

## РЕЦЕНЗИЯ

на дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор” по професионално направление 3.7. „Администрация и управление”

**Тема на дисертационния труд:** «Рационализиране на управлението на човешките ресурси в районните администрации (на примера на райони в общините Варна и Пловдив)»

**Докторант:** Павлина Веселинова Ямукова

**Научен ръководител:** Проф. д.ик.н. Христо Иванов

**Рецензент:** Проф. д-р Серафим Петров

### **Описание на представените материали:**

А. Дисертационен труд – книжно тяло с текста на дисертацията (общо 212 стр.) включващо: Съдържание, Увод, три глави, заключение, библиография (127 източника). Текстът е илюстриран с 26 таблици и 10 графики. Включени са и 6 приложения с общ обем от 9 страници.

Б. Автореферат на дисертация за образователна и научна степен „доктор” с обем от 31 страници.

В Увода е определена актуалността на научния проблем и мотивите за избора на темата на дисертационния труд, който е насочен към практическата значимост за развитието на човешки капитал в публичната администрация. Формулирани са целите, задачите, предмета, обекта и основните хипотези на дисертацията. Посочени са ограниченията по изследваната проблематика, използваният изследователски инструментариум и представяне на основните резултати от научното изследване. Коментира се тяхната обосновка и логиката на изложението.

Дисертацията е с подчертана научно-практическа и приложна насоченост. Проблематиката е актуална и значима за усъвършенстване на управлението на човешките ресурси в районните администрации в нашата страна на настоящия етап, като изследването е сериозно подкрепено с изследване на състоянието и предложения за рационализиране на териториалните администрации на райони в общините Варна и Пловдив.

Дисертацията поставя и теоретични въпроси, свързани с различните видове политики за управлението на човешките ресурси и тяхната специфика в териториалните администрации особено ако се пречупи през призмата най-вече в контекста на събитията в световен план след 2007-2008 г.

**Първа глава**, озаглавена „Нови измерения на управлението на човешките ресурси в публичната администрация” е с обем от 55 стр. и има теоретичен и обзорен характер. Представена е ключовата роля на човешките ресурси в администрацията в условията на глобални промени и евроинтеграция, тяхната специфика на управление на териториално равнище, разглеждат се въпросите за необходимостта от усъвършенстване управлението на човешките ресурси в районната администрация и по-конкретно – промени и подобрения в ключови компоненти на управлението на човешките ресурси.

Изложението в главата е много подробно и изчерпателно. Показва отлично познаване на литературните източници. Положително впечатление прави конкретното цитиране и критичния анализ на съществуващите възгледи.

**Втора глава**, озаглавена „Районните администрации в условията на променяща се функционална среда” е с обем от 63 стр. и представлява подробно изследване на състава и функционирането на районните администрации в райони на общините Варна и Пловдив. Тук на основата на своето проучване докторантката прави извода, че взаимоотношенията между общините в РБългария и съставните им административно-териториални структури носят характеристиките предимно на модел **на силна общинска централизация**.

Изследва се и се преценява способността на районите администрации да използват наличните си човешки ресурси посредством анализ на коефициента „Разходи за един служител”. Анализите показват, че районните администрации обслужват административно гражданите си неефективно, тъй като средните годишни разходи за един служител, както и разходите за единица услуга във всяка една администрация нарастват без конкретна логика. Проведено е анкетно проучване от докторантката. Подробно са описани въпросите включени в изследването, целевата група анкетирани респонденти, методите за обработка на събраните данни, получените резултати и са систематизирани голям обем анализи и изводи по отношение на категоричното несъгласие на служителите с провежданата политика по управление на човешките ресурси и в частност - планирането, конкурсите, самооценката и мотивирането. Безспорна е преценката, че

липсва рационалност в управлението на човешките ресурси в районните администрации.

Отново е демонстрирана научната ерудиция и отличното познаване на проблемната област от страна на докторантката. Цялата глава е демонстрация за способността и да организира и провежда самостоятелни научни изследвания, да използва съвременен научен инструментариум, да извършва статистически анализи и самостоятелно да достига до гогически обосновани изводи. Анализът на резултатите включва 14 таблици и 6 графики.

**Трета глава**, озаглавена „Новото качество на човешките ресурси – предпоставка за рационално функциониране на районните администрации е с обем от 59 страници и представлява подробно описание на проведено изследване от докторантката, базирано на дълбочинни анкетни проучвания от затворен тип. Резултатите от изследванията в отделните териториални администрации дават основание да се обособят две направления:

- **Обща рамка** - включва основни тенденции, стратегически параметри за развитие на човешките ресурси и конкретни предписания за качествено им усъвършенстване в районните администрации.
- **Базова алтернатива** - промени и подобрения в ключови компоненти на управлението на човешките ресурси, чрез които може да се повиши рационалността на управление на последните, а така също и на дейностите на районните администрации в страната.

Както се изтъква в дисертацията, това е възможно посредством използване на такива конкретни инструменти, като:

- планиране на човешките ресурси;
- създаване на рационална и ефективна организация на човешките ресурси;
- промяна в системата за развитие на човешките ресурси;
- въвеждане на система за развитие в кариерата;
- промяна в системата за заплащане на труда и стимулиране.

В текста са включени 12 таблици и 4 графики, които са отлично оформени. Оценявана като цяло, трета глава показва едно много съвместно и професионално проведено изследване. В сравнение с подобни изследвания в сродни по методика дисертации, настоящата може да бъде посочена като образец.

**Изводи и заключение:** Изведени са голям брой изводи в рамките на всеки параграф и в трите глави, като всяка глава приключва с изводи за самата глава.

В края на дисертационния труд е представено заключение в обем от 3 страници. Направена е съпоставка на целта и задачите на дисертацията с фактически постигнатите резултати. На тази основа са формулирани авторските претенции за приноси. От заключението могат да се изведат насоки за по-нататъшно развитие на изследванията.

**Списъкът на литературните източници** е разнообразен, съвременен и интересен. Докторантката показва отлично познаване на специализираните литературни източници.

**Приложения към дисертацията.** Първите три представят структурите на управление на районните администрации обект на анализ в дисертационния труд. Останалите съдържат статистически резултати от проведените анкетни проучвания за преценка на рационалността на управлението на човешките ресурси в отделните районни администрации. Материалът в приложенията е много добре подреден, съдържа множество интересни резултати и може да се използва за допълнителни анализи извън настоящото изследване.

**Списък на публикациите** – включва 4 публикации, от които 2 публикации в алманах и годишник на Варненския свободен университет „Черноризец Храбър”, 1 публикация в сборник с доклади на същия университет и 1 публикация от участие в международна конференция в Санкт Петербург, Русия. От заглавията на публикациите може да се съди, че те са свързани непосредствено със засегнатите в дисертацията въпроси и са в същата тематична област. Всички публикации са самостоятелни.

**Авторефератът** отразява всички основни моменти на дисертационния труд.

**Цитирания:** в представените материали – дисертация и автореферат не са представени данни за цитирания на научните публикации на докторантката.

**Оценка на постигнатите резултати и приносите на докторанта.** Проведените изследвания в трите регионални администрации имат научно-приложен характер. Формулирани са и са представени изводи, обобщения и препоръки, които са насочени към повишаване ефективността на управление на човешките ресурси в публичната администрация.

Представеното изследване е посветено на една актуална и малко изследвана тема в България – идентифициране и систематизиране на проблемите в управлението на човешките ресурси в районни администрации в страната (на примера на градовете Варна и Пловдив), като се проектира и обосновава концептуална визия за ново качество на човешките ресурси в районните администрации. Дисертационният труд е добро съчетание между теория и практика, построен е върху адекватна изследователска логика, която съдържа верни тези и изводи, които са подкрепени с емпирични доказателства. Като заслуга на докторантката, можем да приемем всички приносни моменти, посочени в Заключениеето с тази забележка, че формулировката им страда от определена словесна претрупаност. Текстът на заключението правилно отразява същността и основните насоки на научната дейност на докторантката, но приносите би трябвало да се открият, с компактни изречения за всеки (и без излишна скромност) от всички други допълнителни пояснения, обосновки, възможности за приложение и т.н.

**Лични впечатления от докторантката.** Не познавам лично докторантката. Всички преценки в настоящата рецензия се базират единствено на представените дисертация и автореферат. Те дават основание да считам, че тя отлично познава проблемната област, литературните източници, свързани с нея, съществуващите проблеми и има критично отношение към тях. Умее да провежда самостоятелни научни изследвания и правилно да интерпретира резултатите от тях. Има съвестно отношение към извършваната работа и изследователската дейност. За качеството на представения дисертационен труд освен добрата теоретична подготовка, допринася и нейният опит като аналитик.

#### **Критични бележки и препоръки:**

1. Обемът на дисертацията е ненужно голям. Целият текст страда от словесна претрупаност.
2. Работата би спечелила също така, ако беше обърнато повече внимание на формулиране на основни хипотези на изследването. Същност проведеното изследване и наличния емпиричен материал дава възможност за проверката на повече на брой, но по-фокусирани хипотези.
3. Бих препоръчал в по-нататъшната си научна работа докторантката да продължи досегашните си изследвания като обърне внимание на по-активното си участие в научни семинари и конференции особено в критичната среда на млади учени и запознаване на регионалните администрации с резултатите от изследванията си. Това са важни фактори за „кристализиране“ на собствените идеи на научното и и професионално израстване.

**Заключение:** Дисертационният труд заслужава положителна оценка както по отношение на теоретичната задълбоченост, така и по отношение на извършените емпирични проучвания. Считаю, че дисертационният труд отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав и Правилника за неговото прилагане за присъждане на образователната и научна степен „доктор“.

**Давам положителна оценка на дисертационния труд** на тема „Рационализиране на управлението на човешките ресурси в районните администрации (на примера на райони в общините Варна и Пловдив)“ и препоръчвам на Уважаемите членове на Научното жури да присъдят образователната и научна степен „доктор“ на **Павлина Веселинова Ямукова**, докторант към катедра „Администрация и управление“ във Факултет „Международна икономика и администрация“ на Варненски Свободен Университет „Черноризец Храбър“ по професионално направление 3.7. Администрация и управление.

**Рецензент:**

(проф. д-р Серафим Петров)

*София, 8 октомври 2012 г*