



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

ДО
СА „Д.А.ЦЕНОВ“-СВИЩОВ
Катедра „Финанси и кредит“

СТАНОВИЩЕ

От: доц. д-р Силвия Трифонова, катедра „Финанси“, Финансово-счетоводен факултет, УНСС, София, научна специалност „Финанси, парично обръщение, кредит и застраховка“

ОТНОСНО: Дисертационен труд на тема „ФИНАНСОВО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ПУБЛИЧНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ“ с автор докторант Росица Пламенова Радоева, № D020217140

Научен ръководител: доц. д-р Валентин Милинов

Становището е изготвено в съответствие с изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и Правилника за развитие на академичния състав в Стопанска академия „Д.А. Ценов“, Свищов. Становището е изготвено на основание Заповед № 359/30.04.2019 г. за утвърждаване на състава на научното жури по откритата процедура по публична защита на дисертационен труд на тема „Финансово управление на човешките ресурси в публичната администрация“, разработен от докторантката Росица Пламенова Радоева, № D020217140 за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ в професионално направление 3.8. „Икономика“ по докторска програма „Финанси, парично обръщение, кредит и застраховка“ (Финанси).

I. Общо представяне на дисертационния труд

В представения дисертационен труд докторантката прави научно изследване на европейските тенденции, които се налагат при осъществяването на децентрализацията и развитието на местното самоуправление на регионално ниво, като поставя акцент върху финансовото управление на човешките ресурси в публичната администрация

с цел по-ефективна регионализация. С приемането на тези нови предизвикателства пред администрацията на областно ниво, ще се постигне по-бърз икономически растеж, създаване на обществена добавена стойност, по-високо доверие на гражданите. Ето защо финансовото управление на човешките ресурси в публичния сектор и в частност в областната администрация в съвременните условия може да се дефинира като система от пазарно-ориентирани подходи за управление на публичните институции. Инвестициите в човешки капитал са изключително важен фактор за развитието на човешките ресурси и националната икономика. Фундаменталната връзка между човешкия капитал, човешките ресурси и икономическия растеж произтича от естествените процеси на натрупването на капитал, които създават условия за инвестиции в знания и високи технологии за осигуряване на по-бързо икономическо развитие на държавата.

Докторантката допълва, че по своята същност финансовото управление на човешките ресурси в публичната администрация трябва да има за цел създаването на системи или бюджетиране на програми, които отразяват *връзката* между направените разходи за постигането на максимална ефективност на човешките ресурси за организацията и икономиката и формирането на допълнителни източници за финансиране.

Обект на изследване в дисертационния труд са човешките ресурси в публичната администрация и по-конкретно се ограничава изследването към човешките ресурси в областната администрация на Република България.

Предмет на изследването са възможните ефективни решения за финансовото управление на човешките ресурси в областната администрация.

В дисертационния труд се защитава тезата за позитивния ефект от рационалните финансови решения за инвестиции в човешкия капитал в публичната администрация, водещи до оптималното кадрово осигуряване на областно ниво на държавно управление с оглед постигане на по-висок икономически растеж и по-добро регионално управление по функции и дейности.

Основна цел на дисертационния труд е да се извърши анализ на бюджетните средства за човешките ресурси в конкретна областна администрация като отправна точка за подобряване резултатността, прозрачността и публичността на дейността ѝ в условията на териториална финансова независимост.

Обхват на дисертационния труд е дейността на Областната администрация Кърджали в сферата на финансовото управление на

човешките ресурси. Акцентът на анализа е поставен върху разходите за човешки ресурси за периода 2009-20018 г.

Дисертационният труд е с общ обем 195 страници и има следната **класическа структура**: Въведение, три глави, в т.ч. Глава I „Управлението на човешки ресурси в системата на държавните финанси“, Глава II „Човешките ресурси в публичната администрация“, Глава III „Анализ на финансовото управление на човешките ресурси в областна администрация“, Заключение, Списък на използваната литература и Приложения.

Използваните и цитирани в дисертационния труд литературни източници са 153 броя, фигури – 6 броя, диаграми – 2 броя, графики – 2 броя, таблици – 17 броя и приложения – 7 броя.

Накрая е представена Декларация за оригиналност на дисертационния труд.

II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд

Актуалността на дисертационния труд е продиктувана от факта, че се изследват съвременните проблеми на управлението на човешките ресурси в публичната администрация и проблемите във връзка с осигуряването на финансовите ресурси, необходими за тяхното разрешаване. Още повече това следва от факта, че ефективността и прозрачността на системата на управление на бюджетните ресурси като цяло в България все още са доста условни в някои свои пунктове и звена. Общественият интерес продължава да не бъде удовлетворен, а нужната отчетност и детайлна информираност са далеч от желаното. Много често при планирането и отчитането на разходите в публичния сектор се използва практиката бюджетите да се представят по икономически елементи – заплати, текуща издръжка, капиталови разходи. Това не позволява нито предварителна, нито последваща оценка на ефективността на дейността на отделните звена от публичната администрация. Необходимо е да се изследва перманентно коя част от нея колко изразходва от обществените бюджетни средства, за да може управлението на човешките ресурси да бъде прозрачно и ефективно.

В подкрепа на изследването, в началото на 21-ви век в Европейския съюз е разработена концепцията за икономиката, базирана на знанието, извеждаща на преден план ролята на инвестициите в човешки капитал като ключов фактор за развитието на всяка една икономика. Докторантката развива тезата, че по своята същност финансовото управление на човешките ресурси в публичната администрация трябва да има за цел създаването на системи или бюджетиране на програми, които отразяват връзката между направените разходи за постигането на максимална

ефективност на човешките ресурси за организацията и икономиката и формирането на допълнителни източници за финансиране.

В методически аспект изследването се базира върху използването на разнообразни научноизследователски методи и подходи, като теоретико-методологичният анализ, системният и комплексният подход, сравнителният анализ, SWOT анализът, методите на дедукцията и индукцията, графичният инструментариум, статистическите методи за анализ, методът на наблюдението и др.

Докторантката демонстрира добри познания в достиженията на световната икономическа теория и практика, свързана с финансовото управление на човешките ресурси в публичната администрация, като изследва в пълнота поставения в дисертационния труд научен проблем. Трудът се отличава с добър научен стил и логическа издръжаност и последователност.

При представянето на авторските идеи, текстове и визуализация чрез графики, таблици и формули, са спазени всички изисквания на Закона за авторското и сродните му права чрез надлежно цитиране и позоваване на чужда авторска мисъл.

Дисертацията съответства на изискванията на Правилника за развитие на академичния състав в СА „Д.А.Ценов” – Свишов относно получаването на образователна и научна степен „доктор”. Авторефератът отразява точно и пълно тезите и поставките на дисертационния труд.

III. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд

Дисертационният труд съдържа научни идеи и резултати, които представляват научни и научно-приложни приноси. Те могат да бъдат групирани, както следва:

1. Чрез систематизиране на основни теоретични постановки, свързани с особеностите на публичния сектор и управлението на човешките ресурси, е изведена специалната роля и значение на изграждането на национална политика и регионални програми в системата на управление на човешките ресурси в публичната администрация.

2. Аргументирано е въвеждането на задължителен програмен бюджет, който коригира наличния бюджетен процес, при който публичната администрация адаптира своите програми, спрямо предварително заложените разходни параметри. С критичен анализ се доказва, че формалното изготвяне на бюджетите води до пилеене на публичен ресурс, което обаче може да се коригира и регулира с инструментариума на

програмния бюджет. Ето защо, от двата модела – настоящият традиционен бюджет и новият подход, категорично се защитава програмният бюджет, където администрацията трябва да прилага „управление и бюджетиране по резултати“.

3. Апробирана е авторова методология за оценяване качеството на човешките ресурси във всички областни администрации, като са изведени препоръки за методически усъвършенствания. Посоката е към издигане ролята на служителя в публична администрация като специалист, на когото се възлага по-отговорна, експертна и разнообразна работа с паралелно подпомагане задържането на качествените кадри. Втори аспект на промените е свързан с процеса на периодично вътрешно атестиране и външно оценяване на знанията и уменията на служителите в областните администрации, където чрез използване на съвременна методология се отчита с висок приоритет мнението на ползвателите на публични услуги.

4. На ниво отделни държавни служители е потвърдена пряката зависимост между постигнатите резултати и начисляваните бонуси, изразено в професионална политика за материално и кариерно стимулиране, базирана върху обективна атестационна оценка и кариерна пътека за повишаване в длъжност, водещи до по-голяма мотивация и клиентска удовлетвореност.

IV. Преценка на публикациите по дисертационния труд

Докторантката е представила общо 5 научни публикации по темата на дисертацията, които са свързани с различни нейни аспекти, а именно: 1 студия (2017 г.), 1 статия, в съавторство с научния ѝ ръководител (2017 г.), и 3 научни доклада, изнесени съответно на една научно-практическа конференция и на две кръгли маси в периода 2017-2018 г.

V. Оценка на автореферата

Авторефератът към дисертационния труд е в общ обем 65 страници и отговаря на съдържанието на изследването, представено в труда.

Считам, че дисертационният труд, авторефератът и самооценката на научните приноси на докторантката са нейно лично дело и са подготвени в съответствие с общоприетите изисквания. Те отговарят на действителните постижения на докторантката.

VI. Бележки и въпроси по дисертационния труд

Както към всяко научно произведение, така и към дисертационния труд на докторантката могат да се отправят някои бележки и препоръки:

1. Не мога да не отбележа, че в Глава I „Управлението на човешки ресурси в системата на държавните финанси“, и по-специално в т. 1.1. и т. 1.2. липсва цялостен и задълбочен преглед на съществуващата научна литература – българска и чуждестранна, по отношение на същността на разходите за държавно управление и тяхната класификация. Въпреки че в труда са използвани и цитирани общо 153 литературни източници, изследването само би спечелило от един обстоен и систематизиран литературен преглед. При това в списъка с използваната литература има редица източници, които не са цитирани в труда, а доста други значими научни публикации, известни у нас и в чужбина, не са взети в предвид при разработването му, включително и на видни български учени и икономисти.
2. В труда липсва и преглед на българските и чуждестранните литературни източници, посветени на различните методи за оценка на нетните ефекти от внедрени национални/регионални програми, политики и проекти – както изобщо, така и в частност в областните администрации. Подобни количествени оценки са налице в България, например тези, осъществени от Агенцията по заетостта. По отношение на емпиричната литература по този въпрос става дума за т.нар. статистически дизайн на експеримента – теория, развита от Charles S. Peirce в „Illustrations of the Logic of Science“ (1877–1878) и „A Theory of Probable Inference“ (1883), както и в съвременните трудове на J. Dinardo, „Natural experiments and quasi-natural experiments“, The New Palgrave Dictionary of Economics (2008), M. Bamberger, „Conducting Quality Impact Evaluations under Budget, Time and Data Constraints“, World Bank (2006), Atanas Atanasov в „A Quasi-Experimental Approach to Assessing Net Effect in Active Labour Market Policy in Bulgaria“, UNWE (2017), относно логиката и основополагащите принципи на класическия дизайн на експеримента, които намират израз в т.нар. квази-експериментален дизайн.
3. Някои от посочените научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд на докторантката имат характер повече на резултати от изследването, отколкото на съществени научни

постижения за обогатяване на съществуващите знания в областта на финансовото управление на човешките ресурси в публичната администрация.

4. На редица места в труда се наблюдават повторения на застъпени тези и постановки, а така също е нужна стилова и граматическа редакция на текста.

Към докторантката мога да поставя следните въпроси, на които да отговори по време на защитата:

1. Правена ли е количествена оценка на нетните ефекти от всички изпълнени програми и проекти в Областна администрация Кърджали? Както става ясно от стр. 158 на труда – за Областна администрация Кърджали липсва систематизирана публична информация през изследвания период за използваните човешки ресурси и разходите за тяхното обучение, въпреки че те трябва да са заложи в Бюджета на Областта и Отчета за касовото изпълнение на бюджета за съответната година.
2. Какви управленски политики, допълнителни освен описаните в труда, докторантката би могла да препоръча към областните управители, така че да стане възможно привличането и задържането на добрите специалисти в областните администрации в страната?
3. Как докторантката оценява резултатите от предприетите активни мерки и програми на политиката за пазара на труда в България по отношение повишаването на квалификацията на заетите служители по примера на областните администрации в страната и какви изводи могат да се направят относно тяхната социално-демографска характеристика?

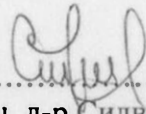
VII. Обобщена оценка на дисертационния труд и заключение

Докторантката Росица Пламенова Радоева притежава много добра подготовка по темата на дисертацията, показва умение да идентифицира важни проблеми на концептуално и приложно равнище, и да провежда самостоятелно научно изследване. Смятам, че са разработеният от нея дисертационен труд отговаря на изискванията на ЗРАСРБ, ППЗРАСРБ и Правилника за развитие на академичния състав в СА „Д.А.Ценов” – Свищов относно получаването на образователна и научна степен „доктор”.

На тази основа, каго член на научното жури давам своята **ПОЛОЖИТЕЛНА** оценка за дисертационния труд на тема „**ФИНАНСОВО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ПУБЛИЧНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ**” и

предлагам на научното жури да присъди на Росица Пламенова Радоева образователната и научна степен „доктор” по докторска програма „Финанси, парично обръщение, кредит и застраховка (Финанси)”.

гр. София
22.05.2019 г.

Изготвил становище:
/доц. д-р  Силвия Трифонова/