

ВОЕННА АКАДЕМИЯ „ГЕОРГИ С. РАКОВСКИ”
ФАКУЛТЕТ „НАЦИОНАЛНА СИГУРНОСТ И ОТБРАНА”

РЕЦЕНЗИЯ

от доцент доктор Лидия Стоянова Велкова
Военна академия “Георги Стойков Раковски”

на дисертационния труд
на **Нина Бончева Ботева**

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

представен за придобиване на образователна и научна степен „доктор”,
Област на висшето образование 9. Сигурност и отбрана.
Професионално направление 9.1. Национална сигурност.
Научна специалност „Организация и управление извън сферата
на материалното производство (Управление на сигурността и отбраната)”.

СОФИЯ – 2014

1. Актуалност и значимост на разработвания научен проблем

В съвременни условия човешкият фактор е от решаващо значение за успеха на организацията, затова той е във фокуса на вниманието както на специалистите по управление на човешките ресурси, така и на обществото като цяло. Що се отнася до Българската армия човешките ресурси могат да бъдат определени като най-важният елемент от нейното организационно изграждане и основна предпоставка за създаването на публичното благо отбрана. Актуалността на изследвания проблем е безспорна и се определя от факта, че в условията на трансформация рязко нарасна необходимостта от усъвършенстване на професионалните и личностни компетентности, свързани с управление на развитието на човешките ресурси в отбраната. Управлението на човешките ресурси е непрекъснат и целенасочен процес за подбор на най-подходящите служители, тяхното обучение, мотивиране и развитие с цел ефективно изпълнение на организационните цели. Особено място и роля в този процес има анализът на длъжностите, в качеството му на ефективен инструмент за управление на човешките ресурси в Министерство на отбраната.

Значимите предизвикателства пред управлението на човешките ресурси в отбраната понастоящем са свързани с възприемането и прилагането на модерните подходи за управление на хората, включително посредством разработването и въвеждането на методика за анализ на длъжностите в Министерството на отбраната и Българската армия. По мое мнение за докторанта това е „предизвикателство”, защото освен липсата на възприета научнообоснована практика трябва да се преодолее консерватизмът и неразбирането на органите по управление на човешките ресурси за необходимостта от анализ и класификация на труда, който се полага в тази сфера.

Ето защо можем да твърдим, че в представения дисертационен труд анализът на длъжностите от гледище на теорията се изследва, като научен проблем с важно значение за ефективното управление на човешките ресурси в министерство на отбраната, а от практическа гледна точка той може да бъде изведен като решаващ фактор за изграждане на

необходимите оперативните способности на въоръжените сили и реализацията на отбранителната политика на страната, посредством прилагането на строго определени изисквания към структурата и съдържанието на длъжността, като предпоставка и необходимо условие за изграждането на ефективна организационна структура.

В този смисъл темата на дисертационния труд е особено актуална. Тя има не само теоретична, но и подчертано и практико-приложна значимост, доколкото предложеният Проект на методика за анализ на длъжностите може да се приложи като ефективен управленски инструмент за подобряване на качеството и ефективността в работата на човешките ресурси от Министерство на отбраната.

Степента и мащаба на актуалността на разглеждания проблем в дисертационния труд се определят от факта, че:

- няма дейност в сферата на отбраната, в която да не проявява решаващо значение ролята на човешкия фактор;

- не може да съществува продуктивна система за управление на човешките ресурси в отбраната, без използването на анализа на задачите и задълженията, като инструмент за оптимизация на организационната структура и повишаване на ефективността от тяхното управление.

Темата на дисертационния труд „Анализът на длъжностите – инструмент за управление на човешките ресурси в Министерството на отбраната”, напълно съответства на съдържанието и въпреки, че почива на солидна теоретична база, авангарден опит и добри практики, е представена по нов нетрадиционен начин и с нея може да бъде запълнена липсата на системно изследване в тази област.

2. Обща характеристика и структура на дисертационния труд

Дисертационният труд е класически структуриран в съдържателен план и се състои от увод, изложение, представено в три глави, всяка завършваща с изводи, общи изводи, препоръки, заключение, използвана литература и приложения, с общ обем от 223 стандартни страници, от които

184 с. основен текст, включващ 3 таблици и 7 фигури, 29 с. Приложения, 9 с. Литература и 1 с. Декларация за оригиналност и достоверност.

Тезата, която се защитава в дисертацията е, че анализът на длъжностите е необходим инструмент за управление на човешките ресурси, като въвеждането на интегрирана система за анализ на длъжностите в Министерството на отбраната и Българската армия дава възможност човешкият фактор да се управлява на базата на изискванията на работата, а не чрез попълване на свободните места или на основата на други критерии, често различни за една и съща длъжност..

Обектът на изследване - Системата за управление на човешките ресурси в Министерството на отбраната и Българската армия и **предметът** на цялостния анализ в дисертационния труд - анализът на длъжностите при управление на човешките ресурси в Министерството на отбраната и Българската армия и разработване на инвариантна Методика за анализ на длъжностите, са правилно определени и са пряко и непосредствено свързани с целта на изследването.

Приетата научна **цел** на изследването е да се докаже необходимостта от технология за анализ на работата и разработване на инвариантна Методика за анализ на длъжностите, която да се използва от специалистите по управление на човешките ресурси и от ръководителите от всички йерархични нива в Министерството на отбраната и Българската армия. За нейното постигане логично са формулирани и съставните й задачи, които са подчинени на идеята на основата на теоретичните концепции и класическите методи, да се синтезират особеностите на управлението на човешките ресурси в организацията; да се определят значението и ролята на процеса анализ на длъжностите в системата за управление на човешките ресурси; да се анализират национални и чуждестранни теоретични източници и да се синтезират практики и опит за установяване на характерни постановки, обосноваващи теоретичното и практическото приложение на анализа на длъжностите; да се обоснове необходимостта от създаване на единна технология за анализ на длъжностите; да се анализира опитът на други страни и използване на резултатите му за разработване на инвариантна

Методика за анализ на длъжностите, която е съобразена с управлението на човешките ресурси в Министерството на отбраната и Българската армия.

Избраната методика за изследване включва общи подходи на научното познание, като теоретичен анализ и синтез; единство на историческо и логическо; системен и факторен анализ; възхождане от абстрактно към конкретно, практически експерименти в командно-щабни учения с офицери и статистически методи и инструменти. За постигане на научната цел и задачите на дисертацията се прилагат сравнителен и емпиричен подход и теоретичната схема обект-среда-модел, ретроспективен критичен анализ на постигнатото до момента в научната област, както изучаване на авангарден опит и добри практики.

Необходимо е да отбележим, че в работата на докторанта коректно са въведени необходимите ограничения и в нея се откроява проведената изследователска и приложна работа.

Изложението в представения за рецензиране труд свидетелства за доброто познаване на теорията и практиката на разглежданата проблематика от страна на докторанта, издържано е логически, като е подкрепено от точно формулирани изводи, обслужващи целта на изследването и издигнатите от автора тези. Приведената аргументация за решаване на основния научен проблем на труда е правилно подбрана и се основава на теоретични постулати и практически опит, както и на възприетите национални стандарти и схващания. Може да се направи изводът, че дисертационният труд представлява класическа научна разработка в добрия смисъл и съответства на изискванията.

3. Характеристика на научните и научно-приложните приноси в дисертационния труд. Достоверност на материала

Получените научни резултати дават основания да бъдат подкрепени издигнатите от кандидата предложения за *приноси, както следва:*

➤ *Към научните приноси отнасям:*

- Доказаните по нов начин място, роля и значение на анализа на длъжностите и изведените постановки, обосноваващи теоретичното и практическото

приложение на анализа на работата в системата за управление на човешките ресурси в Министерството на отбраната и Българската армия.

- Доказаното и уточнено оригинално адаптирано съдържание на национални и чуждестранни теоретични постановки, потвърждава съществуващи възможности за практическо приложение, свързани с особеностите на управление на човешките ресурси в Министерството на отбраната и Българската армия.

- Създаденият и предложен теоретичен инструмент за анализ на длъжностите, чрез който се дава възможност за оптимизиране на кадровите функции.

➤ *Към научно-приложните приноси отнасям:*

- Създадената и предложена технология на устойчив модел за анализ на длъжности с широки възможности за практическо използване от страна на специалистите по човешки ресурси.

- Конструираната Методика за анализ на длъжности за набиране и използване на информация, необходима за Автоматизираната система за управление на човешките ресурси за генериране на профили и професиограми на длъжности.

- Доказаното и уточнено съдържанието и ролята на Методика за анализ на длъжности за подпомагане на системите за подбор и атестиране, чрез предоставяне на актуална информация за профилите и професиограмите на всички длъжности и осигуряване на реална възможност за съпоставяне на изискванията на длъжностите с компетентностите на изпълнителите в процесите на подбор и оценяване.

Достоверността на получените научни резултати се потвърждава от проведените от докторанта Нина Ботева анкети, показващи от една страна, степента на познаване на проблема и от друга, необходимостта от разработването на *Методика за анализ на длъжностите*, подпомагаща практическата дейност по управление на персонала в Министерството на отбраната и Българската армия.

4. Оценка на научните резултати и приносите на дисертационния труд

Основните научни и практико-приложни резултати от дисертационния труд водят до полезно увеличаване на знанията в предметната научна област и представляват оригинално авторово развитие в даденото научно направление. Научните резултати и свързаните с тях приноси могат да бъдат класифицирани по следния начин:

А. Създаване на новости за науката и обогатяване на съществуващи знания, представени от изградената цялостна конструкция от знания, която може да бъде основа за обучението на слушатели, студенти, специалисти и докторанти в сферата на управлението на човешките ресурси в БА.

Б. Приложение на научните постижения в практиката, представени от създадената технология на устойчив модел за анализ на длъжности с широки възможности за практическо използване от страна на специалистите по човешки ресурси и конструираната Методика за анализ на длъжности в Министерството на отбраната и Българската армия.

Може да бъде направена оценка, че **дисертационният труд и получените приноси са постижение на докторанта** и са резултат на задълбочено познаване, творческо адаптиране и доразвитие на съвременните теоретични конструкции и практически подходи, свързани с анализа на длъжностите, като инструмент за управление на човешките ресурси в МО.

5. Оценка на публикациите по дисертацията и авторството

Предложеният дисертационен труд е подкрепен с необходимия брой публикации. Приемам и трите деклариращи от авторката публикации по темата.

Приетите три публикации са една статия в национално списание, един доклад от национална научна конференция и една статия в Сборник с научни трудове от Юбилеен международен конгрес, на които докторантът е единствен автор.

Всички приети за рецензиране публикации са в направлението на научните изследвания на автора и са пряко свързани с темата на

дисертационния труд, като верифицират резултатите от научното изследване и осигуряват неговата обществена представителност.

Нямам съвместни публикации с докторанта.

Нямам данни за това дали те са цитирани от други автори.

6. Литературна осведоменост и компетентност на докторанта

За да постигне целта и задачите на изследването докторантът аналитично е обработил и систематизирал внушителен на брой литературни източници – списъкът на цитираната и ползвана литература включва 117 заглавия, като според автореферата цитирани са 76 заглавия, от които 76 на български език, вкл. нормативните документи с отношение към разглеждания проблем, 31 на английски, 7 на руски език и 2 интернет източника. Резултатът е видим и подпомага изпълнението на поставените научноизследователски задачи. Необходимо е да се отбележи, че докторантът се ориентира отлично и от огромния информационен поток, подбира онова, което пряко касае изследвания проблем и в пълна степен подпомага решаването на поставените задачи.

Това, както и постигнатите в дисертационния труд резултати, дават основание да се направи изводът, че дисертантът познава задълбочено и многостранно състоянието на изследвания проблем, като показва много добри знания за същността на процеса на анализ на длъжностите в Министерство на отбраната, което позволява да прави обосновани и точни предложения при създаването на *Методиката за анализ на длъжностите*, която да е приложима в структурите в различните йерархични нива на Министерството на отбраната и Българската армия, целяща повишаване на качеството и ефективността в управлението на човешките ресурси.

7. Оценка за автореферата

Представеният към дисертационния труд автореферат съответства на изискванията на ЗРАСРБ и правилника за неговото приложение и правилно отразява основните положения и научните приноси на дисертацията.

8. Критични бележки и препоръки

В представения дисертационен труд са допуснати и известни слабости:

- на първо място, бих посочила обема на работата, в която макар да няма нито ред извън темата, са представени известни на работещите по проблема постановки, които биха могли да се редуцират;

- второ, при оформянето на дисертационния труд и автореферата към него се откриват някои различия/несъответствия, които могат лесно да бъдат отстранени, като по този начин ще повишат научната стойност на разработката и по-ярко ще открият постигнатото в нея (интересът на дисертантът и мотивите за разработването на темата, обзорът на авторите и публикациите по проблема и др.);

- трето, считам, че докторантът е трябвало да прояви по-голямо въображение при формулировката на приносите в дисертационния труд, тъй изказът е твърде пестелив и не способства за открояване на стойността на постиженията на автора.

Необходимо е да отбележа, че посочените недостатъци не се отразяват съществено върху оригиналността и постиженията на дисертационния труд.

Препоръката, която бих искала да направя на докторантката е свързана с обогатяване на формите ѝ на изява в научната сфера. Желателно е в бъдещата си работа да концентрира усилия към написването на научни статии, студии, учебни пособия и др. и публикуването им в представителни издания.

9. Лични впечатления и други въпроси, по които рецензентът счита, че следва да вземе отношение

Личните ми впечатления от гл. ас. Нина Ботева са датирани от 2003 г., когато тя успешно издържа конкурс за асистент в катедра „Мениджмънт на отбраната и въоръжените сили” на Факултет „Национална сигурност и отбрана”, които в годините на съвместната ни работа затвърдиха у мен убеждението за нейната колегиалност, професионално, отговорно и честно отношение към изпълнението на поставените ѝ задачи, задълбочена теоретична подготовка и изявена склонност към научноизследователска

работа. Необходимо е да подчертая, че гл. ас. Нина Ботева се ползва с висок авторитет сред различните категории обучаеми във Военна академия „Г. С. Раковски“.

10. Заключение

Отчитайки актуалността на изследвания научен проблем в дисертационния труд на тема „Анализът на длъжностите – инструмент за управление на човешките ресурси в Министерството на отбраната” с автор Нина Бончева Ботева, оригиналността, на разработката и качеството на постигнатите научни резултати, считам, че същият представлява оформено научно изследване с определени научни и практико-приложни резултати, отговарящо на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника за неговото приложение за получаване на образователна и научна степен “доктор”.

11. Оценка на дисертационния труд

Убедено предлагам на уважаемото жури да вземе решение за присъждане на Нина Бончева Ботева на образователната и научна степен “доктор” в професионално направление 9.1. Национална сигурност за разработения от нея дисертационен труд на тема „Анализът на длъжностите – инструмент за управление на човешките ресурси в Министерството на отбраната”.

25 септември 2014 г.

РЕЦЕНЗЕНТ:


доц д-р Лидия Велкова