

## СТАНОВИЩЕ

ОТ ПРОФ. Д.Н. НИКОЛАЙ МАРИНОВ НИКОЛОВ, ПРЕПОДАВАТЕЛ В ПЛОВДИВСКИ УНИВЕРСИТЕТ „ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ“, ОБЛАСТ НА ВИШЕ ОРАЗОВАНИЕ, 9. „СИГУРНОСТ И ОТБРАНА“, ПРОФЕСИОНАЛНО НАПРАВЛЕНИЕ 9.1. НАЦИОНАЛНА СИГУРНОСТ, НА НАУЧЕН ТРУД ЗА ПРИДОБИВАНЕ ОБРАЗОВАТЕЛНАТА И НАУЧНА СТЕПЕН „ДОКТОР“ В НБУ, КАНДИДАТ КРАСИМИР ГЕОРГИЕВ ЛАЛЕВ, НА ТЕМА : „ПОЛИТИКИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СТРУКТУРИТЕ ЗА СИГУРНОСТ“

### 1.Значимост на изследвания проблем в научно и научно-приложно отношение.

Националната сигурност като система, осигурява защита на личността, обществото и държавата при повишава качеството и равнището на живот, на жизнения стандарт, на социалното и здравното осигуряване, създава условия и предпоставки за осъществяването на разнообразните жизненни дейности на човека в различните сфери на обществото: икономика, бизнес, транспорт, туризъм, екология . Гарантирането на сигурността е една от най-главните функции на държавата, Органите от системата за национална сигурност поддържат и повишават своята полезност в съответствие с нарастващите предизвикателства и динамика на рисковите фактори на национално, регионално и международно равнище. Изграждането и поддържането на подходящо ниво на сигурност зависи в голяма степен от ефективността в работата на служителите от структурите за сигурност в цялостния процес на подбор, назначаване, обучение, мотивация и развитие. Това прави изследването актуално и значимо в научно и научно-приложно отношение.

### 2.Обосноваост на целите и задачите в дисертационния труд.

Основна цел на дисертационното изследване е да се направи анализ на факторите с определящо влияние върху ефективността в дейността на органите от системата на сигурност, наред с това да се установят основните тенденции и да се формулират подходи, методи и инструментариум, които да гарантират подобряване на качеството им на работа.

Решените задачи в изследването, резултат на формулираната и постигната цел са: проучване на актуалните тенденции в управлението на човешките ресурси в органите за сигурност; изготвяне на предложения за адаптиране на политиките и методите за подбор, обучение и управление съобразно състоянието и тенденциите на пазара на труда; изготвяне на системен модел за подбор, обучение, професионално развитие и управление на човешките ресурси в органите за сигурност.

### 3.Съответствие между методологията и методиката на изследване и поставената цел и задачи на дисертационния труд.

В изследването са реализирани в съответствие с избраната методология и методика

поставената основна цел и задачи. Потвърдена е основната хипотеза: Необходима е промяна на модела за управление на човешките ресурси в службите за сигурност, така, че да бъде съобразен с динамиката на социално-демографското развитие на страната и да гарантира ефективно противодействие на външните и вътрешните заплахи за националната сигурност.

Защитени са Частните хипотези: Неблагоприятните социално-демографски тенденции в българското общество намаляват обема и потенциала на бъдещите кандидати за постъпване на работа в службите за сигурност; Съществуващите процедури и методи за подбор и оценяване в службите за сигурност не съответстват на актуалните социално-демографски тенденции на потенциалните кандидати за постъпване на служба; Действащата законова уредба на дейност на службите за сигурност не е достатъчно систематизирана и затруднява унифицирането на практиката; Негативните тенденции в образователното ниво на порастащите ще затрудняват адаптирането и професионалното развитие на постъпващите на работа в службите за сигурност

За реализиране на изследването е разработен метаемпиричен модел включващ дефиниране на променливите, техните номинални значения и структура, както и взаимовръзката между тях. Факторите, които са изследвани са: демография, образование, социални девиации в юношеската и младежка популация, както и нормативната уредба на дейността на службите за сигурност. Като ковариантен фактор се дефинира динамиката на персонала в службите за сигурност в България.

#### **4. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд (описание и оценка).**

В обхвата на дисертационното изследване, направените предложения са разработени в две основни групи, разграничени на основата на теоретичен и практически ефект, като - резултати с научно-приложни и практико-приложни приноси.

##### *Научно-приложни приноси:*

- Определено е състоянието на демографската картина в България, като са обосновани и очертани тенденциите в изследваната област;
- Определени са социалните девиации и криминогенните фактори при подрастващите, пряко влияещи върху подбора и обучението на човешки ресурси за нуждите на структурите от системата за сигурност;
- Изведен е здравният и образователен статус на младите хора в България, през призмата на необходимостта от създаване на банка от кадри за нуждите на структурите за сигурност.

##### *Приложими резултати:*

- Нормативна уредба
  - а) формулирани е обща система за управление на човешките ресурси, включваща: взаимодействие, обмяна на добри практики, създаване на национален координационен център и разработване на унифицирана нормативна уредба за управление на персонала в службите за сигурност;
  - б) направени са предложения за промени в законовата и подзаконовата нормативна уредба по управление на човешките ресурси, които ще подобрят функционирането на организациите от системата за сигурност.
- Подбор и обучение на служителите

а) предлага се изграждане на Център за оценяване като метод за подбор на персонала в специалните служби.

б) обоснована е необходимостта от системни периодични изследвания за професионалното оценяване и развитие на служителите от структурите за защита на националната сигурност и обществен ред

в) предложена е идеята за непосредствено обвързване на развитието в кариерата с постигнатите резултати в служебната дейност.

г) обоснована е необходимостта от непрекъснато обучение на две нива – базисно и професионално.

д) посочени са подходящите методи за обучение на служителите.

е) обоснована е необходимостта и са показани подходящите методи за обучение на ръководния състав на организациите от системата за сигурност.

➤ Кариерно развитие

а) направена е Стратегия за кариерно развитие на служителите.

б) разработени са три модела на кариерното развитие: насочен към служителя, на партньорство и смесен модел.

в) разработена е система от критерии за оценка на професионалното представяне и професионалния принос на служителите.

➤ Оптимизиране на управленската компетентност на ръководния състав

а) въвеждане на задължителни тестове за интегритет на всички служители от организацията за сигурност.

б) разработени са критерии за измерване на управленската ефективност на ръководните служители.

в) създаден и предложен е модел за ефективен тим-билдинг.

г) представени са ефективни социално-психологически методи за управление на професионалното представяне на служителите.

➤ Социално-психологически аспекти

а) аргументирана е необходимостта от създаване и управление на организационната култура и организационни ценности на служителите от системата за сигурност.

б) обоснована е необходимостта от развитие на публичния имидж на органите от системата за сигурност.

в) разработени като предложения са модули и конкретни дейности за подкрепа и развитие на нравствено-професионалната идентификация на служителите.

тенденции свързани с динамиката на персонала в службите за сигурност.

**5. Преценка на публикациите по дисертационния труд: брой, характер на изданията, в които са публикувани.**

1. Лалев, К. *Криминогенност и виктимност при подрастващите като следствие от употребата на алкохол и ПАВ* - IX международен конгрес по психология, Дружество на психолозите в Република България, стр. 310-317, издател, гр. София 2020 г. ISBN 978-619-90786-2-4.

2. Лалев, К. *Стратегическо планиране на човешките ресурси в структурите за сигурност* - Сборник научни трудове международна научна конференция "Широката сигурност" – стр. 232-

235, съставител и научна редакция на сборника проф. Ненко Дойков, гр. София 2020 г. ISBN 978-619-7383-17-1.

3. Лалев, К. *Оптимизиране на нормативната уредба касаеща управлението на човешките ресурси в структурите за сигурност* - Кризи и сигурност - корелации и предизвикателства. 5 стр., Под печат.

4. Лалев, К., Гайдаров К. *Оптимизиране на професионалното обучение* - Международна научна конференция "Лидерство и развитие на човешките ресурси" - стр. 317-322, СУ, 2019 г. ISBN (online) 978-954-07-4979-2

5. Лалев, К., Гайдаров К. *Влияние на базисни социално-демографски фактори върху набирането на персонал в държавните организации* - Международна научна конференция "Лидерство и развитие на човешките ресурси" - стр. 295-300, СУ, 2019 г. ISBN (online) 978-954-07-4979-2

#### **6. Мнения, препоръки и бележки.**

Изследването включва емпирични данни за петгодишен статистически период 2012 - 2018 г. Основни методи за емпиричното проучване са метаанализ и контент-анализ. Ползвани са открити източници на информация. Представени са следните организации от сектора за сигурност: МВР, НСО, ДАНС, ДАР, както и свързани разпоредби от ЗДСл. Обстойно изследвани са основните фактори, които влияят върху ефективността на дейността на службите за сигурност.

Като обем 211 страници, структура от 3 раздела, 30 фигури, 7 таблици, 146 източника, отговаря на изискванията за разработване на дисертационен труд.

Препоръката ми към докторанта Красимир Лалев е да продължи своята научно-изследователска работа по проблемите на управлението на човешките ресурси в системата за национална сигурност, условие за нейното поддържане и ефективно развитие

#### **Заклучение:**

Чрез реализиране на поставените задачи от докторанта Красимир Лалев е разработен Пакет от предложения за адаптиране и оптимизиране на политиките и инструментите за набиране, подбор, обучение и управление на човешките ресурси в органите за сигурност, адаптиран към състоянието и тенденциите на пазара на труда. На основата на изследването е изготвен и Системен модел за набиране, подбор, обучение, професионално развитие и управление на човешките ресурси в службите за сигурност, съдържащ съответните инструменти и стратегически насоки.

Всичко това ми дава основанията да дам положителна оценка на разработеният дисертационен труд „Политики и инструменти за управление на човешките ресурси в структурите за сигурност“, и да предложа на научното жури да излезе с предложение за присъждане на образователната и научна степен „Доктор“ в НБУ, област на висше образование 9.Национална сигурност“, професионално направление 9.1.Национална сигурност, научна специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство/Стратегии и политики за сигурност/“ на Красимир Георгиев Лалев

София  
01.02.2021г.

проф.Николай Маринов Николов, д.н.



## OPINION

BY PROF. NIKOLAY MARINOV NIKOLOV, LECTURER AT PLOVDIV UNIVERSITY "PAISIY HILENDARSKI", FIELD OF HIGHER EDUCATION, 9, "SECURITY AND DEFENSE", PROFESSIONAL FIELD, 9.1. NATIONAL SECURITY, SCIENTIFIC WORK FOR ACQUISITION OF THE EDUCATIONAL AND SCIENTIFIC DEGREE "DOCTOR" IN NBU, CANDIDATE KRASIMIR GEORGIEV LALEV, ON THE TOPIC: "POLICIES AND TOOLS FOR HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN SECURITY STRUCTURES"

### **1. Significance of the researched problem in scientific and scientific-applied relation.**

National security as a system provides protection on the person, society and the state by increase the quality and the level of life, life standard, social health insurance, creates conditions and prerequisites for implementation on diverse vital activities on human in the different spheres on society: economy, business, transport, tourism, ecology. The guarantee on security is one from the most important functions on the state; National Security Authorities maintain and increase their usefulness in accordance with the growing challenges and dynamics of risk factors at the national, regional and international levels. The building and maintaining an appropriate level of security depends to a large extent from the efficiency of the work of the employees of the security structures in the whole process of selection, appointment, training, motivation and development. This makes the research relevant and significant in scientific and scientific-applied attitude.

### **2. Justification of the goals and tasks in the dissertation.**

The main goal of the dissertation research is to make an analysis of the factors with determining influence on the efficiency of the security system bodies, along with to identify the main trends and to formulate approaches, methods and tools to ensure their quality improvement at work. The solved tasks in the research, as a result of the formulated and achieved goal are: study of the current tendencies in the management of the human resources in the security bodies, preparation of proposals for adaptation of policies and methods for selection, training and management in accordance with the state and trends of the labor market; preparation of a systematic model for selection, training, professional development and management of human resources in the security bodies.

### **3. Correspondence between the methodology and the research methods and the set goal and tasks of the dissertation.**

The main goals and tasks set in the research are realized in accordance with the chosen methodology and methods. The main hypothesis has been confirmed: It is necessary to change the model of human resources management in the security services so as to be consistent with the dynamics of socio-demographic development of the country and to ensure effective response to external and internal threats to national security.

The private hypothesis are protected: The unfavourable socio-demographic tendencies in the

Bulgarian society reduce the volume and potential of the future candidates for employment in the security services; The existing procedures and methods for selection and evaluation in the security services do not correspond to the current socio-demographic trends of the potential candidates for service; The current legal framework for the activities of the security services is not sufficiently systematized and makes it difficult to unify the practice; Negative trends in the educational level of adolescents will hinder the adaptation and professional development of those entering the security services.

A meta-empirical model has been developed for the realization of the research, including the definition of the variables, their nominal meanings and structure, as well as the interrelation between them. The factors that have been studied are: demography, education, social deviations in the adolescent and youth population, as well as the regulations of the security services. The dynamics of the personnel in the security services in Bulgaria is defined as a covariant factor.

#### **4. Scientific and scientific-applied contributions of the dissertation (description and evaluation).**

In the scope of the dissertation research, the proposals made are developed in two main groups, distinguished on the basis of theoretical and practical effect, such as – results with scientific-applied and practical-applied contributions.

##### *Scientific and applied contributions:*

- The state of the demographic picture in Bulgaria has been determined, and the tendencies in the studied field have been substantiated and outlined;
- The social deviations and criminogenic factors in adolescents, directly influencing the selection and training of human resources for the needs of the structures of the security system, have been determined;
- The health and educational status of young people in Bulgaria is presented through the prism of the need to create a bank of staff for the needs of security structures.

##### *Applicable results:*

- Legislation
  - a) a common human resources management system has been formulated and is in place, including: interaction, exchange of good practice, establishment of a national focal point and development of a unified framework for the management of personnel in the security services;
  - b) proposals have been made for changes in the laws and regulations on human resources management, which will improve the functioning of the organizations in the security system.
- Selection and training of employees
  - a) it is proposed to set up an Evaluation Center as a method of selecting staff for special services.
  - b) the need for systematic periodic surveys for the professional evaluation and development of the employees of the structures for protection of national security and public order is justified
  - c) the idea of directly linking the career development with the achieved results in the official activity is proposed.
  - d) the need for continuous training at two levels – basic and professional – is justified.
  - e) appropriate training methods for employees are specified.
  - f) the need is justified and the appropriate training methods for the management of the security

system organizations are demonstrated.

➤ Career development

a) An Employee Career Development Strategy has been developed..

b) three models of career development have been developed: employee-oriented, partnership-oriented and mixed model.

c) a system of criteria for assessing the professional performance and professional contribution of employees has been developed.

➤ Optimization of the managerial competence of the management staff

a) the introduction of the mandatory integrity tests for all members of the security organization.

b) criteria have been developed to measure the managerial effectiveness of executives.

c) a model for effective team building has been created and proposed.

d) effective socio-psychological methods for managing the professional performance of the employees are presented.

➤ Socio-psychological aspects

a) the need to create and manage the organizational culture and organizational values of the employees of the security system is argued.

b) the need to develop the public image of the security authorities is justified.

c) developed as proposals are modules and specific activities for support and development of moral and professional identification of employees.

Trends related to the dynamics of personnel in the security services.

#### **5. Evaluation of the dissertation publications: number, nature of the publications in which they are published.**

1.Lalev. K. Criminogenicity and victimhood in adolescents as a consequence of alcohol and surfactant use – IX International Congress of Psychology, Society of Psychologists in the Republic of Bulgaria, p. 310-317, publisher, Sofia 2020; ISBN 978-619-90786-2-4.

2.Lalev K. *Strategic Planning of Human Resources in Security Structures* –Proceedings of the International Scientific Conference “Broad Security”– p. 232-235, compiler and scientific editor of the collection Prof. Nenko Doykov, Sofia 2020; ISBN 978-619-7383-17-1.

3.Lalev K. *Optimization of the legal framework concerning the management of human resources in the security structures* – Crises and security – correlations and challenges. 5p. Under print.

4.Lalev K.,Gaydarov K. *Optimization of vocational training-* International Scientific Conference “Leadership and Human Resources Development- p. 317-322, Sofia University, 2019; ISBN (online) 978-954-07-4979-2

5.Lalev K., Gaydarov K. *Influence of basic socio-demographic factors on recruitment in state organizations* – International Scientific Conference "Leadership and Human Resources Development" - p. 295-300, Sofia University, 2019; ISBN (online) 978-954-07-4979-2

#### **6.Opinions, recommendations and notes.**

The research includes empirical data for a five-year statistical period 2012-2018. The main methods for the empirical research are meta-analysis and content analysis. Open sources of information were used. The following organizations from the security sector are presented: Ministry of Interior, National security service, State agency for National Security, State Intelligence Agency, as well as related provisions of the

Law on Security. The main factors influencing the efficiency of the security services have been thoroughly studied.

As a volume of 211 pages, a structure of 3 sections, 30 figures, 7 tables, 146 sources, meets the requirements for the development of a dissertation.

My recommendation to the doctoral student Krasimir Georgiev Lalev is to continue his research work on the problems of human resources management in the national security system, a condition for its maintenance and effective development.

**Conclusion:**

Through the implementation of the tasks set by the doctoral student Krasimir Georgiev Lalev, a package of proposals for adaptation and optimization of policies and tools for recruitment, selection, training and management of human resources in the security authorities, adapted to the state and trends of the labor market has been developed. Based on the research, a System Model for recruitment, selection, training, professional development and management of human resources in the security services was prepared, containing the relevant tools and strategic guidelines.

**All this gives me the reason to give a positive assessment of the dissertation "Policies and tools for human resource management in security structures" and to propose to the scientific jury to come up with a proposal for the educational and scientific degree "Doctor" be NBU, field of higher education 9. "National security", professional field 9.1. National security, scientific specialty "Organization and management outside the field of material production/Security strategies and policies/" to Krasimir Georgiev Lalev.**

Sofia  
08.02.2022

Prof. Dr. Nikolay Marinov Nikolov, D.Sc





