



класификация на информацията:
Ниво 0, TLP-WHITE

НАЦИОНАЛЕН ВОЕНЕН УНИВЕРСИТЕТ „ВАСИЛ ЛЕВСКИ“

5000 гр. Велико Търново, бул. „България“ № 76
телефон: (062) 618 822; факс: (062) 618 899; e-mail: nvu@nvu.bg

РЕЦЕНЗИЯ

от

проф. д.н. Ваня Куздова Банабакова,

в област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“,
Национален военен университет „Васил Левски“, гр. Велико Търново
служебен адрес: гр. Велико Търново, бул. „България“ № 76
телефон: +359 887728466

на дисертационен труд с автор

Ирена Георгиева Тодорова

**На тема: „Мотивацията и обучението на човешките ресурси като
предпоставка за превенция на корупцията в Министерството на
вътрешните работи“**

представен за придобиване на образователно-научна степен „Доктор“
в област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. Администрация и управление,
**по докторска програма „Организация и управление извън сферата
на материалното производство (Сигурност и отбрана)“**

Основание за написване на рецензията: Заповед на Началника на НВУ „Васил Левски“ – Велико Търново № РД-06-129/27.03.2025 г. за назначаване на научно жури и Протокол № 1 от 07.04.2025 г. от първото заседание на научното жури

2025 г.

1.Актуалност и значимост на разработвания научен проблем

Представеният дисертационен труд изследва актуална за света и за България научна проблематика, свързана със значението на мотивацията и обучението на човешките ресурси за превенция, намаляване и/или прекратяване на корупцията в Министерството на вътрешните работи.

Актуалността на темата на дисертационния труд и самата разработка се определя от редица предпоставки и условия като: в съвременните условия все повече нараства значението на националната сигурност, с цел по-ефективно противопоставяне на различни заплахи; МВР е елемент от системата за сигурност на Р България; неговата основна мисия е осигуряване защита на правата и свободите на гражданите, противодействие на престъпността, защита на националната сигурност, опазване на обществения ред и други; на тази основа, към служителите на МВР са поставени завишени изисквания по отношение на техния физически статус, психологична пригодност, професионална компетентност, умения за работа в напрегната и динамична среда и дисциплина; мотивацията се явява ключов фактор за формиране на поведение, насочено към спазването на определени ценности като законност, опазване и защитата на човешкия живот, уважение и зачитане на достойнството и правата на гражданите, честност, коректност, компетентност и отговорност; тези ценности в поведението са важна предпоставка за недопускането на корупционно поведение сред служителите на МВР; корупцията е негативно обществено явление със свои специфични характеристики и форми на проявление; по отношение на системата за сигурност и обществен ред, явлението корупция е свързано с много висока степен на обществена чувствителност и укоримост; нарушенията на служебните задължения или престъпните прояви, извършвани от служители на МВР, които по закон трябва да защитават и опазват реда и правата и свободите на гражданите, намаляват доверието на обществото в институцията, подриват авторитета на държавната администрация като цяло и пораждаат усещане за безпокойство и несигурност в държавността изобщо и други.

Тези предпоставки и условия налагат необходимостта от научно изследване, насочено към анализ на ролята на мотивацията и обучението на човешките ресурси в МВР като предпоставка за превенция на корупцията в него и от научно-приложни изследвания на причините за корупцията, включително проблемите, свързани с мотивацията и обучението на служителите като превантивни елементи, които са в състояние да намалят корупцията в МВР, и респективно да повишат субективните им потребности

от спазване на служебните им задължения, да повишат респекта им от нормата на закона и да извършват служба в интерес на обществото.

Научната и научно-приложна значимост на дисертационния труд се определя от това, че са малко научните изследвания в насока извеждане на мотивацията и обучението на служителите от МВР като основна предпоставка за превенция и редуциране на корупцията в тази институция и начертаване на насоки и предлагане на модели за подобрения в изследваното направление

Това определят актуалността и значимостта за теорията и практиката на темата на дисертационния труд и самата разработка.

Ирена Георгиева Тодорова е зачислена със заповед на Началника на НВУ „Васил Левски“ № РД-06-41/02.02.2022 г. като докторант в самостоятелна форма на обучение в НВУ „В. Левски“, град Велико Търново, катедра Логистика на сигурността, сега Логистика и мениджмънт, в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление, и научна специалност Организация и управление извън сферата на материалното производство (Сигурност и отбрана), със срок на обучение до 3 години.

Докторантката е отчислена с право на защита със заповед на Началника на НВУ „Васил Левски“ № РД-06-8/17.01.2025 г.

Настоящата защита на дисертационния труд на Ирена Георгиева Тодорова е в рамките на допустимия срок в заповедта за отчисляване.

В хода на обучението по докторската програма, Ирена Георгиева Тодорова е изпълнила индивидуалния ѝ докторантски план по отношение на успешно взети изпити, проведени курсове, часове и други.

Съдържанието на дисертационния труд напълно отговаря на неговата тема.

Дисертационният труд е разработен последователно и логично. Отделните глави са добре балансирани. Авторът владее много добре терминологията по разглежданата проблематика, провел е емпирични проучвания и е използвал статистически методи за обработка на информацията и анализ. Съчетал е по най-добрия начин експертните си познания в конкретната област с научните изследвания. Дадени са иновативни научни предложения с приложен характер за подобряване на мотивацията и обучението на човешките ресурси в МВР с цел превенция на корупцията в тази сфера.

2.Обща характеристика и структура на дисертационния труд

Дисертационният труд на тема „Мотивацията и обучението на човешките ресурси като предпоставка за превенция на корупцията в Министерството на вътрешните работи“ е насочен към изследване на значението, състоянието и възможностите за подобряване на мотивацията и обучението като превантивни мерки за намаляване на евентуални корупционни прояви, извършвани от служители на Министерството на вътрешните работи (МВР).

Дисертационният труд е разработен в обем от 160 страници (без приложенията) и общ обем от 235 страници и включва увод, три глави, заключение, списък с използвана литература и седем приложения. В дисертационния труд са представени 56 фигури и 4 таблици. Представеният дисертационен труд отговаря на чл. 27, ал. 2 от Правилника за прилагане на закона за развитие на академичния състав в Република България.

Дисертационният труд се базира на емпирично проучване, проведено в шест областни дирекции на МВР: ОД-МВР Бургас, ОД-МВР Варна, ОД-МВР Велико Търново, ОД-МВР Разград, ОД-МВР Русе и ОД-МВР Търговище.

В увода е обоснована актуалността на темата и са дефинирани точно и ясно обекта и предмета на изследването, неговата цел и четири научноизследователски задачи.

Обект на изследване в настоящия дисертационен труд са човешките ресурси в Министерство на вътрешните работи и по-конкретно като целева група на изследване са привлечени служители от шест областни дирекции на МВР. Предмет на изследване са процесите на мотивация и обучение и конкретните възможности, чрез които да бъдат превантирани потенциални корупционни прояви при служители на МВР.

Дисертационният труд е разработен на основата на **изследователската теза**, че мотивацията и обучението на човешките ресурси в Министерството на вътрешните работи са основни предпоставки за ефективна превенция на корупцията, като тяхното подобряване води до повишаване на професионализма и етичните стандарти сред служителите и намаляване на рисковете от корупционни прояви в институцията.

Заложена е и **изследователската хипотеза**, че мотивацията и обучението на човешките ресурси в МВР оказват ключово влияние върху начина на изпълнение на служебните задължения от служителите, подпомагат субективната потребност от правомерно поведение, повишават усещането за професионална компетентност и обществена необходимост на професията и възпрепятстват проявата на корупция.

При разработване на дисертационния труд и за постигане на целта, решаване на научноизследователските задачи и доказване на изследователската теза и хипотеза са използвани научно-изследователски подходи и методи като: системен подход, историко-теоретичен анализ, индукция, дедукция, сравнителен и критичен анализ, експертни оценки, класификация, методи за събиране на вторична информация и първична информация – методи на допитването (анкета и интервю) и метод на наблюдението, статистически методи за обработка и анализ на информацията и други. За статистическа обработка на данните е използван пакет за статистическа обработка на данни от социологически изследвания – SPSS. Това позволява интерпретацията на получените резултати от емпиричното проучване, чрез факторен анализ, корелационен анализ, изчисляване на коефициент на Пийърсън, коефициент на Крамер, хи-квадрат анализ и дисперсионен анализ. Резултатите от диагностичния експеримент са оформени и представени таблично и графично. Такъв подход подпомага анализа, като позволява да се направят и изведат насоки за подобряване на мотивацията на служителите в МВР.

Теоретична и методологична основа на дисертационното изследване са трудовете на водещите учени в областта на управлението с конкретна насоченост мотивацията и обучението на персонала.

Във ввода на дисертационния труд са дефинирани и ограничителните условия, при които е проведено изследването, които основно са свързани с това, че в службите за сигурност и обществен ред се работи с чувствителна или класифицирана информация, а дейностите на служителите в МВР са във фокуса на общественото внимание, но в същото време специфичната литература за методите и средствата, с които те работят често имат конфиденциален характер. Поради тези причини дисертационният труд е базиран само на общодостъпни и явни източници. Изследваният проблем е пряко свързан с националното законодателство, което ограничава възможностите за ползване и на повече чуждестранна научна литература и друга статистическа информация.

Друго ограничение, което е посочено, е по отношение на конкретно изследваната целева група. В МВР работят три категории служители, съобразно спецификата на изпълняваните дейности – държавни служители, чийто статут се регулира със Закона за министерството на вътрешните работи (ЗМВР), държавни служители, чийто статут се урежда от Закона за държавния служител (ЗДСл) и лица, работещи по трудово правоотношение, което се регламентира от Кодекса на труда и отделни норми на ЗМВР. Конкретната целева група на изследване в дисертационния труд са

държавните служители по чл. 142, ал. 1, т. 1 от ЗМВР, чийто функционални задължения изискват оперативна самостоятелност като орган на власт, вземането на индивидуални решения в процеса на работа и носенето на конкретна отговорност.

В първа глава на дисертационния труд авторът прави сравнителен и критичен анализ на теоретичните постановки, свързани с мотивацията, на основата на разглеждането на най-известните и приложими мотивационни школи. На основата на теоретичните постановки, свързани с мотивацията, авторът насочва своето изследване към системата на МВР в направление ролята на обучението за повишаване на мотивацията на служителите в тази институцията. За целта е представена задълбочено нормативната уредба, която касае процеса на обучение в МВР, поради спецификата на работа на служителите. В първа глава авторът е открил и особеностите на управленската дейност в МВР и нейната роля в прилагането на механизмите за превенция на корупцията. Изследването е насочено към мотивационните фактори, стандартите при изпълнение на дадена длъжност, етичните аспекти на поведение на държавните служители в МВР, нормативно регламентираната възможност за депозиране на предложения и сигнали, касаещи дейността на държавните органи и други.

В края на първа глава са формулирани изводи.

Във втора глава авторът на дисертационния труд предлага методология за изследване на мотивацията и нивото на професионална подготовка на служителите в МВР с цел да установи равнището на мотивация за обучение на човешките ресурси в МВР като основна функция за превенция на корупцията.

На основата на предложената методология за изследване е направено емпирично проучване на мотивацията на служителите в МВР и потребността им от обучение, което е проведено на няколко **етапа**: диагностичен етап, при който се изготвя методология за изследване на мотивацията и нивото на професионална подготовка на служителите в МВР; основен етап на провеждане на емпиричното изследване върху мотивацията и обучението на служителите в МВР; и заключителен етап, в който се анализират проблемите и се търсят възможни решения.

На ниво диагностичен етап с цел доказване на изследователската хипотеза, са формулирани 3 дименсии в насока: установяване нивото на мотивация за работа в МВР и удовлетвореност на очакванията за професионална реализация; изготвяне на мотивационен профил на персонала по конкретни фактори-мотиватори; и търпимост към корупционни схеми и други видове незаконосъобразни действия, както и степен на познаване и

спазване на нормативната база, професионалната квалификация и мотивационните мерки. За всяка от трите дименсии са формулирани подходящи въпроси, които са включени в обща анкета.

Основният етап от емпиричното проучване е проведено с два отделни обекта на проучване – ръководния състав и изпълнителския състав в МВР, чрез анкета, която отчита спецификата на полицейската работа, отговорността и мотивацията за работа. Емпиричното проучване е осъществено в периода от април до юни 2022 г. Анкетирани са 62 служители, като поради невалидно попълване на някои анкети, броят на валидните анкети е 58. Анализът на резултатите от анкетното проучване е направен с помощта на прилагането на пакет от математико - статистически методи и програми.

Обект на проучване са служителите от състава на „Охранителна полиция“, чиито служебни задължения са свързани с дейности по линия на пътен контрол.

В научното изследване са използвани следните видове анализ: вариационен анализ - използван е за изчисляване на основните числови характеристики и техните доверителни интервали по изследваните показатели; сравнителен анализ - за определяне на статистически достоверните разлики; графичен анализ - стойностите на изследваните показатели са представени в таблици и в графики; и корелационен анализ - изследват се зависимостите между разглежданите признаци, оценяване на тяхната сила и статистическата значимост.

В края на втора глава са формулирани задълбочени изводи на основата на резултатите от анализа на емпиричното изследване. Основните изводи са насочени към извеждане на общ мотивационен профил, който показва ранжирането на мотивационните фактори по тяхната значимост за анкетираните лица и водещите мотиви, влияещи върху поведението на служителите при изпълнението на полицейската работа. В тази насока, основно са изведени следните основни мотивационни фактори: заплащане; професионална подкрепа от страна на ръководството; условия на труд; сигурност на работното място; авторитет и компетентност на ръководителите; възможност за непрекъснато повишаване на професионалната квалификация; възможност за самостоятелно вземане на решения и носене на отговорност и други. Последните три фактори, се оказват основните проблемни области, които се открояват и пряко влияят върху корупционната „толерантност“ сред служителите на МВР.

Направен е извода, че негативно действащите фактори, които оказват най-силно влияние върху професионалното поведение на полицейските

служители основно са: здравословните проблеми, отношението на ръководителя и работната среда, липса на справедливост при оценяването и професионално израстване, неадекватно заплащане, и семейни и лични проблеми.

Направен е и извода, че системното и добре структурирано обучение е съществен елемент в развитието на човешките ресурси в МВР като то допринася за повишаване на професионалната компетентност на служителите и изграждането на организационна култура, основана на високи етични стандарти.

Трета глава е насочена към предлагане на насоки за подобряване на мотивацията и обучението на служителите в МВР с цел превенция на корупционни прояви. Предложените насоки са в следните направления: анализ на въздействието на отделните мотивационни фактори; предложен е модел за подобряване на процесите на мотивация и обучение на служителите в МВР като начин за превенция на корупцията, който включва съвкупност от необходими мерки в следните насоки – подобряване на работната среда, подобряване на ръководството и управлението в работната среда, понижаване на склонността за участие в корупционни схеми, понижаване на корупционния потенциал на средата и недопускане на корупционни прояви; предлагане на периодично и систематично подържане на обратна връзка със служителите като за целта е разработена примерна анкетна карта за обратна връзка и е посочено кой като позиция да носи отговорност за провеждане на анкетата; предложен е модел за мотивация и обучение на човешките ресурси като предпоставка за превенция на корупцията в МВР; и е предложена учебна програма за мотивация и обучение на човешките ресурси като предпоставка за превенция на корупцията в МВР.

Предложеният модел за мотивация и обучение на човешките ресурси като предпоставка за превенция на корупцията в МВР е разработен въз основа на установени принципи и практически изводи, които подчертават важността на интегрирания подход към избора, обучението, мотивацията и контрола на служителите. Моделът е разработен под формата на **алгоритъм**, който включва следните етапи: подбор при назначаване на кадри; въвеждащо и периодично обучение; формиране на етична култура и организационни ценности; прилагане на система за мотивация и стимулиране на почтеността; и последният етап е оказване на контрол и прилагане на механизми за обратна връзка.

Предложената учебна програма за мотивация и обучение на човешките ресурси като предпоставка за превенция на корупцията в МВР е разработена, според автора на дисертационния труд, въз основа на необходимостта от изграждане на устойчива, етична и професионална работна среда в рамките

на институциите за сигурност като чрез интегрирането на теоретични знания, практически умения и ефективни оценъчни механизми, програмата цели да осигури устойчива и прозрачна работна среда, която да повиши ефективността и репутацията на институцията.

Направена е обосновка на необходимостта от такава учебна програма, и е представена нейната структура, която включва: въведение; шест основни модула – въведение в етиката и антикорупцията; правна рамка и институционални механизми за превенция на корупцията; практически антикорупционни стратегии; психология на корупцията и личностни фактори; контрол и отчетност в МВР; и мотивация и етично лидерство. Всеки от шестте модула е представен с конкретна цел и основни теми.

В предложената учебна програма са заложили методите на обучение - лекции с интерактивни дискусии, психологически тестове за личностна мотивация, симулирани казуси и ролеви игри и начините за оценка на обучаемите и финалната сертификация.

В края на трета глава са формулирани изводи към нея и обобщени изводи в резултат на цялостното научно изследване на дисертационния труд.

В заключението на дисертационния труд са представени основните научни и научно-приложни резултати от изследването в дисертационния труд, които от своя страна водят до доказване на изследователската хипотеза и теза и изпълнението на целта.

Обемът на дисертационния труд е оптимален, от гледна точка на цялостност и завършеност на научното изследване и от гледна точка на изискванията за дисертационен труд за придобиване на ОНС Доктор.

Поставените цел и научноизследователски задачи са цялостно постигнати. Първа глава решава първа и втора научноизследователски задачи, втора глава решава трета научноизследователска задача и частично четвърта задача, а трета глава решава изцяло четвърта задача.

Изследователската теза и хипотеза са доказани на основата на проведените емпирични проучвания и статистически анализи.

Считам, че представеният дисертационен труд напълно отговаря на изискването на чл. 27, ал. 1 от Правилника за прилагане на закона за развитие на академичния състав в Република България.

3.Характеристика на научните и научно-приложни приноси на дисертационния труд. Достоверност на материала.

Представеният дисертационен труд съдържа **научни и научно-приложни приноси**. Приемам формулираните от автора на дисертационния труд научни и научно-приложни приноси.

Като най-значими се открояват следните **научни приноси**:

- Дообогатена и доразвита е теорията за мотивацията и управлението на човешките ресурси, като са открити ролята и значението, които оказват мотивацията и обучението на служителите в Министерството на вътрешните работи в насока превенция на корупционни прояви.
- Генерирани са нови знания, които дават възможност за повишаване на мотивацията и за професионално обучение на служителите в МВР с цел редуциране на корупционни практики, на основата на резултатите от проведено емпирично изследване в шест областни дирекции на МВР.
- Анализирани и систематизирани са потребностите от мотивация и обучение и тяхната връзка с редуциране на корупционно поведение сред служителите на МВР.

Като най-значими се открояват следните **научно-приложни приноси**:

- Разработена е и предложена универсална методика за определяне нивото на мотивация и професионално обучение сред служителите от състава на „Охранителна полиция“, служебните задължения, с които са свързани техните дейности по линия на пътен контрол и евентуален корупционен риск като предложената методика може да се използва и за определяне на тези величини и за други групи служители в публичния сектор.
- Разработен е мотивационен профил на служители с полицейски правомощия в шест областни дирекции на МВР, като в тази насока е визуализиран социално-демографски профил, направена е ранжировка на мотивационните фактори и нивото на обучение.
- Предложени са мерки за подобряване на процесите по управленско въздействие, чрез мотивация и обучение на служителите от МВР и формиране на антикорупционна култура.
- Предложен е модел за обучение с цел подобряване на мотивацията и обучението на служителите в МВР, за да не се допуска демотивация и евентуално корупционно поведение.

4.Оценка на научните резултати и приносите на дисертационния труд

Дисертационният труд съдържа значими научни и научно приложни резултати, които представляват оригинален принос в науката. Дисертационният труд показва, че неговият автор притежава задълбочени теоретични знания по научната специалност и способности за самостоятелни научни изследвания. Авторът предлага значими научно-приложни решения

на важен практически проблем със значимост, пряко свързана със сигурността на страната и в социално-икономически аспект.

Научните и научно-приложните приноси в дисертационния труд могат да се отнесат към следните групи: доразвиване и дообогатяване на актуален научен проблем, свързан с необходимостта от подобряване на мотивацията и обучението на човешките ресурси от МВР от гледна точка на превенция на корупцията в тази сфера; доказване с нови средства на съществени нови страни на вече съществуващи научни проблеми, теории и методически подходи; приноси за внедряване – методики, модели и алгоритми.

Така формулираните приноси приемам като значими за науката и практиката.

Разработеният дисертационен труд е лично дело на автора. Не е констатирано плагиатство в дисертационния труд и автореферата и нямам съмнения за такова.

5. Оценка на публикациите по дисертацията и авторството

По темата на дисертационния труд Ирена Тодорова е представила 5 самостоятелни научни публикации, от които 1 научен доклад и 4 научни статии. Научният доклад е на български език и е публикуван в сборник с научни доклади от научна конференция в България, а научните статии са на английски език и са публикувани в научни издания в чужбина. От представените публикации Ирена Тодорова формира 50 точки при минимален брой изискуеми 30 точки, съобразно националните минимални изисквания за придобиване на ОНС Доктор по професионално направление 3.7. Администрация и управление.

Ирена Тодорова е участвала в Годишната университетска научна конференция на НВУ „Васил Левски“, гр. Велико Търново през 2022 г.

С представените научни публикации Ирена Георгиева Тодорова отговаря на минималните национални изисквания за придобиване на ОНС Доктор в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки и професионално направление 3.7. Администрация и управление, съгласно чл. 2б, ал. 2 и ал. 3 на Закона за развитие на академичния състав в Р България.

Дисертационният труд на тема „Мотивацията и обучението на човешките ресурси като предпоставка за превенция на корупцията в Министерството на вътрешните работи“, представлява напълно завършен научен труд и съдържа задълбочени изследвания на поставените проблеми.

6. Литературна осведоменост и компетентност на докторанта

При разработване на дисертационния труд са използвани 85 източника, от които източници на кирилица, чужд език, нормативни актове и електронни източници.

Авторът на дисертационния труд владее отлично терминологията по разглежданата проблематика. Дадени са иновативни научни предложения с приложен характер за подобряване на мотивацията и обучението на човешките ресурси в МВР с цел превенция на корупцията в тази сфера.

7. Оценка на автореферата

Авторефератът е разработен в обем от 41 страници. Той отразява коректно съдържанието на дисертационния труд на тема „Мотивацията и обучението на човешките ресурси като предпоставка за превенция на корупцията в Министерството на вътрешните работи“, и включва задължителните научни и научно-приложни приноси и списък с научните публикации по темата.

8. Критични бележки

Нямам критични бележки.

Като препоръка и пожелание към автора на дисертационния труд Ирена Георгиева Тодорова е продължаване на научноизследователската си работа по разглежданата проблематика, която става все по-актуална и значима, както за нашата страна и обществото като цяло, така и в международен аспект и да участва в научни форуми в чужбина (при възможност), за да представи лично резултатите и изводите от своите изследвания пред по-широка международна аудитория.

9. Лични впечатления и въпроси

Докторантът Ирена Тодорова работи усилено и целенасочено по изпълнение на индивидуалния си докторантски план и разработване на дисертационния труд. Личните ми впечатления са, че е изключително интелигентна.

Въпрос:

1. При явяване на интервю за работа в МВР и преценка дали дадено лице ще бъде назначено на работа, прави ли се предварителен профил дали лицето има склонност към корупционни прояви? И като допълнение към въпроса, изобщо възможно ли е да се направи такъв профил?

10. Заключение

Дисертационният труд и авторефератът към него на Ирена Георгиева Тодорова отговарят напълно на изискванията на Закона за развитие на академичния състав на Р България, Правилника за неговото прилагане, минималните национални изисквания за придобиване на ОНС Доктор по професионално направление 3.7. Администрация и управление и Правилника за обучение и придобиване на научни степени в НВУ „Васил Левски“, гр. Велико Търново.

11. Оценка на дисертационния труд

Давам положителна оценка на дисертационния труд на Ирена Георгиева Тодорова на тема „Мотивацията и обучението на човешките ресурси като предпоставка за превенция на корупцията в Министерството на вътрешните работи“, и предлагам на уважаемите членове на научното жури, на Ирена Георгиева Тодорова да бъде присъдена образователна и научна степен „Доктор“ в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление и научна специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство (Сигурност и отбрана)“.

**Рецензент:
(проф. д.н. Ваня Банабакова)**

11.04.2025 г.
Гр. Велико Търново



VASIL LEVSKI NATIONAL MILITARY UNIVERSITY

5000 Veliko Tarnovo, 76 Bulgaria Blvd.

telephone: +359 62 618 822; fax: +359 62 618 899; e-mail: nvu@nvu.bg

REVIEW

by

Professor Doctor of Science Vanya Kuzdova Banabakova,

Professor in the field of higher education 3. "Social, economic and legal sciences",

professional field 3.7. "Administration and management",

"Vasil Levski" National Military University, Veliko Tarnovo

Office address: Veliko Tarnovo, 76 Bulgaria Blvd.

Phone: +359 887728466

On a dissertation with author

Irena Georgieva Todorova

**on the topic: "Motivation and Training of Human Resources as a Prerequisite
for Preventing Corruption in the Ministry of Internal Affairs"**

Submitted for the acquisition of the educational and scientific degree "Doctor"
in the field of higher education 3. "Social, economic and legal sciences",
professional field 3.7. Administration and Management,
and doctoral program "Organization and Management Outside the Sphere of
Material Production (Security and Defense)"

Basis for writing the review: Order of the Rector of the "Vasil Levski" National Military
University - Veliko Tarnovo No. RD-06-129/27.03.2025 for the appointment of a scientific jury
and Protocol No. 1 of 07.04.2025 from the first meeting of the scientific jury

1. Relevance and significance of the developed scientific problem

The presented dissertation explores a topical scientific issue for the world and for Bulgaria, related to the importance of motivation and training of human resources for the prevention, reduction and/or cessation of corruption in the Ministry of Internal Affairs.

The relevance of the topic of the dissertation and the development itself is determined by a number of prerequisites and conditions such as: in modern conditions, the importance of national security is increasingly increasing, in order to more effectively confront various threats; the Ministry of Internal Affairs is an element of the security system of the Republic of Bulgaria; its main mission is to ensure the protection of the rights and freedoms of citizens, countering crime, protecting national security, preserving public order and others; on this basis, increased requirements are placed on the employees of the Ministry of Internal Affairs in terms of their physical status, psychological fitness, professional competence, skills for working in a tense and dynamic environment and discipline; motivation is a key factor in shaping behavior aimed at observing certain values such as legality, preservation and protection of human life, respect and observance of the dignity and rights of citizens, honesty, correctness, competence and responsibility; these values in behavior are an important prerequisite for preventing corrupt behavior among employees of the Ministry of Internal Affairs; corruption is a negative social phenomenon with its own specific characteristics and forms of manifestation; with regard to the security and public order system, the phenomenon of corruption is associated with a very high degree of public sensitivity and reprehensibility; violations of official duties or criminal acts committed by employees of the Ministry of Internal Affairs, who by law must protect and preserve order and the rights and freedoms of citizens, reduce public trust in the institution, undermine the authority of the state administration as a whole and give rise to a feeling of anxiety and uncertainty in statehood in general, etc.

These prerequisites and conditions impose the need for scientific research aimed at analyzing the role of motivation and training of human resources in the Ministry of Interior as a prerequisite for preventing corruption in it and for scientific and applied research into the causes of corruption, including problems related to the motivation and training of employees as preventive elements that are able to reduce corruption in the Ministry of Internal Affairs, and respectively increase their subjective needs to comply with their official duties, increase their respect for the rule of law and perform service in the interest of society.

The scientific and scientific and applied significance of the dissertation work is determined by the fact that there are few scientific studies in the direction of

deducing the motivation and training of employees of the Ministry of Internal Affairs as a basic prerequisite for preventing and reducing corruption in this institution and drawing guidelines and proposing models for improvements in the researched area.

This determines the relevance and significance for the theory and practice of the topic of the dissertation work and the development itself.

Irena Georgieva Todorova was enrolled by order of the Head of the "Vasil Levski" National Military University No. RD-06-41/02.02.2022 as a doctoral student in an independent form of study at the the "Vasil Levski" National Military University, Veliko Tarnovo, Department of LogiSecurity Studies, now Logistics and Management, in the field of higher education 3. Social, economic and legal sciences, professional field 3.7. Administration and management, and scientific specialty Organization and management outside the sphere of material production (Security and defense), with a term of study of up to 3 years.

The doctoral student was dismissed with the right to defense by order of the Head of the "Vasil Levski" National Military University No. RD-06-8/17.01.2025.

The current defense of the dissertation work of Irena Georgieva Todorova is within the permissible term in the order for dismissal.

During the course of training in the doctoral program, Irena Georgieva Todorova has fulfilled her individual doctoral plan in terms of successfully taken exams, courses, hours, etc.

The content of the dissertation work fully corresponds to its topic.

The dissertation work is developed consistently and logically. The individual chapters are well balanced. The author has a very good command of the terminology on the issue under consideration, has conducted empirical studies and has used statistical methods for information processing and analysis. He has combined his expert knowledge in the specific field with scientific research in the best possible way. Innovative scientific proposals of an applied nature are given for improving the motivation and training of human resources in the Ministry of Internal Affairs in order to prevent corruption in this area.

2. General characteristics and structure of the dissertation work

The dissertation work on the topic "Motivation and training of human resources as a prerequisite for the prevention of corruption in the Ministry of Internal Affairs" is aimed at studying the importance, status and opportunities for improving motivation and training as preventive measures to reduce possible corruption acts committed by employees of the Ministry of Internal Affairs (MIA).

The dissertation work is developed in a volume of 160 pages (excluding appendices) and a total volume of 235 pages and includes an introduction, three

chapters, a conclusion, a list of used literature and seven appendices. The dissertation work contains 56 figures and 4 tables. The presented dissertation work complies with Art. 27, para. 2 of the Regulations for the Implementation of the Law on the Development of Academic Staff in the Republic of Bulgaria.

The dissertation work is based on an empirical study conducted in six regional directorates of the Ministry of Internal Affairs: Regional Directorate of the Ministry of Internal Affairs Burgas, Regional Directorate of the Ministry of Internal Affairs Varna, Regional Directorate of the Ministry of Internal Affairs Interior Veliko Tarnovo, Regional Directorate of the Ministry of Internal Affairs Razgrad, Regional Directorate of the Ministry of Internal Affairs Ruse and Regional Directorate of the Ministry of Internal Affairs of Interior Targovishte.

The introduction justifies the relevance of the topic and defines precisely and clearly the object and subject of the study, its goal and four research tasks.

The object of study in this dissertation work is human resources in the Ministry of Interior and, more specifically, employees from six regional directorates of the Ministry of Interior are attracted as the target group of the study. The subject of research is the processes of motivation and training and the specific opportunities through which potential corruption among employees of the Ministry of Interior can be prevented.

The dissertation is developed on the basis of the research thesis that the motivation and training of human resources in the Ministry of Internal Affairs are basic prerequisites for effective prevention of corruption, as their improvement leads to increased professionalism and ethical standards among employees and a reduction in the risks of corruption in the institution.

The research hypothesis is also based on the fact that the motivation and training of human resources in the Ministry of Internal Affairs a key influence on the way in which employees perform their official duties, support the subjective need for lawful behavior, increase the feeling of professional competence and public necessity of the profession and prevent the manifestation of corruption.

In developing the dissertation work and to achieve the goal, solve the research tasks and prove the research thesis and hypothesis, scientific research approaches and methods were used such as: systematic approach, historical-theoretical analysis, induction, deduction, comparative and critical analysis, expert assessments, classification, methods for collecting secondary information and primary information - methods of inquiry (survey and interview) and observation method, statistical methods for processing and analyzing information, etc. For statistical processing of data, a package for statistical processing of data from

sociological research - SPSS was used. This allows the interpretation of the results obtained from the empirical study, through factor analysis, correlation analysis, calculation of Pearson coefficient, Cramer coefficient, chi-square analysis and variance analysis. The results of the diagnostic experiment are formatted and presented in tables and graphs. Such an approach supports the analysis by allowing guidelines to be made and derived for improving the motivation of employees in the Ministry of Interior.

The theoretical and methodological basis of the dissertation research are the works of leading scientists in the field of management with a specific focus on motivation and training of personnel.

The introduction to the dissertation also defines the restrictive conditions under which the research was conducted, which are mainly related to the fact that the security and public order services work with sensitive or classified information, and the activities of employees in the Ministry of Internal Affairs are in the focus of public attention, but at the same time the specific literature on the methods and means with which they work is often confidential. For these reasons, the dissertation is based only on publicly available and open sources. The problem under study is directly related to national legislation, which limits the possibilities for using more foreign scientific literature and other statistical information.

Another limitation that is indicated is with regard to the specifically studied target group. The Ministry of Interior employs three categories of employees, according to the specifics of the activities performed – civil servants, whose status is regulated by the Ministry of Ministry of Internal Affairs Act (MIA), civil servants, whose status is regulated by the Civil Servant Act (CSA) and persons working under an employment relationship, which is regulated by the Labor Code and separate norms of the MIA. The specific target group of the research in the dissertation work are civil servants under Art. 142, para. 1, item 1 of the MIA, whose functional duties require operational autonomy as a body of authority, making individual decisions in the work process and bearing specific responsibility. In the first chapter of the dissertation work, the author makes a comparative and critical analysis of the theoretical statements related to motivation, based on the consideration of the most famous and applicable motivational schools. Based on the theoretical statements related to motivation, the author directs his research to the system of the Ministry of Internal Affairs in the direction of the role of training in increasing the motivation of employees in this institution. For this purpose, the regulatory framework that concerns the training process in the Ministry of Interior is presented in depth, due to the specifics of the employees' work. In the first chapter, the author has also identified the features of management activity in the Ministry of Interior and its role in the implementation of corruption prevention

mechanisms. The research is focused on motivational factors, standards for performing a given position, ethical aspects of behavior of civil servants in the Ministry of Interior, the normatively regulated opportunity for submitting proposals and signals concerning the activities of state bodies, etc.

At the end of the first chapter, conclusions are formulated.

In the second chapter, the author of the dissertation proposes a methodology for studying the motivation and level of professional training of employees in the Ministry of Interior in order to establish the level of motivation for training human resources in the Ministry of Interior as a main function for preventing corruption.

Based on the proposed research methodology, an empirical study of the motivation of employees in the Ministry of Internal Affairs and their need for training was conducted, which was conducted in several stages: a diagnostic stage, in which a methodology was developed for studying the motivation and level of professional training of employees in the Ministry of Internal Affairs; a main stage of conducting the empirical study on the motivation and training of employees in the Ministry of Internal Affairs; and a final stage, in which the problems were analyzed and possible solutions were sought.

At the diagnostic stage, in order to prove the research hypothesis, 3 dimensions were formulated in the direction of: establishing the level of motivation for work in the Ministry of Internal Affairs and satisfaction of expectations for professional realization; preparing a motivational profile of the staff according to specific motivating factors; and tolerance for corruption schemes and other types of illegal actions, as well as the degree of knowledge and compliance with the regulatory framework, professional qualifications and motivational measures. Appropriate questions were formulated for each of the three dimensions, which were included in a general survey.

The main stage of the empirical study was conducted with two separate study subjects – the management and executive staff of the Ministry of Internal Affairs, through a survey that takes into account the specifics of police work, responsibility and motivation for work. The empirical study was carried out in the period from April to June 2022. 62 employees were surveyed, and due to invalid completion of some surveys, the number of valid surveys was 58. The analysis of the results of the survey was carried out using a package of mathematical and statistical methods and programs.

The study subjects are the employees of the "Security Police", whose official duties are related to road control activities.

The following types of analysis were used in the scientific study: variation analysis - used to calculate the main numerical characteristics and their confidence intervals for the studied indicators; comparative analysis - to determine statistically

significant differences; graphical analysis - the values of the studied indicators are presented in tables and graphs; and correlation analysis - the dependencies between the considered signs are studied, their strength and statistical significance are assessed.

At the end of the second chapter, in-depth conclusions are formulated based on the results of the analysis of the empirical study. The main conclusions are aimed at deriving a general motivational profile, which shows the ranking of motivational factors by their importance for the respondents and the leading motives influencing the behavior of employees in the performance of police work. In this regard, the following main motivational factors have been derived: salary; professional support from management; working conditions; job security; authority and competence of managers; opportunity for continuous improvement of professional qualifications; opportunity for independent decision-making and responsibility, etc. The last three factors turn out to be the main problem areas that stand out and directly affect the corruption "tolerance" among employees of the Ministry of Internal Affairs.

It is concluded that the negative factors that have the strongest impact on the professional behavior of police officers are mainly: health problems, the attitude of the manager and the work environment, lack of fairness in evaluation and professional growth, inadequate pay, and family and personal problems.

It is also concluded that systematic and well-structured training is an essential element in the development of human resources in the Ministry of Interior, as it contributes to increasing the professional competence of employees and building an organizational culture based on high ethical standards.

The third chapter is aimed at offering guidelines for improving the motivation and training of employees in the Ministry of Internal Affairs in order to prevent corruption. The proposed guidelines are in the following areas: analysis of the impact of individual motivational factors; a model for improving the processes of motivation and training of employees in the Ministry of Internal Affairs as a way of preventing corruption is proposed, which includes a set of necessary measures in the following directions - improving the working environment, improving leadership and management in the working environment, reducing the tendency to participate in corruption schemes, reducing the corruption potential of the environment and preventing corruption; offering periodic and systematic feedback with employees, for which purpose a sample feedback questionnaire has been developed and it is indicated who, as a position, should be responsible for conducting the survey; a model for motivation and training of human resources is proposed as a prerequisite for preventing corruption in the Ministry of Ministry of Internal Affairs; and a curriculum for motivation and training of human resources is

proposed as a prerequisite for preventing corruption in the Ministry of Internal Affairs.

The proposed model for motivation and training of human resources as a prerequisite for preventing corruption in the Ministry of Internal Affairs has been developed on the basis of established principles and practical conclusions that emphasize the importance of an integrated approach to the selection, training, motivation and control of employees. The model is developed in the form of an algorithm, which includes the following stages: selection when appointing personnel; introductory and periodic training; formation of an ethical culture and organizational values; implementation of a system for motivation and stimulation of integrity; and the last stage is the provision of control and implementation of feedback mechanisms.

The proposed curriculum for motivation and training of human resources as a prerequisite for prevention of corruption in the Ministry of Internal Affairs was developed, according to the author of the dissertation, based on the need to build a sustainable, ethical and professional working environment within the security institutions, as through the integration of theoretical knowledge, practical skills and effective assessment mechanisms, the program aims to provide a sustainable and transparent working environment that will increase the effectiveness and reputation of the institution.

The need for such a curriculum is justified, and its structure is presented, which includes: introduction; six main modules - introduction to ethics and anti-corruption; legal framework and institutional mechanisms for prevention of corruption; practical anti-corruption strategies; psychology of corruption and personality factors; control and accountability in the Ministry of Internal Affairs; and motivation and ethical leadership. Each of the six modules is presented with a specific goal and main topics.

The proposed curriculum includes teaching methods - lectures with interactive discussions, psychological tests for personal motivation, simulated cases and role-playing games, and methods for assessing students and final certification.

At the end of the third chapter, conclusions are formulated and summarized as a result of the comprehensive scientific research of the dissertation work.

In the conclusion of the dissertationThe main scientific and applied research results of the dissertation work are presented in this work, which in turn lead to the proof of the research hypothesis and thesis and the fulfillment of the goal.

The volume of the dissertation work is optimal, from the point of view of the integrity and completeness of the scientific research and from the point of view of the requirements for a dissertation work for acquiring the Doctor' Degree.

The set goal and research tasks are fully achieved. The first chapter solves the first and second research tasks, the second chapter solves the third research task and partially the fourth task, and the third chapter solves the fourth task in full.

The research thesis and hypothesis are proven on the basis of the conducted empirical studies and statistical analyses.

I believe that the presented dissertation work fully meets the requirement of Art. 27, para. 1 of the Regulations for the Implementation of the Law on the Development of the Academic Staff in the Republic of Bulgaria.

3. Characteristics of the scientific and applied scientific contributions of the dissertation work. Reliability of the material

The presented dissertation work contains scientific and applied scientific contributions. I accept the scientific and applied scientific contributions formulated by the author of the dissertation work.

The following **scientific contributions** stand out as the most significant:

- The theory of motivation and human resources management has been further enriched and developed, highlighting the role and importance of motivation and training of employees in the Ministry of Interior in preventing corruption.

- New knowledge has been generated that provides an opportunity for increasing motivation and professional training of employees in the Ministry of Internal Affairs in order to reduce corruption practices, based on the results of an empirical study conducted in six regional directorates of the Ministry of Internal Affairs.

- The needs for motivation and training and their relationship with reducing corrupt behavior among employees of the Ministry of Internal Affairs have been analyzed and systematized.

The following **scientific and applied contributions** stand out as the most significant:

- A universal methodology has been developed and proposed for determining the level of motivation and professional training among the employees of the "Security Police", the official duties with which their activities in the field of road control are related and possible corruption risk, as the proposed methodology can also be used to determine these values for other groups of employees in the public sector.

- A motivational profile of employees with police powers in six regional directorates of the Ministry of Internal Affairs has been developed, and in this regard a socio-demographic profile has been visualized, a ranking of motivational factors and the level of training has been made.

- Measures have been proposed for improving the processes of managerial impact, through motivation and training of employees of the Ministry of Internal Affairs and the formation of an anti-corruption culture.
- A training model has been proposed with the aim of improving the motivation and training of employees of the Ministry of Internal Affairs in order to prevent demotivation and possible corrupt behavior.

4. Assessment of the scientific results and contributions of the dissertation work

The dissertation work contains significant scientific and scientifically applied results, which represent an original contribution to science. The dissertation work shows that its author possesses in-depth theoretical knowledge in the scientific specialty and abilities for independent scientific research. The author offers significant scientific and applied solutions to an important practical problem of significance directly related to the security of the country and in a socio-economic aspect.

The scientific and scientifically applied contributions in the dissertation work can be attributed to the following groups: further development and enrichment of a current scientific problem related to the need to improve the motivation and training of human resources from the Ministry of Internal Affairs from the point of view of preventing corruption in this area; proving with new means significant new aspects of already existing scientific problems, theories and methodological approaches; contributions for implementation - methodologies, models and algorithms.

I accept the contributions formulated in this way as significant for science and practice.

The developed dissertation is the author's personal work. No plagiarism has been found in the dissertation and the abstract and I have no doubts about such.

5. Evaluation of publications on the dissertation and authorship

On the topic of the dissertation, Irena Todorova has presented 5 independent scientific publications, of which 1 scientific report and 4 scientific articles. The scientific report is in Bulgarian and was published in a collection of scientific reports from a scientific conference in Bulgaria, and the scientific articles are in English and were published in scientific publications abroad. From the presented publications, Irena Todorova forms 50 points with a minimum required number of 30 points, in accordance with the national minimum requirements for acquiring the Doctor' Degree in professional field 3.7. Administration and management.

Irena Todorova participated in the Annual University Scientific Conference of the “Vasil Levski” National Military University, Veliko Tarnovo, 2022.

With the presented scientific publications, Irena Georgieva Todorova meets the minimum national requirements for acquiring the Doctor’ Degree in the field of higher education 3. Social, economic and legal sciences and professional field 3.7. Administration and management, according to Art. 2b, para. 2 and para. 3 of the Act on the Development of Academic Staff in the Republic of Bulgaria.

The dissertation on the topic "Motivation and training of human resources as a prerequisite for the prevention of corruption in the Ministry of Internal Affairs" is a fully completed scientific work and contains in-depth research on the problems posed.

6. Literary awareness and competence of the doctoral student

In developing the dissertation, 85 sources were used, of which cyrillic sources, foreign language, regulatory acts and electronic sources.

The author of the dissertation has an excellent command of the terminology on the issues under consideration. Innovative scientific proposals of an applied nature have been given to improve the motivation and training of human resources in the Ministry of Internal Affairs in order to prevent corruption in this area.

7. Evaluation of the abstract

The abstract is developed in a volume of 41 pages. It correctly reflects the content of the dissertation on the topic "Motivation and training of human resources as a prerequisite for the prevention of corruption in the Ministry of Internal Affairs", and includes the mandatory scientific and scientific-applied contributions and a list of scientific publications on the topic.

8. Critical notes

I have no critical notes.

As a recommendation and wish to the author of the dissertation, Irena Georgieva Todorova, it is to continue her research work on the issue under consideration, which is becoming increasingly relevant and significant, both for our country and society as a whole, and internationally, and to participate in scientific forums abroad (if possible), in order to personally present the results and conclusions of her research to a wider international audience.

9. Personal impressions and questions

The doctoral student Irena Todorova is working hard and purposefully on the implementation of her individual doctoral plan and the development of the dissertation. My personal impressions are that she is extremely intelligent.

Question:

1. When appearing for a job interview at the Ministry of Internal Affairs and assessing whether a person will be hired, is a preliminary profile made to determine whether the person has a tendency to corrupt practices? And as an addition to the question, is it even possible to make such a profile?

10. Conclusion

The dissertation and the abstract to it by Irena Georgieva Todorova fully meet the requirements of the Act on the Development of the Academic Staff of the Republic of Bulgaria, the Regulations for its implementation, the minimum national requirements for acquiring the Doctor' Degree in the professional field 3.7. Administration and Management and the Regulations for training and acquiring scientific degrees at the "Vasil Levski" National Military University, Veliko Tarnovo.

11. Evaluation of the dissertation

I give a positive assessment of the dissertation work of Irena Georgieva Todorova on the topic "Motivation and training of human resources as a prerequisite for preventing corruption in the Ministry of Internal Affairs", and I propose to the esteemed members of the scientific jury that Irena Georgieva Todorova be awarded the educational and scientific degree "Doctor" in the field of higher education 3. Social, economic and legal sciences, professional field 3.7. Administration and Management and scientific specialty "Organization and Management outside the Sphere of Material Production (Security and Defense)".

Reviewer:
(Prof. D. S. Vanya Banabakova)

11.04.2025
Veliko Tarnovo