

СТАНОВИЩЕ

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“ № РД 38-120/22.02.2022г. и решение на ФС на Геолого-географския факултет от 15.02.2022г. протокол №2)

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

Научно звено: Катедра „Социално-икономическа география“ при ГГФ на СУ „Св. Климент Охридски“

Тема: **„Динамика и взаимовръзки на пазара на труда в България за периода 1989-2021 г. – количествени и качествени изменения.“**

Редовен докторант: Милен Георгиев Великов

Научен ръководител: доц. д-р Георги Костадинов Бърдаров

1. ДАННИ ЗА ДОКТОРАНТА

Редовният докторант Милен Георгиев Великов е роден на 01.08.1982г. През 2010 г. завършва бакалавърска степен – специалност Икономика и организация на труда в УНСС. През периода 2010-2011г. завършва магистърска програма в УНСС – специалност Икономика на човешките ресурси. През 2011-2012г. е във Варшава (Полша) по програма „Еразъм“. От 2011 до 2012г. завършва магистърска степен в СУ „Св. Климент Охридски“ по Организационно поведение и консултиране на организацията. През периода 2008-2012г. Милен Великов получава професионална квалификация “Маркетинг и бизнес планиране” в Института за следдипломна квалификация на УНСС. През 2012г. завършва магистърска степен в Нов Български университет – специалност Социална и организационна психология. От 2015 до 2016 следва и получава Diploma in Human Resource Management - Chapter institute of Personal Development UK (CIPD). През 2016г. получава квалификация по Global Career Development Facilitator (GCDF) – Job Tiger (Center for Credentialing & Education USA). През периода 2018-2019г. завършва The Art & Science of Coaching (Erickson College international). От 2021г. е зачислен за докторант на самостоятелна подготовка към ГГФ на СУ „Св. Климент Охридски“, катедра „Социално-икономическа география“.

През периода 2012-2016г. Милен Великов работи като специалист „Човешки ресурси“ в Actavis в София. През 2017г. е на позиция мениджър „Човешки ресурси“ в Escopharm (София). През 2017 и 2018г. той е експерт „Човешки капитал“ и кариерен консултант на студенти към Nobelix (София). През 2018 е на длъжност Директор „Човешки ресурси“ в Telelink Business Services (София). От 2018 до 2020г. Милен Великов работи като Мениджър проекти в HR-bg (София). През същия период изпълнява и функциите на Мениджър „Човешки ресурси“ в

Credissimo (София) и Zentiva (София). След 2020г. е на позиция Мениджър „Хора и процеси“ в Dentios (София).

Докторантът Милен Великов владее английски език: слушане B2 четене B2 писане B2, устно изразяване B2 участие в разговор B2. Притежава различни компютърни умения – SPSS/MS Office/Workday/HerMes 4 и 5/Small Improvements/Bamboo HR/Jira/Confluence. Участва в 130 публикации + авторски статии с фокус HR, Кариерно ориентиране, Мотивация, Управление на хора и др. Участвал е в различни проекти и е награждаван с различни отличия за постигнати високи професионални резултати. Притежава свидетелство за управление на МПС, категория В. Участвал е в организирани дарителски и доброволчески кампании.

2. ДАННИ ЗА ДОКТОРАНТУРАТА

Със заповед РД 20-1223/25.06.2021г. Милен Георгиев Великов е зачислен за докторант на самостоятелна подготовка в професионално направление 4.4. Науки за земята (География на населението и селищата) към катедра „Социално-икономическа география“ на ГГФ на СУ „Св. Климент Охридски“. За научен ръководител е определен доц. д-р Георги Костадинов Бърдаров. На разширено заседание на катедра „Социално-икономическа география“(26.01.2022г.) работата е разгледана и са обсъдени постигнатите резултати. Въз основа на изпълнението на индивидуалния учебен план и постигнатите положителни резултати, Катедреният съвет на катедра „Социално-икономическа география“ предлага на членовете ФС на ГГФ да отчислят предсрочно Милен Великов с право на защита. На свое заседание ФС на ГГФ, проведено на 15.02.2022г.(протокол № 2) прие положителната атестация на докторанта и го отчисли с право на защита. Със заповед РД 20-444/17.02.2022г. докторантът Милен Великов се отчислява предсрочно с право на защита, считано от 26.01.2022г..

Със заповед РД 38-120/22.02.2022 е утвърдено Научно жури в състав:

- 1.Проф. д-р Климент Минев Найденов - СУ
- 2.Доц. д-р Тони Драганов Трайков - СУ
- 3.Проф. д-р Милен Руменов Пенерлиев – ШУ „Еп. К. Преславски“
- 4.Проф. д-р Румен Христов Янков - ВТУ „Св. Св. Кирил. и Методий“
- 5.Доц. д-р Надежда Борисова Илиева – НИГГГ - БАН

Резервни членове:

- 1.Проф. д-р Нели Стефанова Христова – СУ
- 2.Проф. д-р Чавдар Милчев Младенов – НИГГГ - БАН

3. ДАННИ ЗА ДИСЕРТАЦИЯТА И АВТОРЕФЕРАТА

Представеният за обсъждане дисертационен труд на тема „Динамика и взаимовръзки на пазара на труда в България за периода 1989-2021г. – количествени и качествени изменения“ е в обем от 287 стр. Освен основния текст, в този обем влизат списъците с фигурите и таблиците, списък с използваните съкращения и библиография. Списъкът на литературни източници, използвани в разработката, включва 195 заглавия, подредени по азбучен ред. След тях са посочени 82 документа и интернет източници. Като ценен информационен източник могат да се оценят приложенията (таблици и диаграми), които са оформени отделно от дисертационния

труд. За по-голяма прегледност на изброените заглавия може да се препоръча отделянето на изданията на НСИ и периодичните издания от публикациите с посочени имена на автори.

Структурата на дисертационния труд включва уводна част, четири глави и заключение. Последователността на отделните глави съответства на набелязаната основна цел и задачи в научното изследване.

В уводната част на дисертационния труд авторът успешно обосновава значимостта на темата, посочвайки мащабния характер на промените в България след 1989г. Настъпилата коренна трансформация в общественно-политическите условия у нас, започнала със смяна на политическото управление и продължила със замяна на плановата социалистическа икономика и централизираното стопанско управление с пазарно стопанство, основаващо се на свободната конкуренция и развитието на частния бизнес. Не по-малко значими са и промените във функционирането на пазара на труда (ПТ), свързани с появилите се възможности за свободно договаряне на условията за труд, размера на възнагражденията и всички останали отношения при търсенето и предлагането на работната сила. В тази връзка като напълно обоснован може да се приеме направеният от докторанта сравнителен анализ на различията между плановата и пазарната икономика по отношение на трудовата заетост, нейното планиране, както и взаимоотношенията между категориите работещи и работодатели.

Важно значение за цялостното разработване на труда имат ясните и точни формулировки на обекта, предмета, целта и задачите на направеното научно изследване. В същото време, може да се отбележи, че в желанието си за по-голяма изчерпателност при използването на факти от миналото, докторантът е направил подробни описания на някои политически събития и личности, свързани с управлението на страната в близкото минало. Същите нямат пряка връзка с целта на разработката, насочена към изясняване на факторите и причините, определящи ПТ през разглеждания 30 годишен период и формулирането на мерки за неговото оптимизиране в перспектива. Като пример за такива подробности могат да се посочат описанието на дългото управление на Т. Живков и неговото сваляне от власт, изброяването на редица международни събития, резултатите от различните видове избори, проведени у нас след 1989г. и др.

В Първа глава на дисертационния труд в систематизиран вид са представени теоретико-методологическите основи на изследването. В логическа последователност са разгледани същностните характеристики на ПТ, човешкия капитал, ролята на мотивацията за труд, различните мотивационни теории и др. Съдържанието на тази преобладаващо теоретична глава, показва много добро познаване от страна на докторанта на основните понятия и институции, свързани с ПТ. За това допринася и включването в нейното съдържание на социално-икономическите и демографски показатели, използвани при анализа на промените в ПТ. От гледна точка на причинно-следствената връзка, посочените показатели могат да бъдат разгледани веднага след анализа на основните понятия и институции, свързани с търсенето и предлагането на работна сила. Освен това, посочените показатели и коефициенти са добре познати и често използвани и затова не е необходимо тяхното допълнително обяснение в текста. Извън чисто теоретико-методологическите постановки в Първа глава е включен и анализ на основните исторически периоди в развитието на България до 1989г. от гледна точка на промените в ПТ.

Логическо продължение на анализа на промените в ПТ до 1989г. е съдържанието на Втора глава, озаглавена „Основни етапи в динамиката и развитието на ПТ в България за периода 1989-2001г. Като собствен авторски подход може да се приеме определянето на подпериоди, обособени въз основа на провежданите у нас регулярни преброявания на населението.

Обособените по такъв начин подпериоди, са разграничени от преброяванията през 1985, 1992, 2001, 2011 и 2021г.

Опирайки се на промените в основните демографски показатели, заетостта и безработицата, отчетени на преброяванията на населението през 1985, 1992 и 2001г., докторантът формулира значението на социално-икономическите промени в началния етап от развитието на пазарното стопанство в България, включващ 90-те години на миналия век. Като основен приносен момент в тази част на дисертационния труд могат да се приемат направените анализи и изводи за промените през началния период на преход и свързаните с него политически и социални сътресения и тяхното отражение върху ПТ. Както правилно отбелязва докторанта, те са резултат от политическата нестабилност през периода, подкопаваща общественото доверие към икономическите реформи, Друг негативен фактор, посочен от докторанта, е липсата на приемственост в дейността на отделните правителства. В резултат е полученото забавяне в реструктурирането на икономиката, приватизацията, недостатъчните чужди инвестиции и други последици, водещи до спад в производствените дейности, повишаване на безработицата и понижаване на жизнения стандарт на населението.

Анализите на промените в социално-икономическото развитие на страната продължават и в Трета глава, озаглавена „Тенденции в демографското и икономическото развитие на България между преброяванията през 2001-2011г. и тяхното отражение върху пазара на труда“. Във възприетия от докторанта дух на критичност и обективност е направена оценка на реформите, свързани с подготовката за членство на България в ЕС, както и на ползите след нейното приемане през 2007г. Отчетени са предимствата, които членството на страната в ЕС осигурява. Като такива са изброени възможностите за пътуване, трудова заетост и образование за българските граждани в други европейски страни, членки на ЕС. В същото време е посочено, че продължаващата емиграция на предимно младо население води до загуба на репродуктивен и трудов потенциал, а това заедно с ниската раждаемост, ускорява процеса на застаряване и произтичащите от него негативни последици за ПТ.

С най-голяма актуалност и практико-приложна стойност е съдържанието на Четвърта глава „Динамика и взаимовръзки на ПТ за периода 2011-2021г.“. Освен подробния анализ на състоянието на заетостта и безработицата на национално и регионално ниво, в нея е отделено специално внимание на отношенията между основните участници на ПТ – работници и служители, работодатели и синдикати. С най-голям приносен характер в тази най-голяма по обем глава на дисертационния труд, са резултатите от направените авторски изследвания, анкети и проучвания за мотивацията и степента на удовлетвореност на работещите в България през периода 2011-2021г. Направеното за тази цел анкетно проучване е дело на докторанта и е базирано на изцяло българска извадка. Ценното в получените резултати са направените изводи и тяхната широка приложимост. Особено внимание заслужава предложението авторски модел за йерархическа класификация на факторите, определящи професионалните ценности на зетите, приложим при управление на човешките ресурси както в държавния, така и в частния сектор. В този смисъл разработката може да бъде полезна както за работодатели, мениджъри и експерти „Човешки ресурси“, така и за самите работници и служители. Резултатите от проучването могат да намерят приложение и в дейността на центровете за кариерно развитие, различните видове училища и институциите, свързани с ПТ (Министерство на труда и социалната политика, Агенция по заетостта, синдикатите и др.).

Авторефератът в обем от 59 с. отговаря на съдържанието на дисертационния труд. Той е изготвен в съответствие с изискванията на Закона за развитие на академичния състав на

Република България и Правилника за неговото приложение. Съобразно изискванията, към автореферата е приложена справка за приносите на дисертационния труд, както и списък с научните публикации по разглежданата проблематика.

4. НАУЧНИ ПРИНОСИ

Приложената в автореферата справка съдържа 4 на брой самостоятелно формулирани приноса:

1. Извършен е подробен пространствено-времеви анализ на ПТ в България за периода между 1989-2021г., като са отчетени всички фактори и взаимовръзки, които опосредстват динамиката в него, като са описани и интерпретирани различния тип събития и процеси за изследвания от нас период;

2. Приложен е сравнителен подход, чрез който са анализирани състоянието и динамиката на всички основни субекти на пазара на труда в България след 1989г., като са използвани различен тип данни от националните преброявания и текущата статистика, касаещи процеси като промените в естествен, механичен прираст, възрастова структура, образователна и етническа структура на населението, заетост и безработица;

3. Проведено е авторско изследване с над 7400 анкетирани, като данните са съпоставени по периоди и извадки. В дисертационния ни труд сме анализирали данните от изследването с фокус професионалните ценности на заетите в България и сме създали авторски модел, който класира йерархично факторите, които формират тези ценности, който може да бъде прилаган при управлението на човешките ресурси както в частния, така и в държавния сектор на икономиката.

4. На базата на многобройни анкети и интервюта сме анализирали най-честите мотиви за работа, факторите, които биха накарали хората да се чувстват по-щастливи в професионален аспект, основните страхове в служителите, елементите на смяна на работа и тези за приемане на предложение за нова такава. Това е работещ алгоритъм, който може да бъде прилаган в различни сектори и производства за подбор, развитие, стимулиране и производителността при служителите.

Така формулираните приноси отразяват обективно ползите от проведеното задълбочено научно изследване. Първите два приноса са с преобладаваща теоретико-методологична насоченост, а третият и четвъртият имат ясно изразено практико-приложно значение. Предложеният от автора алгоритъм на изследване може да намери приложение в различни сектори и производства при подбора и управлението на персонала. За по-голяма яснота съдържанието на четвъртия принос се нуждае от известна редакция.

5. ПУБЛИКАЦИИ И УЧАСТИЯ В НАУЧНИ ФОРУМИ

Във връзка с дисертационния труд са посочени 3 самостоятелни публикации:

1. Великов, М. (2021) Водещи Мотиви при смяната на работното място, Панорама на труда, бр.2/2021, ИК „Шанс“

2. Великов, М. (2021) Образователна структура на населението в България за периода 2001-2011г. – обща характеристика и регионални диспропорции, Социална и културна география, Пространство-общество-култура, т.3.

3. Великов, М. (2021) Фактори за формиране на професионалните ценности, Панорама на труда, бр.3/2021, ИК „Шанс“

Посочените публикации са свързани с темата на дисертационния труд и отразяват съществени части от неговото съдържание.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представеният за рецензиране дисертационен труд разглежда актуални и значими въпроси, свързани с промените и взаимовръзките на пазара на труда в България през периода 1989-2021г. Направеният анализ на съдържанието на дисертационния труд ми дава основание да кажа, че поставената в увода основна цел и задачи са изпълнени и това придава завършен вид на проведеното научно изследване. Постигнатите резултати и направените от докторанта предложения могат да бъдат използвани за подбор и ефективно управление на персонала както в частния, така и в държавния сектор на икономиката на страната. Въз основа на цялостната положителна оценка на дисертационния труд и посочените научни приноси, предлагам на Уважаемите членове на Научното жури да присъдят на Милен Георгиев Великов образователната и научна степен „доктор“.

доц. д-р Тони Др.Трайков

31.03.2022г.