

СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

КАТЕДРА „ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ“

СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“



SOFIA UNIVERSITY "ST. KLIMENT OHRIDSKI"

РЕЦЕНЗИЯ

На дисертационен труд за придобиване на
образователната и научна степен „Доктор“

на тема **„ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЯТА НА ПЕРСОНАЛА
СПРЯМО ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ
СТРАНИ“**,

в професионално направление 3.3. Политически науки (Публична
администрация)

Автор на дисертационния труд: **Елена Стефанова Иванова**

Научен ръководител: **доц. д-р Албена Танева**

Автор на рецензията: **проф. д-р Валентин Василев**

- № 39480 - Регистър за научната дейност в Република България:
<https://cris.nacid.bg/public/scientist-preview/29968>
- № 29680 - Регистър за академични длъжности и дисертации в НАЦИД:
<https://ras.nacid.bg/dissertation-preview/29968>
- <https://www.researchgate.net/profile/Valentin-Vasilev>
- https://scholar.google.com/citations?user=J3V_gIAAAAAJ&hl=bg
- <https://orcid.org/0000-0002-0074-9578>

Основание за изготвяне на рецензията: **заповед №РД-38-89/07.02.2022 на Ректора на Софийски университет „Св. Климент Охридски“**

София

2022

I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА И ОЦЕНКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

По безспорен начин темата на дисертационното изследване импонира на повишения интерес към проблематиката в последните години и отговаря на голям брой предизвикателства, свързани с развитието съвременното общество и по-конкретно – специфичната важност на нарастващата роля на обучението за постигане на разнообразни цели в организациите.

От друга страна, глоболизиращата се икономика, силната степен на ентропия в системите за управление в последното десетилетие, пандемичната обстановка в последните две години; тежкия имиграционен натиск в световен мащаб, както и последните събития в Украйна, налагат търсенето на нови решения за стабилизиране и развитие на системите за действие на съвременните организации в един по общ контекст. Разглежданата проблематиката придобива актуалност и с оглед повишената роля и значение на управлението и развитието на човешките ресурси в един по-широк научен ракурс в публичната сфера, превърнало се в неразделна част от облика на съвременното общество.

Можем да кажем, че в изследователски план, подобно изследване покрива особено чувствителната материя от областта мениджмънта, касаеща ролята на обучението и с цялостните концепции за развитие на съвременната организация и адекватно се вписва в общата визия на модерната теория за професионално управление в системите за УЧР, базирано на компетентностни рамки в различни аспекти на практическото им приложение.

Друга съществена характеристика, обуславяща актуалността на темата е безспорно липсата на интердисциплинарни изследвания в сферата на приложение на изследванията и ролята и за устойчивото развитие на организациите в контекста на техните цялостни системи за УЧР от една

страна, и от друга страна, за търсенето на възможности за приложение в практиката на подобни разработки.

Докторантката успешно защитава и тезата за актуалността на проблема, базиран на все по-широкото навлизане на тенденциите за търсене на „практически значими решения, изведени от конкретни метрика и оценка“ и възможностите за просперитет в организации от бизнес и публичния сектор, на административно-териториалните единици и региони чрез приложението на иновативен управленски инструментариум, което тя постига с апробираните от нея изследователски инструменти и адекватното им приложение в разработката.

В технически аспект, представеният за оценка дисертационен труд е в обем от 159 стандартни страници и се състои от основен текст – 153 страници; литература – 7 страници; декларация за оригиналност и достоверност – 1 страница. Списъкът на цитираната и ползвана литература включва 89 заглавия.

Фокуса на дисертационното изследване дава отговор на два основни взаимосвързани въпроса: какво ще е вероятното бъдещо глобално развитие на обучението на персонала на базата на историческото развитие на УЧР от някогашното обикновено техническо инструктиране към бъдещото отчитане на потребностите на всички заинтересовани страни; В каква степен локалната българска действителност следва тази тенденция и каква е перспективата пред обученията на персонала в рамките на цялостния подход към УЧР у нас.

Поставянето на акцент на този проблем в настоящия момент прави неговата значимост съществена и е крачка напред към постигане на желаното приближаване към най-добрите европейски и световни практики в областта на изследването на авторката на дисертацията и търсенето и предлагането на подходящи управленски модели, които да се прилагат в практиките в България, а защо не и на други държави.

Поставена в такъв контекст, актуалността на изследването се дължи на няколко различни социално-икономически фактора от огромно значение. Някои от факторите са в световен мащаб и пряко рефлектират у нас, други са тяхно по-опосредствано следствие, трети са повече или по-малко характерни за всички страни от Източна Европа, четвърти, въпреки редица сходства и зависимости, са специфични само за нашата страна.

Основните фактори, определящи актуалността на дисертационното изследване спрямо настоящата ситуация и бъдещото развитие на обучението на ЧР, според авторката са следните: На първо място това е общата социално-икономическа ситуация у нас с някои относими към темата детайли. Настъпилото сериозно отраслово реструктуриране и технологично обновяване на националното стопанство и в следствие на което и необходимостта от преквалифициране на значителни части от трудоспособното население. На второ място е спецификата на модерната икономика в световен мащаб, в частност на съвременното производство и свързаните с него сфери на дейност.

Главите са логически и последователно обвързани, като първата глава най-общо утвърждава, че хуманизацията на управлението на човешките ресурси е основа на модерното обучение и развитие на служителите, тъй като освен традиционното повишаване на способностите на служителите днес то има една нова функция от стратегическо значение – обучение на колективите в тяхната цялост като учеща организация и по този начин полагане на основите на пълноценен интегритет на съвременните компании.

Логиката на анализа в тази част на изследването е следната: първо се прави обстоен диахронен преглед на съществуващите понятия и теории за УЧР. Очертана е историческата тенденция към постепенно засилване на ролята на човешкия фактор в управлението до превръщането му в стратегически фактор в центъра на управленския цикъл. Както отбелязва

авторката на стр. 18 „Погледнато исторически, развитието на УЧР прогресира от елементарна организация за изпълнение на задачите чрез метода стимул-наказание до съвременното гледище за УЧР като елемент на организационната стратегия“. Този ключов момент ни води и в цялостното научно изследване.

Във втората глава се оценява обучението на ЧР чрез анализ на лидерския процес сред заинтересованите страни. Хуманизацията на УЧР от своя страна пък изисква същото да се отнася до всички елементи на този процес, включително и тези, свързани с обученията и процеса на оценяването на обучението в частност. Новата теза, която се гради върху описания процес в първа глава е следната: Процесът на хуманизация на оценяването на обучението се развива и задълбочава до степен, която изисква оценките да произтичат от комплексния характер на отношенията, разбирани в категориите на лидерството. С други думи, следва да разбираме участниците в УЧР като заинтересовани страни и през призмата на отношенията като лидерство. Особено силен акцент в разработката откриваме на стр. 72, а именно „.....под лидерски подход към УЧР имаме предвид такъв съвременен модел на хуманизация на управлението, при който се е достигнало до система от ръководни отношения лидери-последователи между конкретните заинтересовани страни, насочен към тяхното формиране като екипен тип „дейностна система“, при което лидерите и последователите не само изпълняват добре своите задачи, но и са устремени с желание да участват в живота на групата за нейното утвърждаване в собствената ѝ среда“.

Трета глава, наречена „Обученията на персонала и връзката със заинтересованите страни като видимост в онлайн среда“ прави преглед на резултатите от кабинетното проучване и анализ на съдържанието на всяка от откритите информационни единици. Подходът към провеждането на кабинетното проучване е съобразен с теоретичната рамка, представена в

първите две глави на дисертацията. Приложението на въпросника е последователно към уеб среда – проучване на първите десет страници от резултатите в Гугъл на всеки индикатор и извеждане и коментар на линкове от първите две от тях. Това са около 18-20 линка към релевантни материали. Резултатите се копират в самостоятелен файл. Получената информация се анализира и прегрупира по изведени критерии.

Този подход за изследване заслужава адмирации и безспорно в него личи почерка както на научния ръководител доц. д-р Албена Танева, така и е в синхрон с научните традиции в катедра „Публична администрация“.

За нуждите на постигането на обективна и защитима като обхват и качество информация осъществяването на това изследване разработи индикатори, на базата на които е съставен кратък въпросник към кабинетното проучване. В схематичен вид подходът представлява следното: Изработване на модел на изследването – хипотеза, понятийни индикатори, въпросник на базата на зададените индикатори. Тази част на дисертационното изследване е иновативна и в нея докторантът доказва по категоричен начин уменията си за анализ и интерпретация на масиви от информация. Ключов момент от проучването е маркиран на стр. 138, а именно „...последното цитирано изследване е представено на авторитетен форум, но то си служи с данни практически от две изследвания (2004 година и 2007-8 година), които са достатъчно отдалечени във времето и едно от друго, за да може да се предположи по подразбиране, че са валидни за анализираната към момента на представянето на доклада ситуация, което се случва през 2014 година“. Тази констатация сама по себе си говори както за актуалността на проучването, така е и звучен шамар върху научната общност, проучваща управлението и развитието на човешките ресурси в посока на пасивността и липсата на широк формат и представителност на изследвания в тази област в последните години.

Налице са предпоставки за широкообхватно проучване на изведените, включително в настоящата дисертация, тенденции и предизвикателства.

В заключението се подчертава теоретично обобщение и е предложено ново решение на важен научен проблем, което се състои в разработването на теоретико-методологически, методически и практически подходи за въздействие върху обучението и неговата ефективност. Резултатите от изследването формулират теоретичните и научно-практически обобщения, изводи и практически препоръки. В тази част основните акценти кореспондират напълно с традициите за този вид проучвания.

Авторката е използвала подходящо подбрани изследователски методи, съответстващи на динамичния и комплексния характер на проблема и чрез прилагането на динамичния, системния и оценъчния подход е постигната висока степен на обобщаване, очертаване на тенденциите и включването на прогностични елементи в работата.

Резултатите от дисертационния труд са коректно обобщени в заключението. Направените изводи към всяка глава кореспондират с текста и импонират на изследователските тези, като следват от текста и отразяват конкретните постигнати резултати.

Автореферата е в обем от 23 страници и е композиран съгласно изискванията и традициите за този специфичен компонент от процедурата, и отразява всички основни части на дисертацията, с оглед на което се дава възможност да се открият ясно постигнатите научни и приложни резултати и приноси.

По проблемите на дисертационния труд докторанта е представил списък с 3 /три/ публикации на български език.

II. ОБОБЩЕНИЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ И ОЦЕНКА НА ПРИНОСИТЕ НА ДОКТОРАНТА

Предложения дисертационен труд е завършена научна разработка, отговаряща изцяло на традициите при разработването на подобен вид научни текстове, както и релира удачно спрямо всички формални изисквания при подготовката на такъв вид научен труд.

Сред научните приноси може да открием:

- Извеждане на приложна концепция за процеса на обучение на служителите в обозримо бъдеще, основана на хипотезата за комплексно лидерство (по Танева) в рамките на мрежата от конкретни заинтересовани страни, който очертава основните критерии при оценка на обученията.
- Извеждане и научна аргументация на ново научно понятие - „хуманизация в сферата на УЧР“, базирано върху познатата идея за хуманизация на труда и обясняващо стъпаловидното развитие и тенденциите в УЧР към постоянно постъпателно нарастване на ролята и значението на човешкия фактор в него;
- Аргументирани с научни доводи изводи за състоянието и основните проблеми на УЧР в България.

Спрямо научно-приложни приноси приемаме следните:

- Научнообосновано е, че колкото повече обученията на персонала се развиват по посока на изграждане на интегритет в дадена организация, толкова повече от инструмент за развитие на компетентностите на отделните служители се превръщат в механизъм за развитие на организацията на основата на подобрена среда в отношенията и утвърждаване на екипен дух и партньорство.
- Аналитично конструирани са 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.

Приемам посочените в автореферата приноси, които несъмнено са лично дело на кандидата и смятам, че в съдържателно отношение те реално отразяват нейните постижения.

III. ПРЕПОРЪКИ КЪМ ДОКТОРАНТА

Към кандидата г-жа Иванова имам следните препоръки и научно-методически съображения:

- ✓ Препоръчвам на докторантката да насочи изследователските си усилия и към намирането на допирните точки между нейните виждания за ефективно управление със стратегическото управление и развитие. В този контекст, голяма част от идеите заложени в настоящия труд могат да получат една значителна „широта“ при прилагането си, а като цяло и да придобият вид на своеобразен „научен проект“, готов за финансиране и апробиране, включително и със средства на Европейския съюз;
- ✓ Възможно е на следващ изследователски етап да се разшири обхвата на изследването и да се потърси критичен анализ на европейски и световни практики и да се изведат поредица от препоръки за разработването на публична политика в изследваната област, която се базира на „доказателства от добри решения и практики“ (evidence based). Това е сравнително нов подход за изследване и разработване на публични политики, който се прилага в някои други страни на ЕС и който може да се използва в България и ЕС в процеса на административните реформи;
- ✓ На следващо място, както вече отбелязах, разработката би спечелила от развиването в нея на компоненти от стратегическото управление и планиране, като се направи опит да се намери приложимостта и адаптивността на изводите в някой от съвременните такива управленски концепции /Балансирана система от показатели за

ефективност; Общата рамка за оценка (Common Assessment Framework /CAF/) и други/.

- ✓ Макар и да не е основна задача на дисертацията, липсва достатъчна препратка към опита на ЕС в някои релевантни компоненти на дисертационната разработка. Такава заявка има в текста, но е слабо застъпена и определено изследването би спечелило от подобни препратки и добри практики;
- ✓ Следва да се положат необходимите усилия за апробирането и публикуването на резултатите от изследването в чужбина, с цел излизане от географските територии на страната от гледна точка на търсенето на широка дискусия по възможностите за възможността на пренос и трансфер на добри практики /бенчмаркинг/ в материята, обект на настоящата дисертация;
- ✓ Във връзка с горната препоръка - да се потърсят аргументи в бъдещите изследвания на докторантката и в посока на използването на „бенчмаркинга“ като управленски инструмент за сравняване и идентифициране на добри практики. Това би улеснило както процесите по сравнение, така и апробирането и приложението на добрите практики и идеи, с които изобилства дисертационния труд, особено в аналитичната му част, и би помогнало акцентите в него да се превърнат в своеобразна платформа за нови политики в областта на УЧР!

Посочените възможности и препоръки не омаловажават достойнствата на дисертационния труд и не влияят върху научните приноси, а ще допринесат за тяхното по-прецизно разкриване.

IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основният извод, който може да се направи е, че дисертационния труд **„ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЯТА НА ПЕРСОНАЛА СПРЯМО**

ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ „
разработен от *Елена Иванова*, притежава необходимата научна значимост
и безспорно доразвива теоретичните знания и практически опит в
изследваната проблематика.

Като цяло съдържанието показва, че кандидатът е в състояние да
осъществява самостоятелно научна и практико-приложна дейност с висока
степен на практическа приложимост.

Формалните изисквания по процедурата са изцяло изпълнени, като
приложената документация по процедурата е пълна и комплектована по
улесняващ оценяващият начин.

Организирането и документацията по процедурата, администрирани
от страна на учебното заведение изцяло покрива нормативните изисквания,
заложи в българското законодателство.

Изложеното дотук ми дава основание да приема дисертационния
труд за завършен, съгласно изискванията на Закона за развитие на
академичния състав в Република България, Правилника към него и
вътрешните нормативни документи на Софийски университет
„Св.Климент Охридски“.

Като член на научното жури давам своята положителна оценка на
дисертационния труд за придобиване на образователната и научна степен
„доктор“ на тема **„ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЯТА НА ПЕРСОНАЛА
СПРЯМО ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ
СТРАНИ“**, в професионално направление 3.3. Политически науки
(Публична администрация) на **Елена Стефанова Иванова**.

11.04.2022 г.

гр. Благоевград

Изготвил:

проф. д-р Валентин Василев

