

Становище

От проф. д.ик.н. Стефан А. Симеонов

ВСУ „Черноризец Храбър“

върху дисертационен труд за получаване на ОНС „доктор”,
област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки,
професионално направление 3.7. Администрация и управление,
докторска програма „Организация и управление извън сферата на
материалното производство (мениджмънт в публичната сфера)”
тема: „Менторството в обучението на служителите в публичната
администрация“

автор **Цветелина Иванова Бельовска**

научен ръководител **доц. д-р Валентин Василев**

Предложеният за защита труд, разработен в катедра „Национална сигурност и публична администрация” при Правно-исторически факултет на ЮЗУ „Н.Рилски“, има следните характеристики: състои от въведение, три глави, заключение, библиография, приложения и указател на съкращенията в обем от 204 с. Библиографската справка съдържа над 170 използвани източници. Броят на таблиците е 18, на фигурите - 4, а на графиките - 13, приложенията - 4.

1. Актуалност. В светлината на реализацията на Стратегията за развитие на държавната администрация 2014-2020 г. избраната тема е актуална, интересна и дисертабилна. Тя е продиктувана да се запълни липсата на системни изследвания в областта на създаването, функционирането и приложение на менторски отношения в публичната администрация.

Уверение за актуалността и навременността на труда личи от демонстрираната подкрепа от институции от публичната сфера за актуалността и необходимостта от подобна разработка. В настоящето изследване авторката фокусира вниманието си върху институции и организации от публичната сфера, на които менторството предоставя възможности за прилагане на съвременни методи за управление на човешките ресурси.

В увода на дисертационния труд са обосновани и предствени целта, задачите, предметът и обектът на проучването, изследователските теза и подтези, приложените методи и ограничения на анализа.

Съдържанието на дисертационния труд е логично, компактно, подчинено на главната цел да разкрие отражението и влиянието на менторството и менторските отношения върху ефективността на управлението на човешките ресурси в публичната администрация.

2. Научни приноси: Изразявам съгласие с приложената от докторантката справка за приносите на дисертационния ѝ труд, който приемам за нейно лично дело и определям като новост за науката и обогатяване на съществуващите знания с възможности за приложение в практиката. Подкрепям дефинираните от авторката научни и научно-приложни приноси. Те са доказателство за способността ѝ за самостоятелна творческа и научноизследователска работа. Това личи и се подкрепя от публикациите на дисертантката, свързани с темата на научния труд.

В синтезиран вид приносите на дисертационния труд могат да бъдат идентифицирани в следните области:

Теоретико-методологични приноси

- Идентифицирани са иновативни управленски инструменти, с ефективност в областта на управлението на човешките ресурси в публичната администрация;
- Разкрита е взаимовръзката между общата ефективност на управлението на човешките ресурси и приложението на менторските програми;
- Разработен е теоретичен апарат за синтез на същността и значението на обучението на служители в публичната администрация;
- Предложена е методология за развитие на програма за менторски отношения, тяхното класифициране и въвеждане в практиката;
- 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 подхода за анализ на бариерите пред приложението на менторските програми в публичната администрация;

Научно-приложни приноси

- Дефинирана и апробирана е авторска „матрица на менторството“ в практиката на целевите групи на изследването
- Разработен и представен авторски вариант на компетентностен модел при реализацията на менторски програми;
- Предложени са видове компетенции на менторите;
- Дефинирани и изяснени са механизмите за разработване и приложение на системи за менторски отношения;

- Предложени и изследвани като нов модел са добри практики при разработването и реализацията на менторските програми;

В хода на разработката на труда, авторката достига до собствени изводи, обобщения и резултати, които запълват известна празнота в изследванията на спецификата на публичната администрация. Успешно идентифицира иновативни управленски инструменти с висока степен на ефективност в практиката. Обосновава приложението на менторски програми за повишаване ефективността на управлението на човешките ресурси. Разкрива препятствията пред приложението на менторските програми. Разработва авторски матрица на менторството и вариант на компетентностен модел при реализацията на менторски програми.

Приложеният автореферат отговаря на изискванията към подобен род литература. Той вярно отразява същността и смисъла на дисертационния труд. Езикът и стилът на изложение на авторката са четивни, подплетени с понятия и категории от посочената научна област и професионално направление.

3. Заключение: Представеният дисертационен труд, авторефератът, публикациите и други материали, показват, че в лицето на дисертанта имаме сериозен млад и обещаващ учен, който напълно покрива изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България и Правилника за неговото прилагане. Затова с увереност давам своята положителна оценка и предлагам на уважаемото Научно жури да гласува за присъждане на дисертанта Цветелина Иванова Бельовска на образователната и научна степен “доктор” в

професионално направление 3.7. Администрация и управление,
докторска програма „Организация и управление извън сферата на
материалното производство (мениджмънт в публичната сфера)”

Благоевград,

28.12.17 г.

подпис:


проф. д.н. Стефан Симеонов