



**С Т А Н О В И Щ Е**

От: *акад. Проф. д.с.н. Димитър Велков Димитров*  
*БАН*  
*Научна специалност – Социология и политически науки*

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен **„доктор“** по *научна специалност* в УНСС - „Икономика и организация на труда“ професионално направление 3.8. Икономика

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“

**Основание** за представяне на становището: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед №1583/15.07.2020 на Зам.Ректор по НИД на УНСС.

**1. Информация за дисертанта**

Дисертантът се е обучавал по докторска програма към катедра Човешки ресурси и социална защита, факултет Общикономически по научна специалност Икономика и организация на труда съгласно Заповед № 1028/23.04.2014 г. на Ректора на УНСС. Обучението е осъществено в задочна форма и докторантът е изпълнил предвидените в индивидуалния план задачи.

**2. Обща характеристика на представения дисертационен труд**

Дисертационният труд обхваща 234 страници основен текст и 337 стр. приложения, които са свързани с проведеното изследването. В структурно отношение дисертацията

включва увод, три глави и заключение. Първа глава (Трудови конфликти и управление на човешките ресурси- теоретични основи и същностни характеристики) е посветена на теоретичните основи и същностните характеристики на трудовите конфликти и управлението на човешките ресурси като за целта се проучват широк кръг специализирани български и чуждестранни научни изследвания в тези области. Теоретичният анализ акцентира върху администрирането на човешките ресурси, информационната система за управление на човешките ресурси, организационния контекст на трудовите конфликти, ролята на управленските системи и решения, задълженията на работодателя като страна в трудовото правоотношение. Във втора глава се представят резултатите от оригинално емпирично изследване на позициите на работодателите в трудовите конфликти, което обхваща анализ на данни от публично-достъпна информационна система в Република България (резултати от разгледани и решени по съдебен ред искове по Кодекса на труда за периода 2009-2014 г) в областта на: възникване на трудовото правоотношение; изменение на трудовото правоотношение; обучение и развитие на човешките ресурси; трудово възнаграждение; трудова дисциплина; работно време; прекратяване на трудовото правоотношение. В тази част се представят резултатите от анализ на официалните статистически данни на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, Република България за периода 2009 г. - 2014 г.; анализ на официалните доклади на Омбудсмана на Република България за периода 2009 г. - 2014 г. И анализ на официалните доклади на Комисията за защита от дискриминация на Република България за периода 2009 г. - 2014 г.

В трета глава (Възможности за подобряване на позициите на работодателите в трудовите конфликти чрез усъвършенстване на администрирането на човешките ресурси в организациите – основни области и процедури) се систематизират практически казуси за позиции на работодатели в трудови конфликти в контекста на администрирането на човешките ресурси в организацията в редица тематични области: възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, трудова дисциплина, здравословни и безопасни условия на труд, трудово възнаграждение, обучение и развитие на човешките ресурси, работно време и почивки, осигуряване на равен достъп и недискриминация. Резултатите от анализа са основа за формулиране на препоръчителни процедури за усъвършенстване на администрирането на човешките

ресурси в организациите в редица сфери: назначаване на персонал, изменение на трудовото правоотношение, въвеждане и разпределение на работното време, освобождаване на персонал, осигуряване на равни възможности и недопускане на дискриминация. Към дисертационното изследване като приложения са представени селектирани и систематизирани казуси по тематични области и Примерни формуляри на документи във връзка с процедури за администриране на човешките ресурси по тематични области

В увода на дисертационното изследване са представени както целта, задачите така и възприетата изследователска теза: в условията на относителна стабилност и лек ръст през периода 2009 г. -2014 г. (по данни на публично достъпна правна информационна система) на нарушенията на трудово-правните норми, извършени от работодатели относно изискванията на Кодекса на труда във връзка с възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение; въвеждане и разпределение на работното време; трудови възнаграждения; обучение и квалификация на персонала, трудова дисциплина, осигуряване на равни възможности и др. съществуват възможности за подобряване на позициите на работодателите в трудовите конфликти чрез усъвършенстване на администрирането на човешките ресурси в областта на назначаването и освобождаването на персонал, обучение и развитие на човешките ресурси, трудова дисциплина, осигуряване на равни възможности и недопускане на дискриминация и други дейности на управлението на човешките ресурси в организациите.

Основна цел на дисертационното изследване е да се проучат и анализират нарушения на трудово-правните норми, извършени от работодатели във връзка с назначаване и освобождаване на персонала, планиране и разпределение на работното време, обучение и квалификация на персонала, осигуряване на равни възможности, трудовата дисциплина и др. дейности по управление на човешките ресурси като се акцентира върху обвързаността на тези нарушения с пропуски в администрирането на човешките ресурси в организацията и на тази основа да се разработят препоръчителни процедури и практики за усъвършенстване на администрирането на човешките ресурси в организацията като средство за превенция на нарушенията на трудово-правните

норми и подобряване на позициите на работодателите в трудовите конфликти. За постигане на основната цел авторът систематизира редица **изследователски задачи**, групирани в следните основни направления: 1. Да се проучи и анализира подходяща българска и чуждестранна специализирана литература и на тази основа да се аргументират и представят същностни характеристики на редица теоретични концепции/понятия, които имат ключово значение на дисертационното изследване с акцент върху управлението на човешките ресурси и трудовите конфликти в контекста на администрирането на човешките ресурси в организациите; 2. Да се проучат и систематизират количествени и качествени измерения на трудови конфликти в организации в Република България (временният обхват на изследването е 2009 г. – 2014 г.), тяхното регионално разпределение по области, дефиниране на основните причини на конфликтите и открояване на конфликти, в които работодателите имат неуспешни позиции на базата на официалното институционално решение на съответния казус.; 3. Да се проучат и систематизират практически казуси за позиции на работодатели в трудови конфликти в контекста на администрирането на човешките ресурси в организацията в областта на възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, работно време и почивки, обучение на човешките ресурси, трудово възнаграждение, трудова дисциплина, осигуряване на равен достъп и възможности и недопускане на дискриминация в труда и на тази основа да се структурират основни пропуски на работодателите.; 4. Да се разработят препоръчителни процедури и практики в областта на основните дейности по управление на човешките ресурси в организациите като средство за превенция на нарушенията на трудово-правните норми и подобряване на позициите на работодателите в трудовите конфликти чрез усъвършенстване на администрирането на човешките ресурси.

Изпълнението на изследователските задачи на дисертационният труд е извършено чрез прилагане на разнообразни **изследователски подходи и методи**: системен подход, рационален подход (изследване на основата на реални факти); логически подход; логико-интуитивни методи (индукция и дедукция); аналитични методи (анализ на документи, метод на наблюдението, сравнителен анализ и други); статистически методи за анализ и обработване на данни (статистически извадки, индексен метод); графичен метод.;

В процеса на изследването е проучена разнообразна научна литература в областта на управлението на човешките ресурси, икономиката, стопанското управление и правото от чужди и български автори /учебници, научни трудове, статии, периодични научни издания и други./; издания на браншови и отраслови организации; данни от информационната база на съдебната система; нормативни актове; статистически данни. Използваната литература в дисертационното изследване съдържа общо 158 единици (105 на български език, 53 на английски език и руски език).

### **3. Оценка на научните и научно-приложни приноси**

#### **Приемам формулираните от докторанта научно – приложни приноси**

1. Обогатена е теорията за позициите на работодателите в трудовите конфликти чрез усъвършенстване на администрирането на човешките ресурси в организациите.
2. Разработена е авторова методика и матрица за изследване на позициите на работодателите в трудовите конфликти чрез усъвършенстване на администрирането на човешките ресурси в организациите.
3. За първи път е извършено системно емпирично проучване (по авторовата методика и матрица на изследването) на възникналите трудови конфликти в предприятията на Република България и на тази основа са изведени нарушения на Кодекса на труда обуславящи неуспешни позиции на работодателите в трудовите конфликти.
4. Систематизирани и адаптирани са 63 броя съдебни решения в областите на авторовата методика и матрицата на изследването, под формата на научно-практически казуси за подпомагане на администрирането на човешките ресурси в организациите.
5. Разработени са процедури за усъвършенстване на администрирането на човешките ресурси, съобразно обхвата, предмета и резултатите на научното изследване, относно дейностите по: назначаване и освобождаване на персонал; обучение и развитие човешките ресурси; административните мерки и подходи за контрол на трудовата дисциплина; въвеждане и разпределение на работното време; освобождаване на човешките ресурси и недопускане на дискриминация.

6. Разработени са образци на основни административни документи, относими към практико-приложното подобряване на позициите на работодателите в трудовите конфликти чрез усъвършенстване на администрирането на човешките ресурси в организациите.

#### **4. Оценка на публикациите по дисертацията**

За целите на настоящата процедура представените публикации обхващат четири научни доклада (1. Научен доклад: УПРАВЛЕНИЕ НА ТРУДОВИ КОНФЛИКТИ В КРОСКУЛТУРНА СРЕДА — ПОЗИЦИИ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ Международна научно-практическа конференция на тема „ Устойчивото развитие и управленски практики: България – Бавария“, Сборник с доклади, Издателство “Авангард принт“ Русе, 2014 г.;2. Научен доклад „ФАКТОРИ ЗА ПОЗИЦИЯТА НА РЪКОВОДИТЕЛИТЕ В ТРУДОВИТЕ КОНФЛИКТИ“, Научно-практическа конференция „Човешкият капитал - методология, измерения и практики (образование - мениджмънт – бизнес)“, Сборник с доклади, Издателство на Нов Български Университет, София, 2015, 3. Научен доклад: „МЕТОДОЛОГИЧЕСКИ АСПЕКТИ НА ПОЗИЦИИТЕ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ В ТРУДОВИТЕ КОНФЛИКТИ“, Тринадесета международна научна конференция на младите учени „Икономиката на България и Европейския съюз в глобалния свят“, Сборник с доклади, Издателство на ВУЗФ „Св.Григорий Богослов“,София, 2017,4. Научен доклад: „ПОЗИЦИИ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ В ТРУДОВИТЕ КОНФЛИКТИ: ТРУДОВИ, ПРАВНИ И УПРАВЛЕНСКИ УСЛОВИЯ“, Научна конференция на тема „Регионална икономика и устойчиво развитие“, Сборник с доклади том II, Издателство „Наука и икономика“ , Варна, 2018, ; глава от книга (Четвърта част “ТРУДОВИТЕ КОНФЛИКТИ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ И АДМИНИСТРИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ – ТРУДОВО-ПРАВНИ И МЕТОДИЧЕСКИ АСПЕКТИ“, М.Атанасова, Н.Севданова, В.Радева „Администриране на управлението на човешките ресурси – избрани теми“, изд.“Авангард прима“ 2019, София, стр.110 – 124; ISBN 978-619-239-218-5 ) и една статия, приета за печат („Предизвикателства пред работодателите като страна в трудови конфликти и спорове - практически казуси и възможности за превенция на

нарушенията на трудовото законодателство чрез усъвършенстване на администрирането на човешките ресурси в организациите“ – списание „Научни трудове“ УНСС – приета за печат)

## **5. Оценка на автореферата**

Съдържанието на автореферата съответства на съдържанието на дисертацията

## **6. Заключение**

Предлагам на уважаемото научно жури да присъди на Веселка Радева образователната и научна степен доктор по научна специалност „Икономика и организация на труда“ професионално направление 3.8. Икономика

06.08.2020 г.

Подпис: .....