



**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

ФАКУЛТЕТ „НАЦИОНАЛНА СИГУРНОСТ И ОТБРАНА“  
КАТЕДРА „МЕНИДЖМЪНТ НА СИГУРНОСТТА И ОТБРАНАТА“

---

## **СТ А Н О В И Щ Е**

от доцент доктор **Павел Ангелов Ангелов**  
ръководител на катедра „Мениджмънт на сигурността и отбраната“,  
факултет „Национална сигурност и отбрана“,  
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”

по научна специалност:

„Организация и управление извън сферата на материалното  
производство (управление на сигурността и отбраната)” (05.02.24),

Област на висше образование:

9. „Сигурност и отбрана”,

Професионално направление:

9.1. „Национална сигурност”

## 1. Актуалност и значимост на разработвания научен проблем

По темата на представения от автора дисертационен труд няма подобни цялостни разработки. През последните повече от две десетилетия в сектора за отбрана, като част от публичния сектор, също се налага необходимостта от разработване и прилагане на съвременни подходи за управление на човешките ресурси. Съществен елемент от управлението на човешките ресурси представлява анализът на длъжностите. Прилагането на анализ на длъжностите има потенциал да оптимизира дейността в сложните организации включително в министерството на отбраната. Основателно докторантът твърди, че тази дейност е основополагаща, защото характеристиките на длъжностите са основни критерии за проектиране, „... планиране на персонала, подбор, наемане, оценяване, заплащане, определяне на нуждите от обучение, провеждане на обучение, изграждане на системата за безопасни и здравословни условия на труд и усъвършенстване на трудовите отношения.“ В случай, че няма или има неподходящ анализ на длъжностите естествено се стига до увеличено или неоправдано и неефективно разходване на твърде ограничените ресурси за отбрана. Ето защо темата на дисертационния труд е актуална и значима.

Новото в дисертационния труд е не само в темата, която се разработва за пръв път в български условия, в обекта, предмета, целта, но и в анализа за доказване на основната изследователска теза, че „...въвеждането на интегрирана система за анализ на работата е необходим инструмент, създаващ липсващ елемент „анализ на длъжностите“, основополагащ за системата за управление на човешките ресурси, чрез който се набира необходимата информация за съдържанието на работата и изискванията към изпълнителите, и се допълват данните, нужни на Автоматизираната система за управление на човешките ресурси в Министерството на отбраната.“

В изследването е демонстрирана висока теоретична подготовка и практически опит в областта на управлението на човешките ресурси, които са приложени от автора по един сполучлив и обоснован начин за министерството на отбраната.

Дисертационният труд на Нина Ботева представлява завършено самостоятелно научно изследване, което би могло да бъде подходяща основа за по-нататъшни анализи и приложение в практиката на обширната област на управлението на човешките ресурси в сектора за сигурност и отбрана.

## **2. Оценка на научните резултати и приносите на дисертационния труд**

Получените резултати имат същественото значение за анализа на длъжностите като инструмент на управлението на човешките ресурси в министерството на отбраната. Докторантът претендира за следните *научни приноси*: доказано е за пръв път у нас по нов начин мястото, значението и ролята на анализа на длъжностите в системата за управление на човешките ресурси в Министерството на отбраната и Българската армия; доказано и уточнено е адаптирано съдържание на национални и чуждестранни теоретични постановки, за практическо приложение, свързани с особеностите на управлението на човешките ресурси в Министерството на отбраната и Българската армия; създаден и предложен е теоретичен инструмент за анализ на длъжностите за оптимизиране на кадровите функции. Приемам тези претенции за основателни.

Авторът претендира и за следните *научно-приложни приноса*: създадена и предложена е технология на устойчив модел за анализ на длъжности с широки възможности за специалистите по човешки ресурси за съставяне на планове и програми за управление на човешките ресурси и за използване на събраната информация както за организационно-щатни

промени на ниво подразделение, така и за други кадрови функции; създадена е Методика за анализ на длъжности за набиране и използване на информация, необходима за Автоматизираната система за управление на човешките ресурси за генерирането на профили и професиограми на длъжности; доказана и уточнена е ролята на Методиката 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. Приемам също и тази претенция за обоснована.

Приносите отразяват реални постижения в дисертационния труд. Научните постижения могат да имат съществено значение, като приложения в управленската практика за анализа на длъжностите като важен инструмент за управление на човешките ресурси в министерството на отбраната. Авторството на Нина Ботева за получаването на приносите в дисертационния труд и публикациите по него е несъмнено.

### **3. Критични бележки**

Всеки автор има право както на своите постижения, така и на своите слабости. В случая големината на дисертационния труд е сравнително по-голяма – от една страна, а от друга – в първа глава обзора на литературата надделява над авторската позиция; наличие на непрецизни или недостатъчно аргументирани твърдения.

### **4. Заключение**

Дисертационният труд е задълбочено самостоятелно научно изследване, което отговаря на изискванията за придобиване на образователна и научна степен „доктор” на автора Нина Ботева.

## **5. Оценка на дисертационния труд**

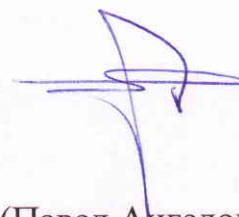
Като научен ръководител на Нина Ботева давам положителна оценка на нейната изследователска работа и дисертационен труд.

Дисертационният труд е самостоятелно авторско научно изследване, със значим теоретичен и съществен потенциално полезен за управленската практика, експертиза и учебния процес теоретично-приложен характер.

Високо оценявам представения дисертационен труд и предлагам да се присъди на докторанта Нина Бончева Ботева образователна и научна степен „доктор“.

Дата 25 септември 2014 г.

Член на журито:



(Павел Ангелов)