

**ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ
„НЕОФИТ РИЛСКИ” – БЛАГОЕВГРАД**

**СТОПАНСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА “МЕНИДЖМЪНТ И МАРКЕТИНГ”**

РЕЦЕНЗИЯ

върху дисертационния труд за получаване на
образователна и научна степен "Доктор"

А в т о р: Деница Стойчева Стефанова-Богданска

Тема на дисертационния труд:

**“ОСОБЕНОСТИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА
В МЕБЕЛНАТА ПРОМИШЛЕННОСТ”**

Рецензент: проф. д.ик.н. Диана Иванова Георгиева

1. КРАТКИ БИОГРАФИЧНИ ДАННИ

Деница Стойчева Богданска завършва специалност „Педагогика на обучението по техника и технология”, образователно квалификационна степен „бакалавър” в ЮЗУ ”Неофит Рилски” през 1996 г., а по-късно, през 2003 г. придобива магистърска степен по „Финанси” в същия университет. През последните две години е асистент към Стопански факултет на ЮЗУ. Областите на професионалните ѝ интереси са: икономика на труда, работна заплата, основи на управлението, управление на човешките ресурси. Научните ѝ публикации са в предметната област на дисертацията, и са публикувани в сборници от научни конференции в страната и чужбина, и в научни списания.

2. ОБЩ ПРЕГЛЕД НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Актуалността на проблема, относно управлението на работната заплата е безспорна, в условията на динамична бизнес среда и променящи се модели на управление на съвременните организации. Като специфична дейност, свързана с управление на хората в организацията, и с управление на нейните финанси, тя придобива нови измерения във фирменото управление днес. От друга страна особеностите и проблемите при формирането и управлението на работната заплата на секторно ниво, са допълнителен аргумент за актуалността на темата на дисертацията.

Целта на дисертацията е формулирана точно, и е насочена към проучване и идентифициране на особеностите при формирането на работната заплата в мебелните предприятия, и предлагане на възможности за по-доброто ѝ управление.

За постигане на дефинираната цел са **поставени 4 конкретни задачи**, свързани с изясняване на: основни теоретико-методични въпроси на управлението на човешките ресурси, начини за измерване на вложения труд и системи на заплащане на труда; състояние на мебелната промишленост в България и ЕС, проучване на национални и регионални икономически аспекти на функциониране на мебелните фирми в страната, и в Благоевградска област; заплащане на труда в България и анализ на състоянието на заплащането на труда в мебелния сектор; идентифициране на проблеми и особености при формиране на работната заплата в мебелните фирми на Благоевградска област.

Авторът посочва като **обект на изследване** заплащането на труда в мебелната промишленост, а като **предмет на изследване** - управлението на работната заплата и възможностите за ефективно преодоляване на проблемите, свързани с нейното определяне.

Тезата на която се базира изследването е, че разкриването на специфичните особености при които се формира работната заплата в мебелния сектор, ще допринесе за прилагане на по-ефективен модел за управлението ѝ.

В Глава Първа е извършено обстойно литературно проучване и анализ по широк кръг теоретични въпроси като: управление на човешките ресурси и заплащане на труда в съвременната организация; измерване на количеството и качеството на вложения труд; заплащане и стимулиране на персонала; използване на различни видове мотиватори за стимулиране на персонала. Изяснена е същността на управлението на човешките ресурси като стратегическа дейност, която допринася за заетите, тяхната дейност и поведение, да се подчинят на бизнес-стратегията и постигане на целите на организацията. Управлението на човешките ресурси е дефинирано като стратегически подход за осигуряване, развитие, ръководене, мотивиране и активно ангажиране на хората, най-важният ресурс на съвременните бизнес организации.

Оценено е изоставането на практиките по управление на човешките ресурси в публичния, и в частния сектори на икономиката от добрите европейски практики, което води до непълноценна реализация на хората в трудовия процес, до неефективно използване на човешките ресурси, до ниски производителност и конкурентоспособност.

Акцентирано е върху проблема за мотивирането и стимулирането като част от сложен творчески процес, свързан с особеностите и възможностите на организацията, потребностите, интересите и очакванията на работещите в нея, мотивите за по-високо ефективна работа, насочени към постигане на организационните цели. Систематизирани са основните фактори, влияещи върху трудовото възнаграждение, включващи: издръжка на живота в страната; състояние на пазара на труда; продължителност на работното време; производителност на труда; финансово състояние на организацията; законови и подзаконови актове. Направен е сравнителен анализ по отношение оценяването и заплащането на труда в различни страни показващ, че различията са резултат предимно от действащите специфични законодателства в различните държави, и ролята на синдикалните организации в отделните сектори на икономиката. Изводите в края на първа глава добре синтезират изразените мнения, базирани на извършеното подробно литературно проучване и анализ.

В Глава Втора фокусът е върху анализа на макроикономическите показатели на национално и регионално ниво, и значението на мебелната промишленост като динамично развиващ се сектор на икономиката.

Констатира се, че параметрите, в които кризата засяга българския пазар на труда, са значително по-високи от средните за ЕС-27. Равнището на безработица е над средното за Съюза, а намаляването на заетостта, вследствие на силно пониженото търсене на труд значително надхвърля средноевропейското.

Акцентираща се върху негативната динамика по отношение на макроикономически показатели като: заетост, безработица и равнище на работна заплата, и върху използването на различни мерки за превенция на заетостта в т.ч. намаляване на работната заплата, гъвкаво работно време, разширение на обучението и ученето през целия живот, използване на програми за квалификация и преквалификация.

Подчертава се, че по-високият среден коефициент на заетост в Югозападния район от този за страната е резултат от икономическата активност на доминиращите икономически сектори в района. Мебелната промишленост е разгледана като много важен сегмент от областната промишленост, представена от 119 микро- и малки предприятия, обект на изследване в дисертационния труд.

Оценява се потенциала на Европейската мебелна промишленост, включващ човешки ресурси, количество и квалификация, и възможности за развитие, свързани с подобряване заплащането на заетите, въвеждане на еднакви стандарти, и добри условия на труд. Определят се пропуските в политиката по заетостта в мебелния сектор в

България в няколко насоки: липса на политика за развитие на човешките ресурси; недостатъчно инвестиране в образование и професионална подготовка; силно подценяване заплащането на труда и необходимостта от създаване на привлекателна и безопасна среда за работа.

Прави се заключението, че развитието на мебелната промишленост е свързано освен с възможностите на глобалната икономика и експортната ориентация на по-голяма част от мебелните предприятия, и със системното развитие на човешките ресурси, осигуряването на еднакви стандарти, добри условия за работа, и съвременни системи за заплащане в сектора.

В Глава Трета на дисертационния труд въз основа на сравнителен анализ на статистическа информация, авторът прави заключение за ниските равнища на работната заплата и ниските доходи на глава от населението у нас, в сравнение с други страни от ЕС. Определя, че проблемите в заплащането на труда при производството на мебели, в страната произтичат главно от мащаба на предприятията и ограничеността на ресурсите им, използваните различни техника и технология, и специфична организация на производството и труда.

Сърцевината на трета глава е първичното авторско изследване в извадка от мебелни предприятия на територията на Благоевградска област. Чрез анкетен метод е проучено мнението на 176 служители и работници от 44 мебелни фирми. Оценено е отношението на 45 мениджъри и функционални специалисти на различно управленско ниво от 38 мебелни фирми в Благоевградска област по широк кръг от проблеми, свързани с формирането и управлението на работната заплата. Проведеното изследване, получената информация и резултатите от извършения едномерен и двумерен анализ на отговорите на включените в анкетата въпроси, са стабилна основа за формулираните обобщени изводи.

Авторът прави извода, че особеностите при формирането и управлението на работната заплата в сектора произтичат главно от специфичния обект на управление и от равнището на управленска компетентност на действащите мениджъри. Идеята на предложения базисен модел за ефективно управление на работната заплата в сектора е да бъде съобразена спецификата на предприятията, производството, и мотивационния потенциал на заетите в тях, при неговото практическо използване.

3. ПОЗНАВАНЕ НА СЪСТОЯНИЕТО НА ПРОБЛЕМА

Докторантът е извършил задълбочен анализ на 211 литературни източници, като 125 са на кирилица (български и руски език), 52 на английски език и 34 са от Интернет. Това му позволява да формулира правилно целта и задачите на изследването, отчитайки състоянието и актуалността на проблема, съвременните подходи, методи и модели за формиране и управление на работната заплата.

С предложената дисертационна работа докторантът по безспорен начин доказва, че познава литературата и актуалните научни достижения в изследваната от него област.

4. МЕТОДИКА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Разработената от докторанта методика на изследване, предложените методи, които в основата си са усъвършенствани и доразвити известни методи, позволява да се решат успешно задачите на изследването, и да се постигне поставената цел. Структурата и елементите на дисертацията са правилно обосновани, а взаимовръзката им е логична и позволява да се получат достоверни резултати, свързани с усъвършенстване процеса на формиране на работната заплата и управление на определящите фактори върху заплащането в предприятията от изследвания сектор.

5. ОЦЕНКА НА ДОСТОВЕРНОСТТА НА МАТЕРИАЛА, ВЪРХУ КОЙТО СЕ ОСНОВАВАТ ПРИНОСИТЕ

Достоверността на материала, върху който докторантът прави своите изводи и претендира за приноси се основа на цялостния му научен подход при провеждане на теоретичното и експериментално изследване. В дисертацията са използвани различни изследователски методи като: анализ и синтез, метод на социологичните проучвания, експертни оценки, статистически анализ, графични методи. При практическата интерпретация, са приложени умело методи за оценка на силните и слаби страни на мебелния сектор, възможностите и заплахите на бизнес средата. На тази база са открити онези проблеми в областта на човешките ресурси, мотивацията и квалификацията на заетите, които трябва да се решават, с оглед по-ефективното управление на заплащането.

6. ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Дисертационният труд представлява комплексно научно изследване, чиито приноси отнасям към следните групи:

6.1. Доказване с нови средства на съществени нови страни на съществуващи научни проблеми и теории

✓ дефинирани са ключови понятия в управлението на работната заплата при променящи се бизнес среда, организации, и пазар на труда.

✓ доказана е докторската теза, че разкриването на специфичните особености е предпоставка за по-ефективното управление на работната заплата на секторно ниво.

6.2. Получаване и доказване на нови факти.

✓ анализирани са макроикономически показатели, свързани с работната заплата и доходите в национален, регионален и секторен контекст;

✓ разкрити са особеностите, проблемите, възможностите и потенциала на мебелния сектор по отношение на формиране на работните заплати и заплащането на персонала.

6.3. Приноси за внедряване.

✓ изградена е методика за изследване на проблемите свързани със заплащането в малките и средни предприятия от мебелния сектор, която може успешно да се прилага в бъдещи изследвания;

✓ предложен е модел за ефективно управление на заплащането, отчитащ особеностите при формирането на работната заплата в конкретен сектор на икономиката.

7. ОЦЕНКА НА СТЕПЕНТА НА УЧАСТИЕ НА ДОКТОРАНТА В РАЗРАБОТКАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА И ПРИНОСИТЕ

Считам, че докторската дисертация и приносите са лично дело на докторанта Деница Стойчева Богданска, което се потвърждава и от представените самостоятелни публикации по дисертацията.

8. ПРЕПОРЪКИ ЗА БЪДЕЩОТО ИЗПОЛЗВАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ И КРИТИЧНИ БЕЛЕЖКИ

8.1. Препоръки

- ✓ резултатите от дисертацията могат да се обособят и публикуват в ръководство, предназначено за малките и средни предприятия от мебелния сектор;
- ✓ да се апробира предложения модел за управление на работната заплата в конкретни предприятия от сектора, с оглед неговото прецизиране и практическо използване.

8.2. Критични бележки

- ✓ В Първа глава на дисертацията са разгледани множество теоретични проблеми, при което се губи фокуса върху конкретния изследователски проблем, предмет на дисертацията, и се намалява плътността на изложението.
- ✓ Недостатъчно е аргументирана необходимостта от нов подход в управлението на заплащането в съвременните организации, обвързан с промените в бизнес средата, пазара на труда, и новите организационни стратегии.
- ✓ При характеристиката на методиките за оценка на труда, и системите за заплащане, не винаги проличава собственото мнение и критичен поглед върху проблемите.
- ✓ В глава трета моделът за управление на работната заплата е необходимо да се съобрази в по-голяма степен с особеностите на сектора, тъй като те определят и специфичните проблеми, свързани със заплащането и мотивацията на персонала.

9. ОЦЕНКА НА АВТОРЕФЕРАТА

Авторефератът е направен съгласно общо приетите изисквания и отразява основната част от дисертационното изследване, а в отпечатаните научни трудове са отразени част от основните резултати и приноси от дисертацията.

Списъкът на публикациите по дисертационния труд е оформен съгласно изискванията на БДС.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

От изложените доказателства, факти и документи се вижда, че защитаваните приноси в докторската дисертация са значими и са ориентирани към теорията и практиката на управление на работната заплата. Докторантът по безспорен начин доказва, че може да формулира научен проблем, цел и задачи за неговото изследване, да организира и провежда експериментални изследвания, да анализира получените резултати, и да формулира изводи и предложения за теорията и практиката на научната специалност.

Като отчитам актуалността, научното равнище и завършеността на представения научно квалификационен труд, считам, че той отговаря напълно на изискванията на ЗРАСБ и Правилника за неговото приложение. Предлагам с убеденост на научното жури да присъди на **ДЕНИЦА СТОЙЧЕВА СТЕФАНОВА-БОГДАНСКА** образователната и научна степен "Доктор".

16.01.2015 г.

гр. София

Рецензент:

(проф.д.ик.н. Диана Иванова)