

СТАНОВИЩЕ

От проф. д.с.н. Духомир Владимир Минев

Относно: Дисертационен труд за придобиване на научната и образователна степен „Доктор” по професионално направление 3.3. „Политически науки”, специалност „Публична администрация”, на тема: *“Relationship between motivation and work conditions as crucial topic in Human Resources management in the public sector”* с автор *Aristea Brazioti*

Основание за представяне на становището: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд, съгласно Заповед № РД 38-243/17.05.2021 на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски”

Aristea Brazioti е редовен докторант на платено обучение по специалност Публична администрация

Представеният труд се състои от Въведение, пет глави и приложения в общ обем от 167 страници. Целта на изследването е да допринесе за знанието за връзката между мотивацията и условията на труд в публичния сектор, като изследва степента на мотивация в сектора и въздействието на всеки компонент от работната среда. В допълнение, изследването предлага набор от мерки за подобряване на мотивацията на служителите в публичния сектор чрез управление на условията на труд

Прави впечатление доброто конструиране на изследването, изразено в строгата логика, която изложението следва, изчерпателност на анализа, който не е пропуснал значими компоненти на избраното проблемно поле, прецизност и внимание към детайлите.

Първата глава е посветена на дефинирането на мотивацията, мотивационния процес и преглед на базисните теории на мотивацията. Според мен в тази част са представени всички по-значими теоретични конструкции, свързани с мотивацията. За отбелязване е, че при представянето на теориите са включени и по-важните критики към тях.

Втората глава разглежда факторите на мотивацията. Логическата линия на дисертационния труд се следва чрез фокуса върху един от факторите на мотивацията, а именно - трудовите условия.

Третата глава обсъжда спецификата на публичния сектор и на мотивацията на заетите в сектора. Така е избегнат риска от бърз и механичен преход към мотивацията на заетите в публичния сектор. Авторът показва че тази специфика е значима, че тя е добре информирана по този въпрос. Съвсем логично следва още по-точно насочване на вниманието към спецификата на публичния сектор в Гърция.

Четвъртата глава представя емпирично изследване на мотивацията на служителите в публичния сектор. Посочени са: целта на изследователските хипотези; образеца; въпросник, който е придружен - искам да подчертая това - с обсъждане на неговата надеждност и валидност; за анализ на данните и резултатите от анализа е използван широк набор от инструменти.

Изследването завършва с Предложения към публичния мениджмънт за мотивационни методи и техники в публичния сектор. След тези предложения се обсъждат възможностите за практическото им използване, като се посочват ограниченията на първичните данни за изследванията.

Оценка на резултатите

Изследваният проблем - спецификата на публичния сектор и мотивацията на служителите му, е много актуален не само за Гърция, но и за много други страни, включително и България. Почти навсякъде публичният сектор се характеризира със стабилни трудови отношения, намеса на политически партии и политическа дискриминация; значителни недостатъци, като корупция, набиране на прекомерен персонал, злоупотреба с човешки ресурси, липса на отчетност. „Мениджърите изглежда са по-загрижени за качеството на отношенията си с политиците и за вътрешните си междуличностни проблеми, отколкото за представянето си, подчинените си или гражданите“. Проучването предполага, че същото важи и за служителите в публичния сектор - те също са много по-заинтересовани от отношенията с началниците си и доминиращите политически сили.

Едно от последствията (добре познато в България) е изкривеният подбор на лица на длъжности в публичния сектор и назначаването на некомпетентни служители (т.нар. „Калинки“)

Според мен изследването надхвърля проблемната област на мотивация на служителите в публичния сектор и хвърля светлина върху друг сериозен социален и икономически проблем - корупцията. Имам предвид тезата, че хората, чиято мотивация

е ниска или които се движат от ендегенни фактори, са по-склонни да преследват своите индивидуални бизнес цели. Това е свързано с тезата на Робърт Митчел за тенденцията на някои социални организационни структури да функционират в частен интерес и да формират олигархични структури.

Мисля че важен, а, според мен, и приносен момент в труда е вниманието, което се отделя на влиянието на два фактора на мотивацията - спецификата на публичния сектор и по-широкият социално-икономически контекст. Това прави впечатление тъй като повечето изследвания на мотивацията се фокусират върху мотивационните фактори в рамките на дадена организационна структура. Това е разбираемо, защото именно тези фактори подлежат на въздействие от страна на мениджърите. Но така се пренебрегва влиянието на споменатите два фактора, а то може да бъде доста силно. И точно това влияние е трудно да се промени и то ограничава възможностите за подобряване на мотивацията на заетите в публичния сектор. Очевидно е например, че при описаните характеристики на публичния сектор, вътрешно-организационни мерки трудно може да подобрят мотивацията на заетите. Ясно е също, че значимостта на работното място и на заплащането на заетите в публичния сектор значително нарастват при влошаване на състоянието на частния сектор - висока безработица, стагниращи доходи, растяща бедност.

Намирам за интересен и един друг резултат - обширният преглед на изследванията в тази област показва, че те създават противоречиво знание, което е пример за политизирането на знанието, подчертавано от У. Бек и други изследователи на рисковете.

Оценка на автореферата - Авторефератът отразява адекватно съдържанието на дисертационния труд и получените резултати.

Бележки

Не разбирам защо само физическите измерения се вземат предвид при разглеждане на условията на труд (Глава 2), въпреки че авторът изрично подчертава въздействието на социалната среда

Изследователските хипотези изглеждат трудни за разбиране по време на четенето, тъй като се използват термини, чието съдържание е обяснено след 5-6 страници. Имам предвид нивата на интернализация на външните стимули: въведена регулация, идентифицирана регулация, интегрирана регулация.

Въпрос

Възможно ли е да се адаптират изследвания на мотивацията за оценка на риска от корупционни практики?

Заключение

Представената дисертация демонстрира: добри познания и анализ на теоретичните подходи към предмета на изследването; умела комбинация от теоретични и емпирични изследвания, включително умения за събиране, обработка и интерпретация на емпирична информация; наличие на авторски научни и научно приложни приноси. Предвид качествата на представената работа заключавам, че тя напълно отговаря на изискванията за присъждане на образователна и научна степен „Доктор“ на докторант Аристеея Бразиоти за дисертацията на тема „Връзка между мотивацията и условията на работа като ключова тема в управлението на човешките ресурси в публичния сектор”.

24.06.2021

София

Проф. дсн Духомир Минев