риска, а звеното по Човешки ресурси да изпълни ролята си в превенцията на измами; разработен е модел за идентифициране на „червени знамена“ за разпознаване на измами в областта на човешките ресурси. На студентите е осигурен свободен достъп в интернет пространството до презентации по дисциплината Управление на човешките ресурси.

5.3. Преценка на монографиите като самостоятелен обект на рецензиране.

Кандидатката за заемане на академичната длъжност „професор“ е представила две монографии като хабилитационни трудове – Социален одит и стандарти за социална отговорност, АТЛ-50, С., 2019 г. , 258 стр. и Социална отговорност на висшите учебни заведения и дистанционен социален одит, АТЛ-50, С., 2019 г. 152 стр.

Монографичният труд „Социален одит и стандарти за социална отговорност“ е разработен въз основа на авторски изследвания и на резултати от университетски проект. Основна цел е да се изследват потребностите от провеждане на социален одит и прилагане на стандарти за социална отговорност в Република България.

Монографията е логически завършък на мащабно научно изследване, осъществено чрез подходящ инструментариум на все още недостатъчно разработените проблеми на социалния одит и стандартите за социална отговорност. Трите части на монографията са обвързани от логиката на концептуалния модел – формулиране на цел, задачи, предмет, обект и работна хипотеза на изследването, определяне на броя на анкетираните, индикиране на обектите за събиране на информация, избор на подходящи за целите на изследването методи за събиране на информация, избор на

модел за представяне на обобщен анализ на резултатите от изследването и основни изводи.

Изследването е проведено с 482-ма потребители (физически лица), 461 юридически лица (работодатели), 83-ма ръководители и експерти от държавната администрация на Република България и общо 5 -ма експерти от синдикалните организации на КНСБ и КТ „Подкрепа“.

Въз основа на резултатите от проведеното мащабно изследване са формулирани изводи, предложения и препоръки за развитието на социалния одит и стандартите за социална отговорност в организациите. По-важните от тях са следните: представена е авторова дефиниция за социален одит, според която „социалният одит е систематичен процес, посредством който компетентно лице предоставя независима оценка по представени от организацията твърдения във връзка с изпълнението на нейните социални цели; дефинирана е основната цел на социалния одит - да представи независимо мнение относно наличието или отсъствието на съответствие между възприети стандарти за социално отговорно поведение и тяхното реално изпълнение и да оцени влиянието на дейността на организацията върху всички заинтересовани страни; обогатена е класификацията на видовете социален одит; направено е предложение за подготовка на кадри за социален одит, посредством разкриване на магистратура „Социален одит“ и за създаване на нова професия „социален одитор“ .

Обосновано и с достатъчно аргументи се посочва, че за постигане на желаните резултати в тази област трябва приоритетно да се изпълнят три основни задачи - активно популяризиране на ползите от провеждането на социален одит и въвеждането на стандарти за социална отговорност, уеднаквяване на използваната терминология в областта на социалния одит и стандартите за социална отговорност с възприетата терминология в тази област в международен план и разработване и въвеждане на учебни дисциплини в образователния процес на висшите учебни заведения.

Високата научна значимост на това монографичното изследване се определя преди всичко от факта, че то е първо по рода си за нашата страна и чрез него се дава важна насока за развитие на социалния одит и стандартите за социална отговорност.

Втората монография, представена като хабилитационен труд е „Социална отговорност на висшите учебни заведения и дистанционен социален одит“. Тя има приложно методичен характер. В нея ясно и точно са дефинирани актуалността на проблема, основна цел и методологията на изследването. Основната цел, поставена от автора е да се анализира социалната отговорност на висшите учебни заведения и да се предложи модел за провеждане на дистанционен социален одит в тях. Тя е постигната посредством изпълнението на няколко задачи: анализирана е същността на социалната отговорност (изведена е авторова дефиниция, предложена е класификация на социалната отговорност, анализирана е спецификата на социалната отговорност във висшите учебни заведения у нас и в други страни); направени са изводи от анализа на социалната отговорност на висшите учебни заведения; анализирана е същността на дистанционния социален одит; разработен е модел на дистанционен социален одит на висшите учебни заведения; направени са изводи и препоръки за модела. На база изводите от анализа, е разработен модел на добрите практики в областта на социалната отговорност на висши учебни заведения. Анализът е извършен само на основа събрана информация от интернет сайтовете на висшите учебни заведения.

Значими постижения в монографията са авторовата дефиниция за дистанционен социален одит и модела на процеса на дистанционния социален одит на висшите учебни заведения. Затова трябва да се отбележи, че тя има методичен характер и разкрива етапите за подготовка, провеждане и приключване на дистанционния социален одит на висшите учебни заведения.

Като обобщение искам да посоча, че двете монографии и другите научни трудове, представени за участие в конкурса, са доказателство за високата научна компетентност на кандидатката, за нейния изследователски капацитет и възможности да извършва самостоятелни научни изследвания.

6. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Представената от доц. д-р Мирослава Пейчева Справка за приносите отразява много подробно направените изследвания в трите направления – социален одит, социална отговорност и човешки ресурси. Приемам посочените приноси, които са резултат от самостоятелни и целенасочени изследвания, чрез които са обогатяват и развиват посочените научните области. Приносите са правилно структурирани в две основни групи като научни и научно приложни.

Научните приноси са синтез, обобщение и обогатяване на научните знания в изследваните области. Към тях могат да се посочат следните:

Извършен е задълбочен анализ и систематизиране на знанията за социалния одит, в т.ч. формулиране и уточняване на понятиен апарат извеждане на авторова дефиниция за социален одит, доразвиване на класификацията на видовете социален одит и включване на социален одит на макроикономическо ниво (на правителствени програми и проекти), политически социален одит (на управляващите партии) и дистанционен социален одит; анализиране на рисковете, които могат да доведат до намаляване на полезността на социалния одит; изследване на различията между „социалния одит“ и „одита на човешките ресурси“. (1, 2 , 3,12,13,14, 16, 20, 25, 26, 37,41)

Анализирана е връзката „устойчиво развитие- социална отговорност“; представена е класификация на видовете социална отговорност и е характеризирано тяхното съдържание; формулирана е дефиниция за социалната отговорност на висшите учебни заведения и е аргументирана необходимостта от провеждане на социален одит на декларираната социална отговорност на висшите учебни заведения, в т.ч. и предложение за създаване на електронна платформа в университетите във връзка със социалната отговорност; представени са същностни характеристики на авторовата концепция за „стандарт“ и за поведението на социално отговорните организации(1,2,).

Анализирана е научната теория в областта на корпоративната социална отговорност; изследвани са икономическите и социални предпоставки за развитие на КСО; извършен е подробен и задълбочен анализ на дефиниции за КСО и на тази база е изведено авторовото разбиране за същността на КСО; индикирани са новите черти в поведението на социално отговорните организации; надградена е дефиницията за стандарт и е предложена авторова дефиниция за стандарт за социална отговорност подробно е анализирано съдържанието на стандартите за социална отговорност SA 8000, AA1000, ISO26000. (№1, 3, 25, 44, 12)..

Извършен е задълбочен анализ на наши и чуждестранни литературни източници в областта на УЧР и като резултат са представени авторовите разбирания на понятията „компетентности“ и „компетенции“; изведени са авторови дефиниции за ключови понятия в УЧР; изследвани са проблемите, свързани с индивидуалните трудови отношения, управление на изпълнението, корпоративната социална отговорност, прилагането на стандарти за социална отговорност и социален одит (27, 44).

Формулиран е и е развит специфичен понятиен апарат, свързан с измамите в областта на човешките ресурси; извършен е задълбочен анализ на научната теория в областта на измамите; анализирани са резултати от проведени изследвания на измамите; предложена е авторова дефиниция за измами в областта на човешките

ресурси, извършвани от субектите на системата за УЧР; разработена е класификация на видовете измами в областта на човешките ресурси, посочени са критериите и тяхното съдържание. (№ 4).

Научно- приложните приноси са индикатор за полезността на знанието и на изследванията и на тяхната роля за подобряване на практиката и повишаване качеството на обучението. Към тях могат да се посочат следните:

Представен е обстоен анализ на добрите практики в областта на социалния одит в други държави, с цел тяхното пренасяне и адаптиране към нашите условия; в резултат на проведено изследване са установени потребностите от социален одит на физически лица, на юридически лица (работодателите), на експерти от държавната администрация и експерти от синдикални организации; изследвани са ползите от социалния одит в България за различните възрастови групи, установено е, че те ги осъзнават, но отдават различен приоритет на видовете ползи; анализирани са някои ключови препятствия пред развитието на социален одит в България (1, 17, 20,31,32,35, 39,)

Аргументирана е необходимостта за дефиниране на принципните различия между сертифициращи фирми (които извършват социални одити с цел сертификация) и сертифицирана обучаваща организация за сертифициране на социални одитори (организация, която е сертифицирана да извършва обучения за сертифициране на социални одитори); направено е предложение за създаване на рамка от компетентности на социалните одитори; предложени са компетентности на социалния одитор, свързани с познаването на стандартите за социална отговорност; направено е предложение за създаване на професия „социален одитор“. (1,3,25)

Разработен е авторов модел за одит на КСО, който е един от видовете социален одит, осигуряващ независима оценка на степента на съответствие между заявените и постигнати социални и екологични цели на организациите, и модел за провеждане на дистанционен социален одит, като са аргументирани потребностите и причините за тяхното въвеждане. (№2, 30)

Изследвани са задълженията на вътрешните одитори в публичния и частния сектор, свързани със одит на социалната отговорност на организацията и са направени изводи и препоръки относно задълженията на вътрешните одитори във връзка със социалния одит; с цел осигуряване на необходимите кадри за одиторска дейност е извършено изследване на състоянието на академичното обучение по социален одит, като са установени потребностите и са дефинирани насоките за неговото развитие (№1,19,29).

Изследвани са потребностите и реалностите от иновационни форми на обучение във висшето образование, систематизирани са и са представени иновативни практики в образователната и обучителната дейност, като е направен извод, че иновациите в процеса на обучението стимулират към креативно мислене, съдействат за придобиване на актуални знания, необходими за успешна адаптация в съвременния свят; разработен е модел за постигане на синергичен ефект от иновациите в процеса на обучение; направени са аргументирани предложения за създаване на електронни платформи за студентите, проявяващи интерес към устойчивото развитие и КСО; за въвеждане на оценка за СО на университетите; разработен е модел за дистанционен социален одит, който се основава на информацията на уебсайтовете на университетите, като носител на значителна по обем и качество информация относно тяхното социално отговорно поведение; анализирани са ползите от дистанционното обучение и някои рискове за снижаване качеството на обучението, както и за измами от страна на обучаващите. (2, 21,22,29,)

Като обобщение си позволявам да отбележа, че научните резултати от трудовете на кандидатката допринасят за внасяне на ново и обогатяване на съществуващото знание и научните изследвания в областта на социалния одит, социалната отговорност, човешките ресурси. Те са индикатор за изследователските качества и професионалната компетентност на кандидатката за академичната длъжност „Професор“.

7. Критични бележки и препоръки

Нямам критични бележки към материалите представени за участие в конкурса. Основната ми препоръка е кандидатката да продължи усилията си за разработване на проблемите на социалния одит и социалната отговорност, както и да съдейства за пренасяне на резултатите в преподавателската работа и евентуално за разкриване на магистратура „Социален одит“ към катедрата. А дали са на лице всички предпоставки за това и кои биха били евентуалните пречки?

8. Заключение

Представените в настоящата рецензия изводи и оценки за изследователската и преподавателската дейност на доц. д-р Мирослава Динева-Пейчева доказват, че нейната кандидатура отговаря напълно на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България/ЗРАСПВ за заемане на академична длъжност „професор“, Правилника за приложение на ЗРАСПВ и Правилника за организацията и провеждането на конкурси за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности в УНСС. Идентифицираните научни и научно-приложни приноси в научните трудове на доц. д-р Мирослава Динева-Пейчева, заедно с успешната ѝ дейност като университетски преподавател и като утвърден академичен изследовател в областта на социалния одит, социалната отговорност и човешките ресурси ми дават основание да оценя високо нейните професионални компетенции и творчески потенциал. На основата на гореизложените изводи давам своята положителна оценка и предлагам доц.д-р Мирослава Динева-Пейчева да бъде избрана за „професор“ в УНСС по научна специалност Икономика и организация на труда (социален одит, социална отговорност, човешки ресурси), професионално направление 3.8. Икономика.

Рецензент:
(проф.д-р Р. Нейкова)



EVALUATION REVIEW

From: Prof. Dr. *Roumyana Nikolaeva Neykova, Doctor of Economics,
Scientific Specialty: Economics and Labor Organization
External Reviewer, VUZF - Sofia*

About: Application on Procedure for Academic Position “Processor”, Professional Field 3.8 „Economics“, Scientific Specialty: Economics and Labor Organization (social audit, social responsibility, human resources)

1. Information about the Procedure

The Procedure has been announced for the needs of the Department of Human Resources and Social Protection, Faculty of Economics, UNWE, in SG, issue.72 of 13.09.2019, according to the UNWE Academic Council Decision № 3/10.07.2019.

I participate as a member of the Scientific Jury for this Procedure according to Ordinance №2510/12.11.2019 of the Rector of UNWE.

2. Information about the candidate

Only one candidate has submitted an application to participate in this Procedure for the academic position of "Professor" – Associate Professor Miroslava Mihailova Dineva-Peicheva, Ph.D. She completed her master's degree at the University "K. Marx "(now UNWE) in Economics, with a specialty of Economics and Labor Organization, in 1991. In 1997 she was selected through a Procedure for an Assistant Professor at the Department of Labor and Social Protection, now (Human Resources and Social Protection), and in 1999 she became a Senior Assistant, and in 2001 – a Chief Assistant, and since 2009 she has been an Associate Professor at the same Department. Associate Prof. Dr. Miroslava Peicheva defended her thesis titled “Methodological, Methodical and Practical Problems of Human Resources Audit“ and obtained a diploma for the degree of PhD. She is a manager and participant in university, national and international projects related to audit, corporate social responsibility (CSR and human resources). The candidate has 21 years and 9 months of university work experience, of which 9 years and 4 months as an Associate Professor. She provides information on registration with the National Centre for Information and Documentation and on the compliance of scientometric data with the minimum national requirements according to the Law on the Academic Staff Development in Republic of Bulgaria/LASDRB/.

From 2011 to 2014 She was selected as an academic lecturer at VUZF under a second employment contract, where she lectured on human resources and social audit and led a Master's program in Corporate Social Responsibility (Financial Management). She is involved in 7 research and education projects

Miroslava Peicheva is the owner and manager of the consulting company MM INTERNATIONAL MANAGEMENT CONSULTING Ltd., UNWE Contact Person in the Bulgarian Network of the UN Global Compact, Coordinator of the Council for Social Responsibility at the UNWE. She is one of the founders and is a member of the Institute of Internal Auditors in Bulgaria, is a member of the International Institute of Internal Auditors in Bulgaria, the Association of Certified Fraud Experts, the Human Resources Management

Society, the Bulgarian Association for Regional Studies, The Union of Economists in Bulgaria and others.

Miroslava Peicheva is a member of the Career Development Association and a Certified Consultant, holds a Certificate of Confidence Coach as well as three certificates related to CSR, Human Resources and Fraud Prevention. She is fluent in English and Russian, which allows her to follow international scientific achievements, maintain contacts with renowned scientists and experts, and adapt and transfer new knowledge and useful practices in our country.

3. Fulfillment of requirements for the academic position

For participation in the Procedure, Assoc. Prof. Miroslava Peicheva presents comprehensive content maps for the fulfillment of the quantitative and qualitative requirements, which are in accordance with the LASDRB, the Rules for its implementation and the Internal Regulatory Requirements, adopted by the Academic Council of the UNWE. The submitted scientific papers correspond to the announced theme of the Procedure and do not contain confidential information

3.1. Fulfillment of the quantitative requirements

The applicant for the post of Professor fulfills and significantly exceeds the minimum requirements for the post. This is confirmed by the 44 publications submitted for participation in the competition after acquiring the academic title "Associate Professor". These include: 4 individual monographs, participation in 5 collective monographs, 3 of which are in a foreign language and 2 in Bulgarian; two academic textbooks, one of which is written as a sole author; 21 articles, one of which is in a Scopus indexed journal, 13 articles in scientific journals are referenced and indexed in other international databases, and 7 articles are in non-refereed journals and in editorial volumes; 10 scientific reports, 7 of which in non-refereed journals with scientific review and 3 in proceedings of scientific conferences held abroad; 2 studios, one of which is written as a solo author and one is co-authored. The total quantification of publications from the first section of the map is 1335 points, with a minimum of 550 points required.

In relation to the fulfillment of the additional requirements, the applicant submits a note from the Directorate of Science at the UNWE for two PhD students who have successfully defended their theses, a list of 36 citations, documents for participation in projects, published textbooks and teaching aids, completed classroom work, developed curricula and university lecture courses, including in English. In this section, the total grade is 1116 points, with a minimum of 420 required.

3.2. Fulfillment of the qualitative requirements

In 2012, Assoc. Prof. Miroslava Peicheva, PhD, developed a new research area related to CSR and social audit. She participated in the creation of the Master's Program in Corporate Social Responsibility (Financial Management) at VUZF, and formed a team of lecturers to develop the studies and to adapt their results in the training of students in bachelor's and master's programs. In the course of the research the candidate develops and teaches the course Corporate Social Responsibility and Social Audit in the Master's Program in Health and Safety at Work at the Human Resources and Social Protection Department of UNWE. Assoc. Prof. Miroslava Peicheva has been a manager and has participated in scientific teams for research and educational research projects, including Corporate Social Responsibility - Theory, Accountability and Audit project, the results of which have been published in a monographic paper with the same title; a project on Research on the needs of social audit and the application of social and environmental responsibility standards; a project on Research on the role of control, Internal Audit, Financial Audit and Human Resource Management in Anti-Fraud Activities, etc. More up-to-date results from the

projects developed are included in the lecture courses, which enriches the students' theoretical knowledge, and increases the usefulness of projects.

As a long-time lecturer and proven researcher, the candidate contributes to the promotion of the UNWE's image through her work in the National Coordination Unit in the Council of Ministers for the expert opinion of the project proposal "Methodological Support for the Development of Green Public Procurement in Bulgaria" as a contact person of UNWE in the Bulgarian Network of the UN Global Compact, through participation in international conferences on issues of social audit, corporate social responsibility and human resources management and, as a lecturer in training seminars and a participant in research projects at another university, etc.

As an established expert and specialist in the field of social audit, CSR and human resources management (HRM), Assoc. Prof. Miroslava Peicheva has participated in 9 scientific juries for the defence of doctoral dissertations and habilitations at UNWE and other universities and Scientific Institutes (BAS)

The candidate was evaluated as a competent scientist and researcher and was selected as a member of editorial boards of our and foreign scientific journals, including for Editor-in-Chief of Internal Auditor Magazine, for Reviewer and Scientific Editor of Monographs, Articles, Collections of Scientific Reports, and more in CSR, Audit and HRM. She is a member of a number of international scientific organizations, such as the Association of Certified Fraud Experts, the Human Resources Management Society, the Institute of Internal Auditors in Bulgaria, etc.

As a summary, I would like to point out that according to the information from the Cards for fulfilling the quantitative and qualitative requirements for occupying the academic position of Professor, the applicant significantly exceeds all the indicators.

The opinion of the UNWE Habilitation Council, Minutes No. 2 / 15.05.2019 is that the application of Assoc. Prof. Dr. Miroslava Peicheva corresponds to the quantitative and qualitative requirements, accepted by the Academic Council of UNWE for participation in a procedure for occupation of the academic position "Professor" in a professional field 3.8. Economics, specialty Economics and labour organization (social audit, social responsibility and human resources).

4. Evaluation of teaching activities

Assoc. Prof. Miroslava Peicheva is a lecturer who has been building her career in the Human Resources and Social Protection Department, which began when she was an assistant in 1997 and continues to this day. The accumulated teaching experience and active research work in the fields of HRM, CSR and social audit enable her to conduct in-depth and competent lecture courses with bachelors and masters. According to an official note from the Directorate of Educational Activity of UNWE, the candidate completed 3 302 hours of lectures and 2 124 hours of exercises in Bulgarian language and 258 hours in English with Bachelor's Degree and Master's Degree students. This classroom work generates a total of 436 points, with the minimum required 100 points.

The candidate's professional competence and research outputs enable the development of curricula and preparation of lecture courses in the following disciplines: Fundamentals of Social Audit, Corporate Social Responsibility and Social Audit, Human Resources Audit, Standards for Social Responsibility, human resources (in English).

As a lecturer at FUZF, Assoc. Prof. Dr. Miroslava Peicheva has developed curricula and teaches the following disciplines: Human Resource Management, Organizational Behavior, Human Resources Audit, Social Audit, Human Resources and Corporate Social Responsibility, Leadership and Human Management Skills, Theoretical Foundations of Corporate Social Responsibility.

The candidate is the solo author of a university textbook on Human Resource Management, and co-author Professor Lyubomir Stefanov, a collective textbook on the same discipline. Assoc. Prof. Miroslava Peicheva, PhD, has an attitude for innovative approaches in teaching.

As a summary, I would like to point out that the candidate is a very well-trained lecturer, possesses the necessary professional experience and competence, which corresponds to the competition announced in the department of Economics and Labor Organization (social audit, social responsibility and human resources) and can take the academic position of “Professor“.

5. Overview of the submitted publications

5.1. Basic scientific fields

The scientific papers submitted for review by Assoc. Prof. Miroslava Peicheva after the acquisition of the PhD degree and the academic position of Associate Professor correspond entirely to the scientific speciality of the competition. They can be divided into three relatively separate areas - Social Audit (1,2,3,7,8,11,12,13,14,16,17,19,20,25, 29,30,31,32, 37,39, 41), Social Responsibility (1,2,10,12,13,18,20,22,25,26,30) and Human Resources (3,4,5,6,8,10,14,15,18,21,23,27,28,34,36,37,38,39,49,43,44).

The first two areas are closely linked. However, they have specific differences in content and application, so they are explored as separate domains, while at the same time revealing the relationship between them. Social Audit and Social Responsibility play an important role in the applicant's publishing activities and confirm her attitude to seek and develop new lines of research and their application in training and management practice.

The third area brings together human resources research, which outlines the nature and stages of human resource management development, basic theoretical concepts and future trends, current approaches to staff assessment, selection and training, current problems and practical solutions for effective management of people.

5.2. More important scientific and / or scientific and applied results

The scientific and applied results in the candidate's publications can be viewed in three directions, corresponding to the main scientific fields:

First - more important results achieved in the field of social audit research: scientific works of our and foreign authors in the field of social audit are analyzed; studies of theoretical formulations have been carried out in order to discover its essential characteristics and present its own attitude; the author's definition of social audit has been formulated; basic theoretical views and concepts are presented; the different types of social audit have been classified and a proposal has also been made to set up a political social audit aimed at fulfilling the political goals of the political party; the stages of the audit process are presented; Discussion issues have been identified and possible directions for overcoming them; attitudes towards social audit in Bulgaria have been examined; the European Commission's updated CSR Strategy 2010-2014 is analyzed; an exemplary model for collecting evidence for SA8000 social audit and an exemplary risk assessment model for conducting a social audit are presented; social audit is examined as a factor for sustainable development of human resources, methodology for social audit of human resources has been developed, curricula have been developed and lectures have been developed on Fundamentals of Social Audit and Human Resources Audit, videos have been developed on specific topics in the courses, students are provided with free access to the Internet space in the discipline Human Resources Management, a Facebook page for elective courses in Social Audit, etc. was developed.

Secondly, the results achieved in the area of CSR and CSR research - a thorough critical analysis of our and foreign scientific sources on CSR issues was made and summarized conclusions were drawn about the nature and development of CSR; The three

basic principles of CSR - sustainability, accountability and transparency - are elaborated in detail. CSR assessment standards are presented, attention is paid to ISO 26000, which according to the candidate is most suitable for CSR assessment, social responsibility.

Thirdly, the HRM results achieved - the main factors that shape the new shape of HRM are explored and presented, namely digitalization, globalization, smart learning platforms, virtual teams, new professions and dynamic jobs, social responsibility. The advantages and disadvantages for the employers and for the vacancies of the digitalization of the process of attracting and selecting human resources are indicated, the definitions of risk are examined and a classification of the most common risks in the human resources management system is proposed, which threaten not only the achievement of the objectives in this field but also the objectives of the organization; a comparative analysis was made between HRM practices in innovative organizations, innovative HR units and HRM practices in organizations operating in Bulgaria; key indicators in the human resources audit are presented, allowing the auditor to indicate the risk and the HR unit to fulfill its role in fraud prevention; A model for identifying 'red flags' for the recognition of human resources fraud has been developed. Students are given free access to presentations in the Human Resources Management course on the Internet. and human resources social.

5.3.Evaluation of monographs as a separate subject for review.

The candidate for the academic position "Professor" has presented two monographs as habilitation works - Social Audit and Standards for Social Responsibility, ATL-50, S., 2019, 258 pages and Social Responsibility of Higher Education Institutions and Distance Social Audit, ATL-50, S., 2019. 152 pages.

The monographic work Social Audit and Standards for Social Responsibility was developed on the basis of author's research and the results of a university project. The main objective is to investigate the needs for conducting social audit and implementation of social responsibility standards in the Republic of Bulgaria.

The monograph is the logical conclusion of a large-scale scientific study, carried out through an appropriate toolkit of the still insufficiently developed problems of social audit and standards of social responsibility. The three parts of the monograph are bound by the logic of the conceptual model - formulation of the purpose, tasks, subject, object and working hypothesis of the research, determining the number of respondents, indicating the objects for gathering information, choosing the appropriate methods for collecting information for the research purposes, selecting a model for presenting a summary analysis of the study results and main conclusions.

The survey was conducted with 482 users (natural persons), 461 legal entities (employers), 83 heads and experts from the state administration of the Republic of Bulgaria and a total of 5 experts from the trade unions of the Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria /CITUB/ and Podkrepa.

Based on the results of the large-scale study, conclusions, proposals and recommendations for the development of social audit and standards of social responsibility in organizations were formulated. The most important of these are: the author's definition of social audit was presented, according to which "social audit is a systematic process by which a competent person provides an independent assessment of the claims made by the organization in relation to the fulfillment of its social goals; the main purpose of social audit was defined - to present an independent opinion on the existence or absence of correspondence between the adopted standards of socially responsible behavior and their actual implementation and to evaluate the impact of the organization's activity on all stakeholders; the classification of types of social audit was enriched; a proposal was made to train social audit staff through the opening of a Master's degree in Social Audit and to create a new profession of "social auditor".

It is justified and sufficiently substantiated that, in order to achieve the desired results in this area, three main tasks must be prioritized - actively promoting the benefits of conducting a social audit and introducing standards for social responsibility, harmonization of the terminology used in the field of social audit and the standards of social responsibility with the accepted terminology in this field internationally and the development and introduction of courses in the educational process of higher education institutions.

The high scientific importance of this monographic study is determined first and foremost by the fact that it is the first of its kind for our country and through it provides an important guidance for the development of social audit and standards of social responsibility.

The second monograph, presented as habilitation work, is called "Social Responsibility of Higher Education Institutions and Distance Social Audit". It has an applied methodological character. It clearly and precisely defines the relevance of the problem, the main purpose and methodology of the study. The main goal of the author is to analyze the social responsibility of higher education institutions and to propose a model for conducting remote social audit in them. It has been achieved through the implementation of several tasks: the nature of social responsibility has been analyzed (the author's definition has been presented, the classification of social responsibility has been proposed, the specificity of social responsibility has been analyzed in higher education institutions in our country and in other countries); conclusions were drawn from the analysis of social responsibility of higher education institutions; the nature of remote social audit has been analyzed; a model of remote social audit of higher education institutions has been developed; conclusions and recommendations for the model have been made. Based on the findings of the analysis, a model of good practice in the field of social responsibility of higher education institutions has been developed. The analysis was carried out only on the basis of collected information from the websites of higher education institutions.

Significant achievements in the monograph are the author's definition of remote social audit and the model of the process of remote social audit of higher education institutions. Therefore, it should be noted that it is methodical in nature and reveals the stages for the preparation, conduct and completion of the distance social audit of higher education institutions.

As a summary, I would like to point out that the two monographs and other scientific papers submitted for participation in the competition are proof of the high scientific competence of the candidate, of her research capacity and the ability to perform independent scientific research.

6.Evaluation of research contributions

The Contribution Report presented by Assoc. Prof. Miroslava Peicheva reflects very thoroughly the research done in the three fields - social audit, social responsibility and human resources. I acknowledge the contributions made as a result of independent and purposeful research through which they enrich and develop these scientific fields. The contributions are properly structured into two main groups as scientific and scientific and applied.

Scientific contributions are synthesis, summarization and enrichment of scientific knowledge in the studied areas. The following may be indicated.

An in-depth analysis and systematization of the knowledge on social audit was carried out, including formulation and specification of the conceptual apparatus derivation of the author's definition for social audit, further development of the classification of types of social audit and inclusion of social audit at the macroeconomic level (on government programs and projects), political social audit (on governing parties) and remote social audit; analyzing the risks that may reduce the usefulness of social audit; examining the differences between 'social audit' and 'human resources audit'. (1, 2, 3,12,13,14, 16, 20, 25, 26, 37,41)

The link "sustainable development - social responsibility" is analyzed; a classification of types of social responsibility is presented and their content is characterized; a definition of the social responsibility of the higher education institutions is formulated and the necessity of conducting a social audit of the declared social responsibility of the higher education institutions, including and a proposal for the creation of an electronic platform for social responsibility in universities; Essential characteristics of the author's concept of a "standard" and of the behavior of socially responsible organizations are presented (1,2).

The scientific theory in the field of corporate social responsibility is analyzed; the economic and social prerequisites for CSR development are examined; a detailed and in-depth analysis of CSR definitions has been carried out and on this basis the author's understanding of the nature of CSR has been derived; new features in the behavior of socially responsible organizations are indicated; the definition of a standard has been upgraded and the author's definition of a standard for social responsibility has been proposed; the content of the standards of social responsibility SA 8000, AA1000, ISO26000 has been analyzed in detail. (№1, 3, 25, 44, 12).

An in-depth analysis of our and foreign literature sources in the field of HRM has been carried out and as a result the author's understanding of the terms 'competences' and 'competences' has been presented; the author's definitions of key concepts in HRM are presented; the problems related to individual employment relations, performance management, corporate social responsibility, application of standards for social responsibility and social audit are examined (27, 44).

An extended specific conceptual apparatus related to human resource fraud has been formulated and developed; a thorough analysis of the scientific theory in the field of fraud has been carried out; the results of fraud investigations have been analyzed; an authoritative definition of human resources fraud committed by the entities of the HRM system is proposed; a classification of the types of fraud in the field of human resources has been elaborated, the criteria and their content are specified. (№ 4).

Applied contributions are an indicator of the usefulness of knowledge and research and their role in improving practice and enhancing the quality of training. The following may be indicated:

A comprehensive analysis of good practices in the field of social audit in other countries was presented in order to transfer them and adapt them to our conditions; as a result of the research, the needs for social audit of individuals, legal entities (employers), experts from the state administration and experts from trade unions were identified; the benefits of social audit in Bulgaria for different age groups have been examined, and it has been established that the different age groups are aware of the benefits but give different priority to the types of benefits; Some key obstacles to the development of social audit in Bulgaria are analyzed (1, 17, 20,31,32,35, 39,)

The need to define the fundamental differences between certification companies (which carry out social audits for the purpose of certification) and a certified training organization for certification of social auditors (an organization that is certified to conduct training for certification of social auditors) was justified; a proposal was made to create a framework for the competences of social auditors; social auditor competences related to knowledge of social responsibility standards were proposed; and a proposal to create a "social auditor" profession was made. (1,3,25)

The author's CSR audit model is developed, which is a type of social audit providing an independent assessment of the degree of correspondence between the declared and achieved social and environmental goals of the organizations, as well as a model for conducting remote social audit, the needs and reasons for the introduction of the two models being presented. (№2, 30)

The responsibilities of internal auditors in the public and private sectors related to the CSR audit of the organization were examined and conclusions and recommendations were made regarding the internal auditors' obligations in relation to social audit; in order to provide the necessary personnel for the audit activity, a study was conducted on the state of the academic training in social audit, the needs were identified and the directions for its development were defined. (№1,19,29)

The needs and realities of innovative forms of higher education education have been researched, innovative practices in education and training have been systematized and presented, and it is concluded that innovations in the learning process stimulate creative thinking, contribute to acquiring up-to-date knowledge, necessary for successful adaptation in today's world; a model has been developed to achieve the synergistic effect of innovation in the learning process; substantiated proposals have been made for the creation of electronic platforms for students interested in sustainable development and CSR; for introducing an evaluation of the social responsibility of universities; a remote social audit model based on information on universities' websites has been developed as a carrier of significant volume and quality information on their socially responsible behavior; the benefits of distance learning and some of the risks of reducing the quality of training as well as of fraud by trainers are analyzed. (2, 21,22,29,)

In summary, I would like to point out that the scientific results of the candidate's work contribute to bringing new and enriching existing knowledge and research into social audit, social responsibility and human resources.. They are an indicator of the research skills and professional competency of the candidate for the academic position of "Professor".

7. Critical notes and recommendations

I have no critical comments on the materials submitted for the competition. My main recommendation is that the candidate should continue her efforts to develop the issues of social audit and social responsibility, as well as to help transfer the results in teaching and possibly to open a Master's degree in Social Audit at the department. And are there any prerequisites for this and what would be the possible obstacles?

8. Conclusion

The evaluations of the research and teaching activity of Assoc. Prof. Miroslava Dineva-Peicheva presented in this review prove that her application in the procedure fully meets the requirements of Law on the Academic Staff Development in Republic of Bulgaria/LASDRB and the conditions for occupying the academic position "Professor" defined by the Regulation for Organizing and Conducting Procedures for Acquisition of Scientific Degrees and for Occupation of Academic Positions at UNWE. The identified scientific and applied scientific contributions of the submitted publications of Assoc. Prof. Dr. Miroslava Dineva-Peicheva together with her successful work as a university lecturer and a recognized academic researcher in the areas of social audit, social responsibility and human resources, give me a reason to appreciate her professional competences and creative potential. Based on the above conclusions, I give my positive opinion and propose Assoc. Prof. Miroslava Dineva-Peicheva for the academic position " Professor", Scientific Specialty: Economics and Labor Organization (social audit, social responsibility, human resources), professional field 3.8 "Economics".

09.01.2020
София

Reviewer:
(Prof. Dr. R. Neykova)