

До катедра „Финанси и кредит“  
СА „Д. А. Ценов“ – Свищов

### **СТАНОВИЩЕ**

върху дисертационен труд на тема:

**„Финансово управление на човешките ресурси в публичната администрация“**

с автор докт. Росица Радоева, №D020217140

от катедра „Финанси и кредит“ при СА „Д. А. Ценов“

от доц. д-р Валентин Милинов

**Цел на изготвяне на становището:**

Оценка на дисертационен труд за защита пред научно жури за придобиване на ОНС „доктор“ съгласно Заповед 359/30.04.2019

**Форма на докторантура:**

Задочна

**Водеща обучението катедра:**

Катедра „Финанси и кредит“ при Факултет „Финанси“

**Научен ръководител:**

Доц. д-р Валентин Милинов

**Докторска програма:**

„Финанси, парично обращение, кредит и застраховка“ (Финанси)

### **I. Обща характеристика на дисертационния труд**

Авторът изследва в дисертационния труд възможностите за задълбочаване на децентрализацията и развитие на ефективно местно самоуправление на регионално ниво в България, като поставя акцент върху финансовото управление на човешките ресурси в публичната администрация и в частност в областна администрация. Развива тезата за чувствително подобряване дейността на областната администрация при задължителното използване на съвременно бюджетно планиране - програмното бюджетиране, където бюджетът се представя по програми и носи повече полза с по-малко ресурс. Дейността на администрацията в публичния сектор, авторът дефинира като система от пазарно ориентирани подходи за управление на публичните институции, което определя инвестициите в човешки капитал като важен фактор за развитието на човешките ресурси и националната икономика. Той поставя ефективното финансово управление на човешките ресурси в публичната администрация в тясна връзка със създаването на прозрачни бюджетни системи или бюджетиране на програми, които отразяват отношението между направените разходи за постигането на

максимална ефективност на човешките ресурси за организацията и националната икономика и формирането на допълнителни източници за финансиране.

Авторът изследва ефекта от инвестициите в човешкия капитал в областната администрация, изразени в актуални периодични и професионални обучения на служителите, като извежда ключовото значение на фактора на национално ниво. Глобалните промени, свързани с адаптирането дейността на българската администрация с европейската, поставят с още по-голяма тежест въпроса за успешното интегриране, повишаване на капацитета, възможностите за кариерно развитие, оптимизиране на разходите при финансовото управление на човешките ресурси на регионално ниво.

**Обект** на изследване в дисертационния труд са човешките ресурси в публичната администрация и по конкретно се ограничава изследването към човешките ресурси в областна администрация на РБългария. **Предмет** на изследването са възможните ефективни решения за финансовото управление на човешките ресурси в областна администрация. В дисертационния труд, авторът 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 разработката 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.

Представеният дисертационен труд е в обем от 195 страници. Структуриран е в три глави, както следва:

*Въведение*

*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*

*Заклучение*

В дисертационния труд са използвани и цитирани 153 бр. литературни източници, 6 бр. фигури, 2 бр. диаграми, 2 бр. графики, 17 бр. таблици и 7 бр. приложения.

## **II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд**

Актуалността на дисертационния труд е свързана с представянето на необходимост от въвеждането на задължителен програмен бюджет, който ще коригира наличния „обърнат“ бюджетен процес, при който публичната администрация адаптира своите програми, спрямо предварително заложените разходни параметри. Формалното изготвяне на традиционните бюджети води до пилеене на огромен публичен ресурс, което обаче може да се коригира и регулира с инструментариума на програмния бюджет. Ето защо, авторът представя, че от двата модела – настоящия традиционен бюджет, и новия подход, категорично е за програмния бюджет, където администрацията трябва да прилага „управление и бюджетиране по резултати“. Актуалността на изследването е продиктувана и от факта, че ефективността и прозрачността на системата на управление на бюджетните ресурси, които се разходват в областна администрация са доста условни в някои звена и пунктове. Това затруднява предварителната и последваща оценка на ефективността от действията на нейните служители.

В методически аспект, авторът използва сравнителния и SWOT анализа, методите на дедукцията и индукцията, графичен, статистическите и теоретичен методи за анализ, методът на наблюдението и др. Той демонстрира добър научен стил и актуални теоретични и практически научни познания по изследваната тема, свързана с финансовото управление на човешките ресурси в публичната администрация, като изследва в пълнота поставения научен проблем.

При написването на дисертационния труд са спазени всички изисквания на Закона за авторското и сродните му права, чрез коректно цитиране и позоваване на чужди литературни източници.

Дисертацията съответства на изискванията на Правилника за развитие на академичния състав в СА „Д.А.Ценов“ – Свищов относно получаването на образователна и научна степен „доктор“.

### III. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд

Авторът представя в дисертационния труд следните основни научни и научно-приложни приноси:

✓ 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 национални политики и регионални програми в системата на управление на човешките ресурси в публичната администрация.

✓ Чрез вербално-дискусионен подход е аргументирано въвеждането на задължителен програмен бюджет, който коригира наличния „обърнат“ 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 – настоящия традиционен бюджет, и новия подход, категорично се защитава програмния бюджет, където администрацията трябва да прилага „управление и бюджетиране по резултати“.

✓ Апробирана е методология за оценяване на 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 на специалист, на когото се възлага по-отговорна, експертна и разнообразна работа с паралелно подпомагане на 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.

✓ 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.

✓ Изведено е виждането, че инвестициите в човешкия капитал в областната администрация, изразени в актуални периодични и професионални обучения на



служителите трябва да бъдат основани върху ефективно планиран процес, който ще дава мултиплициран резултат при изпълнението на служебните задължения.

✓ Дадена е авторска трактовка на финансовото управление на човешките ресурси в публичния сектор като основа на система за пазарно ориентиран подход за цялостно управление на публичните институции, която допринася за по-голяма обществена добавена стойност, ускорен икономически растеж в условия на перманентно оптимизиране на дейността на публичната администрация, в частност на областната администрация.

#### **IV. Въпроси по дисертационния труд**

Каква обща оценка за икономическа ефективност бихте поставили за дейността на сега действащите областните администрации?

#### **V. Обобщена оценка на дисертационния труд и заключение.**

За представения дисертационен труд заявявам своето *положително становище*. Изпълнени са всички 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”. Като член на научното жури давам 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* образователна и научна степен „доктор” по научна специалност „Финанси, парично обръщение, кредит и застраховка (Финанси)”.

гр. Свищов

19.05.2019г.

Изготвил становище: .....

(доц. д-р Валентин Милинов)

