

РЕЦЕНЗИЯ

върху дисертационен труд за придобиване на образователна и научна степен „доктор” по професионално направление **3.8.Икономика, научна специалност „Икономика и управление”**

Автор на дисертационния труд: Лиляна Валериева Вълкова- Петрова

Тема на дисертацията: Усъвършенстване на оценяването и възнаграждението в публичният сектор

Член на научното жури: Руси Ванчев Гуров, доктор на икономическите науки, професор, бивш преподавател в Химикотехнологичен и металургичен университет /ХТМУ/ в катедра „Икономика и стопанско управление”, назначен със заповед № Р-ОХ – 194 от 11.06.2019 г. на Ректора на ХТМУ София

1.Биографични данни и характеристика на научните интереси

Авторът на дисертационния труд Лиляна Вълкова-Петрова притежава необходимата квалификация, образование, трудов стаж и опит.Завършила е следните образователни степени:

-средно специално образование в Националната финансово стопанска гимназия с квалификация машинна обработка на информацията;

-висше образование- образователно квалификационна степен /ОКС/ бакалавър в Нов български университет/НБУ/ с квалификация икономист-финансист;

-висше образование - ОКС магистър в НБУ с квалификация икономист-счетоводител.

Във връзка с работата ѝ в Министерство на финансите е преминала няколко краткосрочни курса по квалификация. Владее на средно ниво /четене, писане и разговор/ английски език и има много добра компютърна квалификация в няколко счетоводни програми: SAP, Аладин, ФАР, Ком Си- Васил Зашев -счетоводен модул и др.

Трудовият ѝ стаж включва различни дейности: диспечер, технически сътрудник, домакин, счетоводител, експерт, главен експерт в няколко институции: Пица Хът, Медиком ЕООД и Министерство на финансите. В момента е старши експерт в дирекция Национален фонд на министерството.

Тя разработва своята дисертация под формата на задочно обучение от март 2013 г. в катедра „Икономика и стопанско управление” на Химикотехнологичен и металургичен университет /ХТМУ/. В рамките на доктуратурата е водила упражнения по учебната дисциплина „Икономика и мениджмънт” в обучаващата катедра.

Научните ѝ интереси са в областта на управлението на човешкия фактор. Преди зачисляването ѝ като докторант има една публикация, а след това още седем в това научно направление.

2.Преглед на дисертационния труд и анализ на резултатите

Предоставеният за рецензия дисертационен труд е разработен и структуриран в три глави, увод, заключение, литература, препоръки, приноси, списък с публикации на докторанта и приложения в общ обем от 156 стр. Допълнително е представен речник на използваните термини и информация за използваните съкращения, наименование на таблиците, фигурите и други. Дисертационният труд е оформен правилно, съгласно предявените изисквания.

Точно са формулирани: научната теза, хипотеза, актуалност на изследването, цел и задачи на докторската дисертация, обект и предмет на изследване, методология и методика на изследването.

През последните години интересът към труда в общественния сектор е обект на внимание във всички страни от ЕС в няколко аспекта - научен, юридически и практически. По време на председателството на Испания в Европейския съюз през 2010 г. един от въпросите, на който е обърнато специално внимание, е оценката на изпълнението и заплащането на труда в държавната администрация. Изработеният доклад слага началото на много изследвания, нови законови актове и нормативни документи за служителите в публичния сектор на държавите от ЕС. В България също се създават съответните нормативни документи, а Институтът за публична администрация /ИПА/ прави изследвания с подкрепата на ЕС. Получените резултатите са описани в няколко обширни публикации. В доклада от 2015 г. изрично е подчертана актуалността на въпросите, свързани с оценката на кадрите в публичния сектор и необходимостта от извършване на конкретни изследвания в различни институции, като специално внимание да се обърне на приложението на нормативните актове при оценката на кадрите и връзката с трудовото възнаграждение. Всичко това дава основание разглежданата тема да бъде определена като актуална, което дава основание за формулиране на конкретната научна теза на доктората.

Научна теза, хипотеза, цел и задачи на доктората

Научната теза на доктората произтича от връзката между съществуващата система за заплащане в публичния сектор и усъвършенстване на системата за оценка изпълнението на дейността на служителите. В резултат от това трябва да се повиши ефекта на труда на заетите в публичната администрация. Тя се базира на научната

хипотеза, че съществуващите инструменти /формуляри/ и действията на прекия ръководител не се възприемат като обективен критерий, за оценка на труд им.

Цел на доктората е да промени съществуващите инструменти /формуляри/ за оценка на изпълнението на държавни служители и даване на насоки за по-доброто им практическо приложение в конкретна институция. Реализацията ѝ включва изпълнението на **следните задачи**:

- 1.Разкриване същността и формите на работната заплата.
2. Анализ на системата за оценка на изпълнението на служителите в публичната администрация в страните от ЕС.
- 3.Състояние на оценката на изпълнението на държавните служители в Република България.
- 4.Изследване състоянието на системата за оценка на персонала в конкретна институция от публичния сектор, което включва:
 - Проучване на документи, които се използват в конкретната институция при оценка на труда и изпълнението на дейностите на служителите ѝ.
 - Изследване мнението на служителите от конкретно звено за прилаганата система за оценка.
 - Изследване мнението на служителите от конкретното звено относно формулираните предложения за промени в признаците от формуляра за оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността.
 - Препоръки за подобряване на системата за оценка на експерти с аналитични и контролни функции в изследваната институция и създаване на нов формуляр за оценяване на дейността им.

Обект на изследване

Оценката на изпълнението на държавните служители е от съществено значение за ефекта от техния труд. Използването на дирекция в министерство има за цел да създаде: технология на изследване на състоянието, предлагане на нови критерии за оценка на изпълнението, проучване мнението на служителите за предложените критерии, формулиране на изводи и препоръки за оценка на изпълнението на

служителите, които биха били от полза за това министерство, както и за други подобни институции. Служителите в тази дирекция са база за извършване на емпирични изследвания, провеждане на експеримент и контрол на предложените промени.

Предмет на изследването

Липсата на обективни показатели и субективизма на ръководителите при оценяването са предпоставка за неудовлетвореност на държавните служители и до слаба ефективност на техния труд.

Предвид горното, оценката на изпълнението предполага наличие на:

- страни, между които се осъществяват взаимоотношения;
- нещо, което се обменя - информация, позиции, емоции, опит, решения и др.;
- начин, технология за осъществяване на този обмен - в писмена или устна форма и чрез различни канали за комуникация.

В горния аспект се формулира предметът на изследването - спецификата на извършваните дейности от експерти в дирекция на министерство.

Методика на изследването

Тя включва:

- 1.Проучване съществуващите системи за оценка на кадрите в публичния сектор в Европейския съюз.
2. Анализ на опита в България за оценка на кадрите в публичния сектор през последните десет години.
3. Изследване мнението на служители в конкретна институция за обективността на оценката чрез използваните нормативни форми.
4. Усъвършенстване на използваните образци /формуляри/ за оценка на кадрите в конкретна администрация от публичния сектор.
- 5.Провеждане на изследване сред служители относно мнението им за предложените промени при оценката на техния труд и формулиране на изводи относно какви са възможностите за оптимизиране на съществуващата система за оценка на служителите.

За постигане на целите на изследването се използва емпиричното наблюдение: анкетиране, директна комуникация и наблюдение. То е приложено сред служители в определена дирекция на определено министерство, т.е. това е изследователското гнездо. Като източник за информация са използвани анкетни въпросници.

Анкетният въпросник е създаден конкретно за целите на настоящата разработка. Въпросникът е изготвен на български език и предоставен за попълване на лица, които работят в определеното звено. Не е използвана контролна група. Периодът на провеждане е през месеците ноември - декември 2016 г. Емпиричното изследване включва три етапа:

Първият етап е свързан с проучване на теоретичните основи на въпроса. На този етап, въз основа на теоретичните постановки се разработва въпросника. Той съдържа шест основни въпроса, с различни варианти на отговор/ от шест до девет/ и задължително един свободен, т.е. за лично мнение. Въпросите са предоставени на хартиен носител и в електронен вариант.

Вторият етап цели действителното проучване на състоянието. Това е много важен етап от изследването и изисква предоставяне на условия за получаване на достоверна и представителна информация. Попълването е анонимно, за да може да се намали изкривяването на резултатите, тъй като се предполага, че повечето анкетирани биха били неискрени, защото се опасяват от санкции. Директното комуникиране обаче не е анонимно, за да може да се прецени и личното отношение на анкетираните.

Третият етап от изследването е свързан с обработка и анализа на получените данни и неформалните разговори с анкетираните. Резултатите от изследването се групират, анализират и се стига до съответните изводи, доказващи или отхвърлящи поставените изследователски задачи. Надеждност и достоверност на данните се осигурява чрез анонимност на допитването и мнението на анкетираните, които нямат обективната възможност пряко да си взаимодействат.

2.1.Актуалност на разглежната проблематика

Актуалността на формулираната теза е налице. Практиката и законовата уредба налагат оценката дейността на служителите в публичната да бъде поставена на сериозна изследователска основа. Формулираните научна теза, цели и задачи са в тази

насока и осъществяването им би довело до стимулиране и подобряване ефекта от работата на държавните служители.

2.2.Степен на познаване на проблема

Авторът на дисертационния труд демонстрира широко познаване на същността на проблема- теоретично и практически. Първа глава на доктората представлява обстойно теоретично проучване за същността и формите на работната заплата. Разкрити са: основните характеристики на работната заплата, нейните функции, принципи, елементи, фактори, които я определят. Описани са формите и системите на работната заплата, видовете работна заплата. Специално внимание е отделено на съвременните възгледи за формиране на трудовите възнаграждения. Цитирани са десетки конкретни автори, нормативни документи. В резултат от теоретичния обзор са формулирани съответните изводи. Докторантът констатира, че теоретичните възгледи за работна заплата покриват част от спецификата в обществения сектор и това налага да се анализира по-подробно нейната същност в т. ч. и ролята на оценката на дейността при формиране на възнаграждението.

Втора глава представлява синтез между теория и практика на оценката на изпълнението на служителите в държавната администрация в страните от Европейския съюз. Направен е теоретичен анализ на управлението и оценката на изпълнението. Цитирани са водещи автори в това направление, и резултати от изследвания на научни институции. В заключение докторанта посочва, че успоредно с научните наблюдения и приовежданите изследвания в почти всички страни, членки на ЕС, се извършват и конкретни мероприятия за промени в системите на заплащане, свързани с оценката на изпълнението. В тази насока е направен сериозен анализ на системата за оценка на изпълнението на служителите в публичния сектор в редица държави на ЕС / Франция, Германия, Великобритания, Дания, Ирландия, Чехия, Финландия, Португалия, Словения и др. Специално внимание е обърнато на оценката на изпълнението на държавните служители в Република България. Описани са законовите и нормативни изисквания при оценката на изпълнението. Въз основа на анализа са направени изводи.

Формулираните изводи в първа и втора глава разкриват същността на направените теоретични проучвания и потвърждават надеждността на формулираната изследователска теза и подходящия избор на цели и задачи за практическото изследване.

Трета глава е изследователска и е посветена на системата за оценка на персонала в публичния сектор. Изследователският процес протича в следната последователност: Първо е направен анализ на документите, които се използват за оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността /длъжностна характеристика, индивидуален работен план, използвани формуляри /. Въз основа на направените изводи, които потвърждават формулираните изследователска теза и хипотеза се провежда втория етап на изследването. Проучване мнението на служителите, които са в обекта на научното изследване, относно прилаганата система за оценка на персонала. Използва се чрез стандартни въпроси под формата на анкетна карта по метода на анкетиране и интервю. Анкетната карта е създадена за целите на изследването. Въз основа на получените резултати са направени изводи, които потвърждават изследователската теза и са основа за следващия етап от изследването. Третият етап от изследването представлява анализ на признаците, които се използват за оценка на персонала и съпоставка с длъжностната характеристика. Въз основа на получените резултати се създават нови признаци, които имат за цел да усъвършенстват използваните формуляри за оценка. Четвъртият етап от изследването има за задача да установи как служителите възприемат предложените промени т.ч. и новите формуляри. В резултат от всички проведени изследвания докторантът прави конкретни предложения за подобряване на системата за оценка на експерти с аналитични и контролни функции, което е реализация на целта на дисертационния труд.

В тази глава докторантът е разкрил умението си да създаде изследователски модел въз основа на теоретичния анализ, който трябва да потвърди или отхвърли формулираната научна теза. Проведените изследвания и анализът на получените резултати потвърждават формулираната теза и предложените промени реализират планираната докторантска цел.

Като препоръка към дипломанта мога да предложа разработените нови формуляри за оценка на изпълнението да бъдат предложени на оторизираните органи за оценка на кадрите в институцията, където е проведено изследването. След евентуалното им внедряване в практиката да бъде проведено научно наблюдение за ефекта върху труда на служителите.

3.Съответствие между автореферата и дисертационни труд

Авторефератът е представен, съгласно предявените изисквания. В него са посочени всички важни страни от представения дисертационен труд в неговата логическа и изследователска последователност, формулираните изводи, направените препоръки и приноси. Съществува съответствие между съдържанието на дисертационния труд и съдържанието на автореферата.

4.Приноси

Докторантът е формулирал три приноса - първият е създаване на методика за изследване състоянието на съществуващата система за оценка, а другите два са практически: въвеждане на нови количествени измерители на признаците за оценка на изпълнението в индивидуалните планове и усъвършенстване на формуляра за оценка на експертите в държавната администрация. Именно в това е приносът - създаване на обективни критерии за точна оценка на труда на служителите в публичната администрация.

От друга страна и трите посочени приноса обогатяват научното познание в областта на оценката на персонала в публичната администрация.

5.Публикации по дисертационния труд

Представени са осем публикации. Първата е преди зачисляване на докторанта, което разкрива научни интереси и желание за разработване на проблемите свързани с управлението на човешките ресурси. Публикациите от 2013 г. разкриват отново подчертан интерес към човешкия фактор, а в периода 2015-2018 г. са пряко свързани с изследователската дейност по дисертационния труд и резултата от проведените изследвания в тази насока.

Докторантът не е посочил цитирания от други автори.

6.Мнения, препоръки и бележки

Предложения дисертационен труд представлява сериозно и задълбочено изследване върху актуален проблем, по който се работи сравнително от скоро. В страната не са правени други подобни изследвания и засега не съществува база за да се съпоставят получените резултати с други изводи. Това прави предложената докторантска теза актуална, а постигнатите резултати от проведените изследвания

достойни за уважение. По мое мнение дисертационната теза, целта и свързаните с нея задачи са успешно реализирани.

7.Лични впечатления

Не познавам лично авторът на дисертационния труд –Лиляна Вълкова. В разговори с мои бивши колеги съм получил само положителни отзиви за нейните качества като учен и човек.

8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение искам да дам моята категорична положителна оценка за представения от Лиляна Валериева Вълкова-Петрова дисертационен труд на тема „Усъвършенстване на оценяването и възнаграждението в публични сектор”. Проведените теоретични анализи, извършените изследвания в конкретна институция, направените изводи, предложените конкретни промени и посочените приноси са постижения достойни за присъждане на докторска степен на обучение. Дисертационният труд отговаря на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника на ХТМУ София и покрива всички показатели за придобиването на образователна и научна степен „доктор”.

Позволявам си да предложа на почитаемото Научно жури да гласува положително и да присъди на Лиляна Валериева Вълкова- Петрова образователна и научна степен „доктор” по професионално направление 3.8.Икономика, научна специалност „Икономика и управление”.

Член на журито:

/проф. дикн Руси Гуров/

София, август, 2019 г.