

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д-р Александър Маринов

Член на научно жури в конкурс

за придобиване на образователната и научна степен ”доктор”,
определено със заповед на Ректора № РД 38-89/07.02.2022 г.

Научна област: 3. Социални, стопански и правни науки,

Професионално направление:

3.3. Политически науки (Публична администрация)

Философски факултет,

Катедра „Публична администрация”,

Софийски Университет „Св. Климент Охридски”

Дисертационен труд на тема

**„ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЯТА НА ПЕРСОНАЛА СПРЯМО
ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ“**

Дисертант: Елена Иванова

1. Общи данни по процедурата

Дисертационният труд *„Оценка на обученията на персонала спрямо потребностите на заинтересованите страни”* е обсъден и предложен за публична защита на заседание на съвета на катедра „Публична администрация”.

Представен е проект за дисертационен труд с обем 159 стандартни страници, разделен на увод, 3 глави, заключение и библиографска справка.

Научният апарат съдържа 89 източника. Източниците са разнообразни и относително (за дадената област) актуални, библиографията е пълноценно приложена. Значимо място в цитираната научна литература заемат релевантни за темата български автори.

Дисертационният труд в този вид покрива формалните и съдържателните изисквания на действащите нормативни документи - ЗРАСРБ, както и Правилника за неговото прилагане и документите на Софийския университет.

2. Оценка на дисертационния труд

Цялостната оценка на предлагания дисертационен труд води до извода за изграден интерес и висока подготовка на дисертанта в дадената специфична научна област.

Темата несъмнено е дисертабилна, тъй като е открита и съдържа множество предизвикателства. Актуалността на проблематиката е особено ясно открояна, тъй като по-доброто емпирично познаване и теоретично осмисляне на съвременните тенденции в обучението на персонала като ключов елемент от управлението на човешките ресурси могат да очертаят насоки за решаване на редица проблеми на българската публично управление (и то не само в сектора сигурност). Особено актуално е третирането на проблематиката на обученията в контекста на потребностите на заинтересованите страни.

Дисертантът много добре познава и концептуализира проблемите на управлението на човешките ресурси и ги интерпретира в контекста на цялостния процес на хуманизация, допълнен с включване на феномените на лидерството. Според мен, трудът има потенциал за оригинален научен принос и създава полезни перспективи за по-нататъшното развитие на изследванията в даденото направление.

Разработката е подчинена на *основна цел*, дефинирана от докторанта по следния начин: „да проучи и анализира доколко обученията на персонала са интегрирани в същинската дейност на една организация като пресечна точка на интересите на всички заинтересовани страни, където обучаваните от преди всичко обект на обучение са третирани като партньор във взаимодействието за постигане на общо споделени цели”. За реализация на целта е разработена система от много подробно формулирани изследователски задачи. Предложена е *главна хипотеза*, че „историческият процес на хуманизация на труда, забелязан и изследван от множество теоретици, предизвиква дълбоки промени в управлението на човешките ресурси, а оттам опосредствано – и върху обучението и развитието на служителите в организациите и, разбира се, върху начина на оценяване на методиките за обучение и тренинг“. Тази главна хипотеза и конкретизирана и верифицирана чрез система от работни хипотези. Последователно и аргументирано са дефинирани използваните методи; компетентно са използвани широк кръг първични и вторични източници на факти и данни.

Коректно са изложени ограниченията и базисните допускания на дисертационното изследване. Обоснована е приложимостта на научните резултати, а като цяло съществено достойнство на дисертацията е нейната подчертана практико-приложна ориентация. Заслужава да се отбележи проектирането, провеждането и анализа на данните от собствено емпирично изследване.

В логично обвързани части са представени сравнително кратко, но пълноценно: историческата тенденция към постепенно засилване на ролята на човешкия фактор в управлението до превръщането му в стратегически фактор в центъра на управленския цикъл; концептуалната обосновка на оценката на обучението, като се използва подход, основан на заинтересовани страни; изследването на

обучението на ЧР чрез анализ на лидерския процес сред заинтересованите страни; концепцията за обучаваща организация като качествена промяна в условията на производство и развитие на отношенията на база на знанието като източник на развитие. В отделна глава обученията на персонала и връзката със заинтересованите страни като видимост в онлайн среда се анализират на основата резултатите от кабинетното проучване и чрез интерпретация на съдържанието на всяка от откритите информационни единици. Накрая са изведени интересни и полезни предложения за практическо подобряване на обученията на персонала.

Общото впечатление от структурата на дисертационния труд на Елена Иванова очертава изградена теоретико-методологическа култура, самостоятелно изследователско мислене и уверена работа над текста. Сполучливо - методологически коректно, но и творчески - са приложени теоретични постановки на утвърдени автори.

Авторефератът е разработен съгласно нормативните изисквания и съдържа основните проблеми и пътищата за тяхното решаване, посочени в дисертационния труд. Той дава необходимата представа за научната стойност и практическата приложимост на постигнатите резултати от докторанта. Самооценката на приносите е адекватна.

Бих конкретизирал оценките си за **достойнствата на дисертацията** в следните четири пункта.

Първо, изборът на темата. Темата несъмнено е дисертабилна, тъй като е открита и съдържа множество предизвикателства. Актуалността на проблематиката е особено ясно открояна, тъй като по-доброто емпирично познаване и теоретично осмисляне на обученията на персонала по посока на изграждане на интегритет в дадена организация благоприятства превръщането им от инструмент за развитие на компетентностите на отделните служители в механизъм за развитие организацията на основата

на подобрена среда в отношенията и утвърждаване на екипен дух и партньорство.

Второ, формулирането и проверката на главната и работните изследователски хипотези. Дисертантът си е поставил за цел да реализира едно важно научно начинание – да изследва тенденцията на нараснали средства, програми и капацитет за обучения, за да потвърди, че начинът на подход и осъществяване на обучения и развитие на капацитет за оценка на целия процес е нов аспект от развитието в сферата на управление на човешките ресурси разбрана като хуманизацията на подхода. На базата на възприетата изследователска логика Елена Иванова стига до поредица от добре аргументирани и практически значими изводи и препоръки.

Трето, изграждането на много добре концептуализиран теоретичен модел на обученията на персонала чрез въвличане на заинтересованите страни.

Четвърто, приложеният подход за емпирична верификация на теоретичния модел. Елена Иванова се е справила много добре с това предизвикателство, като стъпва главно на свой собствен, ценен прочит на събраните данни и факти от кабинетното проучване. В това отношение, според мен, трудът има безспорен приносен характер и създава полезни перспективи за по-нататъшното развитие на изследванията в даденото направление.

3. Научни и приложни приноси

Научните приноси на дисертационния труд на Елена Иванова са в съответствие с предмета и хипотезите на изследването и са ориентирани главно към изследователското развитие и приложно-практичната страна на обучението на персонала, отчитайки взаимодействията на заинтересованите страни.

Приносите могат да бъдат систематизирани в *три основни пункта*:

Първо. Създаване на приложна концепция за процеса на обучение на служителите в обозримо бъдеще, основана на хипотезата за комплексно лидерство в рамките на мрежата от конкретни заинтересовани страни, който очертава основните критерии при оценка на обученията.

Второ. Предложеният подход създава предпоставки за обосноваване на характерните черти на съвременните обучения на служители като постоянен процес и съответно на препоръки за прилагането на такива обучения в настоящия момент и непосредственото бъдеще.

Трето. Важен приложен принос са идеите за насочване на обученията на персонала към изграждане на интегритет в дадената организация, което създава предпоставки за задействане на ефективен механизъм за развитие на организацията на основата на подобрена среда в отношенията и утвърждаване на екипен дух и партньорство.

Посочените три пункта водят до извода, че дисертацията на Елена Иванова съдържа научни и научно-приложни резултати, които представляват принос в изследването на публичната администрация и отговарят на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и съответния Правилник на СУ „Св. Климент Охридски“.

4. Публикации

Елена Иванова посочва три публикации по темата на дисертационния труд. Те показват задълбоченост и последователност при подготовката и извършването на научноизследователския процес от докторанта, научния му ръководител и обучаващото го звено.

5. Критични бележки и препоръки

Изтъкнатите по-горе положителни страни на дисертацията категорично доминират в общата ми оценка за нея. Имам конкретни въпроси и препоръки, които подробно изложих на вътрешната защита на труда. С удовлетворение констатирам, че в главното те са отчетени в окончателния вариант на дисертацията. Убеден съм, че изясняването и очертаването на недостатъчно солидно обосноваваните точки ще спомогне за по-нататъшната еволюция на научните и практически търсения на Елена Иванова.

Бих отправил към дисертанта следния въпрос:

Кои са типичните противоречия между заинтересованите страни при обучението на човешките ресурси?

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Като имам предвид: научно-теоретичната, изследователската и приложната значимост на темата и ясно откритите достойнства и приноси на работата,

Предлагам на уважаемото научно жури да присъди на Елена Иванова образователната и научна степен „доктор” в Професионално направление: 3.3. Политически науки (Публична администрация).

29.04.2022 г.

Рецензент:

проф. д-р Александър Маринов