



ВОЕННА АКАДЕМИЯ „ГЕОРГИ СТОЙКОВ РАКОВСКИ”
1504, София, бул. „Евлоги и Христо Георгиеви” № 82, тел. 92 26 501, факс 944 23 66
E-mail: rnda@md.government.bg

РЕЦЕНЗИЯ

от доц. д.пс.н. **СОНЯ МЕТОДИЕВА КАРАБЕЛЪОВА**

СУ „Св. Климент Охридски“, Философски факултет, Катедра по Обща,
експериментална и генетична психология

на дисертационния труд на **НИНА БОНЧЕВА БОТЕВА**

на тема **„АНАЛИЗЪТ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ – ИНСТРУМЕНТ ЗА
УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В МИНИСТЕРСТВО НА
ОТБРАНАТА”**,

представен за придобиване на образователната и научна степен „доктор”
(научна степен „доктор на науките”)

по научна специалност „05.02.24 ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ИЗВЪН СФЕРАТА
НА МАТЕРИАЛНОТО ПРОИЗВОДСТВО (УПРАВЛЕНИЕ НА СИГУРНОСТТА И ОТБРАНАТА)”

АКТУАЛНОСТ И ЗНАЧИМОСТ НА РАЗРАБОТВАНИЯ НАУЧЕН ПРОБЛЕМ

Съвременното управление на човешките ресурси и развитието на човешкия потенциал преживява своята истинска революция. Все повече информацията придобива първостепенно значение за начина на живот на хората в обществото. „Информационната икономика” има фундаментално значение за много от промените, които се извършват както на индивидуално, така и на групово равнище. Темата на дисертационния труд е актуална, тъй като старите начини на мислене, старите правила и идеологии, старите стереотипи и модели на поведение вече не са съвместими с новата реалност. „Новите времена“ изискват нови организации с нова визия и мисия, с нова посока, в която се променят смисълът и ценностите както в организациите, така и в жизнените проекти на отделните сътрудници. Значимостта на темата се повишава от факта, че се разглежда практико-приложен проблем, свързан с „достигане до по-ефикасно разходване на ресурсите за труд, създаване на възможност за оптимизиране на организационната структура и формиране в нея на такива длъжности, които подпомагат достигането на организационните цели и същевременно удовлетворяват потребностите на хората, заемащи съответните длъжности, което ще създаде условия за повишаване на продуктивността“ в Министерство на отбраната. Докторантката си поставя за цел да създаде инструмент за анализ на длъжностите, организиран в цялостна технология за изучаване съдържанието и промените в работата в Министерството на отбраната и Българската армия.

ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА И СТРУКТУРА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Дисертацията е разработена в рамките на 222 страници и се състои от увод, в три глави, структурирани от гледна точка на теоретичното и емпиричното изследване на проблематиката, заключение, приложения и библиография. В дисертационния труд са представени 3 таблици и 7 фигури. Библиографията включва 113 заглавия на български, английски и руски език, които са релевантни за изследваната проблематика.

В теоретичен план целта на дисертационното изследване представя задълбочен анализ на различните концепции за управление на човешките ресурси. Основното допускане е, че въвеждането на интегрирана система за анализ на длъжностите ще даде възможност за по-ефективно управление на човешките ресурси в Министерството на отбраната и Българската армия. Теоретичният модел на дисертационното изследване е обогатен и с допускането за ефектите на инвариантна методика за анализ на длъжностите ще допринесе за повишаване на качеството на управлението, основа на изискванията на работата.

В **първа глава** подробно са изследвани и обобщени характеристиките на системата за управление на човешките ресурси като среда за осъществяване на процеса анализ на длъжностите. Подчертано е значението на политиката на организацията като отражение на намеренията на висшето ръководство и разработването на стратегии за постигане на поставените цели. В този смисъл са разгледани и основните функции, които се отнасят до планиране на работната сила, анализ и проектиране на длъжностите, набиране, подбор, назначаване и освобождаване от работа, въвеждане и адаптиране, атестиране, развитие на кариерата, управление на възнаграждението, безопасност и охрана на труда и трудови правоотношения. Докторантката обръща специално внимание на факторите на външната и вътрешната среда, на анализите и прогнозите за състоянието, развитието и използването на човешките ресурси. Анализирани са и обхватът на системата за управление на човешките ресурси. Основният фокус в първа глава е върху същността, съдържанието и значението на процеса анализ на длъжностите, както и необходимостта от изследване на параметрите и класифициране на функциите на работата от гледна точка на постигането на баланс между структура на организацията и потребности на работещите. Именно в тази част докторантката прави **оригинално авторско обобщение** на дейностите по управление на човешките ресурси, определени от Д. Шопов и М. Атанасова; Асоциацията на индустриалния капитал в България, К. Владимирова, К. Спасов и Н. Стефанов, Американското дружество за тренинг и развитие и Щолц. Освен това са представени вижданията и други автори за същността и значението на процеса анализ на длъжностите

в системата за управление на човешките ресурси. Първа глава завършва с описание на системата за управление на човешките ресурси в Министерството на отбраната, като за целта докторантката проучва нормативните документи, регламентиращи различните сфери на дейност на управление на човешките ресурси. Поради факта, че „никъде в нормативната уредба не е регламентиран анализа на длъжностите“ се доказва необходимостта от създаването и въвеждането на методика за анализ на длъжността в Министерство на отбраната и Българската армия.

Прави впечатление, че изложението е последователно от гледна точка на комбинаторното им естествено наслагване във функционални модели, което обуславя взаимовръзките между тях.

От всичко представено в теоретичната част може да се направи заключението, че Нина Ботева демонстрира изявен стремеж към задълбочаване на теоретичните знания и уменията за синтезиране на конкретни и потенциално приложими идеи от обемен научно-изследователски материал.

Във втора глава на дисертационното изследване са представени проблемът, хипотезата, изследователският план, начините за набиране на информация, анализът и интерпретацията на резултатите. За постигане целта на дисертационното изследване пояснява същността на понятията методика, метод и методология, техника и технология, инструмент и инструментариум, като с дефинирането им подпомага потвърждаването на тезата, че анализът на длъжностите е инструмент за управление на човешките ресурси. Направен е съдържателен анализ на длъжностите, като са разгледани различни проекти, реализирани в българската социокултурна среда, посветени на проблема. Подробно са описани идеите на различни изследователи за етапите, през които преминава процеса на анализ на длъжностите (Иванчевич и Лобанов, Грахам, Биър и Рю, Г. Дреслер, М. Армстронг и др.). Специално място се отделя и на методите за събиране на информация за анализа на длъжностите (наблюдение, интервю, въпросник, включено наблюдение, дневници, експертни оценки, анализ на документи), както и на техниките за осъществяването на анализа (техника на елементите на работата, функционален анализ на работата,

въпросник за анализ на позицията и техника на критичните инциденти). В отделен параграф е описана взаимовръзката на анализа на длъжностите с изграждането на ефективна организационна структура. От съществено значение е фактът, че докторантката обръща сериозно внимание на проблемите при организацията и провеждането на анализа на длъжностите, които ако бъдат осъзнати и се работи в атмосфера на доверие и взаимодействие могат да бъдат успешно преодоляни.

Трета глава на дисертацията представя данни от самостоятелно проведено емпирично изследване. Н. Ботева обосновава необходимостта от разработване и внедряване на единна система за анализ на длъжностите в Министерство на отбраната. За целите на изследването са използвани следните инструменти:

- Анкета за проучване на степента на познатост на процеса анализ на длъжности – проведено сред 116 студенти от различни програми във Военна академия „Г. С. Раковски“. Анкетата включва пет въпроса, които са както от отворен тип, така и затворен.
- Анкетна карта за експерти от Министерство на отбраната – включва осем въпроса – отворен и затворен тип.

Въз основа на резултатите от анкетните карти, проучването на литературни източници и опита в чужбина и България е разработената **Методика за анализ на длъжностите**, подпомагаща практическата дейност по управление на персонала в Министерството на отбраната и Българската армия.

В отделен параграф е представена самата методика, нейното предназначение и целта ѝ. Подробно са описани основните раздели, които тя включва - общи положения, ограничения, провеждане на анализа на длъжностите, планиране на работата по анализа на длъжностите, набиране на информация за анализа на длъжностите, резултати от анализа на длъжностите, съхранение и използване на информацията. В основните раздели са включени също така: въпросник за анализ на труда на длъжности, който се състои от 9 раздела; списък на направленията по

групи дейности; структурен списък на задачите; описание на физическата среда; описание на длъжността; спецификация на длъжността.

В последния параграф на дисертацията докторантката представя насоки за усъвършенстване системата за управление на човешките ресурси, основани на използването на предложената методика за анализ на длъжностите. Изведени са ползите от въвеждането на методиката в Министерство на отбраната, като са направени препоръки за обучението членовете на комисиите по анализ на длъжностите за постигане на по-голяма ефективност на процеса.

Теоретичната и методологична обосновка е опит за следване на интегративен подход при формирането на методиката с цел покриване на максимален брой конструктори.

Направените изводи показват компетентността на Нина Ботева да анализира и интерпретира резултати от изследвания и да прави заключения за социалната практика. Всичко това е индикатор за подчертан изследователски интерес към разглежданата проблематика.

В заключението е направено обобщение на резултатите от изследването, коректно са формулирани ограниченията на изследването, като е анализирана приложимостта и полезността в практиката от гледна точка на обогатяването на организационните стратегии на мениджмънта за процеса на анализ на длъжността. Изведени са обобщения за ползите от въвеждането на методиката в системата на Министерство на отбраната и Българската армия, които могат да доведат до повишаване на качеството и ефективността в управлението на човешките ресурси.

Забележките към разработката са от чисто технически характер и в никакъв случай не омаловажават ценността на работата. Представянето на методиката за анализ на длъжността чисто в технически план може да бъде отиде в приложението. При публикуването на дисертацията, което препоръчвам, те могат да бъдат променени, което само ще допринесе за обогатяване на разработката и за по-прегледно представяне на данните.

ХАРАКТЕРИСТИКА НА НАУЧНИТЕ И НАУЧНО-ПРИЛОЖНИТЕ ПРИНОСИ В ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД. ДОСТОВЕРНОСТ НА МАТЕРИАЛА

Основните приноси на дисертацията могат да бъдат обобщени по следния начин:

1. В теоретичен план е осъществена добра изследователска работа и е изграден модел, който интегрира широко приети модели за концептуализация на процеса на анализ на работата, като е направен опит за разпознаване на равнището на този процес в Министерството на отбраната.
2. Направена е емпирична верификация на съвременните изследователски постижения чрез **създаване и въвеждане на методика за анализ на длъжностите** в системата на Министерство на отбраната и Българската армия.
3. Предложени са подходи и стратегии за прилагане на инструмент за анализ на длъжностите, чрез който се дава възможност за оптимизиране на кадровите функции.

Представената справка за научните приноси и авторефератът отразяват основните положения на дисертационния труд. Смятам, че в автореферата може да се отразят малко по-подробно основните области от предложената методика за анализ на длъжностите.

ОЦЕНКА НА ПУБЛИКАЦИИТЕ ПО ДИСЕРТАЦИЯТА И АВТОРСТВОТО

По темата на дисертацията са представени три публикации на български език, които адекватно отразяват основните изследователски постижения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Смятам, че работата е написана коректно, на добър професионален стил. Представеният дисертационен труд представлява цялостно и актуално изследване в значима област на съвременното управление на

човешките ресурси. Научните приноси са от теоретичен и приложно-практичен характер.

Като имам предвид актуалността на темата на дисертационния труд, успешно проведеното емпирично изследване, анализа на изследователските данни, създадената методика за анализ на длъжността, направените изводи и препоръки за организационната практика, предлагам на уважаемите членове на Научното жури да гласуват **за присъждането на образователната и научна степен „доктор”** на Нина Бончева Ботева по научна специалност „05.02.24 Организация и управление извън сферата на материалното производство (Управление на сигурността и отбраната)”.

23.09.2014 г.

гр. София

ПОДПИС:

(доц. д.пс.н. С. Карабельова)