



## УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

### СТ А Н О В И Щ Е

От: проф. д-р Кремена Георгиева Борисова-Маринова;

Институт за изследване на населението и човека при БАН,  
Департамент „Демография”, секция „Икономическа и историческа  
демография”;

Научна специалност „Статистика и демография” (д-р, професор),  
„Икономика и организация на труда“ (доцент)

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

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

Дисертантът се е обучавал по докторска програма към катедра  
„Човешки ресурси и социална защита“, Общикономически факултет на  
УНСС 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 докторантката е изпълнила предвидените в  
индивидуалния план задачи.

#### **1. Обща характеристика на представения дисертационен труд**

Дисертационният труд е разработен в обем от 255 страници текст,  
които в структурно отношение обхващат увод, три глави и заключение.  
Списъкът на използваната литература включва 158 източника (105 заглавия

на кирилица и 53 заглавия на английски език). Към труда са включени и две приложения в обем от 339 стр., свързани с проведеното емпирично изследване. Структурата на изложението е логически обвързана и дава възможност за последователно развитие на идеята на докторанта и прецизното ѝ разработване в теоретичен и емпиричен план.

Дисертационният труд е посветен на един изключително актуален и недостатъчно разработен в теоретичен и практически аспект социално-икономически проблем на съвременността – трудовите конфликти и възможностите за предотвратяването им чрез усъвършенстване и по-адекватно администриране на човешките ресурси в организациите. Оценяваният дисертационен труд е много сериозна крачка в тази посока.

Целта на дисертационния труд е коректно формулирана и насочена към решаването на поставения проблем. За изпълнението ѝ са формулирани четири задачи, чиято последователност и успешно решаване напълно съответстват на целта на дисертационния труд и осигуряват нейното осъществяване ѝ.

Обектът, предметът и ограниченията на изследването са коректно и правилно формулирани и пряко отговарят по съдържание на представените в дисертационния труд основни методологически моменти и емпирични анализи.

Основната теза, защитавана от докторантката, е убедително доказана посредством обстояния и критичен обзор на теоретичните концепции в областта на същността, управлението и превенцията на трудовите конфликти, коректния дизайн и провеждане на оригинално самостоятелно изследване на позициите на работодателите в трудовите конфликти и получените резултати от статистическия анализ на основните характеристики на трудови конфликти, възникнали през периода 2009-2014 г. в предприятията в страната.

Докторантката Веселка Радева показва много добро познаване на научната литература по изследвания проблем. Тя основава своите аргументи и изводи на задълбочен анализ на широк диапазон от специализирани източници, отразяващи теориите и концептуалните схеми за изследване на трудовите конфликти, на мениджмънта и администрирането на човешките ресурси в чужбина и у нас, които са интерпретирани задълбочено, а авторите са коректно цитирани.

## **2. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати**

В дисертационния труд се открояват ясно редица постижения с теоретико-методологически и научно-приложен характер.

Първо, рецензираният дисертационен труд е първи и много задълбочен опит за доразвиване и обогатяване на теоретичната рамка за изследване на позициите на работодателите в трудовите конфликти от позициите на усъвършенстването на администрирането на човешките ресурси в организациите. Изследователските постижения на докторанта в тази насока са много сериозни. Много оригинално е приложен интердисциплинарният подход за изучаване на възможностите за оценка на позициите на работодателите в трудовите конфликти посредством изследване на нарушенията на трудовото законодателство. Създаден и е конкретизиран теоретичен модел за статистическо изследване на основните характеристики на трудовите конфликти, което позволява да се определят и систематизират главните причини за възникването им. Направен е задълбочен критичен коментар към обхвата и информационните възможности на четири нетрадиционни бази данни (на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, официалните доклади на Омбудсмана на Република България, докладите на Комисията за защита от дискриминация на Република България и статистическите таблици на съдилищата от Висшия съдебен съвет на Република България), от които може да се извлече статистическа информация по изследвания проблем.

Второ, изследваният научен проблем е методологическо предизвикателство, защото изисква съчетаването, осмислянето и отчитането на множество признаци и фактори със съвсем различна природа, измервани с различни по обхват, точност и възможности за квантифициране индикатори. За дефинирането, систематизирането и оценяването на главните причини за неуспешните позиции на работодателите в трудовите конфликти докторантката е разработила собствена методическа рамка, напълно адекватна на усложняващото се функциониране на икономиката в условията на европейски пазар на труда, засилваща се конкуренция сред развитите страни за привличане на работна сила и свито демографско възпроизводство в страната.

Трето, извършеното емпирично изследване на възникналите трудови конфликти в предприятията на страната е първо по рода си у нас и получените от него резултати свидетелстват не само за отлично разработения му дизайн, но и за възможностите му за извеждане и детайлизиране на нарушенията на Кодекса на труда, които обуславят неуспешните позиции на работодателите в трудовите конфликти. Обхванати са огромен брой случаи (около 1,5 млн.), обработена е информация за измененията на основните им признаци в рамките на петгодишен период от време и получените резултати са кръстосани с анализ на информация от другите бази данни, което представлява изключително

солидна доказателствена база за изведените от автора тенденции, изводи и заключения.

Четвърто, на основата на установените и емпирично характеризирани девет проблемни области при администрирането на човешките ресурси в организациите е разработен цялостен и последователен научно-практически инструментариум, насочен към превенция на нарушенията на трудово-правните норми и подпомагане и подобряване на администрирането на човешките ресурси в организациите. Първият пакет инструменти съдържа систематизираните и адаптираните под формата на научно-практически казуси 63 съдебни решения. Във втория пакет са разработени и формулирани конкретни процедури за усъвършенстване на администрирането на човешките ресурси, приложими към дейностите по назначаване и освобождаване на персонал, разпределение на работното време, условия на труд, контрол на трудовата дисциплина, недопускане на дискриминация и др. Третият пакет включва разработените образци на основни административни документи в изследваните области на администриране на човешките ресурси в организациите, които осигуряват хронологично законосъобразното изпълнение и документиране на дейностите по управление на човешките ресурси в организациите и целят подобряване на позициите на работодателите в трудовите конфликти.

Пето, с получените научни резултати в дисертационния труд докторантката успешно постига поставената цел и задачи и много убедително защитава изследователската си теза.

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

Посочените от докторантката приноси напълно съответстват на постигнатите от нея резултати в дисертационния труд. Приемам напълно формулираните от докторантката шест приноса (стр. 39 от автореферата), които са ясни по съдържание и са насочени към основните аспекти на дисертационния труд. Те са резултат от проведеното изследване, изведени са коректно и отразяват обективно постиженията ѝ за обогатяване на теоретичното и научно-приложно знание по изследвания проблем.

Оценяваният дисертационен труд има и много висока практическа приложимост не само на равнище организация, но и за всички институции, ангажирани с контрола по спазване на трудовото законодателство и с формулиране на приоритетите за повишаване на неговата ефективност. Като се има предвид, че неспазването на изискванията на процедурите в трудовото законодателство има редица негативни последици във фирмен, личностен и обществен план, разработеният от автора научно-практически инструментариум засяга и общите условия, благоприятстващи

повишаването на икономическата активност и заетост в страната или по-реалното и точно оценяване на равнищата им. В този смисъл спазването на нормативните процедури за администриране на трудовите отношения би имало широк положителен ефект не само за работната сила (например, чрез намаляване броя на лицата извън пазара на труда), но и върху редица демографски процеси (емиграция, раждаемост, заболяемост, смъртност и др.).

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

Докторантката е представила 6 публикации по темата на дисертационния труд – 1 статия в научно списание, 4 доклада на научни конференции, две от които международни, и част от книга. Публикациите представят основни постановки и части от проведеното изследване, което осигурява апробирането и публичността на постигнатите резултати, изводи и предложения пред научната общност.

#### **5. Оценка на автореферата**

Авторефератът отразява ясно и адекватно съдържанието на дисертационния труд, приложения подход в изследването и получените научни и научно-приложни резултати.

#### **6. Критични бележки, препоръки и въпроси**

Към автора на оценявания дисертационен труд имам една препоръка – трудът да се издаде като се има предвид, че е събрана и систематизирана много полезна информация, която е добре представена, с необходимите научни критерии. Публикуването на това изследване ще бъде полезно за всички, които се занимават с икономически, правни, социологически и други изследвания в областта на трудовите конфликти, за преподавателите и интерпретаторите в тази област, за представителите на институциите, работещи по проблемите на спазването на трудовото законодателство в страната, и за лицата, занимаващи се с управление на фирми и на човешките ресурси в тях.

#### **7. Заключение**

Оценяваният дисертационен труд на тема „Възможности за подобряване на позициите на работодателите в трудовите конфликти чрез усъвършенстване на администрирането на човешките ресурси в организациите” представлява оригинално и задълбочено научно изследване, което напълно отговаря на изискванията за присъждане на ОНС „доктор”. На основата на изложените дотук категорични положителни

оценки и ясно очертани научни и научно-приложни приноси предлагам на уважаемото научно жури на Веселка Геннадиева Радева да **бъде присъдена образователната и научна степен „доктор”** по научната специалност „Икономика и организация на труда” в професионално направление 3.8. Икономика.

05.08.2020 г.  
София

Подпис:  
(проф. д-р Кремена Борисова-Маринова)