

## СТАНОВИЩЕ

**Относно** докторска дисертация на тема: „Рационализиране на управлението на човешките ресурси в районните администрации (на примера на райони в общините Варна и Пловдив)“

Становището е подготвено в изпълнение на Заповед на Ректора на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“ № 2159 от 10.09.2012г. за назначаване на научно жури за защита на дисертационен труд на Павлина Веселинова Ямукова по професионално направление 3.7. Администрация и управление, докторска програма „Социално управление“. Авторът на дисертационния труд, Павлина Веселинова Ямукова, е асистент и докторант на самостоятелна подготовка в катедра „Администрация и управление“ към факултет „Международна икономика и администрация“ на ВСУ „Черноризец Храбър“ – гр. Варна

### **I. Общо описание на дисертационния труд**

Представеният за становище дисертационен труд на докторант Павлина Веселинова Ямукова е структуриран в три глави, заключение, списък с използваната литература и 6 приложения. Съдържанието на всяка от главите е разпределено в отделни параграфи, като в края на всяка глава са направени конкретни изводи. Във втора и трета глава текстът е илюстриран с 26 таблици и 10 фигури. Използван е богат набор от литературни и интернет източници, който наброява 143 заглавия на български, руски и английски език. Представеният автореферат е в обем от 40 страници и отговаря на изискванията за такива разработки.

## **II. Анализ и оценка на научните резултати и приноси на кандидата**

Дисертационното изследване е насочено към актуалните проблеми на управлението на човешките ресурси в публичната администрация, произтичащи непосредствено от необходимостта да се осигурява ново качество на човешките ресурси в районните администрации. Изследователският интерес на докторанта към тази проблематика е обоснован и се фокусира към проучване и осигуряване на възможности за управление на човешките ресурси в районните администрации на големите градове, гарантиращо тяхното непрекъснато усъвършенстване и развитие. Използването на системния и комплексния подход, чрез които административните процеси по управление на човешките ресурси се разглеждат в тяхната динамика, се предопределя от спецификата на изследваните проблеми.

Наред с актуалността и практическата значимост на изследвания проблем в увода са дефинирани целта на дисертационния труд и конкретните изследователски задачи, формулирани са изследователският проблем и основната теза на доктората, определени са обектът и предметът на изследването. посочени са ограниченията по изследваната проблематика и използваният изследователски инструментариум.

Разработката на докторанта е добре обезпечена чрез използването на различни информационни източници и не съдържа противоречия, които да ни карат да се съмняваме в достоверността на излаганите тези.

Теоретичните основи на изследването са поставени в първа глава, за да се подготви тематично доказването на тезата за съществуване на необходимост от усъвършенстване управлението на човешките ресурси в районната администрация. Разкритите различни проблеми при управлението на човешките ресурси в районните администрации, са обособени в две направления: проблеми, които оказва външната среда върху дейността на районната администрация и съответно проблеми, които оказва вътрешната среда на районната администрация.

С оглед целите на разработката смятам за особено полезно направеното сравнителното изследване във втора глава на състава и функционирането на районните администрации в общините Варна и Пловдив, допълнено с общите оценки за рационалност на системата за управлението на човешките ресурси, чрез прилагане метода на анкетиране.

Авторовите виждания и решения за усъвършенстване на човешките ресурси в районните администрации посредством проектиране на концептуална визия за ново качество на човешките ресурси в районните администрации са представени в трета глава. Препоръките са базирани на две обособени направления: Обща рамка на основните тенденции и стратегическите параметри на развитие на човешките ресурси (области на промяна) и конкретни предписания за качествено усъвършенстване на човешките ресурси в районните администрации в съответствие с общата рамка.

Основният извод, който може да се направи е, че изследването на докторант Павлина Веселинова Ямукова допълва и обогатява натрупаните досега теоретични знания и практически опит в областта на управлението на човешките ресурси в публичната администрация, и в частност за териториалната администрация. Като цяло приносите,

изложени в автореферата са формулирани коректно и отразяват постиженията на изследователския труд. Те, както отбелязва докторанта, следва да бъдат разглеждани като начало на последваща научна полемика по отношение изграждането на административен капацитет.

### **III. Критични бележки и препоръки към кандидата**

Наред с положителните страни на дисертационния труд, към разработката на докторант Павлина Веселинова Ямукова могат се отправят някои критични бележки. Несъмнено, изследването на организационно-управленското състояние на районните администрации установява сериозни проблемни ситуации в обсега на управлението на човешките ресурси в тях. В резултат на това се предлага рационализиране на щата на организационните структури в районната администрация. В предложения вариант обаче не всички ефекти са безспорни, като напр. „районната администрация няма да функционира като силно йерархична и затворена система”, „администрацията ще престане да е безлична и анонимна организация”. Това са базови характеристики на класическия административен модел. Освен това, редуцирането броя на ръководните длъжности, съпроводено на втори етап с промяна на длъжността (длъжността заместник-кмет се заменя с нова длъжност „мениджър на район”) е елемент от риториката и идеите на новия публичен мениджмънт и се нуждае от прецизиране и допълнителна обосновка. Резултатите и ефектите от прилагането на тази концепция са не само положителни, поради което през последните години тя е подложена на сериозна критика и се прилага много селективно и внимателно в страни от континентална Европа. В тази връзка препоръчвам в бъдещите научни изследвания на Павлина Ямукова по

тази проблематика да се обърне по-голямо внимание на проучването на чуждия опит и неговото приложение в национален контекст.

В стилово отношение прави впечатление честата и прекомерна употреба на думи и съчетания, свързани с „качественото усъвършенстване на човешките ресурси в районните администрации”, „ново качество на човешките ресурси в районните администрации”, „качествено управление на човешките ресурси в районната администрация” и др. В определена степен това обременява стила и смятам за уместно да препоръчам прецеизиране на изказа, с оглед избягване на подобна тавтология.

Направените констатации и бележки не променят цялостната положителна оценка на изразеното становище относно разглеждания дисертационен труд .

#### **IV. Заключение**

Оценката на разработката на докторант Павлина Веселинова Ямукова е положителна. Представеният дисертационен труд е завършено изследване, което обогатява натрупаните знания в областта на човешките ресурси, а постигнатите резултати могат да бъдат от полза за органите на местната власт и общинската администрация. Дисертационният труд отговаря на критериите в Закона за развитие на академичния състав, Правилника за неговото приложение и Вътрешните правила за развитие на академичния състав на ВСУ „Черноризец Храбър”. Това ми дава основание да предложа на уважаемите членове на Научното жури да присъдят образователна и научна степен „доктор” на Павлина Веселинова Ямукова.

4 октомври 2012 г.

София

Член на научното жури:

(доц. д-р Поля Кацамунска)