

# Рецензия

на дисертационен труд на **Павлина Веселинова Ямукова**, докторант към катедра „Администрация и управление” на ВСУ ”Черноризец Храбър”, на тема „Рационализиране на управлението на човешките ресурси в районните администрации (на примера на райони в общините Варна и Пловдив)”, представен за присъждане на образователна и научна степен „**доктор**” в професионално направление „Администрация и управление”.

**Рецензент:** проф. д.ик.н. Йосиф Илиев, ВСУ „Черноризец Храбър”, член на научното жури.

## **I. Обща оценка на дисертационния труд.**

Дисертационният труд на Павлина Ямукова на тема „Рационализиране на управлението на човешките ресурси в районните администрации (на примера на райони в общините Варна и Пловдив)” е в общ обем от 212 страници. Състои се от увод, три глави, заключение, списък на използвани 143 литературни източници и интернет адреси, шест приложения. Трудът съдържа 26 таблици, а литературните източници са на български, руски и английски език. Докторантът е асистент в катедра „Администрация и управление” на ВСУ „Черноризец Храбър”.

### **1. Относно актуалността на темата и концептуалната рамка на изследването.**

Темата на труда ми дава основание да посоча, че тя е избор на проблем с голяма значимост за публичните организации. Несъмнена е нарастващата роля на управлението на човешките ресурси в тях, обусловена от високи изисквания към функционирането им. Същевременно реалностите в българската администрация са основание да се твърди наличие на нейно сериозно изоставане, спрямо общото европейско административно пространство. Сред главните причини за изоставането определено е управлението на човешките ресурси, което не осигурява необходимото качество на заетите в публичните администрации. Важен аргумент в подкрепа на актуалността на темата на дисертационния труд е и фактът за недостатъчност на научните изследвания по тази проблематика.

Обектът и предметът на изследването са правилно дефинирани и са в необходима степен хармонизирани. При определеният обект, а именно управлението на човешките ресурси в три конкретни районни администрации, предмет на изследването са предпоставките и възможностите за неговото усъвършенстване.

Стегнато и успешно е формулиран изследователският проблем, който служи като основание за изведената от докторанта авторова (докторска) теза. Известни претенции могат да се изразят за по-прецизно дефиниране на тезата.

Оценката ми за формулираната цел и задачи на дисертационното изследване е положителна. Те в голяма степен „подказват“ за логическата последователност на цялостното изследване, включително и възможностите за доказване на авторовата теза. Амбициозен запис в целта е проектирането на концептуална визия за ново качество на човешките ресурси в районните администрации, по които в рецензията по-нататък имам критична бележка.

В методологията на изследването, докторант Ямукова правилно въвежда подходите, върху които то се основава, направленията и методите на проучване в съответствие с предмета на изследване.

Приемам въведените от докторанта ограничения при дисертационното изследване. Това, че те са извън неговия обхват означава реализъм и задълбочаване в част от значими направления на управлението на човешките ресурси. Трябва обаче да се посочи, че чрез ограниченията частично се нарушава връзката и взаимодействието на всички страни и компоненти на системата за управление на човешките ресурси, без това да влошава качеството на труда.

Може да се обобщи, че концептуалната рамка на дисертационното изследване е добра основа за неговото успешно провеждане.

## **2. Оценка на съдържанието и основните резултати от дисертационното изследване.**

Оценявам положително, възприетият от докторанта подход, а именно структурата на дисертационния труд (нейните глави) да съответства на

поставените задачи пред изследването, като „търси“ решаване на задачите. По своя характер и съдържание, трите глави в тяхната последователност са: теоретични анализи и обобщения на актуални въпроси на управлението на човешките ресурси, основани на литературни източници; аналитично проучване в три районни администрации; препоръки със съответна авторова аргументация за усъвършенстване на значими страни на управлението на човешките ресурси в районните администрации.

Положително оценявам възприетият подход от докторанта за обобщения и изводи, не само по отделните глави на труда, но и по параграфи на главите. Същевременно бих посочил, че в редица случаи не е постигната прецизност на изводите, както и че част от тях са безспорни факти, в които няма изследователска новост. Бележката е нормална и разбираема, отнесена към младото поколение изследователи, най-малкото като извличане на поуки в по-нататъшни изследователски разработки. Тя не оказва значимо влияние върху качеството на дисертационния труд.

Специален акцент в рецензията поставям върху третата глава на дисертационния труд, поради обстоятелството, че тъкмо в нея следва да се „търсят“ конструктивните, дори проектни предложения на докторанта, за промени в посока на усъвършенстване. Правя уговорка, че това не омаловажава демонстрираните аналитични умения в първите две глави на труда.

Логиката в третата глава е: от открояване и аргументиране на ориентири за усъвършенстване на човешките ресурси в районните администрации, да се стигне до визия за ново качество на човешките ресурси. Заложените в главата идеи са правилни. Изведените инструментални механизми за усъвършенстване на човешките ресурси са приемливи, без да са единствено възможните. Предложенията за функционално и организационно усъвършенстване на дейността в районните администрации, макар и ограничени, произтичат от анализа и са в определена степен добре защитени.

Така наречената от докторанта „концептуална визия за ново качество на човешките ресурси”, съдържа области на усъвършенстване, които реално сега са „проблемни полета” и това е достойнство на труда. Същевременно тя поражда и дискуссионни въпроси като:

- От формална научна гледна точка не е постигнато разграничение между: концептуална визия; модел за качествено усъвършенстване на човешките ресурси; частни концепции.

- Обхватът на визията е доста ограничен и той макар и да „работи” по посока на повишаване качеството на човешките ресурси не е окончателно и преди всичко комплексно решение в това отношение. Разбира се, необходимо е да посоча, че едно дисертационно изследване не може реално да обхване комплексно всички страни на тази сложна проблематика. Бележката ми в случая е свързана с необходимостта подобни съображения да се съдържат в самия дисертационен труд – в противен случай може да остане убеждение, че „това е то” концептуалната визия като цяло.

- Налице е често повторение на словосъчетанията „ново качество на човешките ресурси”, „качествено усъвършенстване на управлението на човешките ресурси” и др. Препоръката ми е занапред да не се прекалява с подобни изрази.

Изведените дискуссионни въпроси и бележки, нямат съществено отражение върху качеството на дисертационния труд. Съдържащите се в трета глава предложения за промени и усъвършенстване, показват уменията на докторанта да откроява и аргументира тяхната необходимост и полезност.

## **II. Основни постижения с характер на приноси в дисертационния труд.**

Обобщената оценка на дисертационния труд на докторанта Ямукова и по-специално основните постижения в труда се изразяват в следното:

- Избраната тема и преди всичко, нейната насоченост към районните администрации и управление на човешките ресурси в тях, обхваща недостатъчно изследвана проблематика, независимо че формални мерки и усилия за подобрения на практика са налице в последните години.

- Структурата на труда и неговото основно съдържание са подчинени на темата, предмета на изследване, поставената цел и задачи. Независимо от направените до тук критични бележки, считам че целта е постигната, а задачите са изпълнени.

- Разкритите чрез изследването проблемни области и на тази основа предложенията на докторанта за решения, които ги преодоляват ми дава основание да направя извода, че авторовата теза е доказана.

- Дисертационният труд като цяло позволява да се отбележи демонстрирането на умения за анализи и оценки в обхвата на управлението на човешките ресурси в специфични организации, каквито са районните администрации, както и умения за конструктивни предложения за усъвършенстване и подобрения. Същевременно имам основание да препоръчам на докторант Ямукова да се стреми към по-голяма прецизност и подобряване стила на изложение в бъдещи свои публикации.

- Методическите положения, върху които се основава практическото изследване в дисертационния труд не са самостоятелно обособени, но личната ми позиция е, че използваният методически апарат (методи; техники) е подходящ и достатъчно коректно приложен.

Синтезирано, научно-приложните приноси, съдържащи се в дисертационния труд, според мен са:

1. Направен е успешен опит да се изведат значими проблеми на управлението на човешките ресурси за специфични организации, каквито са районните администрации, като правилно е изяснена тяхната роля и особености в йерархията на административната система на страната.

2. Осигурени са чрез изследването потвърдителни факти за ключови фактори, влияещи върху управлението на човешките ресурси в районните администрации, като основа за аргументиране необходимостта от усъвършенстването му в конкретни направления.

3. Предложен е удачен обхват от насоки (наречени от докторанта – ориентири) за усъвършенстване на произтичащи от анализа страни и компоненти на системата за управление на човешките ресурси, които могат да осигурят обогатяване на компетентности и повишаване на мотивацията на човешките ресурси в районните администрации.

4. Аргументирана е необходимостта от функционално и организационно усъвършенстване на дейности в районните администрации, като включително са представени варианти за решения в тази посока.

5. Представен е доказателствен материал, основан на разчети, за положителни ефекти от предложенията на докторанта, свързани както с намаляване разходите за издръжка на районните администрации, така и за повишаване мотивацията на човешките ресурси в тях.

Постиженията на докторанта са лично негово дело. По своя характер те са научно-приложни и има основание да се твърди, че могат да бъдат използвани в практиката на районните администрации.

Наред със съдържащи се до тук някои бележки към докторант Ямукова могат да бъдат поставени и следните въпроси за отговор при защитата на дисертационния труд:

1. Кои са основанията на докторанта да не насочи цялостното изследване към всички компоненти на системата за управление на човешките ресурси и по-специално към набирането и подбора на човешките ресурси и оценяването на трудовото представяне на човешките ресурси?

2. При многократно използване на словосъчетанието „ново качество на човешките ресурси” какво по-конкретно съдържание се внася в това словосъчетание?

3. Възприемат ли се в изследваните районни администрации основните предложения, съдържащи се в дисертационния труд и налице ли е нагласа в ръководния състав за тяхна последователна реализация?

### **III. Относно автореферата и публикациите по дисертационния труд.**

Авторефератът в обем от 40 страници представя синтезирано съдържанието на дисертационния труд и в достатъчна степен отразява това съдържание. Публикациите по труда (една студия, една статия и два доклада, от които единият в чужбина) са свързани с темата на дисертацията и осигуряват определена нейна публичност.

Личните ми впечатления от докторант Ямукова са от последните шест години и са положителни.

#### **Заклучение**

Представеният дисертационен труд на тема „Рационализиране на управлението на човешките ресурси в районните администрации (на примера на райони в общините Варна и Пловдив)” е посветен на актуален за местната администрация проблем, който е недостатъчно изследван в практически план. Труд е завършено изследване, резултатите от което представляват интерес и полезност за заинтересованите страни, каквито са районните администрации в големите градове на страната.

Дисертационният труд отговаря на изискванията на ЗРАС и на Инструкцията към Наредба №3 за академичния състав на ВСУ в частта за придобиване на образователна и научна степен „доктор”.

Всичко това ми дава основание да оценя **положително** дисертационния труд и да предложа на уважаемите членове на научното жури да присъдят на Павлина Веселинова Ямукова образователната и научна степен „**доктор**”.

04.10.2012г.

гр. Варна

Рецензент:

/Проф. д.ик.н. Йосиф Илиев/