

Военна академия „Георги Сава Раковски“

СТАНОВИЩЕ

От: *Проф. д-р Тилчо Колев Иванов;*
АКАДЕМИЯ НА МВР;
Икономика и управление на сигурността и отбраната.

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен **„доктор“** в 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).

Автор на дисертационния труд: *Нина Бончева Ботева.*

Тема на дисертационния труд: **„АНАЛИЗЪТ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ
– ИНСТРУМЕНТ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ
РЕСУРСИ В МИНИСТЕРСТВОТО НА ОТБРАНАТА“**

1. Информация за дисертанта

Дисертантът се е обучавал по докторска програма към катедра ”Мениджмънт на сигурността и отбраната”, Факултет „Национална сигурност и отбрана” на ВА „Г. С. Раковски”.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Предложеният за разглеждане дисертационен труд (223 стр. 117 източника) съдържа увод, три глави, изводи, препоръки, заключение и използвана литература.

Изследването е насочено за решаването на актуален обществен проблем. Докторантът правилно приема, че длъжностният анализ е основа за подобряване на организационната дейност в сектора за отбрана. Отсъствието на организация за провеждане на такъв анализ вижда като основен проблем, който води до неефективно управление на човешките ресурси. Приема за обект на изследване Системата за управление на човешките ресурси в МО и Българската армия (БА). За предмет на изследване определя процеса на анализ на длъжностите в МО и БА. Цел на изследването е доказване на необходимостта от разработка на технология за анализ на работата и на Методика за анализ на длъжностите, която да бъде приложима при управление на човешките ресурси на всички йерархични нива на отбраната. Тази цел постига с изпълнението на три основни задачи. Лансира тезата, че въвеждането на интегрирана система за анализ на работата е необходим инструмент за добро управление на

човешките ресурси в МО. Дефинира използването на адекватни изследователски методи и техники, както и ясно определен потребител на резултатите от него.

Първата задача и глава на изследването анализира и синтезира теориите за същността и особеностите на управление на човешките ресурси. Проучва въпросите за политиката и стратегията, въздействие на средата, обхвата и управлението, същността и значението на длъжностния анализ. Завършва с анализ на нормативната база на системата за управление на човешките ресурси в отбраната. Достига до правилния извод, че анализа на работата (job analysis) е отправна точка за определяне на длъжностни изисквания за кадрово управление, в частност в МО и БА.

Втора глава обосновава теоретичното и практическо приложение на длъжностния анализ. Проучва съдържателния аспект на длъжностния анализ, вкл. етапи, методи и техники. Оценява връзката на длъжностния анализ с ефективната организационна структура и проблемите, които възникват при длъжностния анализ. Правилно разграничава концептуално и съдържателно процесите и документите за описание на работата, спецификация на работата като основа на длъжностното характеризирание. Коректно представя използваните за това методи и техники. Подчертава наличието в страната на методология за функционален анализ в държавната администрация. Правилно посочва информационни, ресурсни проблеми и делегирането на длъжностния анализ. Прави обоснован извод за ограничен опит в МО за приложение на подобен анализ.

Трета глава съдържа основните приноси на изследването. Представя методика за длъжностен анализ. Съдържа обосновка за създаване на система за длъжностен анализ. Обосновката се базира на емпирично проучване на познаването на същността и съдържанието на длъжностния анализ от обучаваните във ВА „Г. С. Раковски” курсисти и студенти. Констатира почти пълно непознаване на този анализ. Предлага Методика за анализ на длъжностите в МО и БА. Към нея прилага Въпросник за анализ на длъжностния труд, Описание и Спецификация на длъжността и други помощни инструменти. Отделя значително внимание на практическото приложение на методиката. Идентифицира основните процеси на анализ и въвличените структури. Изяснява ролята на длъжностното и личностно профилиране при анализа, както и необходимостта от подходящо обучение. Направените изводи правилно препоръчват и насочват практиката на кадровата работа към използване на длъжностния анализ.

Заклучението обобщава основните аргументи за използване на длъжностния анализ и методиката за неговото приложение.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Изследването на дисертационния труд е фокусирано към анализ на длъжностните характеристики в МО и БА. Включва теоретичен анализ и

синтез на методика за длъжностен анализ. Представя дейността по кадрово управление и ролята на длъжностния анализ. Проучва и специфицира, както нормативната рамка, така и практиката за кадрово управление и длъжностен анализ. Изяснява международния и национален контекст на тези процеси.

Постигнатите резултати са резултат от използването на адекватни методи на изследване. В резултат от изследването са направени аргументирани изводи, препоръки и предложения за подобряване на практиката на кадрово управление.

Основни достойнства на предложението са:

- Посветено е на актуален въпрос за мениджмънта на отбраната и управлението на човешките ресурси в МО и БА.
- Съдържа широкообхватно и задълбочено изследване на възможността за приложение на длъжностен анализ в отбранителната практика.
- Предлага конкретен методически инструмент за анализ на длъжностите в МО и БА като изяснява трудностите и условията за неговото приложение.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Предложената от кандидата формулировка на научно-приложни приноси от изследването включва:

- Създадена и предложена е технология на устойчив модел за анализ на длъжности с широки възможности на 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 генериране на профили и професиограми на длъжности.
- Доказано 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.

Тези приноси имат научен и приложен характер и действително съответстват и се основават на постигнатите изследователски резултати от кандидата. Показват задълбочено познаване на проблематиката и възможности за анализ и синтез на адекватни решения. Те дават необходимата аргументация за значимо подобряване на кадровата

политика в отбраната. Могат да бъдат използвани пряко в практиката на МО и БА. Засягат пряко дейността и практиката на кадровите органи в отбраната и могат да бъдат полезни за обучение на постъпващите в сектора кадри и кадрови експерти.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

Кандидатът представя три публикации, свързани с дисертационния труд. Те са направени в дълъг период на работа по темата на дисертацията. Представени са в специализирани и авторитетни издателства и източници - списание „Човешки ресурси”, Конференция на факултет НСО на ВА „Г. С. Раковски” и Юбилеен международен конгрес Наука, образование, технологии „40 години България – космическа държава” Гарантират достатъчна публичност на представените резултати и очаквани приноси.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът на дисертационния труд адекватно представя основните идеи, резултати и приноси от изследването. Синтезира основните изводи и предложения за подобряване на кадровата работа чрез анализ на длъжностните характеристики в МО и БА.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

Кандидатът е предложил значим методически инструмент за подобряване на кадровата работа чрез анализ на длъжностните характеристики. Той е идентифицирал възникващите проблеми на неговото приложение, но не е тествал на практика това приложение. Препоръчително е след такова приложение да бъдат направени корекции, които са съобразени с конкретните условия. Необходимо е да се обърне внимание и на публичната прозрачност и отчетност за резултатите, което може да стимулира организационното подобряване в МО и БА.

Резултатите от изследването е препоръчително да станат и основа за учебно пособие за обучение на участниците в длъжностния анализ.

8. Заключение

На основание на направените оценки за качествата на предложението дисертационен труд приемам, че той представлява задълбочено и оригинално изследване с приноси резултати, които напълно отговарят на изискванията на Закона за развитие на академичния състав и на Правилника за неговото приложение за придобиване на образователна и научна степен „Доктор”. Предлагам на уважаемото жури по конкурса на ВА да даде степента „Доктор” по научна специалност „Икономика и управление извън сферата на материалното производство” на Нина Бончева Ботева.

23.09.2014, София.

Подпис:
/Проф. д-р Т. Иванов/

