

Научна област: 3. Социални, стопански и правни науки
Професионално направление: 3.3. Политически науки (Публична администрация)
Факултет: Философски
Катедра: Публична администрация
Софийски университет "Св. Климент Охридски"

С Т А Н О В И Щ Е

от доц. д-р. Ангелина Марковска, ВТУ "Св.св. Кирил и Методий"
за дисертационния труд на **Елена Стефанова Иванова**
на тема **„ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЯТА НА ПЕРСОНАЛА СПРЯМО**
ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ“,
представен за придобиване на образователна и научна степен „доктор по
политология“, в професионално направление 3.3. Политически науки
(Публична администрация)

I. Кратка характеристика на дисертационното изследване

Представената на вниманието на уважаемото научното жури дисертация на докторант Елена Иванова е сериозен и задълбочен научен труд с широка практико-приложна стойност, който фокусира изследователския интерес върху постъпателно приоритетната ролята на обученията на персонала като елемент от цялостния процес по управление на човешките ресурси в една организация с дългосрочни проекции върху нейната стабилна управленска политика и интегритет. Актуалността на проблемната теза се дефинира преди всичко от нетрадиционния прочит на оценката от обученията на персонала, интерпретирани от гледна точка на потребностите на потребителите на кадри. Направените констатации относно дефицитите в тази сфера от УЧР са с широка практико-приложна стойност, защото задават и предписанията за тяхното преодоляване.

Дисертационното изследване се състои от 153 страници активен текст, хармонично допълнен от библиографска справка, в общ обем от 160

стр. Дисертацията е с класическа структура, включваща три проблемни глави, концептуално и логически подчинени на основната авторска теза, цели и задачи.

Демонстрирано е отлично боравене с понятийния апарат, широки познания в областта на публичната администрация и управлението на човешките ресурси, ерудиция при формулирането на съждения и изводи, както и познаване в дълбочина на процесите и етапите в развитието на УЧР, неговите силни и слаби страни, с акцент върху моделите и добри практики за преодоляване на посочените дефицити.

Методологията, използвана от докторанта е в широк диапазон – от областите на социологията, публичната администрация и теория на управлението, като подходът е подчертано интердисциплинарен и систематичен по отношение на опита на докторанта да обективизира обучението на персонал в България, оценено през призмата на лидерския процес и потребности на заинтересованите страни.

В увода ясно са дефинирани обекта, предмета, целите, задачите, основната изследователска хипотеза, както и използваните изследователските методи. В представената си формулировка, те са защитими и напълно подходящи за подобен род текст. Списъкът с използваната литература наброява 89 заглавия– достатъчни за написването на една добра и коректна в научно отношение дисертация. Източниците са разнообразни и авторитетни. Авторефератът е в обем от 23 стр. и адекватно обобщава съдържанието на дисертацията и научните приноси. Докторантът е представил и необходимия задължителен минимум от публикации по темата на дисертационното си изследване.

II. Оценка на научно-приложните резултати и приноси на дисертационния труд

По мое скромно мнение, дисертацията на Елена Иванова се отличава със следните по-значими приносни резултати и достойнства:

1. Посредством надлежно събрана, обобщена и анализирана емпирична информация е разкрит и задълбочено проучен обучителен модел на служителите в организация, като са направени изводи с приложна стойност по отношение на ефективното му адаптиране към новостите в процеса на УЧР, като фактор за успешното развитие и стабилност на всяка организация.
2. Добавена е "стойност" към разработките в българското научно-изследователско поле по отношение на УЧР в България и неговите специфични особености, като прецизно е диагностицираното базовото му състояние и са направени аргументирани препоръки по отношение на подходите и развитие на капацитет за оценка на целия обучителен процес.
3. Разкрити и аргументирани с инструментите на социологията и по пътя на емпириката, алтернативни концепции за развитие на УЧР, разчупвайки традиционно възприетите модели за лидерство, като разглежда обучението на служителите в мрежа от заинтересовани страни със значение при крайната оценка от резултатите.
4. Въведено е ново научно понятие в областта на УЧР, а именно „хуманизация в сферата на УЧР“, позволяващо прогнозиране на последващата му фаза на развитие, следвайки логически постъпателните тенденции за по-голямата роля на човешкия фактор в него.
5. Събраният и коректно структуриран богат емпиричен материал може да бъде използван като отправна точка при изграждането на работещи и ефективни модели за обучения на служители като механизъм за културна и организационна промяна в една система.

III. Критични бележки и препоръки

Нямам формално основание за отправяне на критични бележки към рецензирания дисертационен труд, защото те биха били резултат на мои анализи и мнение по разглежданите проблеми.

IV. Заключение

Дисертацията „ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЯТА НА ПЕРСОНАЛА СПРЯМО ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ“ съдържа изследователски приноси със значима научна, методологична и практическа стойност и съответства напълно на изискванията за присъждане на научната степен „доктор“ по Политология.

V. Оценка на дисертационния труд

Давам положителна оценка и препоръчвам на уважаемото жури да присъди на докторант **Елена Стефанова Иванова** образователната и научна степен „доктор по политология“ в професионално направление 3.3. Политически науки (Публична администрация)

01.04.2022 г.

Доц. д-р Ангелина Марковска