



МАГИСТЪРСКИ ФАКУЛТЕТ  
ДЕПАРТАМЕНТ „НАЦИОНАЛНА И МЕЖДУНАРОДНА  
СИГУРНОСТ“

---

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

НА ТЕМА:

„ПОЛИТИКИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СТРУКТУРИТЕ ЗА СИГУРНОСТ“

за присъждането на образователна и научна степен „доктор“ по  
докторска програма „Стратегии и политики на сигурност“ от областта  
на висшето образование 9. „Сигурност и отбрана“ в професионално  
направление 9.1. „Национална сигурност“

ДОКТОРАНТ:  
Красимир Лалев

НАУЧЕН РЪКОВОДИТЕЛ:  
проф. д-р Калин Гайдаров

СОФИЯ 2021 г.

## СЪДЪРЖАНИЕ

	стр.
1. Ключови метрики относно дисертационния труд.....	2
2. Обща характеристика на дисертационния труд.....	2
Актуалност, обект и предмет на изследването.....	2
Предмет и обект на изследването.....	3
Цели и задачи на изследването.....	4
Хипотези.....	5
Модел на емпиричното изследване и ограничения.....	6
3. Съдържание на дисертационния труд.....	8
Раздел I: “Теоретични и правни аспекти на управлението на персонала в структурите за сигурност на Република България”.....	8
Раздел II: „Влияние на базисните социални фактори върху състоянието на човешкия капитал от гледна точка на рекрутирането на персонал.“.....	12
Раздел III: „Политики и инструменти за оптимизиране на управлението на човешките ресурси в структурите за сигурност“.....	27
4. Приложими резултати и приноси от дисертацията.....	33
5. Заключение.....	35
6. Списък с публикации по темата на дисертационния труд.....	37

## КЛЮЧОВИ МЕТРИКИ ОТНОСНО ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

ОБЩ БРОЙ СТРАНИЦИ:		БРОЙ СТРАНИЦИ НА ОСНОВНАТА ЧАСТ:	
Пълен обем на дисертацията	211	Брой на страниците от трите раздела	189
Брой на фигурите	30	Брой на таблиците	7
Брой на източниците	146	Брой на публикациите	5

## ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

### *Актуалност, обект и предмет на изследването*

Средата на сигурност на Балканите, в Европа, а и в целия свят днес е турбулентна. Съществува цяла редица от потенциални и реални заплахи за населението, икономиката, финансите, инфраструктурата, институциите и националния суверенитет. Това изисква повишаване на ефективността на работата организациите в сектора за сигурност.

Ефективността на персонала в структурите за сигурност е от първостепенна важност за качеството на работата на организациите от сектора. Тя зависи от редица фактори, основните сред които са: подборът, обучението, оценяването на индивидуалния принос, развитието в кариерата, качеството на управлението, организационната култура, ресурсите, планирането на дейността и нормативната уредба. Всички тези фактори трябва да се наблюдават, анализират и управляват. Това е сложен и системен процес, който изисква определени компетентности и качества от ръководния персонал. От друга страна върху управлението на организацията влияят и обективни параметри, които са извън възможностите за контрол от ръководителите. При това положение ефективността на управление зависи не само от качествата на съответните ръководители, но и от мащабни социални процеси, които трябва да се разглеждат и контролират на макросоциално ниво. Това обаче е сложен, труден и бавен процес. Междувременно организациите в сферата за сигурност трябва да поддържат и повишават своята

ефективност в съответствие с нарастващите предизвикателства и динамиката на риска на национално, регионално и международно равнище. Така се налага управлението на силовите структури да бъде гъвкаво и да отчита състоянието на извънорганизационната среда не само от гледна точка на предмета на собствената дейност, но и от гледна точка на изходните инструментални компоненти на функциониране. Доколкото това зависи в решителна степен от ефективността на персонала, очевидно е необходимо да се обръща сериозно внимание на два основни параметъра: адекватността на нормативната уредба и социално-демографските характеристики на населението.

Същевременно в българското общество, поради редица външни и вътрешни фактори, тежат негативни демографски процеси, които намаляват възможностите да се набират изградени или подходящи кадри за тези структури. Нормативната уредба в тази сфера се създаде в последното десетилетие, което се случваше успоредно с постоянното реформиране на цялата система и на отделните организации. Това доведе до известна неустойчивост, непълнота и противоречивост, особено що се касае за системата като цяло.

Тези две негативни тенденции трябва да се анализират задълбочено, да се установи тяхното актуално състояние, да се направят прогнози за бъдещата динамика и свързаните процеси и на базата на този обективен прочит да се изведат необходимите препоръки и да се начертаят задължителните промени, които ще гарантират успешното изпълнение на задачите по гарантиране на сигурността на българското общество, институции и държава.

#### *Предмет и обект на изследването*

Предвид изложените проблеми, трябва да се направи системно изследване на основните нормативни и социално-демографски вектори, които осигуряват ефективността на работата на организациите в сектора за сигурност. Предметът на това изследване е съответствието между актуалното състояние на нормативната

уредба и основните социално-демографски параметри на популацията, от която се набират кандидати за работа в службите за сигурност, от една страна, и критериите и изискванията към тези две сфери от силовите организации с оглед гарантиране на ефективността на тяхната дейност; резултатите от този анализ ще дадат базата, върху която ще се представят нови регулации, процедури и критерии с оглед подобряване на практиките по управление на човешките ресурси в силовите организации за гарантиране на ефективност на тяхната дейност.

Обект на настоящото изследване са няколко релевантни фактора, които произтичат от формулирания предмет. Става дума за следното.

а) състояние на законната и подзаконната нормативна уредба, регламентираща дейността на основни структури за сигурност в България, а именно: МВР, НСО, ДАР и ДАНС, както и свързани разпоредби от ЗДСл.

б) основни демографски тенденции в последния петгодишен статистически период, а именно: раждаемост, смъртност, вътрешна и външна миграция

в) основни негативни социални тенденции сред подрастващите през последния петгодишен статистически период, а именно: тютюнопушене, употреба на алкохол, употреба на други психоактивни вещества (наркотици)

г) основни тенденции в областта на образованието в последния петгодишен статистически период, а именно: брой учещи, брой напуснали училище, брой студенти във висшите училища

д) динамика на персонала в службите за сигурност, а именно: назначени, напуснали, уволнени.

#### *Цели и задачи на изследването*

Основната цел на настоящото изследване е да се направи аналитичен разрез на констелация от фактори, които имат детерминативно влияние върху ефективността на дейността на организации от сферата на сигурността в България с оглед да се

установят основни тенденции в тяхното развитие и на базата на екстраполация на тези тенденции да се формулират нови подходи, методи и инструментариум, които да гарантират приемственост във функционирането и подобряване на качеството на работа на тези организации.

Задачите на настоящето изследване произтичат от така формулираната основна цел и са следните:

а) проучване на репрезентативни бази-данни на официални държавни институции в България, които представят състоянието на изучаваните фактори, а именно: Национален статистически институт, МВР, НСО, ДАР, ДАНС, както и бази данни за състоянието им Европа;

б) извършване на метаанализ на емпиричните данни и изготвяне на количествени показатели за основните тенденции в изучаваните фактори;

в) извършване на сравнителен контент-анализ на нормативната уредба за дейността на организации от сектора за сигурност и изготвяне на опис на структурните и съдържателните несъответствия;

г) проучване на системни социално-демографски емпирични изследвания, свързани с предмета и обекта на изследването, извършени от научни и експертни екипи и ведомства;

д) проучване на актуалните тенденции в динамиката на персонала в службите за сигурност;

е) изготвяне на системен пакет от предложения за адаптиране на политиките и методите за набиране, подбор, обучение и управление на човешките ресурси към състоянието и тенденциите на пазара на труда в тази област;

ж) изготвяне на системен модел за набиране, подбор, обучение, професионално развитие и управление на човешките ресурси в службите за сигурност.

### *Хипотези*

При разработването на модела на изследването бяха формулирани следните хипотези.

Основна хипотеза. Необходима е промяна на модела за управление на човешките ресурси в службите за сигурност, така, че той да бъде съобразен с динамиката на социално-демографското развитие на страната и едновременно да гарантира ефективно противодействие на външните и вътрешните заплахи за националната сигурност.

Частни хипотези:

Първа хипотеза. Неблагоприятните социално-демографски тенденции в българското общество намаляват обема и потенциала на бъдещите кандидати за постъпване на работа в службите за сигурност.

Втора хипотеза. Съществуващите процедури и методи за подбор и оценяване на персонала в службите за сигурност не съответстват на актуалните социално-демографски тенденции на потенциалните кандидати за постъпване на служба.

Трета хипотеза. Действащата законова уредба на дейността на службите за сигурност не е достатъчно систематизирана и това затруднява унифицирането на практики.

Четвърта хипотеза. Негативните тенденции в образователното ниво на порастващите ще затрудняват адаптирането и професионалното развитие на постъпващите на работа в службите за сигурност.

### *Модел на емпиричното изследване и ограничения*

За да се реализира емпирично изследване е необходимо да се разработи предварителен метаемпиричен модел. Той включва дефиниране на променливите, техните номинални значения, тяхната структура, както и постулираната взаимовръзка между тях. Доколкото в настоящото изследване анализът не е детерминативен, а структурен, може да се говори за фактори и ковариантни фактори.

Като фактори, които ще бъдат изследвани, се дефинират: демография, образование, социални девиации в юношеската и младежка популация, нормативна уредба на дейността на службите за сигурност.

Номиналните значения на посочените фактори са както следва.

а) демография: раждаемост, смъртност, външна миграция, вътрешна миграция

б) образование: постъпили ученици в 1-ви клас, напуснали ученици, завършена степен на средното образование, студенти в бакалавърски и магистърски програми

в) социални девиации в юношеска и младежка възраст: употреба на алкохол, тютюнопушене, употреба на наркотици

г) нормативна уредба на дейността на службите за сигурност: пълнота, структурираност, устойчивост, системност

Като ковариантен фактор се дефинира динамиката на персонала в службите за сигурност в България. Неговите номинални значения са следните: постъпили служители, напуснали служители.

Настоящият труд има следните ограничения.

- Изследването обхваща емпирични данни за петгодишен статистически период, с времеви диапазон 2012 - 2018 г.;
- Събирането, статистическата обработка и представянето на емпиричните данни е извършено от съответните институции, които са ги обнародвали;
- Основни методи за емпирично проучване са метаанализ и контент-анализ;
- Ползвани са изцяло открити източници на информация;
- Представени са следните организации от сектора за сигурност: МВР, НСО, ДАНС, ДАР, както и свързани разпоредби от ЗДСл.;
- Обстойно са изследвани пет фактора, които влияят върху ефективността на дейността на службите за сигурност.

## СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

*Раздел I: “Теоретични и правни аспекти на управлението на персонала в структурите за сигурност на Република България”*

Този раздел обединява четири основни части, като всяка от тях разглежда отделни теоретични или правни аспекти свързани с управлението на човешките ресурси в структурите за сигурност на Република България. Изследването представя теоретични постулати в областта на управлението на човешките ресурси ведно с иновативни подходи и предложения. Що касае правните аспекти, там са разгледани и анализирани текстове от ЗНСО, ЗМВР, ЗДАНС, ЗДАР и ЗДСл., както и редица правилници и други нормативни актове, имащи отношение към темата на дисертационния труд. Изясняват се основни понятия, като човешки ресурси, държавен служител, държавна служба, статут на служителите, същност на държавната служба и др.

В първата от четирите основни части на раздела е направен анализ и сравнение на нормативната уредба в частта и регулираща възникването на служебните правоотношения по смисъла на посочените по-горе нормативни актове. Тук намират своето естествено място и теоретичните основи за реализирането на ефективен подбор на човешки ресурси. За целта са представени методи за ефективен подбор, които се прилагат или могат да бъдат прилагани и в нашите структури за сигурност. При анализа на текстовете в законите, които уреждат изследваните обществени отношения се откриха редица разлики, които логично довеждат до предложения за отстраняването им. Като пример може да се представи, че трите статута на служителите (например в МВР или НСО) са уредени от три различни закона, а именно ЗМВР или ЗНСО, ЗДСл., и КТ. Това от своя страна поражда и съответни разлики по отношение не само на процедурите по подбор и назначаване, а и по отношение на техните функционални задължения, правомощия и др. Това са конкурси с разнородни методики, подчиняващи се на различните закони, по които се назначават служителите.

Във втората част са разгледани теоретичните аспекти свързани с планиране и прогнозиране на човешките ресурси в структурите за сигурност. В последните години се обръща все по-голямо внимание на планирането на човешките ресурси. Това се случва съвсем закономерно, едновременно с планиране на финансите, капиталовите активи, разходите, материалната база и др. Същественото в областта на планирането на човешките ресурси е те да бъдат максимално ефективни и продуктивни.

В тази част са определени задачите при планирането на човешките ресурси, последвано от прогнозирането и стратегическото планиране. Някои автори (Bhattacharyya, 2009) смятат, че „стратегическото планиране на работната сила е динамичен, активен, текущ процес на систематизирано привличане, идентифициране, развитие и менторство на служителите и е в подкрепа на текущите и бъдещите цели на организацията.“<sup>1</sup> Сложността на стратегическото планиране на човешките ресурси го превръща в трудоемък, но особено ефективен метод, което го прави препоръчителен за използване в структурите за сигурност. Теорията в областта на планирането на необходимия персонал, заедно с натрупания практически опит позволява да се разграничат определени, специфични личностни качества налични в кандидатите за постъпване на служба в структурите за сигурност. Като такива се открояват: морал, ясна и добре структурирана ценностна система, мотивация за извършване на подобна дейност, която включва в себе си готовност за саможертва, себеотдаденост и др. Тези качества са фундаменталните качества, абсолютно необходими за постъпване на служба и последващо кариерно развитие на служителите във всяка една от структурите за сигурност.

Третата четвърт е насочена към подбора на служителите за нуждите на структурите за сигурност и тяхното професионално представяне. Подборът или селекцията е възлов момент от формирането на системата от човешки ресурси в организацията, като

той се явява естественото продължение на процесите по планиране и прогнозиране на човешките ресурси. Процесът по подбор на персонал е един от проблемните, като в същото време е един от най-важните за функционирането на всяка организация. И тъй като той представлява значителен залог свързан с бъдещето на организацията, а и струва определено количество финансови средства задачата на хората, които ще осъществят подбора е да го оптимизират така, че да е по-евтин и същевременно достатъчно ефективен. Конкретизирането на разработените методики за подбор на персонал в структурите за сигурност довежда до повишаване на тяхната ефективност. Нещо повече, при подобряване на взаимодействието и изработването или оптимизирането на съществуващите междуведомствени нормативни актове могат принципно да се уеднаквят и съществуващите методики за подбор на персонал.

В тази част е разгледан и процесът по съставянето и оформянето на описание на длъжността и длъжностни характеристики на служителите. Представен е списък със задължителните компоненти на длъжностните характеристики, както и са добавени някои предложения за оптимизирането им.

Съдържанието на третата четвърт включва и процеса по привличане на кандидатите за служители. Как се избират кандидатите и какви методи да се прилагат също са част от въпросите, чиито отговори са заключени в тази част от дисертационното изследване. Разгледани са методите на индивидуалното и груповото интервю, център за оценяване, структурирано интервю и др.

Последната част на първи раздел е посветена на обучение оценяване и възможности за развитие в организацията на служителите в структурите за сигурност. Това са три съществени елемента от кариерата на служителите, които до голяма степен определят и развитието на цялата организация. Представени и анализирани са принципите, на които се уповават тези три елемента според основните нормативни актове на разгледаните структури. Направени са паралели между тях и са изведени положителните и отрицателни, от гледна точка на практиката, страни. Детайлният

---

<sup>1</sup> Bhattacharyya. D, 2009, p. 51.

анализ на подзаконовите нормативни актове показва как точно се осъществява оценяването на професионалното представяне на служителите, което дава възможност за задълбочено анализиране, а от там, запазване на добрите практики ведно с отстраняване на неефективните процедури.

Анализът на процесите, които оказват влияние върху професионалната реализация на служителите, на база оценка на професионалното им представяне също съставлява част от съдържанието на четвъртата част. Фундаменталността на разгледаните три елемента се заключава най-вече във възможностите за влияние върху кариерното развитие на служителите. Прецизирането на връзките между посочените елементи предоставя възможности за навременни и адекватни изменения по тях с оглед оптимизиране на развитието на човешките ресурси в структурите за сигурност.

В края на раздел първи от дисертационния труд са направени някои конкретни предложения за въвеждане на модели за оценка и самооценка на администрациите, както и изводи от проведеното изследване. Като конкретен пример се посочват предимствата на моделът CAF (Common Assessment Framework) и системата за оценка МуCompetence. Представените модели са разработени и дават практически резултати в администрациите на редица европейски държави.



**Фиг. 1.**

На фигура 1 са илюстрирани принципи на организационно съвършенство с източник: Институт по публична администрация, Подобряване управлението на публичните организации чрез европейския модел за качество CAF 2013

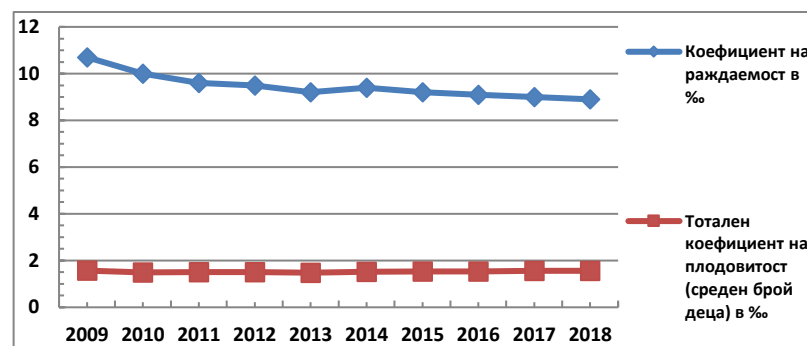
*Раздел II: „Влияние на базисните социални фактори върху състоянието на човешкия капитал от гледна точка на рекрутирането на персонал.“*

Вкладваните в този раздел два основни пункта представляват изследване на социално-демографската картина на населението в Република България и образувалите се социални девиации и криминогенност. Използвани са виртуални бази данни на държавни органи и институции, от които по метода на метаанализа е извлечена и синтезирана необходимата за изследването информация. Посредством контент-анализът беше направено извличане на таблици и фигури, съобразно избраните информационни категории. Използван беше индуктивен вариант на контент-анализ, чиято цел е да се направи задълбочено описание на изучавания феномен, като в резултат се извеждат водещите тенденции. Контент-анализът може да бъде инструментален и репрезентативен. В случая е приложен репрезентативен анализ, който е насочен към оптимално представяне

на статистическите данни, касаещи разглежданите категории. В следствие с помощта на сравнителния анализ са направени основателни изводи на база получените резултати. Изследваните категории са разгледани многостранно и разслоени на пластове, което придава необходимата дълбочина на изследването, като в същото време притежава необходимата точност и дава възможност за определянето на устойчиви тенденции. Използвани са и редица бази данни на европейски институции с цел паралелно да се проследят тенденциите в изследваните категории, оформили се в България и в останалите страни от Европа.

Към първия параграф от втори раздел се числят няколко категории, детайлното анализиране на които довежда до основателни изводи за тенденциите в социално-демографската картина в Република България. В самото начало на тази част от раздела са изведени най-популярните, в теоретичен аспект, дефиниции на основните понятия, касаещи дисертационното изследване.

„Демографията е наука за популациите. Демографите се стремят да разберат динамиката на популацията чрез изследване на три основни демографски процеса: раждане, миграция и застаряване (включително смърт). И трите процеса допринасят за промени в популациите, включително как хората обитават земята, формират нации и общества и развиват култура.“<sup>2</sup> Уповавайки се на теорията по въпросите на демографията, се проучиха емпиричните резултати от проведени проучвания по социално-демографските показатели раждане, миграция и застаряване на населението и смъртност. По метода на контент-анализа са извлечени 28 бр. фигури, които представят емпиричните резултати от проучвания на Националния статистически институт и други национални и международни институции. Следващата фигура представя промяната в коефициента на раждаемост в Република България за десет годишен период.



Фиг. 2

*Коефициенти на раждаемост по статистически райони и области (в промили).*

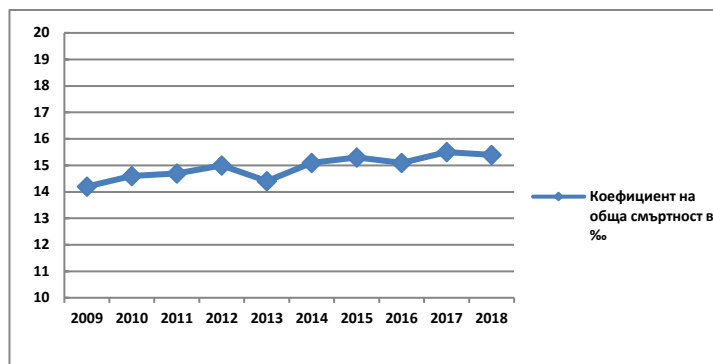
По данни на Евростат за 2018 г., сред всички държави — членки на ЕС, общият коефициент на раждаемост е най-висок (12,5 раждания на хиляда души) в Ирландия и също така относително висок в Швеция (11,4) и Франция (11,3). В другия край на диапазона общият коефициент на раждаемост е 7,3 раждания на хиляда души в Италия, 7,9 в Испания, 8,1 в Гърция. България запазва тенденцията да се намира в долната част на таблицата с 8,9 раждания на хиляда души.<sup>3</sup> Представените статистически данни от проведени проучвания визуално демонстрират устойчивост на настанилата се в последното десетилетие тенденция към намаляване на коефициента на раждаемост у нас.

Що се отнася до коефициента на смъртност също имаме устойчивост в тенденциите, (фиг. 3) които са с негативен за популацията ни знак.

<sup>2</sup> 19. Юли. 2019. <https://www.demogr.mpg.de>.

<sup>3</sup> 20.Юли. 2019. <https://ec.europa.eu/eurostat>.



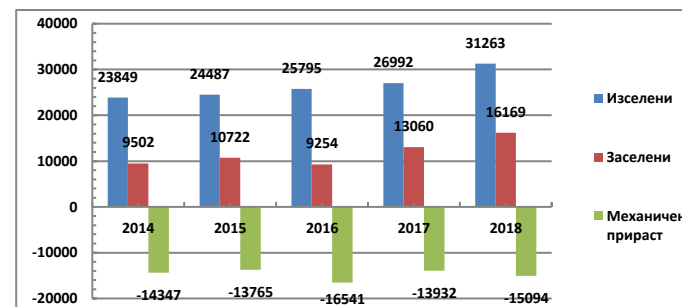


Фиг. 3

*Коефициент на обща смъртност, по местоживееене, пол и по области ( в промили).*

Очевидна е тенденцията на нарастване, коефициента на смъртност през последното десетилетие. Отчита се слаб спад през 2013 г., когато коефициента слиза надолу с приблизително 1%, но още на следващата година се покачва, запазвайки тенденцията на постепенно повишаване от предходните години.

По-нататък в изследваните категории се обърна внимание на миграционните процеси в Република България. Миграцията, както се вижда и от фиг. 4 е процес, който не бива да бъде подценяван, защото поражда обезлюдяване на страната ни със сравнително бързи темпове. При този процес се наблюдава явлението епизодичност. През определени периоди от време, характеризиращи се с политическа и финансово-икономическа нестабилност се наблюдава увеличаване на миграционните процеси.



Фиг. 4

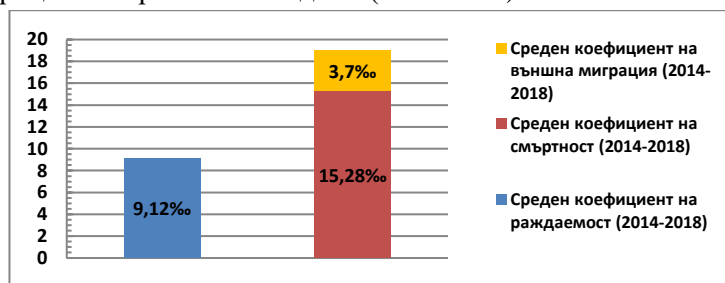
*Външна миграция по гражданство – общо за страната (по брой граждани).*

Илюстрирания пет годишен период на миграционните процеси ни показва устойчивостта на тенденцията за отрицателен механичен прираст на населението в Република България.

Миграционните процеси, ведно с раждаемостта и смъртността са показател, който оказва сериозно влияние върху демографската картина на страната ни. За да се добие по-пълна картина обаче в настоящото изследване се обърна внимание на още две величини от демографски характер, а именно застаряването на населението и коефициента на демографско заместване. Проведеното проучване показва, че тенденцията на остаряване на населението довежда до промени в неговата основна възрастова структура – разпределение на населението под, във и над трудоспособна възраст в посока на намаляване на дела на населението в трудоспособна възраст и увеличаване на дела на населението над трудоспособна възраст.

Що се отнася до показателя „коефициент на демографско заместване“ то там също се установиха негативни тенденции, които трайно са се настанили в социално-демографската ни картина. Възпроизводството на трудоспособното население се характеризира чрез коефициента на демографско заместване, който показва съотношението между броя на влизашите в трудоспособна възраст (15 - 19 години) и броя на излизашите от трудоспособна възраст (60 - 64 години).

Обобщена статистиката, определяща най-динамичните социално-демографски процеси в България е показана на фиг. 5. Отбелязаните стойности са в промили и касаят средните стойности за описаните процеси за срок от пет години (2014-2018).



Фиг. 5

*Средни стойности на коефициентите на раждаемост, смъртност и външна миграция за посочения статистически период от пет години (в промили).*

Очевидна е разликата между двете осреднени стойности, показани на фигурата по-горе. Най-общо казано през последните пет години броя на умрелите и изселените се граждани на страната ни (независимо от тяхната възраст) е повече от два пъти по-голям от броя на родилите се. Средния естествен прираст за същия период от време е - 6,18‰, а средния коефициент на възрастова зависимост е 53,4%.

Стъпвайки на основата на анализирания данни бяха направени прогнози за изменения в демографската картина в Република България.

Демографските прогнози (перспективни проекции на населението) са формални пресмятания, които се извършват при условия, че са възприети определени предположения за бъдещото развитие на раждаемостта, смъртността и миграцията. Те дават представа за възможното бъдещо развитие на населението през прогнозирания период. Използват се различни сценарии за проекциите на населението в зависимост от очакваното социално-икономическо

развитие на страната.<sup>4</sup> В заключение се отбелязва, че изложената статистика, направените сравнения, между отделни елементи на социално-демографската картина, както и посочените прогнозни темпове за развитие на процесите водят до заключението, че социално-демографската криза се задълбочава. Планове и действията, предприети за излизане от нея, са недостатъчно ефективни и съответно безрезултатни.

Като втори параграф на раздел II, от дисертационния труд са изследвани проявите на социална девиация и криминогенност сред подрастващите. За целта на изследването са конкретизирани и проучени няколко типа социално девиантно поведение, как то се отразява на криминогенния фактор и границите на възрастовата група, в която изследваме това поведение. Ограниченията във възрастово измерение се базират на дисертационното изследване, тъй като най-често кандидати за служители в структурите за сигурност се избират измежду подрастващата част от населението. За да докажем обаче някои от поставените хипотези, долната граница на изследваната възрастова група слезе на ниво непълнолетни граждани. Основната цел на промяната в диапазона беше не само да се докаже съществуването на девиантно поведение, но и да се уточнят неговите размери и устойчивост сред тази част от населението на страната ни.

Все още не е изведено единно определение за девиантно поведение, нито пък е изготвена системна типология на този феномен. Това обаче не пречи на редица изследователи да се занимават задълбочено с изучаването на това социално-психологическо явление и да предлагат работни дефиниции. Представям едно достатъчно разгърнато определение: „Девиантното поведение представлява системно поведение, демонстрирано от дадена личност, което се отклонява от значимите социални норми, не е съвместимо с общоприетите социални ценности, правила, стереотипи, очаквания и е очевидно вредно за обществото и самата

<sup>4</sup> 24.Юли.2019. <http://www.nsi.bg>.

личност, пречи на междуличностното общуване и е съпроводено със социална дезадаптивност”<sup>5</sup>

Основните форми на поведение, които се изследват в рамките на тематичната област, са следните: алкохолизъм, наркомания, тютюнопушене, вандализъм, суицид, рисково сексуално поведение, интернет-адикция, хазарт, проституция, скитничество и просия, корпоративни девиации, вредни хранителни режими, бягство от училище, бягство от дома, отказ от изпълнение на социални задължения и др. . В последните години се обръща внимание на поведения, които затрудняват социалното възпроизводство, като напр. отказът от раждане и отглеждане на деца или отказът от посещаване на училище, независимо от причините за това.

Системната демонстрация на актове на девиантно поведение променя социалния контекст и при определени условия може да се получи критично натрупване, което да разруши социалната тъкан и да взриви устоите на обществото. Точно тогава трябва да се коригират асоциалните поведенчески нагласи, за да може индивидът да изпълни основните си социални задължения. Изучаването на динамиката на социалната девиация дава възможност анализите да се базират върху емпирични изследвания, като по този начин ще се проследят устойчивите тенденции, а на тяхна основа могат се направят основателни прогнози.

За да можем да верифицираме емпирично нашите идеи, направихме емпирично изследване, като се спряхме на два основни метода – мета-анализ и контент-анализ. Като взехме предвид тези основни методически насоки, приложихме следния модел. За нуждите на метаанализа се насочихме към електронни база данни. Бяха използвани електронните бази на официалната държавна организация за статистика в България – Националният статистически институт (НСИ), както и на службата за статистика на Европейския съюз - Евростат. Принципът на подбора на данните и анализите, които да

бъдат включени в мета-анализа, беше чрез ключовите категории „население”, „миграция”, „демография”, „образование”.

Базирайки се на тезата, че периодичния мониторинг върху динамиката на социалната девиация дава възможност да се базират анализите на емпирични изследвания, като по този начин ще се проследят устойчивите тенденции, а на тяхна основа могат се направят основателни прогнози изследвахме няколко основни категории девиантно поведение ведно с образователния и здравния статус сред подрастващите, а именно:

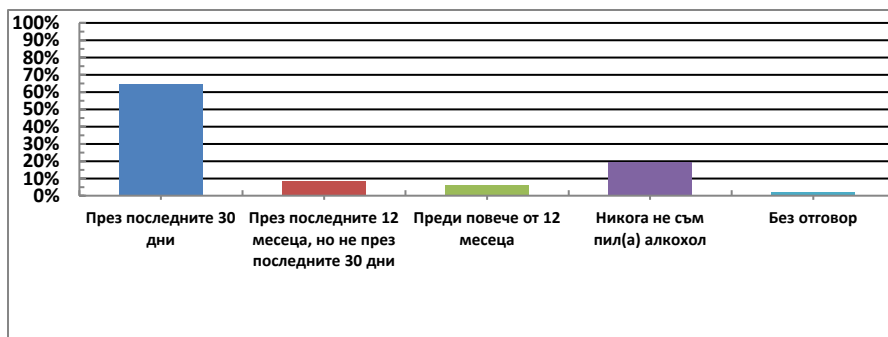
- Прекомерна употреба на алкохол;
- Употреба на психоактивни вещества (ПАВ);
- Тютюнопушене;
- Образователен и здравен статус.

На първо място в изследването са проучени утвърдилият се, като вредоносен навик на подрастващите да употребяват алкохол с честота и в количества, които са определени, като рискови за здравето. „Все повече употребата на алкохол преминава в проблем, като основно е на ниво вредна употреба, достигаща до зависимост. Вредната употреба се базира на нашето отношение към ежедневните ни задължения и готовността да се справяме с тях. За вредна употреба можем да говорим, когато човек все по-често пие и в същото време все по-често отлага решаването на ежедневните си задачи, така те постепенно минават на заден план.”<sup>6</sup>

Съществуват редица изследвания, проучвания и статистически данни, които дават добра картина на ситуацията, свързана с употребата на алкохол в България. За целта на изследването е избран аналитичен доклад, представящ национално представително проучване относно „нагласи и употреба на психоактивни вещества сред младото население 20-34г. в България” от 11-12-2017 г., в който се коментират и група въпроси, свързани с употребата на алкохол, ситуацията в страната ни изглежда по следния начин.

<sup>5</sup> Змановская, Е. (2008). Девиантология. Психология отклоняющегося поведения. Изд. «Академия, с.12

<sup>6</sup> 04. Юли. 2019. <http://www.mh.government.bg>



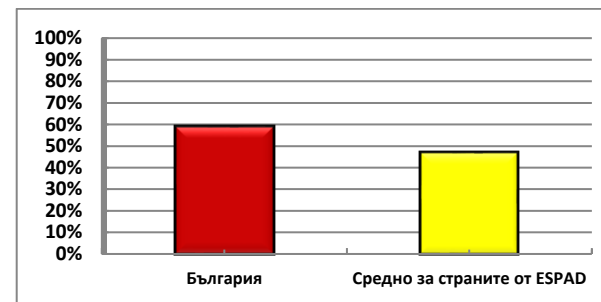
Фиг. 6

*Кога за последно е пил(а) алкохол (има се предвид едно стандартно питие).*

Показателно е, че процента на употребилите алкохол младежи през последните 30 дни, значително надвишава дори сборът от процентите на всички останали отговори. Това не означава, че всички, които са употребили алкохол през последните 30 дни могат да бъдат сложени под общ знаменател – „алкохолици“, но определено илюстрира една очертала се през последните години тенденция. Устойчивостта на този тип девиантно поведение се формира от честотата на повторение. Високите стойности на показателя честота в конкретния случай дава основание да се смята, че вече е изградена тенденция в това отношение и тази тенденция, наблюдавана в годините се е оформила като солидна.

В същия параграф са разгледани и сравнени още употребата на алкохол при подрастващите с различен образователен статус. Представени са още фигури, илюстриращи вредната употреба на алкохол при учащите във висшите учебни заведения. Според направеното проучване броя на студентите употребили алкохол през последните 30 дни възлиза на около 74%, а тези, които никога не са употребявали на 9%. А особена опасност от злоупотребата с алкохол при студентите идва оттам, че става дума за най-перспективната част от обществото, с която е свързано бъдещето на нацията и на държавата, като цяло.

Анализирани са още и резултатите с критерии възрастова граница на употребилите алкохол. Илюстрирани са още резултатите от проучването на различни източници и погледнати под различен ъгъл прояви на това девиантно поведение. Едно от особено показателните е това, къде се нарежда страната ни в общата картина на Европа според ESPAD.



Фиг. 7

*Употребили алкохол лица на възраст 15-16 години през последните 30 дни.*

Заклучението е, че създадена се тенденция за първоначална употреба на алкохол в юношеските години, както и тежката епизодична консумация се запазва в дълъг период от време. Това говори за появила се социална девиация, която показва и ще продължава да показва отрицателните резултати от подобен тип поведение. Ще продължава да има лоши последици, както за самите лица, при които се проявява, така и за социалните групи към които принадлежат, а от там и за обществото, като цяло.

Като психоактивни вещества, (ПАВ) се обозначават онези субстанции легални или не, чиято употреба променя актуалното психично състояние на индивида, като го прави отчасти или напълно неспособен да упражнява съзнателен контрол върху собственото поведение. Така неговите действия могат да бъдат деструктивни към околните или към себе си. Актуалността на проблема с употребата на ПАВ е безспорна. Зловредното му влияние върху здравето, (психично и физическо) най-вече сред подрастващите също е многократно изследвано и установено. По данни на ESPAD Report (Results from the

European School Survey Project on Alcohol and Other Drugs 2015) употребата на ПАВ в средите на учениците поддържа високи устойчиви нива. Статистиката на изследването показва средна стойност от 18% от всички държави, участници в проучването, което означава, че почти всеки пети ученик е използвал ПАВ, поне веднъж в живота си. Образоващите се промени и зависимости след употребата на ПАВ са тези, които стават проблем за социалното инфилтриране на подрастващите като цяло, а в частност и за постъпване на служба в структурите за сигурност.

В тази част от дисертационния труд са изследвани и представени фигуративно и таблично мястото на България сред останалите европейски държави по употреба на ПАВ сред подрастващите, възраст при първа употреба на посочените ПАВ (в навършени години), вероятността да опитат отново ПАВ и др.

В тази част се обръща внимание и на иновативните подходи при употребата на ПАВ. В последно време е зачестила и оформила се, като модерна тенденцията да се използват повече от едно ПАВ едновременно. Понякога за цел се сочи, неутрализиране или намаляване на ефекта на една субстанция чрез използването на друга (например субстанция с екзалтиращо действие последвана от такава с успокояващо). В други случаи се комбинират субстанции с подобен ефект, с цел да се засили въздействието върху организма.

Подзаглавието на Европейския доклад за наркотиците е „тенденции и развитие“. Тези фактори са от особена важност за изграждането и актуализирането на съществуващите стратегии за борба с употребата и разпространението на ПАВ. Тенденциите и развитието трябва да се вземат предвид и при подбора на кадри за служители в сектора за сигурност. Масовостта при употребата на ПАВ, особено сред младите хора е видна от показаните статистически данни, а тенденцията за поддържане на това равнище и дори леко повишаване на нивата е налична. Анализиранието на ситуацията и съобразяването с развитието на проблема трябва да стават максимално бързо с оглед моралната и ценностна деградация, както и здравословните и медицински рискове, социалните проблеми и

последците от всички изброени, които съпътстват употребата на ПАВ.

По-нататък във втората част на раздел II е направен аналитичен разрез на състоянието при подрастващите българи в сферата на образователния и здравния им статус. След изясняване на основните понятия се обръща внимание на проблематиката свързана с посочените сфери, анализирането на която оформя и проблемите свързани с приема и професионалната реализация на бъдещите служители в структурите за сигурност. при проучването на теорията по въпроса с образованието прави впечатление, че се говори за обучение, но и за възпитание. Като елементи от образованието са формирането на културни ценности емоционално отношение към света, вродените, вътрешни способности на човека, критично мислене и др. Не са подминати патриотичните и духовни аспекти в образованието, което подчертава важността на изброените елементи, които обаче трябва да са налични кумулативно за да се постигне качествен и ефективен резултат.

Като един от основните проблеми се посочва ранното напускане на образователната система. Броят на учащите намалява всяка година, но това е нормално с оглед демографската картина в България. Вниманието си обаче ще насочим към друга част от статистическите данни, които ще илюстрират моментното състояние, тенденциите и донякъде намаляващата ефективност на образованието. „Причините за ранното напускане на образователната система са редица и варират от икономически (бедност в семейството), през социални (незаинтересованост на родителите) до институционални (невъзможност на различните служби и специалисти да се справят с преждевременното напускане на училище). Данните на НСИ показват, че като основни причини за напускането на образователния процес в България са семейните. До осми клас като втора най-сериозна причина е посочено „заминаване в чужбина“, въпреки че тази статистика е ненадеждна, тъй като НСИ не събира данни дали тези ученици са продължили обучението си в чужбина. След девети клас втората най-разпространена причина за

напускане на училище вече е „нежелание за продължаване на обучението”, което може да се обясни със задължителното образование до осми клас и същевременно ниските доходи в страната, които принуждават много младежи да се включат по-рано на официалния или сивия пазар на труда.“<sup>7</sup> В изследвания въпрос проблем представлява по-скоро общия брой на напусналите образователната система, отколкото причините за напускане. Нарастването на процента по този критерий гарантира все по-малко на брой кандидати с подходящия образователно-квалификационен ценз, което поражда естествен вакуум в процесите по набиране на човешките ресурси за нуждите на структурите за сигурност. Данни на Националният статистически институт показват и прогресивното намаляване на броя на студентите в последните пет години. Обучаващи се в университетите и специализираните висши училища (включително частните) за придобиване на ОКС „бакалавър“ и „магистър“(приложените стойности са в хиляди) стават все по-малко, като една от причините е негативната тенденция в демографския прираст на населението, на следващо място обаче се нарежда високия брой на напусналите училище и миграцията на цели семейства.

Здравен статус на населението – това са нивата на заболяемост по различните групи заболявания, инвалидност, документирани здравни проблеми (пр. свързани с работното място), очаквана продължителност на живота и години живот в добро здраве, както и субективната самооценка на здравния статус.<sup>8</sup> При изследването на здравния статус сред подрастващите се обръща внимание на широк спектър от компоненти, оказващи влияние върху него. Като час от тези компоненти се посочват и девиациите в поведението свързани с употребата на алкохол, ПАВ и тютюнопушене. В заключение и на базата на проведеното проучване се посочва, че и образователния и здравния статус на населението на Република България бележат сравнително ниски нива през

последните години. Тенденцията на продължаващо понижаване на нивата е налична и към момента, което довежда до задължителни отражения върху цялото общество. Деграцията и затрудненията при цялостното оформяне на подрастващите създават сериозни затруднения при набирането на човешки ресурси за нуждите на структурите за сигурност, като действащите системи за това се оказват малко или неефективни.

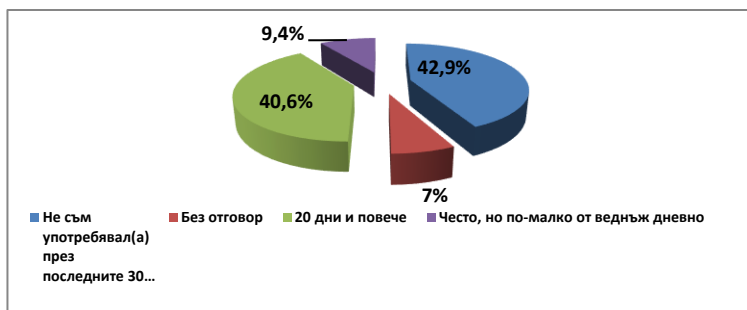
Като последен параграф, преди изводите от проведеното изследване се обръща внимание на негативното влияние на тютюнопушенето върху подрастващите. „Тютюнопушенето, като рисков фактор за здравето води до сърдечносъдови, ракови, белодробни, мозъчни и други тежки заболявания.“<sup>9</sup> И по този показател, както при употребата на алкохол, за целта на нашето изследване, се взема предвид честотата на девиацията в поведението. С оглед онагледяването на резултатите от проучването са представени три фигури, които представят възраст при пушене на първата цигара (пура, лула), пушене на цигари, пури или лула през последните 30 дни и учащите се, употребявали цигара, пура или лула поне веднъж през целия си живот, като последната фигура представя къде е мястото на Република България между европейските страни. Като пример ще посочим само една от представените в дисертационното изследване фигури, а именно тази, онагледяваща резултатите от проучването за пушене на цигари, пури или лула през последните 30 дни.

<sup>7</sup> Институт за пазарна икономика. Европа 2020 – образованието в България.

<sup>8</sup> Герунов и др., 2017, с.3.

<sup>9</sup> 30. октомври. 2019.

<http://www.mh.government.bg/bg/novini/aktualno/ministerstvo-na-zdraveopazvaneto-otbelyazva-mezhdu/>



Фиг. 8

*Пушене на цигари, пури или лула през последните 30 дни.*

Многобройни са изследванията, статии, монографии и др. посветени на вредата от тютюнопушенето. Особено сред подрастващите тази девиация създава проблеми не само в здравословното им измерение, но и в психологическо, социално и др. Последствията от вредите са трайни, трудно или необратими, а тенденциите, които ни показват изследванията са за задържане на тези нива. Дълбочината на проблема идва от двете основни характеристики, илюстрирани в представените фигури, а именно ниската възраст на употребяващите тютюневи изделия и честотата на пушене в анкетираната група.

Разгледано е и наскоро добавеното вредоносно влияние на т. нар. наргиле или водна лула при подрастващите. За него е важно да се отбележи, че няма налична статистика за голям период от време назад, тъй като бе обявено за ПАВ с отрицателен ефект върху здравословното състояние само преди няколко години.

По-нататък в изследването е посочена и негативното въздействие върху структурите за сигурност породено от увеличеното текучество на персонал в структурите за сигурност. Устойчивостта на този процес дава основание да се счита, че хода на адаптиране на подрастващите към работната среда в структурите за сигурност ще се забави и ще бъде трудно осъществим. Трудностите с адаптацията и професионалната реализация са измерими и по критерия - мащаб на текучество на кадрите в структурите за сигурност.

Посочените форми на девиация са изброени и от автори, като Джонев и Димитров – 2015, които ги определят и като фалшиви антистресори, като опиталите да се справят с проблемите си, посредством употребата на алкохол, ПАВ и тютюневи изделия обикновено задълбочават проблемите си, а не ги решават.

В края на раздел втори се направиха някои съществени и основателни изводи, подкрепени от анализирането на синтезираните данни, които изводи подкрепят оформените в началото на дисертационния труд хипотези, по-важни от които са:

- Съществуват устойчиви негативни тенденции в социално-демографското развитие на населението в България, като особено значими са:
  - а) намаляване на населението, поради ниската раждаемост и външната миграция
  - б) намаляване на относителния дял на населението в трудоспособна възраст, поради застаряването на популацията.
- Получените резултати от изследването на демографската картина, които посочват проблемите свързани с образователния и здравен статус на подрастващите и девиациите в поведението им са доказателство за неблагоприятното развитие на демографските процеси в Република България.
- Посочените негативни тенденции определят необходимостта от качествено нов подход при набирането на кандидати за службите за сигурност, както и за тяхното професионално обучение и професионална реализация.

*Раздел III: „Политики и инструменти за оптимизиране на управлението на човешките ресурси в структурите за сигурност“*

Този раздел се състои структурно от седем параграфа. Обема на раздела е сравнително по-голям, тъй като сферите за оптимизиране обхващат период от подбора на кандидати и продължава през целия път на кариерно развитие на служителите в структурите за сигурност. Оптимизационните процеси се явяват гарант за подобряването на

кадровата политика, посредством прилагането на подходящите за целта политики и инструменти.

В първи параграф са предложени оптимизационни предложения в сферата на нормативната уредба. Направените предложения са основани на анализите от предходните раздели и отчитане на отчетените тенденции и пропуски или недостатъци.

На първо място е необходимо коригиране на неефективните разпоредби, като предложенията за корекции трябва да имат за цел да се прецизират и конкретизират съществуващите разпоредби и те да бъдат адаптирани към новите потребности на променящата се ситуация. На следващо място е необходимо да се премахнат на противоречия и несъответствия между специалните закони за отделните структури, които пречат да се създаде единна нормативна уредба за управлението на човешките ресурси в сектора за сигурност.

На следващо място се предлага оптимизиране, чрез административни и методически промени, като: Създаване на централизиран орган по подбор на персонал, предпочитания на военната служба, електронно подаване на документи и оптимизиране на процесите при преминаване на служителите от една структура за сигурност в друга. Всяко от гореописаните предложения води до спестяване на финансов и времеви ресурс или до подобряване на възможностите за професионална реализация на служителите.

На второ място в настоящия раздел са направени предложения за промяна в политиката и инструментариума свързани с оптимизиране на подбора и оценяването на персонала. Въвеждане на биографичния анализ (life data) като основен метод за подбор на персонал в специалните служби. Използването на този метод при подбора на служители за структурите за сигурност би довело до предварителното редуциране на очевидно несъстоятелни кандидати. Ефективността му е доказана, защото методът има своята история и е преминал през етапи на еволюция и усъвършенстване. Центровете за оценяване от типа (behavioral data) могат да бъдат въведени като част от основните методи за подбор на персонал в специалните служби. Центърът за оценяване не се разглежда като място, както подсказва

името му, нито е единичен процес или метод. Той включва множество методи за поведенческа диагностика, чрез които се получава информация за широк спектър от компетенции, използвани за вземане на различни решения при селекцията на персонал.<sup>10</sup> Въвеждането на център за оценяване като основен метод от типа behavioral data за подбор на персонал в специалните служби би довело до подбор на високо мотивирани и квалифицирани служители. При наличната социално-демографска картина в страната ни, получаването на максимално точна информация за кандидатите и техните качества е с първостепенна важност за бъдещата им реализация.

По-нататък в изложението се представят методи, като:

- Самооценъчни въпросници (questionnaire data) за психопатологични тенденции, измерване на когнитивна социална и емоционална интелигентност (test data);
- Клинични тестове за цялостно функционално състояние на организма и за употреба на ПАВ (clinical data);
- Разработване на емпирично базирани професиограми за всяка професионална позиция;
- Оценяване на професионалното представяне, базирано върху изпълнението на дейността и резултата от дейността. Разработване на системи от критерии и индикатори за оценяване на професионалното представяне;
- Обвързване на развитието в кариерата с професионалното представяне;
- Създаване на индивидуални кариерни планове като взаимнообвързващо пространство между организацията и служителя;
- Разработване на система от различни форми на насърчаване на професионално-ефективните служители;
- Разработване на индивидуални карти за професионално представяне с критерии, индикатори и оценки;
- Оценяване, обучение и проверяване на оценителите.

---

<sup>10</sup> 16.май.2021. <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/assessment-and-selection/other-assessment-methods/assessment-centers/>



Един от основните инструменти, охарактеризиращ оптимизирането на подбора и оценяването на персонала е системния мониторинг и тестове за интегритет. Резултатите от системния мониторинг ще предоставят информация за състоянието на наблюдаваната система и ще предоставят възможност за задълбочени анализи и конкретни мерки за положителни промени. В структурите за сигурност това е необходимо, за да се изпълни условието за гъвкавост и адаптивност, както и за планирането в краткосрочен и стратегически план, за обезпечаването с човешките ресурси и др.

В заключение на този параграф се посочва, че кумулативното въвеждане на описаните мерки ще даде резултати, които ще оптимизират процесите свързани с подбора, развитието и оценката на човешките ресурси в структурите за сигурност.

В част трета от раздел трети, озаглавена „Оптимизиране на професионалното обучение в структурите за сигурност“ се предлагат редица мерки, насочени към регулиране на отбелязаните в раздел втори от настоящия труд недостатъци и пропуски в образователния статус на подрастващите. Тази част от своя страна е разслоена на дялове, които съдържат предложенията относно:

- Общи принципи на професионалното обучение;
- Иновативни елементи в професионалното обучение в структурите за сигурност;
- Обучение на обучителите;
- Изграждане на система на менторство, коучинг и бъдиинг; наставниците получават допълнителна професионална подготовка в съответната област, напр. психология, както и допълнителни бонуси за изпълнението на такива дейности.

Оптимизирането на базисното, професионално обучение при постъпване на служба дава стабилна основа за изграждането на професионалните знания и умения, необходими на служителите. Изучаването на нормативните актове, като цяло, (както вътрешните за страната ни, така и тези на европейското законодателство), ще даде ясна представа за устройството и функционирането на държавата, а в

частност и на структурите за сигурност, като част от държавния апарат.

Следващия параграф от раздел втори е посветен на оптимизиране на управлението на кариерата. Преминването през предходните етапи е последвано закономерно от въпросите свързани с кариерното развитие на служителите в структурите за сигурност и по-конкретно съществуващите инструменти и модели за оптимизиране на процеса. Като предложения за оптимизиране на кариерното управление са:

- Разработване на политика за кариерно развитие на служителите;
  - Разработване на система от критерии за оценяване на индивидуалния потенциал за развитие в кариерата;
  - Създаване на „бърза писта“ за развитие за особено мотивирани и професионално изградени служители;
  - Създаване на система от дейности за оценяване на психофизическата функционалност на служителите;
  - Създаване на система за превенция и управление на професионалния стрес и професионално-свързаните заболявания на служителите;
  - Създаване на програма от диагностични критерии и отговорности на младшия и средния ръководен състав по системно наблюдение и установяване на поведенчески дефицити на служителите;
  - Системно наблюдение и оценка на интегритета на персонала на всички нива; изготвяне на индивидуални и групови оценки на риска от неефективно професионално поведение и корупция;
  - Създаване на регистър на пенсионираните служители и модел за оказване на съдействие и подкрепа.
- Политиката за кариерното развитие на служителите би била с висока степен на ефективност, ако се базира на иновативния подход, изграден на основата на трите модела: модел насочен към служителя, модел на партньорство и смесен модел.

В параграф пети на раздел III от изследването са предложени методи и инструменти, прилагането на които биха оформили съвременна и адекватна политика свързана с оптимизиране на управленската компетентност на ръководния състав. В настоящия параграф също е използвано разделение на предложените инструменти във вида:

- Обвързване на заемането на ръководна длъжност с професионалния принос;
- Обвързване на заемането на ръководна длъжност с професионално обучение за нивото, което се претендира;
- Постоянно действащи семинари и тренинги за споделяне на опит;
- Разработване на електронни ресурси за самоподготовка на ръководителите
- Постоянно действащи семинари за практическо обучение на ръководителите;
- Включване на управленската компетентност като значим професионален критерий за оценяване на качеството на служебната дейност на ръководителите;
- Разработване на система от критерии, индикатори и инструменти за диагностика на ръководен личностен потенциал и индивидуален управленски стил;
- Интерактивни модули за обучение в ръководни умения.

Оптимизирането на управленската компетентност посредством правилния избор на ръководители за съответните управленски длъжности повишава нивата на интегрираност на служителите и ефективността на структурата като цяло. Това е ефективен инструмент в ръцете на ръководителите за осъществяване на високо резултатна политика за управление на човешките ресурси в структурите за сигурност.

Последната част на раздел трети се състои от предложени въведения или промени в съществуващите процеси, свързани със социално-психологическите аспекти на работата в организациите в структурите за сигурност. В тази част са направени предложения за

оптимизационни мерки, предприемането на които биха подобрили работата в организационната единица като цяло. Пета част е разделена на няколко основни елемента:

- Екипни тиймбилдинги;
  - Диагностика на психологическата съвместимост за избор на оптимален състав на екипите и професионално-етичен кодекс на организацията;
  - Системно развитие и укрепване на публичния имидж на организацията;
  - Разработване на система от дейности за утвърждаване на нравствено-професионалната идентификация на служителите с организацията и развитие на професионална гордост;
  - Подходящи публични активности (медийни, благотворителни, информационно-обучителни и др.), които да повишат публичното доверие на гражданите към организацията;
  - Дейности за развитие на мотивацията на юношите за постъпване на служба в структурите за сигурност.
- Разработването и систематизирането на модули и дейности в подкрепа на нравствено-професионалната идентификация на служителите, както и за нейното развитие и затвърждаване стои в основите на оптимизирането на социално-психологическите аспекти на работата в структурите за сигурност. Притежаващите необходимата нравствено-професионалната идентичност трябва да служат за развитието и на професионалната гордост.

## **ПРИЛОЖИМИ РЕЗУЛТАТИ И ПРИНОСИ ОТ ДИСЕРТАЦИЯТА**

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

*Научно-приложни приноси:*

➤ Определено е състоянието на демографската действителност в Република България, като успоредно с това са обосновани и очертани тенденциите в изследваната област;

➤ Определени са социалните девиации и криминогенните фактори при подрастващите, които пряко рефлектират върху подбора и обучението на човешки ресурси за нуждите на структурите за сигурност;

➤ Изяснен е здравният и образователния статус при младите хора в Република България, погледнато през призмата на необходимостта от банка кадри за нуждите на структурите за сигурност.

*Приложими резултати:*

➤ Нормативна уредба

а) формулирани са единни системи за управление на човешките ресурси, което включва: взаимодействие, обмяна на добри практики, създаване на национален координационен център за разработване на унифицирана нормативна уредба за управление на персонала в службите за сигурност;

б) предложени са конкретни промени в законната и подзаконната нормативна уредба, които ще подобрят функционирането на организациите от системата за сигурност.

➤ Подбор и обучение на служителите

а) предлага се въвеждането на център за оценяване като основен метод за подбор на персонал в специалните служби.

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

в) разработена е идеята за непосредствено обвързване на развитие в кариерата с постигнатите резултати в служебната дейност.

г) обяснена 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.

➤ Кариерно развитие

а) представена е стратегия за кариерно развитие на служителите.

б) разработени са три модела на кариерното развитие: модел насочен към служителите, модел 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 всичките си служители в организацията.

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

в) създаден 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 организационна култура и организационни ценности.

б) показана е необходимостта от развитие на публичния имидж на организацията .

в) разработени са модули и дейности в подкрепа на нравствено-професионалната идентификация на служителите.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамките на дисертационното изследване с определени обект, предмет, цел и задачи на труда, както и неговите актуалност, обхват, метод и модел на реализация бяха поставени една основна и четири частни хипотези.

Проучиха се репрезентативните бази-данни на официални държавни институции в България, които представят състоянието на

изучаваните фактори, както и бази данни за състоянието им Европа. На следващо място се извърши метаанализ на емпиричните данни и бяха изготвени количествени показатели за основните тенденции в изучаваните фактори. В изпълнение на трета задача се изготви сравнителен контент-анализ на нормативната уредба за дейността на организации от сектора за сигурност и беше изготвен опис на структурните и съдържателните несъответствия. Следвайки последователността на поставените в дисертационното изследване задачи се проучиха системните социално-демографски емпирични изследвания, свързани с предмета и обекта на изследването, извършени от научни и експертни екипи и ведомства, както и ситуацията с актуалните тенденции свързани с динамиката на персонала в службите за сигурност.

При разрешаването на следващата условна група от поставени задачи се изготви системен пакет от предложения за адаптиране и оптимизиране на политиките и инструментите за набиране, подбор, обучение и управление на човешките ресурси към състоянието и тенденциите на пазара на труда в тази област. А като поставена последна задача на изследването се изготви системен модел за набиране, подбор, обучение, професионално развитие и управление на човешките ресурси в службите за сигурност, съдържащ съответните инструменти и стратегическа посока.

Като краен резултат се доказаха четирите частни хипотези, което, заедно с оформилите се изводи и получени резултати дава основание да се твърди, че е изпълнена и основната хипотеза.

Всичко това означава, че е необходима промяна на модела за управление на човешките ресурси в службите за сигурност, така, че той да бъде съобразен с динамиката на социално-демографското развитие на страната и едновременно да гарантира ефективно противодействие на външните и вътрешните заплахи за националната сигурност.

## СПИСЪК С ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

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