



ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ ·НЕОФИТ РИЛСКИ· БЛАГОЕВГРАД

РЕЦЕНЗИЯ

от професор, д.н.,инж., полк.(о.з) Стойко Димитров Стойков
ПРАВНО –ИСТОРИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

Катедра „Национална сигурност и публична администрация”

Област на висшето образование: 3. „Социални, стопански и правни науки”

Професионално направление: - 3.7. „Администрация и управление”

Научна специалност - 05.02.24.- “Организация и управление извън сферата на материалното производство (сигурност и отбрана).

Област на висшето образование: 9. „Сигурност и отбрана”

Професионално направление: 9.1. „Национална сигурност”

Професионално направление: 9.2. „Военно дело”

Научна специалност:

- 05.02.24. „Организация и управление извън сферата на материалното производство (Управление на сигурността и отбраната)”;

- 05.12.01. „Организация и управление на Въоръжените сили”;

- 05.12.02. "Военнополитически проблеми на сигурността”;

- 05.12.03. "Военно-приложни аспекти на гражданската защита”

гр. София-1632, ж.к. „Овча купел-1”, бл. 505, вх. В, ет. 7, ап. 19

GSM: 0889 31 73 95// , [E-mail: stojkods@abv.bg](mailto:stojkods@abv.bg)

на дисертационния труд на

Цветелина Иванова Бельовска

на тема:

**„МЕНТОРСТВОТО В ОБУЧЕНИЕТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В
ПУБЛИЧНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ“**

представен за придобиване на образователната и научна степен

„Доктор”

Област на висшето образование 3 - Социални, стопански и правни науки

Професионално направление 3.7. Администрация и управление

Докторска програма „Организация и управление извън сферата на

материалното производство /мениджънт в публичната сфера”

1. Актуалност и значимост на разработвания научен проблем

Представеният за предварителна защита дисертационен труд на тема: „Менторството в обучението на служителите в публичната администрация“ е посветен на несъмнено значим проблем за обвързването на интересите на човешките ресурси в организацията и интересите на самата организация чрез приложението на програмите за менторски отношения в обучението на служителите в публичната администрация.

Приемането на „Стратегията за развитие на държавната администрация – 2014-2020 г.“ акцентира фокусът върху прилагането на менторски отношения и менторство в публичната администрация. Република България е сред европейските страни започнали процес за прецезиране ролята на институционалните политики за повишаване на ефективността на управлението на човешките ресурси в управлението на всички нива и във всички форми.

В условията на финансово-икономическа криза и трудното привличане и задържане на млади служители в държавната администрация е налице тясна връзка между проблематиката за менторството като елемент от обучението и развитието на модерна европейска администрация и създадените условия и предпоставки за прилагането на менторски програми, тяхното развитие и компетентностите на самите ментори.

Република България базирайки се на своята унитарна форма на държавно устройство успя да изгради интегриран модел, при който централната и териториалната администрация прилагат едни и същи длъжности, имат едно и също вътрешно-организационно структуриране, формират възнагражденията по един и същи начин, а служителите имат еднакъв статут. Същевременно се запази децентрализирания принцип на управление на персонала, като всяка отделна административна структура назначава, оценява и обучава своите служители. Служителите се превръщат в най-ценния ресурс, с който администрацията разполага и повишаването на експертният капацитет на институциите като процес значително може да бъде подобрен с приложението на съвременни методи за обучение кавито то несъмнено са програмите за менторство и наставничество.

Дисертационното изследване на г-жа Цветелина Белъовска представлява успешен опит да се продължат и развият създадените научно-изследователски традиции в търсенето на научни решения по актуални проблеми за развитието на държавната администрация и да се разшири научно-изследователското поле пред преподавателския и докторантския състав в „Правно-исторически факултет“.

Представеният труд не само идентифицира позитивни практики в дейността на публичната администрация, с оглед повишаване на ефективността на управление на човешките ресурси но има и преследва

амбициозната задача да подпомогне постигането на целите, заложи в Стратегията за развитие на държавната администрация.

Само по себе си това представлява сериозна предпоставка за разработването, изграждането и функционирането на системи за управление на човешките ресурси, адекватни на динамиката в промяната на пазарните условия. Управлението на човешките ресурси трябва да се базира на подхода на активизма, т.е. не да се очакват пасивно събитията да движат реакциите, а непрекъснато да се предлагат инициативи, като се върви по пътя на непрекъснатото усъвършенстване, за да може успешно да се справя с динамиката в предизвикателствата на промените.

Актуалността на разработвания проблем от докторанта, г-жа Цветелина Бельовска в предложения дисертационен труд, в научно и научноприложно отношение произтича от необходимостта да бъде разширено системното научно знание по отношение определянето на същността и детайлното изследване на всички аспекти свързани с управлението на човешките ресурси в организациите, като се акцентира върху менторството с цел фокусиране вниманието на институциите и организациите от публичната сфера върху възможностите, които този управленски инструмент предоставя пред организациите, в желанието им да прилагат съвременни методи за управление на човешките ресурси.

Обстойният научен анализ на същността на обстоятелството, че човешкият фактор е ключът към успеха в дейността на организациите, недвусмислено ни убеждава, че постигането на организационните цели е резултат от управлението на човешките ресурси, което трябва да има нова роля в организацията, както и че определени дълбоки социални и икономически промени са в основата на тази нова роля. Това обуславя необходимостта от разкриване на възможностите за развитие и позитивно оползотворяване на потенциала на хората в интерес и на организацията, и на самите хора в дългосрочен аспект, чрез разработването на адекватни на бизнес средата стратегии на основата „цел-резултати”.

Представеният от докторанта, г-жа Цветелина Бельовска дисертационен труд представлява добросъвестна научно-изследователска разработка на докторант с високи научно-теоретически и специализирани професионални познания за организации и структури, в чиято дейност „управлението е генериране на добавена стойност чрез разгръщане на потенциала и формиране на ключовите компетенции, съответстващи на приоритетите на организацията чрез усъвършенстване възможността за приложение на менторските отношения в публичната администрация в Република България”.

Основното съдържание на научната разработка на докторанта, г-жа Цветелина Бельовска напълно съответства на темата на дисертационния труд.

2. Оценка на научните резултати и приносите на дисертационния труд

Познавайки състоянието и динамиката в развитието на проблема, г-жа Цветелина Бельовска, нейния научен ръководител- доц. д-р Валентин Василев и обучаващото звено - катедра „Национална сигурност и публична администрация” при факултет „Правно исторически” на Югозападен университет в град Благоевград, са се постарали да намерят отговор на една голяма част от актуалните и с висока стойност на научна и практическа значимост въпроси.

Дисертационният труд на г-жа Цветелина Бельовска е структуриран в увод, три глави, заключение, списък на съкращенията, списък на използваната литература, приложения. Трудът е в общ обем от 204 страници, (без приложенията).

Към използваните в хода на изследването източници- (библиографската справка на използваните източници включва общо 179 източника и е структурирана в четири основни раздела: литературни източници на български език– общо 120 заглавия, литературни източници на английски език – 41 заглавия; нормативни, стратегически документи, анализи, доклади и отчети- общо 11 и интернет източници – 7 броя), третиращи в различна степен отделни фрагменти и детайли от изследваната проблематика, от страна на авторката е подхотено максимално добронамерено и обективно, като са открити не само забележителните слабости, но са подчертани и неоспоримите им научни и научнопрактически достойнства.

Логиката на решаване на предвидените задачи в дисертационното изследване се основава на изискванията на познавателния процес, изразяващ двуединството на науката и практиката, който се осъществява от авторката на два стадия: теоретико-познавателен и практико-познавателен.

Научноизследователските задачи са правилно и коректно декомпозирани и позволяват надграждане при получаването на посочените научни резултати, към които авторката се стреми за да постигне поставената цел пред дисертационния труд.

Положително оценявам добросъвестния научен анализ, разбираемия стил на писмено изразяване, много добрата литературна осведоменост и съобразяването от кандидата с по-голяма част от направените конкретни бележки и препоръки от научния ръководител и участниците в предварителната защита, което ѝ е позволило да представи дисертационен труд отговарящ на изискванията на чл.6. ал.3 от ЗРАСРБ.

3. Характеристика на научните и научно-приложните приноси в дисертационния труд

Избраната методика на изследване при разработването на дисертационния труд е реализирана в системно-структурен и системно-функционален аспект, при което заложената авторова изследователска теза в дисертационния труд с постигнатите резултати при използването на методите на теоретичните и емпиричните изследвания е получила обоснован отговор.

Основните научни и научноприложни резултати от извършените изследвания в дисертационния труд се свеждат до доказване с нови средства на съществени и нови страни в съществуващи научни проблеми и теории. Достоверността на материала в дисертационната разработка води до полезно увеличаване на знанията в предметната научна област и представлява оригинално развитие на частни проблеми в даденото научно направление, водещи до конкретни резултати.

Посочените факти, извършените анализи на статистически резултати от проведени анкетни проучвания в активни и иновативно развиващи се общини (Девин, Гълъбово, Банско, Карлово и Велико Търново), и разработените изводи и препоръки в предложения дисертационен труд напълно съответстват като научна разработка по обем и качество на законовите изисквания.

Получените научни и научноприложни резултати в дисертационния труд ми дават сериозни основания да подкрепя посочените от кандидата претенции за приноси, които определям основно като научни и научноприложни и ги свързвам с постигнатите резултати.

Научни приноси:

- идентифицирани са иновативни управленски инструменти, доказали своята ефективност в практиката в областта на управлението на човешките ресурси в публичната администрация;
- разкрита е чрез научен анализ взаимовръзката между общата ефективност на управлението на човешките ресурси и приложението на менторските програми;
- научно доказана е необходимостта от приложението на стратегическите документи в областта на менторството и са изведени конкретни предложения за усъвършенстване на инструментариума за реализация на стратегическите цели в изследваните документи;
- развит е подход за анализ на бариерите пред приложението на менторските програми в публичната администрация.

Научноприложни приноси:

- разработен е теоретичен апарат за синтез на същността и значението на обучението на служители в публичната администрация, като е дефинирана и апробирана „матрица на менторството“ в практиката на целевите групи на изследването;

- изследвани като нов модел са добри практики при разработването и реализацията на менторските програми и е предложен вариант на методология за развитие на програма за менторски отношения, тяхното класифициране и въвеждане в практиката;

- разработен и представен е авторски вариант на компетентностен модел при реализацията на менторски програми и са предложени видове компетенции на менторите;

- дефинирани и изяснени са механизмите за разработване и приложение на системи за менторски отношения.

Дисертационния труд и постигнатите в него резултати са лично дело на дисертантката, като основната част от разглежданите идеи, подходи и решения представляват оригинални или са нова интерпретация на вече известни разработки с отчитане влиянието на променящите се условия на обучението и развитието на служителите в публичната администрация в контекста на повишаването на ефективността на управлението и развитието на човешките ресурси.

Представения дисертационен труд се отличава със своята висока степен на завършеност и постигане на целта на изследването, като считам, че приносите и публикациите по него са изцяло дело на авторката и биха могли да служат за основа на бъдещи изследвания по разглежданите проблемни въпроси.

4. Оценка на публикациите по дисертацията и авторството

Представените -7(седем) публикации (участие в съавторство в написването на 2 учебни помагала и 5 научни статии, от които 3 са авторски) отразяват съществени части от изследването в направлението на научните търсения на авторката и не само верифицират резултатите от научното изследване, но и показват задълбоченост и широка обхватност при подготовката и извършването на научноизследователския процес от докторанта, научния му ръководител и обучаващото го звено в един продължителен период от време.

За съжаление те са само от публикации, а дисертанта, г-жа Цветелина Бельовска само ще спечели с популяризацията на своите научни достижения не само в специализирания печат, а с активно участие чрез доклади на международни и национални научни конференции, което ѝ го препоръчвам.

Не е посочено и не ми е известно постигнатите научни резултати в разработката да са цитирани от други автори поели по все по-трудния път на научното познание за повишаване на ефективността на управление на човешките ресурси при подпомагане постигането на целите заложи в Стратегията за развитие на държавната администрация.

С докторантката нямам съвместни публикации.

5. Литературна осведоменост и компетентност на докторанта

Докторантът- г-жа Цветелина Бельовска, познава много добре литературната и нормативната основа на изследвания проблем, като в процеса на изследването са използвани и релевантната към проблема нормативна база, официални сайтове на национални и международни институции.

6. Оценка за автореферата

Авторефератът е разработен съгласно законовите изисквания и съдържа основните проблеми и пътищата за тяхното решаване, посочени в дисертационния труд. Той дава пълна представа за научната стойност и практическата приложимост на постигнатите резултати от дисертанта в процеса на извършеното научно изследване при разработването на дисертационния труд „Менторството в обучението на служителите в публичната администрация“ .

7. Критични бележки

Наред с положителното, в дисертационния труд на г-жа Цветелина Бельовска са допуснати и известни слабости:

- значителния брой (10) на посочените частни задачи за научното изследване затрудняват изпълнението в пълен обем на общата задача на изследването в дисертационния труд;

- работната теза е декомпозирана в значителен брой направления за научно изследване, което затруднява изпълнението в пълен обем на общата задача на изследването в дисертационния труд;

- лаконичния вид на посочените обобщения, изводи и предложения от научното изследване затрудняват конкретизацията на получените резултати;

- списъкът на използваната литература в част от публикациите не е оформен съгласно изискванията на Стандарт за библиографско цитиране – БДС/ISO 690:2011.

В оформянето на дисертационния труд и автореферата към него има неточности, повторения и редакционни грешки, които макар и незначителни не намаляват научната му стойност, но влошават външния вид на труда.

Посочените недостатъци не се отразяват съществено върху значимостта на приносите в дисертационния труд.

8. Мотивирано предложение

Имайки предвид постигнатите научни и научноприложни резултати в дисертационния труд на тема „Менторството в обучението на служителите в публичната администрация“ на Цветелина Иванова Бельовска - докторант чрез самостоятелна подготовка в катедра

„Национална сигурност и публична администрация” при факултет „Правно исторически” на Югозападен университет в град Благоевград с неоспоримите му приноси и достойнства, декларирам своята **положителна оценка** и предлагам на уважаемото научно жури да вземе решение, г-жа Цветелина Иванова Бельовска да придобие образователната и научна степен “Доктор” в област на висше образование -3. “Социални, стопански и правни науки”, професионално направление -3.7. “Администрация и управление”, по научната специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство (мениджмънт в публичната сфера)”.

19.12.2017 г.
гр. София

Член на журито:

проф. д.н. инж. полк. (о.з.) (Стойко Стойков)