



РЕЦЕНЗИЯ

От: Проф. д.ик.н. Мария Георгиева Сотирова
ПУ „Паисий Хилендарски“

Научна специалност – „Икономика и организация на труда“

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен **„доктор“** по научна специалност „Икономика и организация на труда“ в УНСС.

Основание за представяне на рецензията: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № 1583/15.07.2020 г. на Ректора на УНСС.

Автор на дисертационния труд: Веселка Геннадиева Радева

Тема на дисертационния труд: „Възможности за подобряване на позициите на работодателите в трудовите конфликти чрез усъвършенстване на администрирането на човешките ресурси в организациите“

1. Информация за дисертанта

Докторантът Веселка Радева се е обучавала по докторска програма към Катедра „Човешки ресурси и социална защита“, Общикономически факултет на УНСС, по научна специалност „Икономика и организация на труда“ и в Професионално направление 3.8 „Икономика“, съгласно Заповед на Зам.-ректора по НИД на УНСС № 1028/23.04.2014 г. Обучението е осъществено в задочна форма, като в рамките на допустимия срок на обучение са изпълнени предвидените в Индивидуалния план задачи и дейности.

Веселка Радева е с богата образователна биография – инженер, юрист, със заявен интерес към икономиката. Към магистърските образователни степени по технология на машиностроене и металорежещи машини, и по право със защитата на настоящия дисертационен труд ще добави и образователна и научна степен „доктор“ в областта на икономиката. Наред с придобиването на образователни степени, докторантката успешно завършва и различни легитимни квалификационни форми на обучение в областта на педагогическата

дейност и преподаване, държавната администрация и взаимодействие с бизнеса, медиацията и арбитража на спорове. Дори достига до участие в курс за професионална квалификация на „семеен медиатор“ в Университета „Харвард“, Кеймбридж, САЩ. Или пред нас е реален житейски пример на реализация на актуално за съвременната реалност поведение на „учене през целия живот“.

Богата и разностранна е и професионалната реализация на докторантката – адвокат, медиатор, хоноруван преподавател във висши училища с изследователска активност в областта на правното регулиране по изследователски проекти, финансирани от финансовите инструменти /фондове и програми/ на ЕС.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Дисертационният труд е посветен на проблем с изключителна значимост и актуалност и в теоретичен, и в практико-приложен план за трудовите отношения в пазарна среда. Нещо повече от последните две десетилетия на 20-ти век до настоящия период под въздействие на теориите и практиките за гъвкавост на пазара на труда, продукт на неолибералните доктрини, политики и практики, конфликтността в областта на трудовите отношения се задълбочава, в резултат на което проблемът за регулиране на трудовите конфликти чрез утвърждаване на ефективни и ефикасни управленски инструменти и информационно осигурени административни процедури се очертава като своеобразна гаранция за превенция на конфликтите, които в преобладаващата част са продукт или на професионална некомпетентност на управленския състав, или на работодателско подценяване. Ето защо съвременните процеси пораждаат изследователски интерес към проблемите на утвърждаване на институционалните регулации и на корпоративно равнище. В този именно актуален ракурс се вписва и дисертационното изследване на докторанта Веселка Радева.

Дисертационното изследване е представено в 2 части: **Дисертационен труд**, разработен в обем от 255 стр., от които 20 стр., включващи списъци на литературни източници, таблици, графики, диаграми, съкращения; **Приложения** в обем от 339 стр. с внушителна по обем информация от съдебни решения по казуси, систематизирани по отделни направления на трудовите отношения, както и разработени примерни органиграми на административни процедури и образци на документи за целите на управлението на човешките ресурс в организациите.

Дисертационният труд е структуриран в три глави, с въведение и заключение, следвайки утвърдената изследователска логика: теоретичен

обзор – емпиричен анализ – конкретни решения на проблеми с изследователски и приложен характер. Във **Въведението** логично и систематично е представена изследователската методология – обосновани и формулирани са изследователските цели и задачи, обекта и предмета на изследване, изследователските теза и задачи, подходите и методите на изследване, неизбежните ограничения, информационните източници и данни. В съответствие с възприетата методология дисертационното изследване се фокусира към индивидуалните трудови конфликти, възникнали в резултата на нарушения на трудово правни норми от страна на работодателите. Обосновава се и се отстоява тезата за целесъобразността и възможността от разработване и въвеждане на управленски механизми и процедури за интегриране на администрирането на трудово-правните норми в управлението на човешките ресурси, като залог за превенция на трудовите конфликти, възникнали в резултат на работодателска некомпетентност /професионална и управленска/. Очакваният ефект е преодоляване провала на работодателските позиции в съдебните трудово-правни спорове, която ситуация и тенденция са очертава като сериозен работодателски проблем с икономически, социален, дори и морален характер.

В **Първа глава** се обосновават научните основания, теоретичната състоятелност и значимост на изследвания проблем през призмата на доминиращите теоретичните парадигми и школи на конфликтологията. От тези позиции се очертава, образно казано, профила на трудовите конфликти като проблем и предмет на теоретично осмисляне и изследване, анализират се основните характеристики, предимства и потенциал на прилаганите подходи и методи за изследване на конфликтите; разкриват се причините за възникване на трудовите конфликти и тяхната класификация. Определена тежест се отдава на систематизацията и обосновката на основните задължения на работодателя като страна в трудовите отношения. Анализът на този проблем от една страна е своеобразно продължение на анализа на причините за възникване на трудовите конфликти, а от друга страна обуславя прехода към теоретичното осмисляне на механизмите и информационното осигуряване на системата за управление на човешките ресурси, като управленска функция, която по предназначение и съдържание интегрира и процесите по законосъобразното администриране на трудовите отношения.

Втора глава е фокусирана към практико-приложен анализ на индивидуалните трудови конфликти на основата на емпирично изследване на позициите на работодателите в тях. Обоснован е изследователския

подход и инструментариум. Набрана и систематизирана, обработена и анализирана е богатата емпирична информация от различни информационни източници – районни и окръжни съдилища, ДА „ГИТ“, Омбудсман на РБ. Аналитичните резултати са представени в таблици, графики, диаграми. Обобщени са резултатите от анализа на емпиричната информация, изведени са конкретни изводи и оценки.

Трета глава финализира изследването с разработване на процедури за администриране на управлението на човешките ресурси. За тази цел са представени и анализирани по определена схема по 7 казуса от 9 тематични направления на трудовите конфликти. На основа на тях са разработени нормативно съобразени административни процедури и образци на документи по 7 дейности от управлението на човешките ресурси, като предпоставка и гаранция за превенция на трудовите конфликти.

В **ЗаклЮчението** се формира обобщена представа за дисертационния труд през призмата на реализирани цели и задачи, отстоявани тези, възгледи и позиции.

Докторантката прилага богатата литературна справка – 158 литературни източника, от които 53 чуждестранни. В тематично отношение, както може да се очаква, доминира юридическата проблематика, но са използвани и разностранни литературни източници от областта на управлението на човешките ресурси, икономиката, социологията и психологията.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Първо. Разработена е оригинална концептуална рамка за изследване на трудовите конфликти, разкривайки тяхната природа и същност в процеса на тяхното възникване и развитие, управление и разрешаване, подчинена на целта за превенция на конфликтите чрез укрепване на законосъобразните позиции на работодателите. Докторантката разглежда трудовите конфликти, като „динамични феномени, провокирани както от вътрешно-личностни отношения, така и от елементи на средата“, а за тяхната „превенция и разрешаване“ са необходими и „адекватни административни и институционални инструменти“ – стр. 25. На тази основа се обосновава и разкрива функционалната обвързаност и обусловеност на проблематика в три изследователски детерминанти: трудови конфликти – методи на регулиране – работодателски позиции, като основен подход на изследователската методология. В логиката на зададените цели и отстоявани тези се прави преход към теоретичен преглед на институционалните, организационно-структурните и управленски процеси

и механизми, чието въвеждане, прилагане, съблюдаване се утвърждават като своеобразна бариера и противодействие на конфликтността в отношенията работник/служител – работодател. Обосновава се необходимостта и възможността, разработва се конструкцията на управленски алгоритъм, чрез който регулирането на трудовите конфликти да се интегрират в обхвата на управление на човешките ресурси като процес на администриране на процесите по прилагане на нормативните норми и регулации.

Второ. Реализирано е всеобхватно и уникално, като информационни източници, изследователски ракурси, приложена методика, емпиричното изследване на трудовите конфликти. Струва си да се акцентира на ключови моменти в изследователската методология и методика. Първият – изследването е фокусирано към позициите на работодателите в съдебните решения, което е рядко срещано явление в изследователската практика. Вторият – съдебните решения като предмет на изследователски интерес и основен информационен източник са изследвани поетапно или двустранно – в тяхната мотивационна част и в тяхната диспозитивна част. По такъв начин докторантката разкрива от една страна фактичката ситуация, генерира конфликта и от друга страна съдебните решения по безусловен начин разкриват позицията на работодателя в трудовите конфликти или дават отговор на въпроса защо работодателите се провалят. Третият – докторантката е разработила „Матрица на емпиричното изследване“, чрез която всеки трудов конфликт се идентифицира в три базисни за изработване на система за администриране на човешките ресурси, направления, а именно: – област на трудовия конфликт като съдебен казус; основни дейности на системата за управление на човешките ресурси; преки законови разпоредби и нормативни актове. Този именно изследователски ракурс стои в основата на систематизацията на анализа на позицията на работодателите в трудовите конфликти и най-вече в изработването на функционална система /набор от процедури/ за администриране на човешките ресурс.

Трето. Резултатите от анализа на трудовите конфликти имат висока практическа стойност и могат да се използват от компетентни държавни институции, социални партньори и други заинтересовани организации. Под формата на таблици, графики, диаграми в динамичен и структурен разрез за периода 2009-2014 г. са представени позициите на работодателите в разгледани и решени от районни и окръжни съдилища съдебни искиове на работници и служители в областта на: обезщетения по трудови злополуки и професионални заболявания; отмяна на уволнения. Оценката на позициите на работодателите в трудовите конфликти се

допълва и обогатява с анализ на информация от публично-достъпна правно-информационна система, в резултат на което се формира представа за разпределението на трудовите конфликти в териториален и функционален разрез, т.е. по райони и административни области, а така също по основните дейности от областта на управлението на човешките ресурси. А териториалният и функционалният ракурс в анализа на разпределението на трудовите конфликти разкриват до колко провала на работодателските позиции е повлиян от професионализма на мениджмънта на предприятията и организациите и доколко тяхната плътност по области и региони е продукт на мащабите и динамиката на икономическата активност.

Четвърто. Като значим резултат с подчертана практическа стойност и приложимост се откроява разработването на „процедури за усъвършенстване администрирането на човешките ресурси“ като практически инструмент за преодоляване на причините за конфликтност на трудовите отношения, респективно създаване на административен ред и порядък, предвидимост и предсказуемост в отношенията между работник/служител – работодател. Докторантката е приложила ефективен, с практическа приложимост подход на преход от анализ на правните норми към разработване на алгоритъм на административните процедури, следвайки определена методическа логика като: обосновка на значимостта на управленската дейност с нейния потенциал за генериране на конфликти и постигане на ефекти от тяхното преодоляване; систематизиране на източниците на правни норми /закони и подзаконови актове/, като институционална основа и рамка за администриране на управленската дейност в организациите; разработване на разностранни, пълни и логически систематични процедури за администриране на човешките ресурси от възникване до прекратяване на трудовите правоотношения. Струва си да се подчертае, че в дисертационния труд са разработени конкретни административни процедури по ключови дейности от УЧР като: назначаване на персонал с процедури за изменение на трудовото правоотношение; обучение и развитие на човешките ресурси; административни и контролни функции на работодателя на трудовата дисциплина; управление /въвеждане и разпределение/ на работното време; освобождаване на персонал; осигуряване на равни възможности и недопускане на дискриминация. Прави впечатление, че тяхното съдържание и логика се вписват както в изискванията на прилагането на правните норми, така и в контекста на преодоляване на недопустимо от страна на работодателя пренебрежение и нарушение на трудовия ред.

Очертаните научни постижения дават основание да се направи извода, че докторантката в резултат на приложената методология е реализирала зададената цел и е постигнала съществени резултати с теоретичен и приложен характер.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Докторантката обективно и коректно представя приносите на дисертационното изследване. Дисертационният труд е фокусиран към един слабо изследван и по необясними причини пренебрегван проблем – позициите на работодателя в трудовите отношения. Затова и приносът на докторантката в разработването на този проблем има разностранни измерения. В **теоретичен план** е направено едно комплексно и систематично описание на позициите на работодателите в трудовите отношения на основата на целенасочен, методологически обоснован и формализиран подход за изследване на трудовите конфликти. **Висока практическа приложимост** имат разработените информационно-функционални процедури за администриране на човешките ресурси с образци на необходимите административни документи, които с успех да се прилага като организационни стандарти на работа в администрацията на търговски и публични организации. Иновативното в дисертационното изследване е опитът на докторантката да обоснове концептуално и да разработи конкретни управленски механизми за интегриране на правните норми и нормативни регулации в управлението на човешките ресурси. По този начин прави преход от абсолютизирането на неолибералните догми към възраждане на институционалните норми, с което дисертационното изследване се вписва в едно съвременно течение и направление в теорията и практиката на УЧР.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

Резултатите от дисертационното изследване намират сравнително широка публицистична реализация. Докторантката участва с доклади на 4 научно-практически конференции – две, от които международни, с тематика посветена на проблемите, свързани с управлението на трудовите конфликти и по-конкретно с методологическите аспекти на изследване на позициите на работодателите в тях; с трудовите, правните и управленски условия и фактори, влияещи върху работодателските позиции в трудовите конфликти. Докторантката реализира участие в колективна разработка, издадена в книга, посветена на трудовите конфликти в организациите и администрирането на човешките ресурси. Публикува и статия по тематиката на дисертационния труд в изданието „Научни трудове“ на УНСС, на основата на която участва и в дискусия на кръгла маса,

организирана от Катедра „ЧРСЗ“, посветена на 100-годишнината на УНСС.

Представените публикации като обем /около 80 страници/ и тематичен профил популяризират съдържанието на дисертационния труд сред професионалните среди. Представен е списък на публикациите, с копирани оригинални текстове от изданията, подредени в самостоятелно приложение към дисертационния труд.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът като обем и съдържание се вписва в утвърдените изисквания. Включва обща характеристика, структура и съдържание /по отделни глави/ на дисертационния труд, приноси, публикации. Авторефератът формира пълна и автентична представа за приложената изследователска методология, за обхвата и характера на разглежданите проблеми, реализираните научни и приложни резултати. Кратко и ясно са описани научните приноси. Приложен е и списък на публикациите върху дисертационния труд.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

Критичните бележки имат по-скоро формален характер и не омаловажават постиженията на докторантката.

Третата глава като формулировка е повторение на темата на дисертационния труд. Възможно е да се промени, като се ограничи до „Усъвършенстване на“, а в началото на текста да се формулира целта на администрирането, като инструмент за утвърждаване на позициите на работодателите в трудовите отношения.

При разкриване същността на трудовите конфликти чрез техните характеристики и класификации не бива да се пренебрегва един фундаментален критерий на тяхното разграничаване – индивидуални трудови конфликти по повод на права и задължения на страните по трудовото правоотношение и колективни трудови конфликти по повод на интереси между работодатели и група работници и служители. От тази базисна квалификация би следвало да се подходи при описание на спецификата на трудовите конфликти, предмет на изследователски интерес.

Изследването е интердисциплинарно и в интерес на по-широките професионални среди си струва да се обърне внимание на различията в позициите на работодателя – предприятието/организацията, юридическо или физическо лице и ръководителя на предприятието, който представлява и защитава интересите на работодателя, за отстояването на която позиция има работодателска правоспособност. Това разграничаване има принципно значение за регулирането на индивидуалните трудови

отношения и управлението на човешките ресурси. В този смисъл какви са разбиранията, респективно позициите на докторантката по този въпрос?

Имайки предвид изследователските ангажименти и професионалните интереси на докторантката, препоръчвам в нейните бъдещи изследователски ангажименти да се ориентира и към проблемите на анализа и оценката на икономическите и социалните ефекти от въвеждането на институционалните норми за администриране на УЧР като инструмент за преодоляване на трудовите конфликти в организациите. На този аспект в нормотворческата дейност на институциите се обръща изключително внимание – както е известно оценката на въздействието е въведена като задължителна част при разработването и приемането на нормативните актове. В този смисъл и по повод на използването на понятията „ефективност“ и „ефикасност“ въпросът, който възниква е: каква специфика и различия се влагат в тези понятията.

Накрая, с колебание, изказвам становище, че не е необходимо дисертационния труд да се обременява с големия обем от емпирична информация, представена в втората част, независимо от нейната уникалност и полезност за целите на научни изследвания, както и за целите на професионални анализи на административните структури.

Отчитайки високата практико-приложна значимост на тематиката и изследователските резултати, предлагам дисертационния труд, да намери по-широка популярност като се публикува като книга или под друга, например в електронна, форма.

8. Заключение

Дисертационният труд е едно завършено теоретично и приложно изследване, отговарящо на изискванията на нормативните актове – ЗРАС, Правилника за прилагане на ЗРАС в Р.България, Правилника за организацията и провеждането на конкурси за придобиване на научни степени и за заемането на академични длъжности в УНСС. Коментарите, становищата и оценките, направени в рецензията, ми дават основание с убеденост да гласувам за присъждане на Веселка Геннадиева Радева на ОНС „Доктор“ по научна специалност „Икономика и организация на труда“, професионално направление 3.8 „Икономика“. Препоръчвам и на членовете на научното жури да гласуват позитивно.

25.VIII.2020 г. / София

Подпис: