

РЕЦЕНЗИЯ

от доц. д-р Тони Драганов Трайков – ГГФ на СУ „Св. Климент Охридски”

(член на научното жури, утвърдено със Заповед на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски” №РД38-644/12.11.2019г. и Решение на ФС на Геолого-географския факултет (Протокол № 11 от 05.11.2019г.)

Научна област – 4. природни науки, математика и информатика

Професионално направление – 4.4. Науки за земята (География на населението и селищата)

Научно звено: катедра „Регионално развитие” при ГГФ на СУ „Св. Климент Охридски”

Тема: Регионални различия във възнагражденията и разходите за труд в РБългария.

Редовен докторант: Петя Диянова Вангелова

Научен ръководител: доц. д-р Климент Минев Найденов

1. ДАННИ ЗА ДОКТОРАНТА

Редовният докторант Петя Диянова Вангелова е родена на 06.02.1988г. През 2006г. Петя Вангелова завършва Националната финансово-стопанска гимназия в София. През 2006г. е приета в СУ „Св. Климент Охридски”, където завършва като Бакалавър по „Детска психология”. След това следва в Университета по национално и световно стопанство като през 2011г. завършва със степен Бакалавър по Икономика и организация на труда. През периода 2011-2012г. следва магистратура в Университета за национално и световно стопанство. През 2012г. завършва със степен Магистър по Управление на човешките ресурси.

През периода 2006-2011г. Петя Вангелова работи на следните позиции: счетоводител, анкетър, супервайзер, рекламен консултант в различни фирми и организации. От 2011г. и понастоящем е на длъжност консултант, тестер на програмата за заплати и се занимава със софтуерна дейност и изготвяне на софтуер за работни заплати.

Редовният докторант Петя Вангелова притежава следните умения и компетенции:

1. Езикови познания по немски, английски и сръбски – от основно до средно ниво на четене, писане и говоримо.

2. Социални умения и компетенции: Комуникативност, толерантност към колегите, способност за работа в екип. Активен спортист. Умения за справяне с конфликтни ситуации.

3.Организацонни умения и компетенции: Участие в Учебнотренировъчна фирма „Моисей”, участие в български и международни изложения. Член на клуб „Икономист” към НФСГ.

4.Технически умения и компетенции: високо ниво на компютърна грамотност.

5.Други умения и компетенции: способност за работа под напрежение и спазване на крайни срокове.

2. ДАННИ ЗА ДОКТОРАНТУРАТА

Със заповед РД 20-233/28.01.2016г. и решение на ФС на ГГФ от 19.01.2016г. (протокол №1) Петя Диянова Вангелова е зачислена на редовна докторантура по професионално направление 4.4. Науки за земята (География на населението и селищата) към катедра „Регионално развитие”, считано от 01.02.2016г. до 01.02.2019г. За научен ръководител е определен доц. д-р Климент Минев Найденов.

С ректорска заповед РД 20-564/26.02.2019 и решение на ФС на ГГФ от 19.02.2019г.(протокол №2) и доклад на декана с вх.№70-09-97/22.02.2019г. редовният докторант Петя Вангелова е отчислена с право на защита поради изтекъл срок, считано от 01.02.2019г.

На разширено заседание на 28.10.2019г.(протокол №12) Катедреният съвет на катедра „Регионално развитие”обсъди и насочи към защита дисертационния труд на Петя Вангелова. Катедреният съвет предложи състава на научното жури по защитата на дисертационния труд. Предложеният състав е одобрен с решение на ФС на ГГФ от 05.11.2019г.(протокол №11). Със заповед РД 38-644/12.11.2019г. е утвърдено научното жури в състав:

1. Доц. д-р Климент Минев Найденов – СУ
2. Доц.д-р Тони Драганов Трайков – СУ
3. Проф. д-р Румен Христов Янков – ВТУ
4. Проф. д-р Христо Нейков Каракашев – УНСС
5. Доц. д-р Камен Димитров Петров – УНСС

Резервни членове:

1. Доц. д-р Георги Костадинов Бърдаров – СУ
2. Проф. д-р Иван Гатев Марков – ВТУ

3. ДАННИ ЗА ДИСЕРТАЦИЯТА И АВТОРЕФЕРАТА

Представеният за рецензиране дисертационен труд на тема „Регионални различия на възнагражденията и разходите на труд в Република България през

последните 10 години” има обем от 173 с. текст. За онагледяване на текста са използвани 21 фигури, 8 таблици и 3 карти. Допълнителни таблици с данни по различни показатели са включени като приложение към дисертационния труд. Впечатление прави обширната библиографска справка, включваща 62 заглавия на български и 81 на английски език. Като важен източник на информация са посочени определени нормативни актове и интернет адреси. От гледна точка на използваните в текста съкращения, използвани в текста, удачно би било тяхното представяне като списък в началото на дисертационния труд.

Темата на дисертационния труд е актуална, значима и представлява интерес не само за научните среди, а също и за широката общественост в България. Като по-удачен вариант за заглавието може да бъде посочен периода на изследване, вместо използвания израз „...през последните 10 години”. Въпросите, свързани с възнагражденията на труда при различните социални групи в отделните региони на страната заемат основно място в диалога между работодатели и профсъюзи. Дисертантът обосновава актуалността и значимостта на темата в уводната част на дисертационния труд със съществуващите у нас регионални различия в нивата на предлаганите възнаграждения. По-високата концентрация на производствени и обслужващи дейности в определени области и селища у нас, предизвиква различия в търсенето на работна сила, а това води до разлики в разходите за труд и трудовите възнаграждения.

Основната цел на разработката е ясно формулирана като за това допринася точното определяне на обекта и предмета на научното изследване. Постигането на основната цел, а именно разкриване на регионалните различия в размера на възнагражденията и разходите за труд в различни български организации е обвързано с изпълнението на 4 конкретни задачи. Всяка една от тях има определена значимост и принос за изпълнението на поставената цел. Четвъртата задача „Анализ на практиките по възнаграждения и разходи за труд в български организации (на примера на 3 фирми)” може да бъде допълнена с текста „и даване на препоръки и решения, приложими за други стопански организации”. По такъв начин може да се постигне още по-голяма практико-приложна значимост на научното изследване.

Важно място в увода на дисертационния труд има представянето на използваните в изследването методи и източниците на актуална информация: данни от НСИ, Евростат, български и чуждестранни научни публикации, както и на собствени авторски търсения. Изполването на различни методи и подходи позволява дисертантът да постигне обвързване на регионалните различия във възнаграждението на труда с проблемите на съществуващата у нас демографска ситуация, в т.ч. и с мотивацията на населението по отношение на брачността, раждаемостта, миграциите и други важни въпроси от съвременната действителност.

Първа глава от дисертационния труд е озаглавена „Теоретико-методически въпроси по администрирането на възнагражденията в организациите в България”. В нея дисертантът доказва значимостта на дейностите, свързани с определянето на

възнагражденията и разходите за труд. С тях са ангажирани много високо квалифицирани специалисти в т.ч. юристи, счетоводители, администратори, специалисти по управление на човешки ресурси и др. Посочвайки значимостта на дейностите по изготвяне на трудовите възнаграждения, определянето и отчитането на обезщетенията, управлението на работното време и др., дисертантът стига до извода, че „определянето на разходите за труд е функционалната основа, върху която се изгражда цялостното управление на човешкия ресурс в организацията“. Във връзка с администрирането на възнагражденията на персонала в организациите много подробно са разгледани същността и значението на трудовите договори, съдържанието на трудовото досие, осчетоводяването на работните заплати, видовете отсъствия, както и методите за тяхното изчисляване и отчитане.

Специално място в съдържанието на I глава е отделено на системите за определяне на възнагражденията. В тази връзка дисертантът прави задълбочен анализ на стратегиите за определяне на възнагражденията на персонала в зависимост от дългосрочните цели на организациите. Като водещи, той определя, постигането на съответствие между размера на възнагражденията на отделните длъжности и състоянието на пазара на труда в различните региони, а също така и цялостно обвързване на трудовото възнаграждение с постигнатите крайни финансови резултати. Обект на анализ са също възможните стратегии за съотношението между постоянната и променливата част на възнагражденията. Отчитайки двата основни подхода за относително постоянната и гъвкавата заплата с висок дял на променливата част (30% и повече), дисертантът стига до извода, че „все още не е намерен доказано работещ алгоритъм, по който да се изчисли оптималното съотношение между постоянна и променлива част на възнагражденията в дадена организация“.

Съдържанието на II глава представлява сполучливо съчетание от теоретични постановки, свързани с използвания терминологичен апарат и сравнителен анализ на данни за трудовите възнаграждения в България и други страни от ЕС. Определен принос в тази част на дисертационния труд представлява задълбоченият анализ на пазара на труда и регионалните различия във възнагражденията и разходите за труд в България и ЕС като цяло. Разглеждайки промените, настъпили през последните десетина години, дисертантът отчита положителните промени, свързани с пазара на труда в страните от ЕС. Основен принос за това има увеличаването на заетостта, вследствие на политиките, водени от правителствата на страните-членки. Важно място в тази насока имат и предприетите мерки за повишаване на работоспособността и цялостното участие на младите хора на пазара на труда. В подкрепа на отчетените положителни промени са приведени и актуални данни от Евростат за намаляващата безработица през периода 2008-2019г. В същото време авторът на изследването отделя внимание и на рисковите групи от населението – безработни и лица, изпаднали под линията на бедността. Отчитайки мерките за повишаване на трудовите възнаграждения, докторантът разглежда характерни примери, свързани с нарастване на минималната работна заплата в страни от ЕС през разглеждания период (2008-

2019г.). Като принос за определянето на различията между отделните страни-членки може да се приеме и предложената от дисертанта класификация, въз основа на равнището на техните трудови възнаграждения, изразени в евро. На фона на направения анализ за сегашната ситуация, внимание заслужава и въпросът за евентуалните промени в ЕС след очакваното официалното напускане на Великобритания в началото на 2020г.

В глава III на дисертационния труд е разгледана връзката между равнището на образование, заплащането на труда и техните регионални различия на територията на България. Анализът на данните за развитието на образованието през изследвания период показва редица негативни тенденции. Демографската криза у нас предопределя намаляването на броя на децата в училищна възраст във всички области на страната. В същото време се увеличава делът на децата, непосещаващи училище. Анализът, направен от дисертантът, показва съществуването на проблеми при различните степени и форми на образователна дейност. Липсата на ефективна връзка между образователните институции и практиката предизвиква недостиг на определени специалисти или проблеми с тяхната практическа подготовка, включително и при висшето образование. Общият брой на университетите и колежаите в България сега е 54, от които 24 са съсредоточени в София. Известно е, че този брой надвишава значително средните показатели в редица съпоставими по население и територия страни в ЕС. Направените от дисертанта проучвания доказват, че големият брой университети и широкият спектър от специалности в тях не винаги отговаря на реалните потребности на националната икономика. Освен това част от завършилите висше образование у нас отиват на работа в други страни от ЕС. В този смисъл като много полезни могат да бъдат определени препоръките направени от дисертанта за по-тясно обвързване на висшето образование с реалните резултати, получени от реализацията на завършващите специалисти с висше образование.

Друг важен въпрос, разгледан в рамките на III глава, е зависимостта между избора на университет, специалност и очакваното равнище на възнаграждение. Като анализира предпочитанията към определени университетски специалности и реализацията на завършилите през последните няколко години у нас висшисти, дисертантът очертава положителна тенденция на все по-голямо съответствие между висшето образование и потребностите на пазара на труда. В същото време се запазва негативното влияние на миграцията на младо и трудоспособно население, особено на висшисти, към най-големите градове и зад граница. Основен фактор за това продължават да бъдат съществуващите разлики в заплащането и възможностите за трудова реализация. Отчитайки ситуацията, дисертантът намира възможности за позитивно въздействие върху регионалните пазари на труда чрез постигането на по-голямо съответствие между нивата на възнаграждения и мерките, стимулиращи развитието на приоритетни сектори в отделните региони на страната.

Глава IV на дисертационния труд е озаглавена „Анализ на практиките по възнаграждения и разходи за труд в български организации (на примера на 3 фирми)“.

В съответствие със заглавието, нейното съдържание има за цел да осъществи връзката между научно-теоретичната част на разработката с практиката при формирането на разходите за труд и възнагражденията в България. Като реална илюстрация на администрирането на възнагражденията у нас дисертантът предлага анализ на дейността на три български организации (фирми) от частния сектор. За разширяване обхвата на изследване, както и за постигане на по-голяма представителност, са приложени и реални примери от фирми от различни сектори на икономиката, различна численост на персонала и намиращи се в различни по големина населени места. На основата на разгледани конкретни казуси при администрирането на възнагражденията на избраните фирми се предлагат конкретни препоръки за разрешаване на възникналите проблеми. Без да има претенциите за изчерпателност и универсалност, разглеждайки многообразието от проблемите, свързани с възнагражденията и разходите за труд в различните стопански организации в България, дисертантът достига до общи препоръки за усъвършенстване на тяхната дейност. Тяхното систематизирано представяне в заключението на дисертационния труд има реален принос за повишаване на неговата практико-приложна стойност.

Авторефератът в обем от 44 с. отговаря на съдържанието на дисертационния труд. Той е изготвен в съответствие със Закона за развитие на академичния състав в Република България и Правилника за неговото приложение.

4. НАУЧНИ ПРИНОСИ

Съобразно изискванията авторефератът съдържа справка за научните приноси на дисертационния труд. Изведени са общо 4 приноса, засягащи различните раздели на дисертационния труд. Първите три имат теоретично-аналитичен характер, а четвъртият е с научно-приложна насоченост.

1. Проучена е и обединена цялата теоретична рамка, необходима за изготвяне на месечните заплати. Извършен е анализ на структурата и динамиката на възнагражденията. Представени са в детайли всички елементи на работната заплата.
2. Направен е опит за цялостен анализ на регионалните различия във възнагражденията и разходите за труд в Европа и България през последните години.
3. Представени са основните теоретични концепции и в областта на прехода от образование към заетост – индивидуалното предлагане на труд, човешкия капитал, разликите и съответствията между очакването и реализацията на младите хора. Разгледана е детайлно пригодността към заетост, от позицията на младежите с висше образование, като са включени и гледните точки на всички заинтересовани страни: индивиди, работодатели и държава. Връзката между избрано заведение, завършената специалност и предлаганото реално възнаграждение.
4. Представени са казуси за реално действащи организации с разнообразен предмет на дейност, различаващи се обем на персонала и функциониращи в различни региони на

страната. Изследвани са реални проблеми от практиката, всеки със своята специфика, и са предложени препоръки за решението им.

Приемам изведените по този начин научни приноси с уточнение към съдържанието на втория принос. Направеният задълбочен анализ на регионалните различия във възнагражденията и разходите за труд са свързани преди всичко със страните от ЕС, в т.ч. и България. Разглеждането на ситуацията в страните извън ЕС може да бъде обект на допълнително научно изследване.

5. ПУБЛИКАЦИИ И УЧАСТИЕ НА НАУЧНИ ФОРУМИ

Във връзка с дисертационния труд са представени 2 самостоятелни публикации:

1. Вангелова П. Системи за управление на възнагражденията в България. Сб. доклади от Десетата юбилейна международна научна конференция „Е-управление и Е-комуникации”, ТУ – София, ISSN 2534-8523.
2. Вангелова П. Регионални различия във възнагражденията в България. Сб. доклади от Международна научна конференция „Smart geography” по повод 100 години Българско географско дружество, 2018.

Публикациите са свързани с темата на дисертационния труд и отразяват съществени моменти от неговото съдържание.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализът на съдържанието на представения за рецензиране труд ми дава основание да кажа, че поставената в увода основна цел е постигната, а свързаните с нея задачи изпълнени. Отчитайки завършения характер, научните приноси и останалите положителни качества на предложеното задълбочено изследване на съществуващите регионални различия на възнагражденията в България и страните от ЕС, предлагам на Уважаемите членове на научното жури да присъдят на редовния докторант Петя Диянова Вангелова образователната и научна степен „доктор”.

12.01.2020г.

доц. д-р Тони Др. Трайков