

РЕЦЕНЗИЯ

От: проф. Албена Христова Вуцова

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен **„доктор“** по професионално направление 3.7. „Администрация и управление“ Докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство“

Автор на дисертационния труд: Ирис Яффе

ема „ Възприятието на служителите в публичния сектор като инструмент за усъвършенстване на оценката на изпълнение „

1. Информация за дисертанта

Докторантката Ирис Яффе се е обучавала по докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство“ към ВСИ „ Черноризец Храбър“. Обучението е осъществено на самостоятелна подготовка, с научен ръководител Доц. д-р Александра Парашкевова. Ирис Яффе е преподавател към Академичен колеж Хадаса и Докторантката е работила като мениджър в публичния и социален сектор на Израел, и натрупала достатъчно добър опит в проблематиката..

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Общият обем на дисертационният труд е 236 страници, се състои от увод, изложение в три глави, заключение, списък с използвана литература и три приложения (18 с.). Съдържанието на всяка от главите е разпределено в отделни параграфи, като в края на всяка глава са направени конкретни изводи. Основният текст съдържа 14 таблици и 18 фигури. Списъкът на

използваните литературни източници се състои от 154 източника на чужд език (английски език и иврит).

В увода на дисертацията е посочена актуалността на темата, дефинирани са областта на изследването, проблема, основната теза, целта и задачите на изследването, неговите обектът, предмет, обхват и методология.

Отчетена е ролята на компетентния публичен сектор като предпоставка за постигане на демокрация и социална сигурност, развито гражданско общество и ново качество на живот. Изследването е направено в контекста на необходимостта от нови подходи за усъвършенстване на основните, спомагателните и административно-управленските процеси, в т.ч. и на системата за управление на човешките ресурси.

Изложението е организирано в 3 глави, увод и заключение.

В увода на работата е обоснован изборът на темата в контекста на нейната актуалност и практическа приложимост. Формулирани са изследователският проблем и авторската теза. Дефинирана е целта на изследването и са посочени изследователските задачи, поставени за решаване. Определени са обектът и предметът на дисертационното изследване. Посочени са ограниченията по изследваната проблематика, използваният изследователски инструментариум и публичното представяне на основните резултати от дисертационното изследване.

Обект на изследванията е оценката на изпълнението на служителите, като основен елемент на системата за управление на човешките ресурси в публичния сектор на Израел.

Предмет на изследване е начинът, по който служителите в публичния сектор на Израел възприемат формата за оценка на тяхното изпълнение в условията на реформа и трансформация на системата за управление на човешкия капитал.

Целта на дисертацията е да се изследва и оцени практиката на

осъществяване на оценката на изпълнението, от перспективата на служителите в публичния сектор на Израел, след реализираните през 2014 г. реформи. На тази основа да се формулират препоръки за усъвършенстване на формата за оценка на изпълнението на служителите в публичния сектор на страната, които да съответстват на целите на реализираните трансформации.

Методология на изследването . Докторантът използва системния, комплексния и процесния подход, чрез които проблематиката на оценката на изпълнението се разглеждат в контекста на нейната взаимна връзка с възприятието на служителите в публичния сектор на Израел.

Направен е анализ на вторична информация (литературни източници, научна и приложна литература, статии, доклади, анализи), и проведено собствено първично проучване с цел да се идентифицират основни елементи на възприятието на служителите в публичния сектор на Израел относно прилагания след 2014 г. инструментариум за оценка на изпълнението.

Първата глава е посветена на теоретико-методологичните аспекти на оценката на изпълнението като обект на изследване.

Чрез ретроспективен анализ на оценката на изпълнението е аргументирана отправната точка на автора и са разгледани различни управленски теории, рефлектиращи върху начина на извършване на оценката на изпълнението, като значимостта на последното е неоспорима.

Приема се, че в „системата за оценка на изпълнението“ е съставна част на по-широкоспектърна система за управление на изпълнението. Установени са други съставни елементи на системата и процеса на оценка на изпълнението, и е анализирано оценъчното интервю в контекста на неговия генезис и приложни аспекти. Приема се, че терминът „изпълнение“ е съвкупност от поведения, които са от значение за постигане на целите на организацията . Идентифицирани са ключови фактори, които влияят върху които влияят върху изпълнението, като опитът в изпълнението на специфични задачи; умения за писмена и устна комуникация;; нагласа за полагане на усилия; самодисциплина; междуличностни отношения; лидерство; административно-управленски

особености на организацията. Понятийният апарат борави с прецизен апарат като ползва и пилотни дефиниции на определени термини .

Идентифицирани са два основни подхода при разработването на критерии за оценка на изпълнението. Последните са съпоставени като е установено , че подходът за оценка чрез постигнатите се базира на използването на обективни измерители, а подходът за оценка чрез вложените усилия се основава на субективни такива. Направен е анализ на съставните елементи на процеса и системата на оценка на изпълнението, от гледна точка на авторова визия. Отчетена е възможността за невъзможността да се вземат адекватни решения при наличие на погрешна информация. Изведена е тезата, че организационната политика е важен фактор, който влияе върху резултатността на оценката на изпълнението и . неразделна част от организационния живот.

Втора глава е посветена на предизвикателства при приложението на оценката на изпълнението в публичния сектор на Израел. Изследването е наложено от спецификата на проблема - липсата на унифицирано виждане относно обхвата му, както и наличието на специфична защита при трудовата заетост в този сектор.

На базата на аналитичен обзор се обосновава необходимостта от по-нататъшно усъвършенстване на инструментариума за оценка на изпълнението. Предложена е методологична рамка за изследване на начина, по който служителите възприемат оценката на изпълнението.

Доказани са несъответствията в разбирането на различни административни структури (Министерството на финансите, Националната статистическа служба и Комисията за държавна администрация) относно вида на организациите в публичния сектор, както и ангажираните в него. Поставен е акцент и върху фактът, че управление на човешките ресурси в публичния сектор на се отразява директно върху качеството на предоставяните от държавата публични услуги. Предложен типологичен профил на служителите в публичния сектор, който отразява както спецификата на Израел в частност, така и теоретично доказани характеристики на поведението на заетите в него, като цяло. Изведени са набор от личностни характеристики на заетите в публичния сектор , влияещи върху мотиви за работа в публичния сектор.

Направен е сравнителен анализ на съдържанието на формата за оценяване и начина на провеждане на оценяването преди и след въведената реформа.

Прилаганите инструменти на изследването са структурирани въпросници. Дадена е възможност за изразяване на различни съображения на служителите относно изследваните въпроси.

Третата глава е посветена на възможности за усъвършенстване на оценката на изпълнението в публичния сектор на Израел и има амбицията да идентифицира несъответствия между актуално използваната форма за оценка на изпълнението и начина, по който служителите в публичния сектор на Израел я възприемат в шест направления.

На база на резултатите от проведеното проучване са очертани и определени различия в технологията за конструиране на оценката на изпълнението в изследваните направления. Направени са и конкретни препоръки за усъвършенстване на формата и процеса на оценка на изпълнението.

Представени са резултатите от научните изследвания, както са изразени във въпросниците, попълнени от респондентите. Поставените въпроси са емпирично експериментирали. Проучено е в определена степен възприемането на процесите на оценка на служителите от страна на последните .

Анализът на резултатите показва ,че процесите на оценка на служителите се възприемат като инструмент, който е надежден , отразява работата на служителя;подобрява производителността и насърчава личностното развитие в умерена степен и се влияе от организационни политики.

Направени са препоръки за усъвършенстване на формата за оценка на изпълнението като- диверсификация на субектите на оценяване; обучение на оценителите, които са формулирани на база на анализа на резултатите от проведеното проучване .

Дисертацията е завършва със **заключение**, което обобщава изследваните тези и верификация на изследователските хипотези и реализация на

поставените задачи. Направени са адекватни изводи и предложения . Процесът и системата за оценка на изпълнението е дефиниран като интегрален елемент на системата за управление на човешките ресурси в съвременните организации. Направен е изводът, че въпреки необходимостта от реформа на системата за управление на човешкия капитал в публичния сектор на Израел и постигнатия напредък са необходими значими и осъзнати по-нататъшни усилия за нейното усъвършенстване.

Актуалността на изследователския проблем и неговата практическа приложимост се потвърдиха напълно.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати.

Работата извежда следните приноси :

1. Чрез целево насочен анализ на актуални теоретични източници в областта на оценката на изпълнението на дейностите на служителите в публичния сектор са аргументирани важни изводи със значимост и полезност за ръководителите на организациите в публичния сектор на Израел, предвид тяхната ключова роля за оценката на изпълнението на служителите.

2. Типологизирани са ключови проблеми, водещи до нереалистична оценка на работата на служителите в публичния сектор с акцент върху ролята на прекия ръководител при оценяването на работата и изкривяването му поради влиянието на фактори като: релация „оценка на служителя – оценка на изпълнението на прекия мениджър“, равнище на междуличностните отношения, интереси на ръководителя – оценител, организационната политика и др.

3. Аргументирани са необходимостта и полезността от добавяне на самооценката на служителя в държавната администрация за неговата работа и разглеждането ѝ като съставна част от оценката на работата ѝ. Добавянето на подобен елемент като част от оценката на работата, би насърчило сътрудника да се стреми към постигне на лични резултати и би увеличило доверието му в приложението на този инструмент, а същевременно, би намалило

ограниченията в приложението му.

4. Чрез теоретично проучване на възприемането на оценката от служителите в публичния сектор в Израел са установени научни доказателства, че ако при оценката на работата на служителите в държавната администрация се има предвид оценката и удовлетвореността на потребителите (вътрешни и външни), това ще допринесе за формирането на по-изчерпателна и пълна оценка за дейността на сътрудника, отколкото, ако тя се осъществява единствено от прекия ръководител. това би намалило недостатъците а не само на директния мениджър, с всичките му последици.

5. В съответствие с темата на дисертационния труд и неговата основна цел е предложена концептуална рамка за изследване на мястото и ролята на самооценката на служителя относно работата на неговата дейност за усъвършенстване на процеса на оценяване на служителите в държавната администрация. на базата на собствено емпирично проучване са идентифицирани проблемите при оценяване на служителите в държавната администрация в Израел и са формулирани са варианти за решения за преодоляване на съществуващи проблеми и потенциални възможности за функционално и организационно усъвършенстване на процеса на оценяване на служителите в публичния сектор).

От посочените приноси приемам два.

4. Оценка на публикациите по дисертацията

Докторантът е представил 4 публикации по темата на дисертацията.

5. Оценка на автореферата

Автореферат е подготвен компетентно и притежава необходимите реквизити.

6. Критични бележки, препоръки и въпроси

Към автора може да се отправят и препоръки от отношение на по прецизно оформяне и редакционни корекции.

Би било полезно, емпиричната част да бъде по- богата, което от своя страна несъмнено би било база за по- задълбочени анализи и изводи.

Заклучение

Посочените критични бележки не омаловажават постиженията на автора, а са насочени да спомогнат за по- прецизно представяне на работата. Авторът познава добре теорията и практиката на оценъчните практики .

Дисертационният труд на Ирис Яффе отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Р.България и на Правилника за неговото приложение. Дисертационният труд носи белезите на комплексно, задълбочено и добросъвестно научно изследване на важен теоретичен и практико-приложен проблем. Темата е актуална и дисертабилна. В хода на изследването са изпълнени поставените цели и задачи.

Това ми дава основание да дам положителна оценка на обсъждания дисертационен труд и на Ирис Яффе да бъде присъдена образователната и научна степен ДОКТОР по Професионално направление: 3. 7. „Администрация и управление“ .

София, 2.01. 2018 г.

Подпис: