

СТАНОВИЩЕ

на

докторската дисертация за придобиване на образователна и научна степен
„доктор“ на **Лиляна Валериева Вълкова - Петрова**

**на тема: „Усъвършенстване на оценяването и възнаграждението в
публичния сектор“**

Професионално направление: 3.8.

„Икономика“, научна специалност „Икономика и управление“

Изготвил становището:

доц. д-р Елмира Банчева, НБУ

деп. Администрация и управление,

назначена със заповед № Р-ОХ - 194 от 11.06.2019 на Ректора на ХТМУ София

1. Биографични данни и характеристика на научните интереси

Лиляна Вълкова - Петрова притежава необходимата квалификация, трудов стаж, образование и опит. Завършила е магистърска програма в НБУ и притежава магистърска степен "Икономист - счетоводител" към НБУ.

Работила е като счетоводител, Старши и Главен експерт Бюджетно счетоводство към Министерство на финансите.

Разработването на докторантурата е естествено продължение на нейните интереси в тази област, тъй като темата на самата дисертация засяга развитието на българската държавна администрация и по-конкретно изучаването, анализирането и прилагането на механизми и инструменти за повишаване ефективността на труда и степента на удовлетвореност на служителите в нея.

2. Преглед на дисертационния труд и анализ на резултатите

Представеният за рецензиране дисертационен труд е структуриран в три сновни глави, придружени с увод, заключение, изводи, приноси, приложения и библиография. Научният текст обхваща 157 страници. По-голямата част от цитираните източници, общо 122 на брой, са на български език – 77, останалите 45 – на английски език. Дисертационният труд е широко онагледен с фигури и таблици и графични изображения, логично – повечето от които, са свързани с представяне на резултатите от изследването.

Добросъвестно е прегледан и рефериран голям обем от източници. Докторантът познава много добре научната литература в областта, в която разработва темата на дисертацията си.

В увода е представена актуалността на темата, мотивацията за избор на проблематиката, както и тезата. Посочена е основната цел, както и накратко съдържанието по глави.

3. Актуалност на разглежданата проблематика

Избраната тема на дисертационния труд е актуална и дисертабилна. Тя е фокусирана върху оценката на изпълнението на държавните служители и обвързването ѝ с тяхното възнаграждение, което има пряко отношение към ефективността, ефикасността и качеството на публичната администрация.

Обектът и предметът на изследване са в необходимата степен хармонизирани. Стегнато и успешно е формулирана целта на изследването, която служи за извеждане на основните задачи: да се разкрият възможности и да се предложат мерки за подобряване на взаимодействието между системите за оценка на трудовото изпълнение и възнаграждение

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 на системата за оценка на персонала в конкретна институция от публичния сектор.

От поставените в увода въпроси е изведена основната изследователска теза на разработката, а именно, *“ че съществуващите инструменти за оценка на труда не се възприемат като обективен критерий за оценка на вложения труд, на базата на съществуващите закони и нормативни документи”*.

Определената изследователска теза очертава широко изследователско поле, а сложността и спецификата на разглежданата проблематика налага използването на комплексен инструментариум от изследователски методи. И по-конкретно, при проучването на документи и литература авторът използва предимно диагностичен анализ и синтез, докато за обработката на резултатите от анкетното проучване - социологически и статистически методи, експертни оценки и други релевантни научни методи.

Добро впечатление прави, че авторът използва ясен и точен в терминологичен отношение език, а в хода на изследването демонстрира добра теоретична подготовка, с осигурена релевантност на терминологията. Общата характеристика на дисертационния труд показва, че концептуалната рамка на изследването е добра основа за неговото успешно провеждане.

4. Степен на познаване на проблема.

Без да преразказвам съдържанието на главите, ще поставя акцент върху най-важното в тях.

В първа глава са разгледани основните характеристики на работната заплата – Представени са редица теории относно формирането на справедливото възнаграждение и взаимовръзката с удовлетвореността на персонала в този контекст. Представена е и актуалната нормативна база в България касаеща формирането на работната заплата в публичния сектор. Коментирани са и съвременните възгледи за формиране на трудовите възнаграждения.

Втора глава е посветена на оценяването на изпълнението на работата и връзката му с формирането на възнаграждението. Разгледани са и са анализирани

системите за оценяване и формиране на възнаграждението на служителите в публичния сектор в някои държави в Европейския съюз. Очертани са предимствата на всяка една от тях, както и недостатъците. Сериозен акцент е поставен върху практиката в България по този въпрос и са идентифицирани позитивните и негативните аспекти.

В трета глава е направено изследване на системата за оценка на изпълнението на служителите от публичния сектор. Изследвана е Длъжностната характеристика като средство за оценяване на изпълнението по принцип и в частност в конкретно звено от публичната администрация като са взети три категории експерти.

Проведено е анкетно проучване сред служителите относно мнението им за прилаганата система за оценяване. Авторовото емпирично изследване не претендира за представителност, но все пак илюстрира как се извършва оценяването на постигнатите резултати по методология, използвана във ведомствата. Установява се че, към момента моделите са с недостатъчна добра функционална пригодност поради нереалното, изкривено и пристрастно (субективно) оценяване на служителите. Анализът на приложението на моделите за оценяване и заплащане показва, че тяхното взаимодействие на практика е твърде отдалечено от оптималното, а основната причина за това повлича след себе си и други проблеми като формалност, неудовлетвореност, слаба мотивация.

На база на получените резултати са разработени предложения за адаптиране на някои признаци във формулярите за оценяване на индивидуалното изпълнение на длъжността както и предложения за подобряване на системата за оценка на експерти с аналитични и контролни функции.

5. Съответствие между автореферата и дисертационния труд

Авторефератът представя синтезирано съдържанието на дисертационния труд. Той съдържа всички необходими атрибути, като в него адекватно и пълно е отразено съдържанието на изследването и коректно са представени научните резултати.

6. Приноси

По своя характер приносите на докторанта са научно-приложни и има основание да се твърди, че могат да бъдат използвани в практиката. Може да се каже, че приносите са коректно формулирани и отразяват постиженията на изследователския труд. Смислено и логично звучат част от предложенията на автора за някои промени, които биха могли да осигурят по-добро взаимодействие между двете системи. Друг е въпросът, че някои от конкретно предложените мерки подлежат на преосмисляне и ревизиране.

Обобщената оценка на дисертационния труд е, че изследването на Лиляна Вълкова Петрова се отличава със задълбоченост, сериозност и несъмнено обогатява съществуващите теоретични знания и натрупания практически опит в изследваната област.

7. Публикации по дисертационния труд.

Списъкът от 8 публикации на автора е свързан с темата на дисертацията и показва, че е осигурена необходимата публичност на целия изследователски процес във връзка с разглежданата проблематика. Не са представени цитирания на автора от научни или други среди.

8. Мнения, препоръки и бележки.

Направените бележки имат смисъл на препоръки и предложения за подобряване на неговото качество и в никакъв случай не са задължителни. Струва ми се, че е уместно в дисертационния труд да се обособи отделен параграф, за да се направи характеристика и сравнителен анализ на системите за оценка и възнаграждение, прилагани в публичния сектор (в частност в държавната администрация) и частния сектор. Така биха се открили приликите и разликите в това отношение между двата сектора и би се направил опит да се даде отговор на въпроса защо „системите в публичния сектор не постигат резултат, какъвто се постига в частния сектор?“

Добре би било да се провери и приложимостта на разработените критерии и система и по отношение на други категории служители в други ведомства от държавната администрация в страната, за да се потвърди нейната универсалност.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Докторант **Лиляна Валериева Вълкова - Петрова** представя сериозно разработен теоретико- емпиричен дисертационен труд. Изследването е прецизно от гледна точка на избор на методики, процедура и дизайн. Обобщените изводи са точни и подкрепени от резултатите. Езикът и стилът, на който е написана дисертацията е много добър и адекватен – от една страна издържан в научно отношение, от друга – ясен и разбираем.

Авторефератът представя точно съдържанието на дисертацията с приносите в нея.. За мен без съмнение дисертационният трудът удовлетворява изискванията за исканата степен и затова предлагам на уважаемите колеги от научното жури **да присъдим образователната и научната степен „Доктор“ на Лиляна Вълкова - Петрова за дисертацията ѝ на тема „Усъвършенстване на оценяването и възнаграждението в публичния сектор“.**

Член на журито:.....

(доц. д-р. Елмира Банчева)

София, август, 2019 г.