

СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д.А.ЦЕНОВ“
Факултет „Финанси“
Катедра „Финанси и кредит“

Докт. Ралица Христова – Маринова

Докт. № D020217156

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертация за присъждане на образователна и научна степен

„доктор“ (по икономика) по докторска програма „Финанси,

парично обращение, кредит и застраховка“ (Финанси) на тема:

„ФИНАНСОВО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ

РЕСУРСИ ВЪВ ВЪНШНОТЪРГОВСКИТЕ

ПРЕДСТАВИТЕЛСТВА: ПРОБЛЕМИ И РЕШЕНИЯ“

Научен ръководител:

Научен ръководител: Доц. д-р Анелия Радулова

Свищов

2021

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита на заседание на катедрения съвет на катедра „Финанси и кредит“ при Факултет „Финанси“ на Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – гр. Свищов, проведено на 26.11.2021 г.

Данни за дисертационния труд:

Брой страници – 183

Брой фигури – 51

Брой таблици – 11

Брой литературни източници – 62

Брой публикации на дисертанта – 3

Защитата ще се проведе на 18.02.2022 г. от 13:00 ч. в Заседателната зала на „Ректорат“ на СА „Д. А. Ценов“.

Материалите по защитата са на разположение в Отдел „Докторантура и академично развитие“.

СЪДЪРЖАНИЕ НА АВТОРЕФЕРАТА

I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД.....	5
<i>I.1. Актуалност на темата</i>	<i>5</i>
<i>I.2. Обект и предмет на изследването.....</i>	<i>6</i>
<i>I.3. Изследователска теза.....</i>	<i>6</i>
<i>I.4. Цел на дисертационния труд.....</i>	<i>6</i>
<i>I.5. Задачи, хипотези и методология на изследването</i>	<i>7</i>
<i>I.6. Обхват на изследването.....</i>	<i>8</i>
<i>I.7. Структура на изследването.....</i>	<i>9</i>
<i>I.8. Приложимост на резултатите от изследването.....</i>	<i>12</i>
II. ОСНОВНО СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД.....	13
<i>Глава първа. ТЕОРЕТИЧНИ ОСНОВИ И ФИНАНСОВИ АСПЕКТИ НА МЕЖДУНАРОДНАТА МОБИЛНОСТ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</i>	<i>13</i>
<i>Глава втора. ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ КАТО ФАКТОР ЗА УСПЕШНА ЕКСПАНЗИЯ НА БЪЛГАРСКИТЕ ВЪНШНОТЪРГОВСКИ ПРЕДСТАВИТЕЛСТВА И ФИРМЕНИ ФИЛИАЛИ В РУМЪНИЯ</i>	<i>16</i>
<i>Глава трета. ИЗСЛЕДВАНЕ НА ПРАКТИКИТЕ ЗА ФИНАНСОВО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА МРЕЖА ОТ БЪЛГАРСКИ ФИРМЕНИ ФИЛИАЛИ В РУМЪНИЯ.....</i>	<i>19</i>
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	23

III. НАСОКИ ЗА БЪДЕЩИ ИЗСЛЕДВАНИЯ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА	25
IV. СПРАВКА ЗА НАУЧНИТЕ И НАУЧНО-ПРИЛОЖНИ ПРИНОСИ В ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД	26
V. СПИСЪК С ПУБЛИКАЦИИТЕ НА ДОКТОРАНТА	28
VI. СПРАВКА ЗА СЪОТВЕТСТВИЕ С НАЦИОНАЛНИТЕ ИЗИСКВАНИЯ ПО ПРАВИЛНИКА ЗА ПРИЛОЖЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА РАЗВИТИЕ НА АКАДЕМИЧНИЯ СЪСТАВ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ	29
VII. ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ОРИГИНАЛНОСТ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД	30

I. Обща характеристика на дисертационния труд

I.1. Актуалност на темата

В научни изследвания в обхвата на управлението на човешките ресурси се наблюдава устойчива тенденция към интернационализиране на процеса. В същото време този процес не е самоцелен, а подчинен на критериите за ефективност и финансова възвращаемост. Именно от гл. т. международната мобилност на производствените фактори е развита постановката за миграцията като една от формите за създаване на човешки капитал. Всичко това естествено протича в благоприятна среда макроикономическа среда, където една икономика се явява акумулираща чуждестранни трудови ресурси за сметка на други икономики, където цената на труда и икономическите показатели са основен мотив за миграция. Фактически в една икономика се наблюдава текучество на макро ниво, а в друго абсорбция на мигрирали човешки ресурси. Това позволява на абсорбиращата икономика да подобри своите показатели, като даде шанс за трудова изява и кариера на чужденци, които в най-продуктивните години от своя живот да дават своя принос за растежа на БВП на абсорбиращата икономика.

Самата трактовка на трудовите ресурси като даденост е подложена на задълбочена критика и анализ в международни и наши изследвания. Това се дължи на обстоятелство на облекчените условия за трудова миграция и гъвкавите форми на заетост чрез телеуоркинг. Именно международните предизвикателства пред модерното осигуряване с човешки ресурси са основа за проблемния характер и актуалност на настоящия дисертационен труд.

1.2. Обект и предмет на изследването

На основата на така обрисуваната актуалност, за **обект** на дисертационния труд се определя финансовото управление на човешките ресурси.

Предметът на разработката е с фокус върху проблемите и решенията за финансово управление на човешките ресурси във външнотърговските представителства и българските фирмени филиали в съседна Румъния

1.3. Изследователска теза

Изследователската теза, която се тества в дисертационния труд, се формулира, както следва: *чрез установяване на проблемите, състоянието, нормативната рамка и тенденциите на пазара на труда могат да се предложат работещи решения за осигуряване с персонал и финансово управление на човешките ресурси във външнотърговските представителства и българските фирмени филиали в Румъния с оглед на изпреварващите показатели на северната ни съседка за конвергенция в рамките на ЕС и пазарна абсорбция.*

1.4. Цел на дисертационния труд

Целта на разработката е *да се изследват проблемите и предложат решения за осигуряване с персонал и финансово управление на човешките ресурси във външнотърговските представителства и българските фирмени филиали в съседна Румъния, като страна с изпреварващи показатели за конвергенция и пазарна абсорбция.*

1.5. Задачи, хипотези и методология на изследването

Конкретните задачи, които се поставят в разработката са:

Първо. Да се направи критичен преглед на теоретичните основи и финансови аспекти за международна мобилност на човешките ресурси.

Второ. Да се развият и структурират методическите основи на анализа на установяването и експанзията на български външнотърговски представителства и фирмени филиали в Румъния, базирано върху факторен анализ на човешките ресурси и специфика на трудовото законодателство.

Трето. Да се проведе емпирико–приложно проучване сред български външнотърговски представителства и фирмени филиали в Румъния с цел установяване на актуалното състояние на практиките за финансово управление на човешките ресурси в подкрепа на максимализацията на акционерното богатство.

Поставените обект, предмет, основна изследователска теза, цел и задачи позволяват разработката да се фокусира върху тестването на следните **работни хипотези**:

Хипотеза **първа**. Международната мобилност на човешки ресурси е едновременна основна форма за създаване на човешки капитал и рационално действие по миграция с цел по-високо трудово възнаграждение, по-успешна кариера или форсмажорни причини.

Хипотеза **втора**. Успешната експанзия и реализация на бизнес моделите за развитие на българските външнотърговски представителства и фирмени филиали в Румъния се основава на прецизен анализ и познаване на абсолютните и относителни предимства на двете икономики и позитивите от ангажиране на работна сила по българско или румънско трудово законодателство.

Хипотеза **трета**. Изграждането на мрежа от български фирмени филиали в Румъния изисква прецизен анализ на натрупания опит, трудности и специфики за вземане на най-рентабилни решения за международна експанзия.

В методически аспект изследването се базира върху използването и прилагането на сравнителния анализ, методите на дедукцията и индукцията, графичен метод, статистическите методи за анализ, анкетен метод и др.

В терминологичен план, за целите на разработката, се въвеждат от автора следните дефиниции:

Първо. Външнотърговски представителства – всяка форма на легално организирано юридическо лице, което по съответен нормативен път е установено като данъчно задължено лице в съответна чужда юрисдикция при запазване националната си идентичност по линия на капиталобразуване, пазарен пласмент и осигуреност с човешки ресурси.

Второ. Финансово управление на човешките ресурси във външнотърговските представителства – специфична област от управленски компетенции с трансграничен характер осигуряващо необходимия за бизнеса производствен фактор труд на база прецизно прилагане на нормативна уредба за постигане на фирмени финансови цели чрез инвестиции във формиране на човешки капитал.

1.6. Обхват на изследването

Изследователските търсения в дисертационния труд, в тяхната теоретична и емпирична част, се ограничават в своя обхват до точно определени аспекти на финансовото управление на човешките ресурси. Извън обхвата на изследването остават проблемите за класическото управление на персонала, както и политиките по селекция, подбор,

мотивация, възнаграждение и освобождаване в техния нормативен аспект (национален и международен).

1.7. Структура на изследването

Дисертационният труд е с общ обем 183 стандартни страници, структуриран в три глави по следния начин:

ВЪВЕДЕНИЕ 7

ГЛАВА ПЪРВА. ТЕОРЕТИЧНИ ОСНОВИ И ФИНАНСОВИ АСПЕКТИ НА МЕЖДУНАРОДНАТА МОБИЛНОСТ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ 13

1. Финансови мотиви за международна мобилност на човешките ресурси по примера на България и Румъния 14

1.1. Теоретичен преглед на изследванията в областта на международната мобилност на човешките ресурси в техния финансов аспект 16

1.2. Емпирико-приложен анализ на предизвикателствата пред финансовото мотивиране на човешките ресурси за интернационална мобилност за обезпечаване функционирането на български външнотърговски представителства в Румъния 22

2. Състояние и развитие на пазара на труда в Румъния като основа за привличане на чуждестранни преки инвестиции ... 30

2.1. Теоретични основи и терминологични предизвикателства пред разбирането за чуждестранни преки инвестиции 30

2.2. Критичен преглед на актуалното състояние на пазара на труда в Румъния към 2021 год. 33

Резюме на резултатите от глава първа 54

ГЛАВА ВТОРА. ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ КАТО ФАКТОР ЗА УСПЕШНА ЕКСПАНЗИЯ НА БЪЛГАРСКИТЕ ВЪНШНОТЪРГОВСКИ ПРЕДСТАВИТЕЛСТВА И ФИРМЕНИ ФИЛИАЛИ В РУМЪНИЯ 58

1. Човешките ресурси – ключов фактор в изграждането на трансгранични бизнес вериги по примера на България и Румъния	59
1.1. Специфични аспекти на приложимото трудово законодателство и възможности за трудово контрактиране в Румъния	60
1.2. Нормативна рамка за трудова ангажираност в български фирмени филиали и външнотърговски представителства в Румъния	64
2. Анализ и оценка на регионалните тенденции на пазара на труда в Румъния като фактор за осигуряване с персонал за нуждите на чуждестранни преки инвеститори	77
Резюме на резултатите от глава втора	94

ГЛАВА ТРЕТА. ИЗСЛЕДВАНЕ НА ПРАКТИКИТЕ ЗА ФИНАНСОВО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА МРЕЖА ОТ БЪЛГАРСКИ ФИРМЕНИ ФИЛИАЛИ В РУМЪНИЯ
97

1. Методика за анкетно проучване на установяване на практиките за финансово управление на човешките ресурси в българските фирмени филиали в Румъния	98
2. Профил на респондентите в анкетното проучване на практиките за финансово управление на човешките ресурси в българските фирмени филиали в Румъния	100
3. Подходи за формиране на трудовото възнаграждение и системите за оценка на компетенциите на персонала във филиалите на български компании, работещи на територията на Румъния	108
4. Анализ на методите за подбор и обучение на човешките ресурси във филиалите на български компании, работещи на територията на Румъния	117
5. Анализ на факторите, оказващи влияние върху мотивацията и текучеството на работещите във филиалите на български компании, опериращи на територията на Румъния	126
6. Оценка на влиянието на пандемията COVID-19 върху финансовото управление на човешките ресурси	134

<i>Резюме на резултатите от глава трета</i>	<i>139</i>
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	140
БИБЛИОГРАФИЯ.....	144
ПРИЛОЖЕНИЯ	152
<i>Приложение 1. Списък на български компании, опериращи в Румъния за анкетно проучване на нагласите за финансово управление на човешките ресурси</i>	<i>152</i>
<i>Приложение 2. Структура на анкетен въпросник за емпирично изследване сред български представителства в Румъния на нагласите и състоянието на финансовото управление на човешките ресурси.</i>	<i>154</i>
<i>Приложение 3. Графично извлечение от Google Forms на резултатите от анкетното проучване</i>	<i>163</i>
СПИСЪК С АВТОРСКИ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА	180
<i>СТУДИИ, ПУБЛИКУВАНИ В НЕРЕФЕРИРАНИ СПИСАНИЯ С НАУЧНО РЕЦЕНЗИРАНЕ ИЛИ ПУБЛИКУВАНИ В РЕДАКТИРАНИ КОЛЕКТИВНИ ТОМОВЕ (1 бр.)</i>	<i>180</i>
<i>СТАТИИ, ПУБЛИКУВАНИ В НЕРЕФЕРИРАНИ СПИСАНИЯ С НАУЧНО РЕЦЕНЗИРАНЕ ИЛИ ПУБЛИКУВАНИ В РЕДАКТИРАНИ КОЛЕКТИВНИ ТОМОВЕ (1 бр.)</i>	<i>180</i>
<i>ДОКЛАДИ, ПУБЛИКУВАНИ В НЕРЕФЕРИРАНИ СПИСАНИЯ С НАУЧНО РЕЦЕНЗИРАНЕ ИЛИ ПУБЛИКУВАНИ В РЕДАКТИРАНИ КОЛЕКТИВНИ ТОМОВЕ (1 бр.)</i>	<i>180</i>
СПРАВКА ЗА СЪОТВЕТСТВИЕ С НАЦИОНАЛНИТЕ ИЗИСКВАНИЯ ПО ПРАВИЛНИКА ЗА ПРИЛОЖЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА РАЗВИТИЕ НА АКАДЕМИЧНИЯ СЪСТАВ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ	182
ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ДОСТОВЕРНОСТ И ОРИГИНАЛНОСТ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД	183

1.8. Приложимост на резултатите от изследването

Развитите в дисертационния труд теоретични разсъждения и изводи, както и най-вече емпиричните резултати от изследването, имат за цел да подкрепят схващането, че финансовото управление на човешките ресурси във външнотърговските представителства е комплексна, интердисциплинарна област от компетенции, където прецизното познаване на нормативна уредба на чуждия пазар, финансови схеми за мотивация, макро- и микро- икономически индикатори и тенденции са условие за успешна пряка инвестиция по смисъл на платежния баланс. На последно място, но не и по значение, използваните в дисертационния труд литературни и информационни източници, разработените и адаптирани иконометрични модели, разучените и усвоени подходи за изследване и представяне на знания, са изключително полезни за автора в работата му като икономически оператор зад граница, и подобряват неговите компетенции и предприемаческа работоспособност.

II. Основно съдържание на дисертационния труд

Глава първа. ТЕОРЕТИЧНИ ОСНОВИ И ФИНАНСОВИ АСПЕКТИ НА МЕЖДУНАРОДНАТА МОБИЛНОСТ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Глава първа „Теоретични основи и финансови аспекти на международната мобилност на човешките ресурси“ е структурирана в два обособени части. В параграф първи се полемизира върху финансовите мотиви за международна мобилност на човешките ресурси по примера на България и Румъния. Прави се теоретичен преглед на изследванията в областта на международната мобилност на човешките ресурси в техния финансов аспект (Cascio & Boudreau, 2017) и емпирико-приложен анализ на предизвикателствата пред финансовото мотивиране на човешките ресурси за интернационална мобилност за обезпечаване функционирането на български външнотърговски представителства в Румъния. В параграф втори се оценява състоянието и потенциала на пазара на труда в Румъния, като основа за привличане на чуждестранни преки инвестиции.

В рамките изложението в глава първа могат да се обобщят следните по-важни междинни изводи и констатации:

Първо. Чрез представяне в аналитично–дискусионен аспект на предизвикателствата пред финансовото мотивиране и обезпечаване с човешки ресурси на външнотърговските представителства на български компании в Румъния, се формира извод **за наличие на нарастващ обем на български экспорт за северната ни съседка**, който контрастира на очевидния разрыв с конвергенцията на двете страни спрямо средните нива за ЕС28. В резултат на проучване се установява, че от позиции на края на второто десетилетие на XXI век е налице разрыв в основни показатели между икономиките на Българи и Румъния. Северната ни съседка вече

достига нивото от 2/3 БВП per capita (in PPPs) спрямо средното за ЕС28, докато България остава на ниво от 49% БВП per capita. Допълнително се установява, че поради наличието на максимален осигурителен праг в България, за разлика от премахването на такъв в Румъния, се явява по-изгодно да се командирова български персонал (до 6 месеца) за осигуряване с човешки ресурси на български търговски представителства в Румъния, отколкото да се наема местен такъв. При базисни нива на брутно трудово възнаграждение са налице финансови мотиви и предимства за международна трудова мобилност от България в Румъния.

Второ. Финансово-икономическото развитие на Румъния и свързаните с него показатели за развитие на пазара на труда са логично повлияни от пълноправното членство на страната ЕС, чието начало е от 01.01.2007 г. Независимо от еднаквия старт с България като членство за периода до 2021 год. румънската икономика бележи растеж, който значително изпреварва показателите за България и я превръща в благоприятен като капацитет пазар за пласмент на стоки и услуги доставяни от български резиденти.

Трето. Мониторингът на пазара на труда в Румъния от лятото на 2021 г. по данни на Бюрото по труда и Министерството на труда на Румъния показват, че на база проучвания сред работодатели и нагласи сред търсещите работа са налице отличими параметри и тенденции. През 2021 г. минималната работна заплата се увеличава само с 3% (до 2300 лева бруто, съответно 1386 леи нетно), а през предишните години увеличението на минималната заплата е надхвърляло 10% от година на година; основните сектори с увеличение на работната заплата през 2021, спрямо 2020 год. са в сектор на автомобилостроене с 44 %, в мебелните фабрики – 42 % и в горското стопанство с 40 %; Най-важните критерии за подбор на персонал в Румъния са опит, релевантен на позицията – 77,60 %, специфични работни умения – 66 %, съвместимост между очакваната от кандидата заплата и

офертата на компанията – 42,70 %. Водещ като търсене на кадри е ИТ сектора на Румъния с 41% , следван от сектор продажби и търговия с 28,3%. Най-търсени умения сред кандидатите за работа са гъвкавост, адаптивност – 59,80 %; продуктивност и ефикасност – 28, 10 %; умения за общуване - 32,70 %, както и капацитет за продължително напредване в работата – 30,70 %. Тенденциите в работни заплати по оценка на работодателите за 2021 год. са постоянни/непроменени остават 49,60 % на сто; Намаляват в 3,10 % на сто; нарастващи с 10 и повече процента са 5,90 % на сто и нарастващи с под 10 процента са 41, 20 % на сто. При ангажирането на млади специалисти с опит до 3 години най-търсените качества сред румънските работодатели спрямо кандидатите са опит на предишна работа до 3 години, вкл. работно време с частична заетост -51,20%; познания по английски език – 50,60 %; опит в програми за обмен или стаж – 45,80 %; специализации в различни факултети, магистратури – 33,90 %; допълнителни активности, като участия в семинари, студентски конкурси, сесии по комуникации и т.н. - 28,30 %. Повече свободни позиции за специализации през 2021г има в следните сфери информатика – 38,20 %; инженерство – 29 %; кибернетика 16,10 %; счетоводство, одит – 15, 80 %. През първите 6 месеца на 2021 г начина на работа е бил следния: изцяло в офисите 18 %; дистанционно 20 %; временно в началото дистанционно, след което са се завърнали в офисите 27 %; частично дистанционно, частично в офиса – 35 %. Основните методи за набиране на персонал от фирмите в Румъния през 2021 г са следните: интервю с мениджъра– 93,80 %; интервю със HR специалист – 84,90 %; практически тест -56,10 %; решаване на казус – 27 %. Сред алтернативните канали за набирана на персонал през 2021 г в румънските фирми се определят метода на препоръките – 84,90 %; Linked In – 83,10 %; Платформи за подбор – 82,20 %; Социални мрежи – 59,10 %. Процесът на въвеждане на нови служители протича по следния начин: он-лайн 24,60 %; в офисите 18,70 % и хибридно (он-лайн и в офисите) 52,50 %. Прогнозите на 41,50 %

от работодателите са, че пазара на труда през цялата 2021 г, а и след това ще се подобрява, докато 22 % от тях смятат, че ситуацията ще се влоши. За 36,50 % от компаниите очакванията са, че ситуацията с работната ръка ще се запази на нивата от 2020г. Проучванията сочат, че работодателите са станали по-гъвкави спрямо служителите през 2021г.

Четвърто. Данните за трудовия пазар и румънската икономика за 2021 г. показват *негативни ефекти от пандемията Covid-19* като с лятното преминаване на третата вълна на пандемията се отчита позитивна корекция в показателя за общ процент на безработица. Около 80 % от анкетираните заети и търсещи работа са заявили, че биха искали да могат да продължат да работят от дома или да имат гъвкав работен график. Като високия процент от тях са млади хора и жени. Проучванията са в тяхна подкрепа, сочейки, че те са много по-продуктивни в такъв „режим“ на работа. Което означава, че работодателите трябва да продължат да подобряват политиките си, насочени към работа от вкъщи и/или гъвкаво работно време. Пандемията оказва влияние на пазара на труда, карайки работодателите да преосмислят процеса на подбор и наемане на персонал. Тази дейност много рязко се измести в он-лайн пространството. Като работодателите започнаха да обръщат все по-голямо внимание на софтуерните умения, креативността, емпатията, емоционалната интелигентност, управлението и стреса.

***Глава втора. ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ КАТО ФАКТОР ЗА
УСПЕШНА ЕКСПАНЗИЯ НА БЪЛГАРСКИТЕ
ВЪНШНОТЪРГОВСКИ ПРЕДСТАВИТЕЛСТВА И ФИРМЕНИ
ФИЛИАЛИ В РУМЪНИЯ***

Глава втора – „Човешките ресурси като фактор за успешна експанзия на българските външнотърговски представителства и фирмени филиали в Румъния“ е структурирана в две обособени части. В параграф първи се

изследват човешките ресурси, като ключов фактор в изграждането на трансгранични бизнес вериги (Laktionova, Dobrovolskyi, Karpova, & Zahariev, 2019) по примера на България и Румъния. Направен е подробен анализ на нормативната основа за трудово контрактиране (Cascio W. , 1989), съгласно правната рамка на румънското трудово законодателство. В параграф втори е осъществен подробен анализ на времеви редове от данни, отразяващи тенденциите в регионални показатели и по професии на трудовия пазар в Румъния, като основа за вземане на решения за навлизане на чуждестранни преки инвестиции и изграждане на външнотърговски представителства.

В рамките изложението в глава втора могат да се обобщят следните по-важни изводи и констатации:

Първо. Осигуряването на човешки капитал на компаниите, които работят в областта на стокообмена и услугите между България и Румъния е важен елемент за осъществяването на основните дейности на дружествата. В последните години Румъния твърдо заема второ място сред търговските партньори на Република България. Основните направления на бизнес отношенията са търговия, транспорт, енергетика, земеделие, туризъм, както и услуги от банковия и финансовия сектор. През последните години на второто десетилетие на XXI к български компании успешно се налагат на пазара в Румъния, като в някои сектори дори българските фирми са и лидери в своя сегмент на пазара в Румъния. Същото и важи за някои румънски фирми успешно стъпили на българския пазар.

Второ. Като граждани на ЕС българските служители и техните семейства в Румъния имат еднакви права и задължения с румънските граждани по отношение на работа и социална защита. Има няколко основни начина за намиране на работа в Румъния. Те включват следните възможни институции и способности: Чрез мрежата на 42-те териториални структури на Агенцията по заетостта (АНОФМ), която предлага база данни за свободните

работни места, предлагани от румънските работодатели; Чрез 45-те национални бюра на EURES към териториалните агенции по заетостта; (www.anofm.ro/eures/); Пряко, с посредничество на частни фирми, специализирани в областта на заетостта, след проверка дали са упълномощени от териториалните инспекции по труда (www.inspectiamuncii.ro); По интернет, с помощта на различни сайтове с работни места, където може да се създаде и автобиография, която се вижда от работодателите, които търсят персонал: (<https://ro.jooble.org>, www.bestjobs.ro, www.ejobs.ro); По метода на спонтанната индивидуална кандидатура, като се праща автобиография, придружена от мотивационно писмо до отдел „Човешки ресурси“ на съответната компания. При намиране на работа в румънска фирма се получава трудов договор или писмо с предложение за сключване на такъв, на румънски език, надлежно подписан от работодателя. Трябва да се представи медицинско удостоверение. Трудовият договор се подписва и регистрира най-малко един работен ден преди започване на работа. Много важно е, че медицинското удостоверение за годност за конкретната трудова дейност се издава от лекари по трудова медицина срещу искане, подписано от бъдещия работодател. При липса на същото, договърът е невалиден. Трудовите договори в Румъния могат да бъдат индивидуални, колективни и граждански. Колективните трудови договори, се сключват в писмена форма между работодателя или организацията на работодателите от една страна и служителите, от друга, представяни от профсъюзи или други законни организации. Те се сключват за най-малко 21 служителя. И двете страни по договора имат равни права, касаещи конфликти на работното място, разрешаване на трудови спорове, помирителни процедури, конфликт на интереси, опити за разрешаване на проблеми по индивидуално съгласие.

Трето. Дългосрочните демографски прогнозите сочат, че заетото население в Румъния от 8,2 млн. души през 2020 г. ще намалее до 5,8 млн.

през 2050 г., а през 2070 г. ще намалее сериозно, достигайки 5,3 млн. заети. От своя страна, броят на пенсионерите ще се задържи на 5,1 млн. през 2030 г., след което ще се увеличи на 5,6 млн. души през 2050 г., а през 2070 г. пенсионерите ще са 34 % от общото население. А, дела на хората над 65г. ще е около 53 % в съотношение с активното население между 15-64 г. възраст. Ако през 2020 г. населението на северната ни съседка е 19,2 млн. то прогнозата е, че през 2030 г. ще намалее на 18 млн. души, през 2050 г. ще е 16,3 млн., като през 2070 г. се очаква да намалее до 15 млн. Съответно и населението в трудоспособна възраст ще намалее до 8,3 млн. души през същата година (2070), имайки предвид, че през 2020 г. то бе 12,6 млн. Всичко това показва наличие на близък до българския модел на отрицателен прираст на населението и затруднения при осигуряването с персонал за нуждите на фирмения бизнес.

***Глава трета. ИЗСЛЕДВАНЕ НА ПРАКТИКИТЕ ЗА
ФИНАНСОВО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ЗА
ИЗГРАЖДАНЕ НА МРЕЖА ОТ БЪЛГАРСКИ ФИРМЕНИ
ФИЛИАЛИ В РУМЪНИЯ***

Глава трета – „Изследване на практиките за финансово управление на човешките ресурси за изграждане на мрежа от български фирмени филиали в Румъния е структурирана в шест обособени части. В параграф първи фокусът е върху структуриране на анкетно проучване и прецизиране на групировки от анкетиранни български фирми в Румъния. В параграф втори се оценява бизнес профила на фирмите-респонденти. В параграф трети са систематизирани данните от анализа и оценката на практиките за трудово възнаграждение и оценяване на персонала в българските фирмени филиали в Румъния. Резултатите и изводите от проучването на процесите на подбор и обучение на човешките ресурси са изведени в четвърти параграф. В пети

параграф са изследвани нагласите за техники на мотивация и параметри на текучеството на персонала. Резултатите от комплексната оценка за фирмите респонденти относно финансовото управление на човешките ресурси в среда на COVID-19 сред българските фирмени филиали в Румъния са посочени в параграф шести.

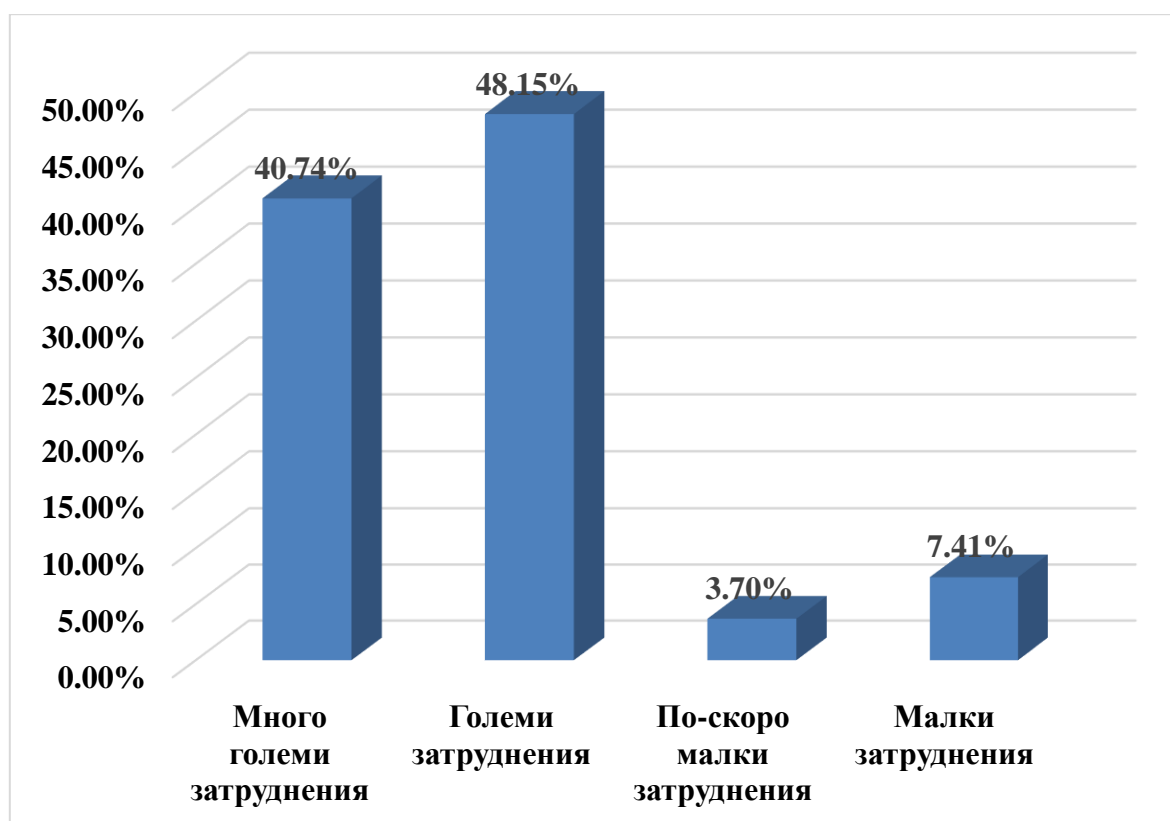
Изложението в глава трета позволява изведат по-важни изводи и констатации. В тази насока, резултатите от осъщественото анкетно проучване сред филиали на български компании на територията на Румъния относно съществени аспекти на финансовото управление на човешките ресурси и значението им за осигуряване на стабилно функциониране и устойчиво развитие на икономическите единици в дългосрочен план, е основа за следните обобщения:

Първо. Финансовото управление на човешките ресурси пряко влияе върху капитализацията (стойността) на дадена компания. Делът на нематериалните активи (марка, интелектуален потенциал на персонала, кадрова политика) в общите активи на българските фирмени филиали в Румъния нараства.

Второ. Финансовото управление на човешките ресурси като най-важната „вътрешна компетентност“ на организацията е един от факторите, които осигуряват лидерство в конкурентната борба, тъй като това е едно от най-важните конкурентни предимства на организацията, то се превръща в гаранция за нейния успех и оцеляване в условията на засилена конкуренция.

Трето. Анкетното проучване и теоретико-приложните приноси от изследвания на редица специалисти потвърждават, че именно финансовото управление на човешките ресурси позволява на компаниите да преминат от категорията на добрите, успешно работещи фирми, към категорията на лидерите в определен пазарен сегмент, основано на решения за задгранична експанзия в рамките на общия пазар на ЕС на свободно движение на хора, стоки и капитали.

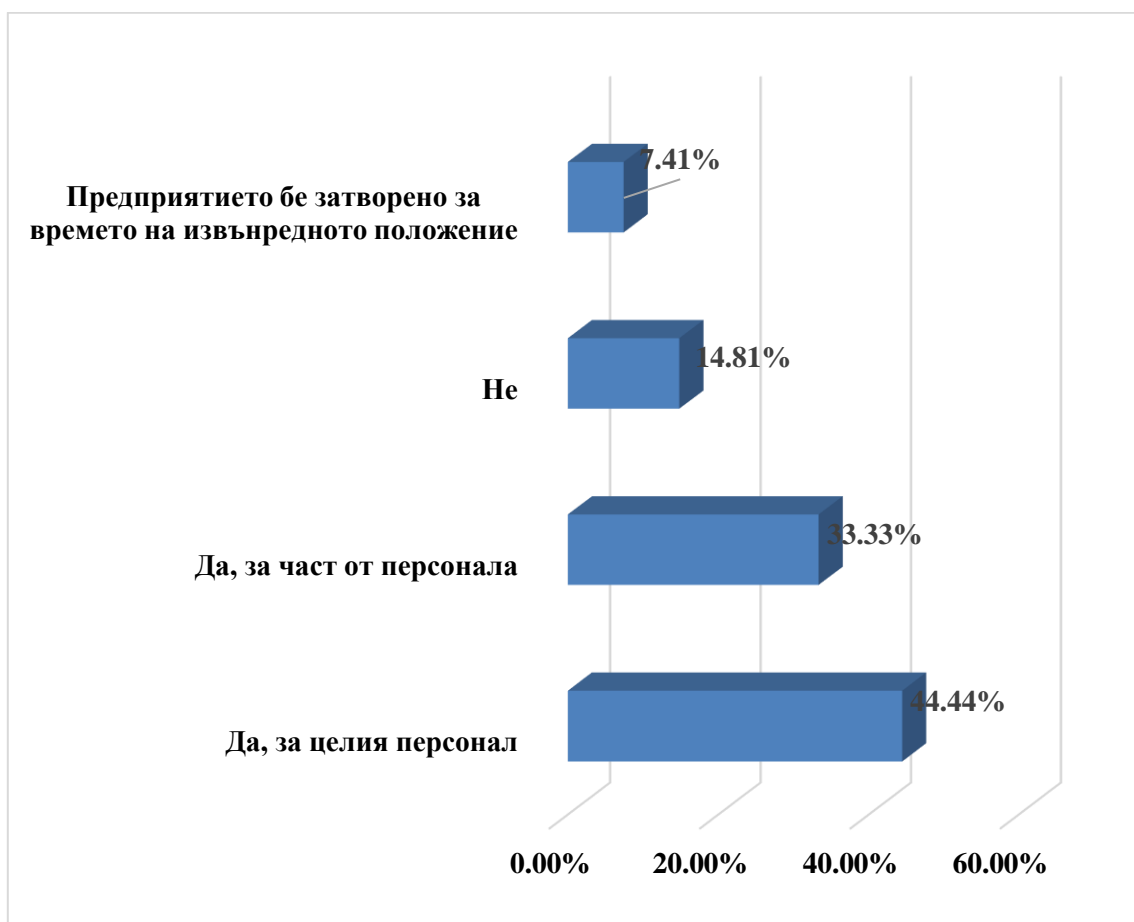
Четвърто. Установяване влиянието на пандемията Covid-19 върху бизнеса на задграничните представителства и фирмени филиали на български предприемачи в съседна Румъния. Чрез Фигура А-1 се представят отговорите на въпроса „Създаде ли пандемията COVID-19 и предприетите от румънските власти противоепидемични мерки затруднения пред фирмения бизнес?“. Видно от преобладаващите отговори е предизвикването на затруднения пред бизнеса, които се считат за „големи“ от 48,15% и „много големи“ от 40,74%. В много ниска степен от фирмите-респонденти COVID-19 е предизвикал малки затруднения (7,14%) и „по-скоро малки“ – 3,7%.



Фигура А-1. Създаде ли пандемията COVID-19 и предприетите от румънските власти противоепидемични мерки затруднения пред фирмения бизнес?

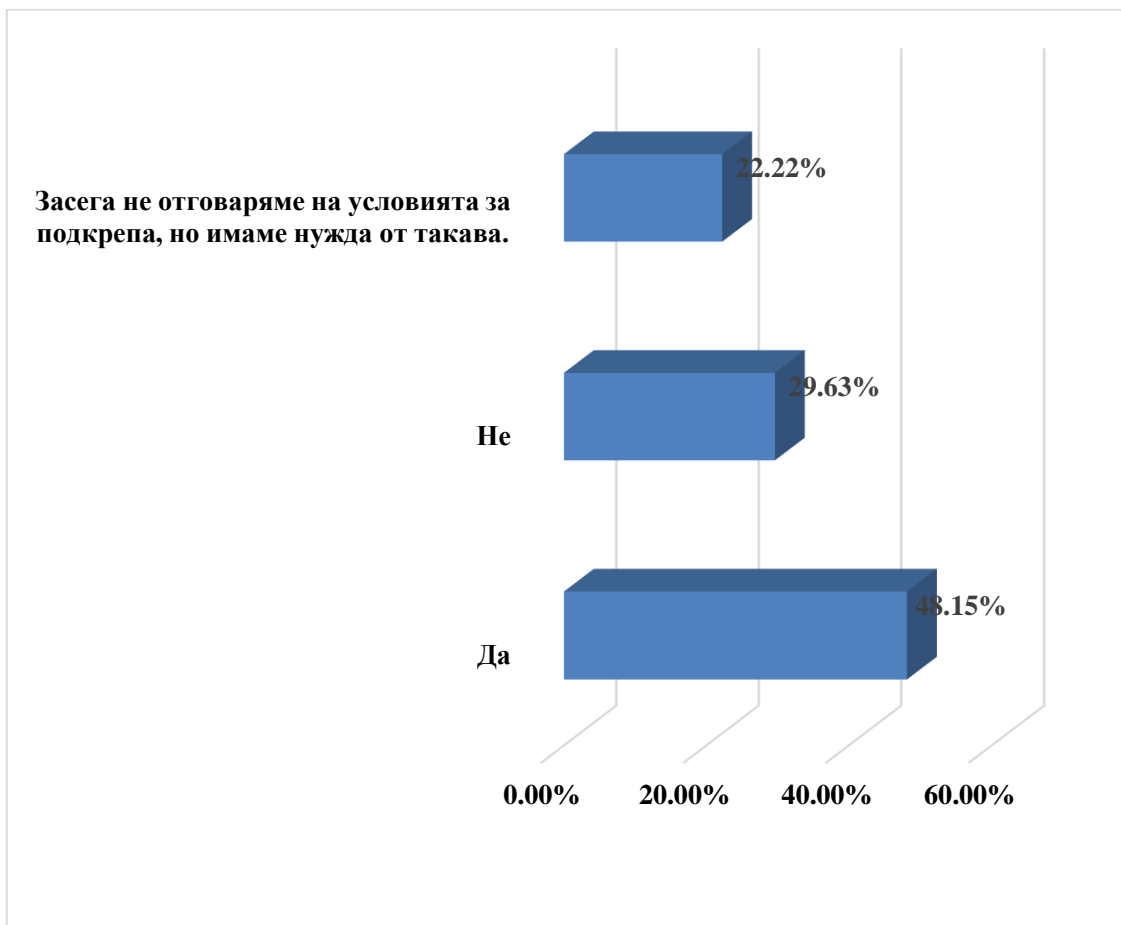
Предизвикателствата поставени от COVID-19 наложиха въвеждането на нов тип работа от дома (Home office & Teleworking) за периода на

извънредно положение и с цел противодействие и защита на човешките ресурси (Фигура 3-38). С оглед на значителния ефект, предизвикан от Covid-19 и наложеното извънредно положение държавните органи пристъпиха към организацията на спасителни и подкрепящи мерки и програми с цел превенция на бизнеса. Предвид това проучването се фокусира върху отговорите, които се предоставят чрез следния въпрос: „С оглед на ефекта на извънредното положение в условия на COVID-19 наложи ли се да прибегнете до подкрепа от програмите и мерките на румънското правителство, насочени към бизнеса?“.



Фигура А-2. Наложил ли се да въведете работа от дома (Home office & Teleworking) в периода на извънредно положение и противодействие на COVID-19

Видно от резултатите от Фигура А-3 е, че 48,15% от анкетираните фирми са пристъпили към сформираните правителствени програми, насочени към бизнеса, 29,63% не са имали нужда, а 22,22% имат нужда, но не отговарят на посочените критерии и условия за кандидатстване.



Фигура А-3. С оглед на ефекта на извънредното положение в условия на COVID-19 наложи ли се да прибегнете до подкрепа от програмите и мерките на румънското правителство, насочени към бизнеса?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключението са представени основните резултати от дисертационния труд. Изведените са ключови обобщения и са формулирани насоки за бъдещи изследвания по темата. Независимо от представените

идеи и виждания темата за проблемите и решенията пред финансовото управление на човешките ресурси във външнотърговските представителства може да се определи за перманентно актуална поради цикличния профил на развитие на икономиките. Глобалният проблем със застаряващото население във високо развитите държави от ОИСР ще продължава да формира търсене на работна сила в специфични отрасли и специфични възрастови групи, чието единствено рационално осигуряване ще си остава трудовата миграция. Така процесът на чуждестранни преки инвестиции ще бъде съпътстван с паралелен процес на обезпечаване с персонал, подчинено на рационалните правила за финансово управление на човешките ресурси в неговия национален, а вече и международен аспект.

III. Насоки за бъдещи изследвания по темата на дисертацията

С посочените основни изследователски насоки, влизащи в обхвата на дисертационния труд, проблематиката по въпроса на финансовото управление на човешките ресурси в задграничните представителства и фирмени филиали не се изчерпва. Темата продължава да бъде актуална и може да се посочат следните насоки за бъдеща изследователска работа по въпроса:

1. Изследване на влиянието на европейските регулации по проблема, вкл. в сектора на транспортните услуги.
2. Разширяване на обхвата от анкетни проучвания до нови пазари, страни и сектори.
3. Включване на нови аналитични инструменти, така че да се изследва в по-голяма пълнота проблема за влиянието на пандемията от Covid-19 върху предмета на дисертационния труд.

IV. Справка за научните и научно-приложни приноси в дисертационния труд

Първо. Обоснована е актуалността на проблематиката, свързана с финансовото управление на човешките ресурси в задграничните представителства и фирмени филиали, като е дадена авторска трактовка на понятията външнотърговски представителства и финансово управление на човешките ресурси във външнотърговските представителства и фирмени филиали.

Второ. Изведена е логическата връзка между международната мобилност на човешки ресурси и създаването на човешки капитал чрез рационално действие по миграция на фактора труд с цел по-високо възнаграждение, по-успешна кариера или форсмажорни причини.

Трето. Проведен е прецизен секторен анализ на пазара на труда в Румъния в неговия демографски, географски и ценови аспект с оглед успешна експанзия и реализация на бизнес моделите за развитие на българските външнотърговски представителства и фирмени филиали в Румъния, което да се базира върху абсолютните и относителни предимства на двете икономики и позитивите от ангажиране на работна сила по българско или румънско трудово законодателство.

Четвърто. Реализирани са на терен емпирични експерименти, на основата на които е установено актуалното състояние на практиките за финансово управление на човешките ресурси сред българските фирмени филиали в съседна Румъния. Това от своя страна извежда аргументи и предлага управленски решения в посока компаниите да преминат от категорията на добрите, успешно работещи фирми, към категорията на лидерите в определен пазарен сегмент, основано на решения за задгранична

експанзия в рамките на общия пазар на ЕС на свободно движение на хора, стоки и капитали.

Пето. Чрез обобщаване на получените статистически резултати от анкетното проучване на българските фирмени филиали в съседна Румъния по отношение влиянието на пандемията от Covid-19 се установява, че: (а) пандемията Covid-19 и предприетите от румънските власти противоепидемични мерки предизвикаха затруднения пред бизнеса, които се считат за „големи“ от 48,15% и „много големи“ от 40,74% от анкетиранияте български фирмени филиали; (б) за предотвратяване на заразата и минимализиране нейното въздействие 44,44% от анкетиранияте български фирмени филиали използват „Home office“ за целия персонал, в 33,33% са приложили метода на работа „от вкъщи“ за част от персонала; (в) с оглед на икономическият ефект на извънредното положение в условията на Covid-19, 48,15% от анкетиранияте български фирмени филиали са пристъпили към подкрепа от създадените програми и мерки, от страна на румънското правителство, насочени към бизнеса.

V. Списък с публикациите на докторанта

СТУДИИ, ПУБЛИКУВАНИ В НЕРЕФЕРИРАНИ СПИСАНИЯ С НАУЧНО РЕЦЕНЗИРАНЕ ИЛИ ПУБЛИКУВАНИ В РЕДАКТИРАНИ КОЛЕКТИВНИ ТОМОВЕ (1 бр.)

Христова-Маринова, Ралица. (2021) Изследване практиките за финансово управление на човешките ресурси като фактор за изграждане на международна бизнес мрежа (по примера на български филиали в Румъния). Годишен алманах научни изследвания на докторанти, Том XIII, книга 16, с. 98-123, ISSN 1313-6542. <https://almanahnid.uni-svishtov.bg/title.asp?title=2641>

СТАТИИ, ПУБЛИКУВАНИ В НЕРЕФЕРИРАНИ СПИСАНИЯ С НАУЧНО РЕЦЕНЗИРАНЕ ИЛИ ПУБЛИКУВАНИ В РЕДАКТИРАНИ КОЛЕКТИВНИ ТОМОВЕ (1 бр.)

Христова-Маринова, Ралица. (2019) Финансови мотиви за международна мобилност на човешките ресурси (по примера на България и Румъния). Годишен алманах научни изследвания на докторанти, Том XIII, книга 16, с. 312-322, ISSN 1313-6542. <https://almanahnid.uni-svishtov.bg/title.asp?title=1406>

ДОКЛАДИ, ПУБЛИКУВАНИ В НЕРЕФЕРИРАНИ СПИСАНИЯ С НАУЧНО РЕЦЕНЗИРАНЕ ИЛИ ПУБЛИКУВАНИ В РЕДАКТИРАНИ КОЛЕКТИВНИ ТОМОВЕ (1 бр.)

Христова-Маринова, Ралица. (2021) Човешките ресурси – ключов фактор в изграждането на трансгранични логистични вериги (по примера на България и Румъния). Научна конференция на тема „Логистиката и обществените системи“ организирана от Националния военен университет „Васил Левски“. 25-27 февруари 2021 година, Сборник доклади, (стр. 954-964) Електронно издание, ИК на НВУ „В. Левски“, гр. В. Търново, ISSN 2738-8042 <https://www.researchgate.net/publication/351700480>

**VI. Справка за съответствие с националните изисквания по
Правилника за приложение на Закона за развитие на
академичния състав в Република България**

Национално изискване в брой точки: 30

Брой студии, индексирани в НАЦИД: 1 бр.

Брой точки от статии, индексирани в НАЦИД: 15,00

Брой студии, индексирани в НАЦИД: 1 бр.

Брой точки от статии, индексирани в НАЦИД: 10,00

Брой доклади, индексирани в НАЦИД: 1 бр.

Отчетени от автора точки чрез научни доклади: 10,00

Общ сбор точки: 35,00 > 30,00

VII. Декларация за оригиналност на дисертационния труд

Дисертационният труд в обем от 183 стр. под заглавие: „Финансово управление на човешките ресурси във външнотърговските представителства: проблеми и решения“ е автентичен и представлява собствена научна продукция на автора. В него са използвани авторски идеи, текстове и визуализация чрез графики, схеми, таблици и формули, като са спазени всички изисквания на Закона за авторското и сродните му права чрез надлежно цитиране и позоваване на чужда авторска мисъл, както и данни, включително:

1. Постигнатите в дисертационния труд резултати и изведени приноси са оригинални и не са заимствани от изследвания и публикации, в които авторът няма участия.
2. Представената от автора информация във вид на копия на документи и публикации, лично съставени справки и др. съответства на обективната истина.
3. Научните резултати, които са получени, описани и/или публикувани от други автори, са надлежно и подробно цитирани в библиографията.

.....
Докт. Ралица Христова-Маринова