

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО
UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD ECONOMY

Факултет „Управление и администрация“

Faculty of Management and Administration

Катедра „Публична администрация“

Department of Public Administration

РЕЗЮМЕТА

на научните публикации на гл. ас. д-р Даниела Петкова Кръстева,

представени в конкурс за заемане на академична длъжност „доцент“ в професионално направление 3.7. Администрация и управление, научна специалност Организация и управление извън сферата на материалното производство (човешки капитал в публичната администрация), обнародван в Държавен вестник, бр.65 от 08.08.2025 г.

ABSTRACTS

of scientific publications of Chief Assist. Daniela Petkova Krasteva, Ph.D.,

submitted in the academic recruitment procedure for the position of Associate Professor in the professional field 3.7. Administration and management, scientific specialty Organization and management outside the sphere of material production (human capital in public administration), officially announced in the State Bulletin No. 65 of 08.08.2025.

Октомври, 2025 г.

October 2025

РЕЗЮМЕ НА ХАБИЛИТАЦИОНЕН ТРУД НА ТЕМА: „ЧОВЕШКИЯТ КАПИТАЛ В СЪВРЕМЕННАТА БЪЛГАРСКА ДЪРЖАВНА АДМИНИСТРАЦИЯ: В ТЪРСЕНЕ НА ОТГОВОР ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ТРУДОВАТА АКТИВНОСТ” (В.3)	6
ABSTRACT OF HABILITATION THESIS – MONOGRAPH: “HUMAN CAPITAL IN CONTEMPORARY BULGARIAN PUBLIC ADMINISTRATION: IN SEARCH OF AN ANSWER TO PROMOTE LABOUR” (В.3)	7
ПУБЛИКУВАНА МОНОГРАФИЯ, КОЯТО НЕ Е ПРЕДСТАВЕНА КАТО ОСНОВЕН ХАБИЛИТАЦИОНЕН ТРУД НА ТЕМА: „УСЛОВИЯ ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ ДЕЙНОСТТА В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ: ПРЕДПОСТАВКИ, СЪСТОЯНИЕ И ПАРАМЕТРИЧЕН РЕЗОНАНС“, (Г.4)	9
A PUBLISHED MONOGRAPH THAT IS NOT PRESENTED AS A HABILITATION THESIS: "CONDITIONS FOR CARRYING OUT ACTIVITIES IN PUBLIC ADMINISTRATION: PREREQUISITES, STATUS AND PARAMETRIC RESONANCE "	10
СТАТИИ И ДОКЛАДИ, ПУБЛИКУВАНИ В НАУЧНИ ИЗДАНИЯ, РЕФЕРИРАНИ И ИНДЕКСИРАНИ В СВЕТОВНОИЗВЕСТНИ БАЗИ ДАННИ С НАУЧНА ИНФОРМАЦИЯ (Г.6.1, Г.6.2, Г.6.3)	12
ARTICLES AND RESEARCH PAPERS PUBLISHED IN SCIENTIFIC JOURNALS, REFEREED AND INDEXED IN WORLDWIDE DATABASES	12
Кръстева, Д., Многоликата компетентност – природа и институционално присъствие в държавната администрация, Стратегии на образователната и научната политика, 2022, 30(6), 627-641 https://doi.org/10.53656/str2022-6-4-mul	12
Krasteva, D., (2022). Multifaced Competence – Nature and Institutional Presence in Public Administration, Strategies of Educational and Scientific Policy, 2022, 30(6), 627-641 https://doi.org/10.53656/str2022-6-4-mul	12
Кръстева, Д. (2024) Човешкокапиталово присъствие: теоритични щрихи, функционални прояви и съвременни български прескрипции, Стратегии на образователната и научната политика, 2024, 32(3), 323-336, https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001291562200006 ; https://doi.org/10.53656/str2024-3-6-hum	12
Krasteva, D., (2024) Human Capital Persence: Theoretical Notes, Functional Manifestations and Contemporary Bulgarian Prescripyions, Strategies of Education and Scientific Policy, 2024, 32 (3), 323-336, https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001291562200006 ; https://doi.org/10.53656/str2024-3-6-hum	13
Krasteva, D. (2025). Човешкият капитал в държавната администрация – динамични обрати и смущаващи вариации, Стратегии на образователната и научната политика, 2025, 33 (I), 80-93, https://doi.org/10.53656/str2025-1-5-hum	13
Krasteva, D. (2025). Human Capital in Public Administration – Dynamic Changes and Disturbing Variations, Strategies for Educational and Scientific Policy, 2025, 33 (I), 80–93, https://doi.org/10.53656/str2025-1-5-hum	14
СТАТИИ И ДОКЛАДИ, ИНДЕКСИРАНИ В ДРУГИ МЕЖДУНАРОДНИ БАЗИ ДАННИ С НАУЧНА ИНФОРМАЦИЯ, ПУБЛИКУВАНИ В НАУЧНИ СПИСАНИЯ (Г.7.1, Г.7.2, Г.7.3, Г.7.4, Г.7.5, Г.7.6, Г.7.7, Г.7.8)	14

ARTICLES AND STUDIES INDEXED IN OTHER INTERNATIONAL DATABASES OF SCIENTIFIC INFORMATION, PUBLISHED IN SCIENTIFIC PERIODICALS.....	14
Krasteva, D. (2024). Contrasting characteristics of human capital in the modern Bulgarian state administration. Journal of Management Sciences and Applications, 2024, 3(2), 204-213. ISSN 2815-3030 [in English] https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1290677	14
Krasteva, D. (2024). Contrasting characteristics of human capital in the modern Bulgarian state administration. Journal of Management Sciences and Applications, 2024,3(2), 204–213. ISSN 2815-3030 [in English]. https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1290677	15
Krasteva, D. (2024). Discourse on capacity aspects of human capital vital aggregates in contemporary Bulgarian state administration. Journal of Management Sciences and Applications, 2024, 3(1), 53–73. ISSN 2815-3030 [in English] https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=1299616	16
Krasteva, D. (2024). Discourse on capacity aspects of human capital vital aggregates in contemporary Bulgarian state administration. Journal of Management Sciences and Applications, 2024, 3(1), 53–73. ISSN 2815-3030 [in English]. https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=1299616	17
Krasteva, D. (2024). Administration – still in search of self discovery. Journal of Management Sciences and Applications, 2023, 2(2), 242–247. ISSN 2815-3030; https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=1253801	17
Krasteva, D. (2023). Administration – still in search of self – discovery. Journal of Management Sciences and Applications, 2023, 2(2), 241-247, ISSN 2815 – 30303; https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=1253801	18
Кръстева, Д. (2022). Аспекти на сигурността в режима за оценяване на изпълнението на служителите в Българската държавна администрация. Изкуствения интелект в сферата на сигурността - предимства и заплахи, ТОМ1/2022, ВУСИ, с.286 – 293, ISBN 978-619-7343-71-7; https://www.ceeol.com/search/chapter-detail?id=1113145	18
Kasteva, D. (2022). Aspects of Security in the Performance Evaluation System of Employees in the Bulgarian State Administration. Artificial intelligence in the field of securitu – advantages and threats, Volume 1/2022, VUSI, pp. 286-293, ISBN 978-619-7343-71-7; https://www.ceeol.com/search/chapter-detail?id=1113145	19
Кръстева, Д. (2021). Възнагражденията на служителите в държавната администрация в условията на криза, предизвикана от пандемията през 2020 година, Бизнес посоки, брой 1/2021 г., с.20-24, ISSN:1312-6016 /print/, ISSN 2367-9247 /online/; https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=964591	20
Krasteva, D. (2021). Remuneration of civil servants in the context of the crisis caused by the pandemic in 2020, Business Directions, issue 1/2021, pp. 20-24, ISSN:1312-6016 /print/, ISSN 2367-9247 /online/; https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=964591	20
Кръстева, Д. (2019). Промените в системата за възнагражденията на служителите в държавната администрация от началото на 2019г. – възможности и проблеми. Бизнес посоки, брой 2/2019г., година XV, 2019, Бургас: Издателство ФЛАТ, с.55-59, ISSN: 1312 - 6016 /print/; 2367 – 9277 /online/; https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=823012	21
Krasteva, D. (2019). Changes in the remuneration system for civil servants since the beginning of 2019 – opportunities and problems, Business Directions, issue 2/2019, year XV, 2019, Burgas: FLAT Publishing House, pp. 55-59, ISSN: 1312 – 6016 /print/; 2367 – 9277/online/, https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=823012	22

Кръстева, Д., (2018). Реформите в Българската държавна администрация след 1999г. – постижения, проблеми и възможности за развитие, Икономически и социални алтернативи, брой 3/2018, Издателски комплекс УНСС, с.48-54, ISSN: 1314-6556; https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A13%3A19376621/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Aresult-item&id=ebsco%3Agcd%3A132936759&bquery=Реформите в българската държавна администрация&page=1&link_origin=www.ebsco.com	23
Krasteva, D., (2018). Reforms in Bulgarian public administration after 1999 – achievements, problems and opportunities for development, Economic and Social Alternatives, issue 3/2018, UNWE Publishing Complex, pp.48-54, ISSN: 1314-6556; https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A13%3A19376621/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Aresult-item&id=ebsco%3Agcd%3A132936759&bquery=Реформите в българската държавна администрация&page=1&link_origin=www.ebsco.com	24
Кръстева, Д. (2016). Предизвикателства пред служителите в държавната администрация в условията на икономическа и политическа криза, Юбилейна научна конференция „Трудът и социалната защита – европейски и национални предизвикателства“, 2016г., УНСС, с.304-308, ISBN: 978-619-232-077-5.....	25
Krasteva, D. (2016). Challenges facing civil servants in times of economic and political crisis, Jubilee Scientific Conference “Labour and Social Protection -European and National Challenges”, 2016, UNWE, pp. 304-308, ISBN: 978-619-232-077-5.....	26
Krasteva, D., (2024). Human Capital Research Program: Contemporary Bulgarian Projections, Economic Alternatives, 2024, Issue 2, pp.293-315. https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&st1=Krasteva&st2=Daniela&nlo=1&nlr=20&nls=afprfm-t&sid=00a5c70d393c37c22530a162e64bbbb6&sot=anl&sdt=aut&sl=38&s=AU-ID%28"Krasteva,+Daniela"+59213421300%29&partialQuery=&txGid=47864a79bb356c0d163f2af19e2215da&sessionSearchId=00a5c70d393c37c22530a162e64bbbb6&limit=10	27
Krasteva, D., (2024). Human Capital Research Program: Contemporary Bulgarian Projections, Economic Alternatives, 20224, issue 2, pp. 293-315. https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&st1=Krasteva&st2=Daniela&nlo=1&nlr=20&nls=afprfm-t&sid=00a5c70d393c37c22530a162e64bbbb6&sot=anl&sdt=aut&sl=38&s=AU-ID%28"Krasteva,+Daniela"+59213421300%29&partialQuery=&txGid=47864a79bb356c0d163f2af19e2215da&sessionSearchId=00a5c70d393c37c22530a162e64bbbb6&limit=10	28
ПУБЛИКУВАНИ ГЛАВИ ОТ КОЛЕКТИВНИ МОНОГРАФИИ (Г.10.1)	29
A PUBLISHED CHAPTERS OF A COLLECTIVE MONOGRAPHS	29
Кръстева, Д. (2023). Управление на човешките ресурси в социалните дейности, В: Траектории на социалното развитие, ИК-УНСС, 2023, стр. 109-123, ISBN 978-619-232-778-1: https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=1275668	29
Krasteva, D. (2023). Human resource management in social activities, In: Trajectories of Social Development, IK-UNWE, pp. 109-123, ISBN 978-619-232-778-1 [in Bulgarian]. https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=1275668	29
ПУБЛИКУВАН УНИВЕРСИТЕТСКИ УЧЕБНИК (3.25)	30
PUBLISHED UNIVERSITY TEXTBOOK	30

РЕЗЮМЕТА НА НАУЧНИ ПУБЛИКАЦИИ
ABSTRACTS OF SCIENTIFIC PUBLICATIONS

Кръстева, Д., (2024). Развитие на човешкия капитал в публичната администрация, ИК-УНСС, 2024, ISBN 978-619-232-820-0, с. 1-278	30
Krasteva, D., (2024). Human Capital Development in Public Administration, IK-UNWE, 2024, ISBN 978-619-232-820-0, pp. 1-278 [in Bulgarian]	31

РЕЗЮМЕ НА ХАБИЛИТАЦИОНЕН ТРУД НА ТЕМА: „ ЧОВЕШКИЯТ КАПИТАЛ В СЪВРЕМЕННАТА БЪЛГАРСКА ДЪРЖАВНА АДМИНИСТРАЦИЯ: В ТЪРСЕНЕ НА ОТГОВОР ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ТРУДОВАТА АКТИВНОСТ” (В.3)

Кръстева, Д. (2024). Човешкият капитал в съвременната българска държавна администрация: в търсене на отговор за насърчаване на трудовата активност, ИК-УНСС, 2024, ISBN 978-619-232-863-4

Оценката на ролята на човешкия капитал в насърчаване на активността на заетите е свързана с формираната съвременна представа за индивидуалната производителна сила като капиталов ресурс и основен компонент на управлението на човешките ресурси.

Обект на анализ е държавната администрация, а предмет – заетият човешки капитал (придобит при назначаване, нараснал и пълноценно прилаган) в неразривна връзка с наличните организационни и социални възможности, и с контекст – насърчаване на трудовата активност.

В целеви аспект анализът е разгърнат за осмисляне на проникването и ефективното присъствие на човешкия капитал в общото функциониране и управление на човешките ресурси на администрацията (енергизиращ мост между тези две системи), като инструмент за подтикване на активно трудово поведение на служителите.

Идейният замисъл на изследването се свързва с дългосрочната съвременна модернизация на държавната ни администрация, което предпоставя постоянно активиране на трудовата активност на заетия в нея човешки капитал като жизнено необходим процес, който трябва внимателно да се анализира и направлява в съответствие с целите на административното развитие.

Освен Годишните доклади на МС за състоянието на администрацията, информация от НСИ, достъпната до автора научна литература, дискусии с колеги и специалисти от практиката е организирано и експертно проучване по темата на монографията (ноември 2022-януари 2023 г.).

Използвана е следната основна тематична структура на изследването: а) анализ на нематериалната капиталова триада с определящ акцент върху човешкия капитал; б) институционално регламентиране на нематериалното капиталово насърчаване на трудовата активност в съвременната българска държавна администрация; в) приложни страни на човешкия капитал като фактор за разгръщане на трудовата активност в българската държавна администрация за периода 2012-2022 г.

В диференциран ред са изведени като определящи следните акценти: измерения на разновидностите нематериални активи самостоятелно и в единство като капиталова триада (човешки, социален и организационен капитал); законодателни регламенти и подзаконови фрагменти на капиталовото легализиране в оперативното управление на персонала; място и роля на човешкия капитал в административния капацитет и др.

Разпознатата картината на човешкия капитал в държавната администрация и влиянието му върху насърчаването на трудовата активност са позиционирана като: входящ човешко-капиталов масив, неговото нарастване и мобилност, резултати от пълноценното

му използване и качество на тяхното свързване с трудовото възнаграждение, минимизиране на възможни загуби в този процес чрез спазване на административната етика и др.

Критичният момент в изследването е намерил проява в обобщени организационни деформации и посочени начини на тяхното преодоляване в контекста на човешкия капитал и трудовата активност: раздута администрация, интензивно застаряване на заетите, нарастващ брой на необхванати контингенти в нормативно регламентираното обучение, девалвация на поставяните оценки на трудовото представяне, дисбаланси в разпределението и използването на този капитал между отделните администрации и др.

Посочените негативи са разгледани като продължение на ерозиращите репутацията на държавната администрация моменти: подценяване на човешкия капитал, независимо от неговото нормативно регламентиране; неустойчива нормативна рамка (чести промени в регулаторната политика, различно тълкуване на регламентите, нарушаване на законите и др.); занижени изисквания към изучаване на потребностите на администрацията и отделния служител (подценени кариерни пътеки, липса на връзка между тях и непрекъснатото обучение в организацията, слабости в организацията на предлаганите стажантски програми, формализъм в провеждането на конкурси при назначаването на нови служители или кариерно израстване, занижени критерии за оценяване на постиженията и др.)

В монографията се заключава, че човешко-капиталовата проактивност е важен индикатор за зрялост на управлението на човешките ресурси в администрацията.

ABSTRACT OF HABILITATION THESIS – MONOGRAPH: “HUMAN CAPITAL IN CONTEMPORARY BULGARIAN PUBLIC ADMINISTRATION: IN SEARCH OF AN ANSWER TO PROMOTE LABOUR” (B.3)

Krasteva, D. (2024). Human capital in contemporary Bulgarian public administration: in search of an answer to promote labour, Publishing complex - UNWE, 2024, ISBN 978-619-232-863-4 [in Bulgarian].

The assessment of the role of human capital in promoting the activity of the employed is related to the formed modern idea of the individual productive force as a capital resource and a basic component of human resources management.

The object of analysis is the state administration, and the subject – the employed human capital (acquired upon appointment, grown and fully applied) in an inextricable connection with the available organizational and social opportunities, and with a context – the promotion of labor activity.

In a targeted aspect, the analysis is deployed to understand the penetration and effective presence of human capital in the general functioning and management of the administration's human resources (an energizing bridge between these two systems), as a tool for encouraging active labor behavior of employees.

The conceptual design of the study is associated with the long-term modern modernization of our state administration, which presupposes constant activation of the labor activity of the human

capital employed in it as a vitally necessary process that must be carefully analyzed and guided in accordance with the goals of administrative development.

In addition to the Annual Reports of the Council of Ministers on the State of the Administration, information from the NSI, scientific literature available to the author, discussions with colleagues and practitioners, an expert study on the topic of the monograph was also organized (November 2022-January 2023).

The following main thematic structure of the study was used: a) analysis of the intangible capital triad with a defining emphasis on human capital; b) institutional regulation of the intangible capital encouragement of labor activity in the modern Bulgarian state administration; c) applied aspects of human capital as a factor for the development of labor activity in the Bulgarian state administration for the period 2012-2022.

In a differentiated order, the following emphases are highlighted as defining: dimensions of the varieties of intangible assets independently and in unity as a capital triad (human, social and organizational capital); legislative regulations and by-law fragments of capital legalization in operational personnel management; place and role of human capital in administrative capacity, etc.

The recognized picture of human capital in the state administration and its influence on the promotion of labor activity are positioned as: incoming human capital massif, its growth and mobility, results of its full use and quality of their connection with labor remuneration, minimizing possible losses in this process by observing administrative ethics, etc.

The critical moment in the study has found manifestation in generalized organizational deformations and indicated ways of overcoming them in the context of human capital and labor activity: bloated administration, intensive aging of the employed, increasing number of uncovered contingents in normatively regulated training, devaluation of the assessments of labor performance, imbalances in the distribution and use of this capital between individual administrations, etc.

The indicated negatives are considered as a continuation of the moments eroding the reputation of the state administration: underestimation of human capital, regardless of its normative regulation; unstable regulatory framework (frequent changes in regulatory policy, different interpretations of regulations, violation of laws, etc.); low requirements for studying the needs of the administration and the individual employee (underestimated career paths, lack of connection between them and continuous training in the organization, weaknesses in the organization of the offered internship programs, formalism in conducting competitions for the appointment of new employees or career growth, low criteria for assessing achievements, etc.)

The monograph concludes that human capital proactivity is an important indicator of the maturity of human resources management in the administration.

**ПУБЛИКУВАНА МОНОГРАФИЯ, КОЯТО НЕ Е ПРЕДСТАВЕНА КАТО
ОСНОВЕН ХАБИЛИТАЦИОНЕН ТРУД НА ТЕМА: „УСЛОВИЯ ЗА
ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ ДЕЙНОСТТА В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ:
ПРЕДПОСТАВКИ, СЪСТОЯНИЕ И ПАРАМЕТРИЧЕН РЕЗОНАНС“, (Г.4)**

Кръстева, Д., Лулански, П.(2025). Условия за осъществяване на дейността в държавната администрация: предпоставки, състояние и параметричен резонанс, Академично издателство-УНСС, 2025, стр. 152, ISBN 978-619-232-891-7

Изходна основа на изследването на условията за осъществяване дейността на държавната администрация е презумпцията за тяхната неизбежна паралелност с функционирането и развитието в нея на човешкия капитал. Това прави тази тема значима за пълноценното нарастване и системното използване на наличните ресурси.

Възприета е следната цел на монографията: обобщаване на съвременни тенденции във функционалността на и очакванията към развитие на условията за осъществяване на дейността в държавната администрация.

Обект на изследване е съвременната българската държавна администрация, а предмет – функциониращите в нея условия (хардуер и софтуер, комуникационно обезпечаване, информационни системи и управление на качеството) за нормалното осъществяване на нейните дейност (предпоставки, състояние, параметри, тенденции, проблемни полета, решения и др.).

Освен класическите изследователски методи (анализ, синтез, индукция, сравнение и др.) са използвани още социологическия, стопанско-историческия, контент анализ и други. С важно значение се посочва организираното експертно проучване в последните месеци на 2024 година чрез което е обобщена информация за: състоянието, степента на осигуреност, равнището на качество – неговото поддържане и повишаване, степента на използване, комплекса от породени съвременни проблеми и възможни решения.

Върху тази основа авторите обобщават идейния замисъл на изследването: условията за извършване на дейностите в съвременната българска държавна администрация са системоформиращ актив със стратегическо значение, поради което те трябва да се оценяват комплексно и в съответствие с пряко определящия ги фактор – функциониращият човешки капитал.

Завършек на този замисъл са избраните основни тематични единици на монографията: а) интерпретиране на актуални предпоставки на условията за осъществяване на административна дейност (постигане на комплексност в съвременния административен процес, непрекъсната модернизация на държавната служба, двигателна и моделираща сила на човешкия капитал и неизбежност на текуща дигитална трансформация); б) емпирично разпознаване на актуалното състояние на условията за осъществяване на дейността в българската държавна администрация; в) обобщена оценка на породения параметричен резонанс в условията на осъществяваната дейност в държавната администрация.

В изследването по първите две тематични единици са инвентаризирани редица дисбаланси, които са разрушителни за съвременната административна среда: недостатъчен, некачествено поддържан и ефективно стопанисван хардуер и софтуер (проявено определящо в териториалната администрация); намален брой на служителите, разработващи информационни и комуникационни технологии, което стопира развитието на комплексното информационно обслужване; недоимък на информационни системи в общините, който влошава качеството на предоставяните услуги и поражда неприемливи бюрократични практика; подценен мениджмънт на управление на качеството и риска и др. Предлагат се и възможности за подобряването на условията: научно разработване и прилагане на национална програма за тяхното усъвършенстване; въвеждане на тригодишна тяхна акредитация; прилагане на предприемачески подход в решаване на възникващите проблеми и др.

Изследването впечатлява с имплицираната от авторите увереност, че подценяването на условията за осъществяване дейността в държавната администрация може и трябва да бъде преодоляно.

**A PUBLISHED MONOGRAPH THAT IS NOT PRESENTED AS A HABILITATION
THESIS: "CONDITIONS FOR CARRYING OUT ACTIVITIES IN PUBLIC
ADMINISTRATION: PREREQUISITES, STATUS AND PARAMETRIC RESONANCE "**

Krasteva, D., Lulanski, P. (2025). Conditions for carrying out activities in public administration: prerequisites, status and parametric resonance, Academic Publishing House - UNWE, 2025, pp. 152, ISBN 978-619-232-891-7 [in Bulgarian].

The starting point of the study of the conditions for the implementation of the activities of the state administration is the presumption of their inevitable parallelism with the functioning and development of human capital in it. This makes this topic significant for the full growth and systematic use of available resources.

The following goal of the monograph is adopted: to summarize contemporary trends in the functionality of and expectations for the development of the conditions for the implementation of activities in the state administration.

The object of study is the modern Bulgarian state administration, and the subject – the conditions functioning in it (hardware and software, communication support, information systems and quality management) for the normal implementation of its activities (prerequisites, state, parameters, trends, problem areas, solutions, etc.).

In addition to classical research methods (analysis, synthesis, induction, comparison, etc.), sociological, economic-historical, content analysis and others are also used. Of particular importance is the expert survey organized in the last months of 2024, through which information was summarized on: the state, the degree of provision, the level of quality - its maintenance and improvement, the degree of use, the complex of contemporary problems and possible solutions.

On this basis, the authors summarize the conceptual design of the study: the conditions for carrying out activities in the modern Bulgarian state administration are a system-forming asset of strategic importance, therefore they must be evaluated comprehensively and in accordance with the factor that directly determines them - the functioning human capital.

The conclusion of this idea are the selected main thematic units of the monograph: a) interpretation of current prerequisites of the conditions for carrying out administrative activity (achieving complexity in the modern administrative process, continuous modernization of the civil service, driving and modeling force of human capital and inevitability of ongoing digital transformation); b) empirical recognition of the current state of the conditions for carrying out activity in the Bulgarian state administration; c) a generalized assessment of the generated parametric resonance in the conditions of the activity carried out in the state administration.

The study on the first two thematic units has inventoried a number of imbalances that are destructive for the modern administrative environment: insufficient, poorly maintained and effectively managed hardware and software (manifested decisively in the territorial administration); reduced number of employees developing information and communication technologies, which stops the development of complex information services; lack of information systems in municipalities, which worsens the quality of services provided and gives rise to unacceptable bureaucratic practices; underestimated management of quality and risk management, etc. Opportunities are also offered for improving the conditions: scientific development and implementation of a national program for their improvement; introduction of their three-year accreditation; application of an entrepreneurial approach in solving emerging problems, etc.

The study impresses with the confidence implied by the authors that the underestimation of the conditions for carrying out activities in the state administration can and must be overcome.

**СТАТИИ И ДОКЛАДИ, ПУБЛИКУВАНИ В НАУЧНИ ИЗДАНИЯ, РЕФЕРИРАНИ И
ИНДЕКСИРАНИ В СВЕТОВНОИЗВЕСТНИ БАЗИ ДАННИ С НАУЧНА
ИНФОРМАЦИЯ (Г.6.1, Г.6.2, Г.6.3)**

**ARTICLES AND RESEARCH PAPERS PUBLISHED IN SCIENTIFIC JOURNALS,
REFEREED AND INDEXED IN WORLDWIDE DATABASES**

Кръстева, Д., Многоликата компетентност – природа и институционално присъствие в държавната администрация, Стратегии на образователната и научната политика, 2022, 30(6), 627-641 <https://doi.org/10.53656/str2022-6-4-mul>

Компетентностният подход е сърцевина на управлението на човешките ресурси в държавната администрация. Той е отражение на стратегическото място на труда в нея като създател на: услуги за населението и бизнеса, нормативни документи и експертен консултантски продукт. Цел на настоящата работа е на основа на разпознати белези на труда да се интерпретират страни от природата, двигателната трансмисия, институционалното присъствие и проблемите на компетентността в държавната администрация. Изследваният подход е специфичен модератор: едновременно дисциплиниращ и продуктивен фактор на труда в държавната администрация, което намира проява с пространственото присъствие на компетентностите в регламентите на дейността на държавната администрация. В условията на българската държавна администрация компетентността е ключов приоритет за развитие.

Krasteva, D., (2022). Multifaced Competence – Nature and Institutional Presence in Public Administration, Strategies of Educational and Scientific Policy, 2022, 30(6), 627-641 <https://doi.org/10.53656/str2022-6-4-mul>

The competency approach is the core of human resources management in the state administration. It is a reflection of the strategic place of labor in it as a creator of: services for the population and business, regulatory documents and expert consulting product. The aim of this work is to interpret aspects of nature, driving transmission, institutional presence and problems of competence in the state administration based on recognized features of labor. The studied approach is a specific moderator: simultaneously a disciplinary and productive factor of labor in the state administration, which is manifested in the spatial presence of competencies in the regulations of the state administration's activities. In the conditions of the Bulgarian state administration, competence is a key priority for development.

Кръстева, Д. (2024) Човешкокапиталово присъствие: теоритични щрихи, функционални прояви и съвременни български прескрипции, Стратегии на образователната и научната политика, 2024, 32(3), 323-336, <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001291562200006>; <https://doi.org/10.53656/str2024-3-6-hum>

Целта на изследването е интерпретиране на основни методологически сегменти на човешкокапиталовото присъствие: теоретичен профил, разпознавателен процес и съвременни български черти на човешкия капитал. Анализът е базиран върху общ синтез

РЕЗЮМЕТА НА НАУЧНИ ПУБЛИКАЦИИ ABSTRACTS OF SCIENTIFIC PUBLICATIONS

на концептуални решения и сравнителни данни в исторически и перспективен план. Новостите се отнасят до добавки към дефинирането на понятията „капитал“ и „човешки капитал“, опит за диференцирано представяне на последователните трансформации на общосистемните характеристики (социализиране, икономизиране и организиране) в основни разпознавателни белези на човешкия капитал, обобщени доказателства на неговата „отговорност“ в българското развитие през третото десетилетие на настоящия век и др.

Krasteva, D., (2024) Human Capital Persence: Theoretical Notes, Functional Manifestations and Contemporary Bulgarian Prescripyions, Strategies of Education and Scientific Policy, 2024, 32 (3), 323-336, <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001291562200006>; <https://doi.org/10.53656/str2024-3-6-hum>

The aim of the study is to interpret the main methodological segments of the human capital presence: theoretical profile, identification process and contemporary Bulgarian features of human capital. The analysis is based on a general synthesis of conceptual solutions and comparative data in a historical and prospective plan. The novelties relate to additions to the definition of the concepts of “capital” and “human capital”, an attempt to differentiate the successive transformations of the general system characteristics (socialization, economization and organization) into the main identification features of human capital, summarized evidence of its “responsibility” in Bulgarian development in the third decade of the current century, etc.

Krasteva, D. (2025). Човешкият капитал в държавната администрация – динамични обрати и смущаващи вариации, Стратегии на образователната и научната политика, 2025, 33 (I), 80-93, <https://doi.org/10.53656/str2025-1-5-hum>

Целта на изследването е разпознаване на основни черти и неблагоприятия на функционирането на човешкия капитал в съвременната българска държавна администрация. Използвана е система от показатели на неговата проява с потърсени в тях две основни характеристики: динамика в средногодишния им темп на прираст и равнище на относителна амплитуда на вариация на отделните признаци. Разработката се базира на информация от годишни доклади за състоянието на държавната администрация за периода 2012 – 2023 г. Идентифицирани са редица трудности и особености на човешкокапиталовото присъствие: непрестанно повишаващо се доминантно присъствие на кадрите с висше образование; прекалено уповаване на „активното стареене“ за елиминиране на недостига на кадри; породени въпросителни около нарастването на броя и относителното тегло на оценки по критериите „Изключително изпълнение“ и „Изпълнението надвишава изискванията“ и др. Посочени са и пътища за преодоляване на възникващи проблеми.

Krasteva, D. (2025). Human Capital in Public Administration – Dynamic Changes and Disturbing Variations, Strategies for Educational and Scientific Policy, 2025, 33 (I), 80–93, <https://doi.org/10.53656/str2025-1-5-hum>

The aim of the study is to identify the main features and shortcomings of human capital functioning in the contemporary Bulgarian public administration. A system of indicators of its manifestation is used, with two main characteristics sought in them: dynamics in their average annual growth rate and level of relative amplitude of variation of individual characteristics. The study is based on information from annual reports on the state of public administration for the period 2012–2023. A number of difficulties and peculiarities of human capital presence have been identified: the ever-increasing dominant presence of staff with higher education; over-reliance on "active aging" to eliminate staff shortages; questions raised about the increase in the number and relative weight of assessments under the criteria "Exceptional performance" and "Performance exceeds requirements," etc. Ways to overcome emerging problems are also indicated.

**СТАТИИ И ДОКЛАДИ, ИНДЕКСИРАНИ В ДРУГИ МЕЖДУНАРОДНИ БАЗИ
ДАННИ С НАУЧНА ИНФОРМАЦИЯ, ПУБЛИКУВАНИ В НАУЧНИ СПИСАНИЯ
(Г.7.1, Г.7.2, Г.7.3, Г.7.4, Г.7.5, Г.7.6, Г.7.7, Г.7.8)**

**ARTICLES AND STUDIES INDEXED IN OTHER INTERNATIONAL DATABASES OF
SCIENTIFIC INFORMATION, PUBLISHED IN SCIENTIFIC PERIODICALS**

Krasteva, D. (2024). Contrasting characteristics of human capital in the modern Bulgarian state administration. Journal of Management Sciences and Applications, 2024, 3(2), 204-213. ISSN 2815-3030 [in English] <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1290677>

Целта на изследването е осмисляне на пикови моменти във функционирането на съвременната българска държавна администрация, които разпознават хоризонталните и вертикалните граници в които тя функционира. Извън тези ограничения администрацията или в недостатъчна степен използва своите ресурси, или в нея се зациклят процеси на хаос, което налага вземането и прилагането на радикални решения.

Исходни момент на осмислянето на контрастите е развиващата база на държавната администрация: нормативната и регламентация (като израз на провежданата политика), наличните условия за осъществяване на дейността (организационно-социален механизъм) и функциониращия в нея човешки капитал (заети служители). Тези три елемента в единство създават предпоставките за изпълнение на административните функции по създаване на услуги за гражданите, бизнеса и други институции.

Методологична основа на търсените контрасти са: класическите методи (анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнение и др.), средната геометрична допълнена с използването на относителното тегло на отделните структурни компоненти, отчитане на отделните динамични състояния (обусловени от високи и ниски стойности), използване на емпирична информация от годишните доклади за състоянието на държавната

администрация, обобщаване на основното в констатираните факти и целевото насочване на изследването в контекста на заетия в администрацията човешки капитал.

Този подход продуцира инвентаризиране на търсените минимални и максимални състояния в които се съдържат редица качествени констатации: тенденцията за феминизиране, което произтича от характера на извършваната работа и търсенето от мъжете на по-високо възнаграждение, от това която предлага държавната администрация; стремеж към много висока образованост на зетите, произтичащо от важноста на изпълняваните функции и пряката работа с гражданите, бизнеса и мениджърския състав; поставянето под заплаха на подмладяването на кадрите е инерционен процес, който не вещае нищо добро за бъдещето на държавната администрация; маргинализация на оценките за изпълнение на работата от служителите и др.

Обобщени са констатации, като форма на проява на проблемите, които трябва да се осмислят и по възможност в проактивен контекст да се решават внимателно и с отчитане на интересите на всички заинтересовани.

Krasteva, D. (2024). Contrasting characteristics of human capital in the modern Bulgarian state administration. *Journal of Management Sciences and Applications*, 2024,3(2), 204–213. ISSN 2815-3030 [in English]. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1290677>

The aim of the study is to understand the peak moments in the functioning of the modern Bulgarian state administration, which recognize the horizontal and vertical boundaries within which it operates. Outside these limitations, the administration either makes insufficient use of its resources or becomes mired in chaos, necessitating the adoption and implementation of radical solutions.

The starting point for understanding the contrasts is the developing basis of the state administration: the normative and regulatory framework (as an expression of the policy pursued), the conditions available for carrying out the activity (organizational and social mechanism), and the human capital functioning within it (employed staff). These three elements together create the prerequisites for the performance of administrative functions in the creation of services for citizens, businesses, and other institutions.

Methodological basis of the sought contrasts are: classical methods (analysis, synthesis, induction, deduction, comparison, etc.), the geometric mean supplemented by the use of the relative weight of the individual structural components, taking into account the individual breaks (caused by high and low values), the use of empirical information from the annual reports on the state of public administration, summarizing the main findings and targeting the research in the context of the human capital employed in the administration.

This approach produces an inventory of the desired minimal and maximal states, which contain a number of qualitative findings: the trend toward feminization, which stems from the nature of the work performed and men's demand for higher pay than that offered by the state administration; the desire for a very high level of education among employees, stemming from the importance of the functions performed and direct work with citizens, businesses, and management;

the threat to the rejuvenation of the workforce is an inertial process that does not bode well for the future of the state administration; marginalisation of employee performance appraisals, etc.

These observations are summarised as manifestations of problems that need to be understood and, where possible, addressed proactively, carefully and with consideration for the interests of all stakeholders.

Krasteva, D. (2024). Discourse on capacity aspects of human capital vital aggregates in contemporary Bulgarian state administration. *Journal of Management Sciences and Applications*, 2024, 3(1), 53–73. ISSN 2815-3030 [in English]
<https://www.cceol.com/search/viewpdf?id=1299616>

Обект на изследването е администрацията на изпълнителната власт. Негов предмет са човешко капиталовите жизнени агрегати – виталност (жизнено способен механизъм – компетентности, базирани върху естествена обмяна на продукти и дейности) и енергитизъм (оживотворяване чрез механизма на холистично движение (промени) на системата: потребности, интереси, цели, политики, приоритети и др.) в единство, което гарантира ускореното устойчиво развитие на държавната администрация и свързаните с нея системи. Тези моменти се анализират в органическа връзка с етапите на управлението на човешките ресурси, разгледани като продуктивно функционираща система на човешкия капитал.

Насочеността на анализа към капацитетните параметри на човешко капиталовото присъствие се разглежда като стационарна (окомплектоване на администрацията с необходимите качествени човешки ресурси) и организационна – стимулирането на продуктивна жизненост на тези ресурси.

Цикличната жизненост на човешките ресурси са анализирани като: входяща мощност (капацитет) – набиране и подбор; обучение, натрупване на опит, поддържане на безопасни условия на труд; вътрешно движение на работната сила – мобилност (трудова ентусиазъм), оценяване на изпълнението (текуща продуктивна жизненост), изстраване, санкциониране; активно стареене; деенергизиране (прилагане на необоснована политика и мениджмънт, пенсиониране, уволнение и др.). Тези моменти са разгледани чрез прилагане на подхода „вход-изход на човешки капитал” във вътрешен/външен разрез (условия).

Посочена архитектура се интерпретира на основа на данни от Годишните доклади за състоянието на държавната администрация в Р България за периода 2012-2022 г. Във вертикален план се обобщават съвременни черти, тенденции, постижения и провали, потенциали, иновации, видови разнообразия и др.

Доказва се основният идеен акцент на изследването за нарастващ капацитет на човешко капиталовото проникване като основа на жизнените агрегати на съвременната ни държавна администрация, процес, който трябва да се подложи на ежегоден одит и да бъде надеждно регулиран.

Krasteva, D. (2024). Discourse on capacity aspects of human capital vital aggregates in contemporary Bulgarian state administration. *Journal of Management Sciences and Applications*, 2024, 3(1), 53–73. ISSN 2815-3030 [in English].
<https://www.cceol.com/search/viewpdf?id=1299616>

The object of the study is the administration of the executive branch. Its subject is the human capital vital aggregates – vitality (a viable mechanism – competencies based on the natural exchange of products and activities) and energism (vitalization through the mechanism of holistic movement (changes) of the system: needs, interests, goals, policies, priorities, etc.) in unity, which guarantees the accelerated sustainable development of the state administration and its related systems. These moments are analyzed in an organic connection with the stages of human resources management, considered as a productively functioning system of human capital.

The focus of the analysis on the capacity parameters of human capital presence is considered as stationary (staffing the administration with the necessary quality human resources) and organizational – stimulating the productive vitality of these resources.

The cyclical vitality of human resources is analyzed as: input power (capacity) – recruitment and selection; training, accumulation of experience, maintenance of safe working conditions; internal movement of the workforce – mobility (work enthusiasm), performance assessment (current productive vitality), growth, sanctioning; active aging; de-energizing (implementation of unreasonable policy and management, retirement, dismissal, etc.). These moments are examined by applying the “input-output of human capital” approach in an internal/external perspective (conditions).

The indicated architecture is interpreted based on data from the Annual Reports on the State of the State Administration in the Republic of Bulgaria for the period 2012-2022. In a vertical plan, contemporary features, trends, achievements and failures, potentials, innovations, species diversity, etc. are summarized.

The main ideological emphasis of the study is proven for the growing capacity of human capital penetration as the basis of the vital aggregates of our modern state administration, a process that must be subject to annual audit and be reliably regulated.

Krasteva, D. (2024). Administration – still in search of self discovery. *Journal of Management Sciences and Applications*, 2023, 2(2), 242–247. ISSN 2815-3030;
<https://www.cceol.com/search/viewpdf?id=1253801>

Замисълът на настоящето изследване е първо, на база инвентаризирани дефиниции на публична администрация в достъпните на автора публикации (правни и стопански) да се направи опит за конкретизиране на аналогично авторово решение и второ – интерпретиране на въпроса за инструменталната функция на публичната администрация да генерира и подпомага реализацията на комплекс от политики.

По първото направление се изхожда от обстоятелството че всяка дефиниция съдържа задължително категоризиране и някаква строго отличителна признакова черта на разглеждания предмет. В този смисъл извън задължителната родова и видова

принадлежност са възможни разнообразни контекстуални дефиниции, които ще обслужват пълноценно всеки творчески акт. В нашия случай е приложен полезността аспект към дефиниране на публична администрация.

По второто направление, като продължение дефинитивния дискурс се обобщава властовия елемент на публичната администрация в създаването и прилагането на публични политики.

Krasteva, D. (2023). Administration – still in search of self – discovery. *Journal of Management Sciences and Applications*, 2023, 2(2), 241-247, ISSN 2815 – 30303; <https://www.cceol.com/search/viewpdf?id=1253801>

The idea of this study is first, based on inventoried definitions of public administration in the publications available to the author (legal and economic), to make an attempt to specify a similar authorial decision and second – to interpret the issue of the instrumental function of public administration to generate and support the implementation of a complex of policies.

The first direction is based on the fact that each definition contains a mandatory categorization and some strictly distinctive characteristic of the subject under consideration. In this sense, beyond the mandatory genus and species affiliation, various contextual definitions are possible that will fully serve each creative act. In our case, the utility aspect has been applied to defining public administration.

In the second direction, as a continuation of the definitive discourse, the power element of public administration in the creation and implementation of public policies is summarized.

Кръстева, Д. (2022). Аспекти на сигурността в режима за оценяване на изпълнението на служителите в Българската държавна администрация. *Изкуствения интелект в сферата на сигурността - предимства и заплахи*, ТОМ1/2022, ВУСИ, с.286 – 293, ISBN 978-619-7343-71-7; <https://www.cceol.com/search/chapter-detail?id=1113145>

Обект на разглеждане е българската държавна администрация, а предмет – елементи на сигурността, които са въткани в режима за оценяване на изпълнението на заетите служители.

Цел на изследването е разпознаване на доказателства за надеждност на възприетия режим на оценяване на изпълнението като носител на сигурност. Тази цел се постига в изследването най-общо, чрез оценка на надеждността на функциониращата нормативна уредба на държавната администрация и конкретно – чрез практическите механизми за справедливо оценяване на изпълнението.

Възприето е изходното условие, че сигурността се проявява като персонифицирано (административна структура, отдел или зает) качество на административната услуга. От тук тя се свързва с капацитета на организацията и компетентността (валидираните знания и умения на служителите) на заетите.

Създаденият институционален режим за оценяване на изпълнението се разглежда последователно като страна на Закона за администрацията, Закона за държавния

служител, Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация и Наредба за условията и реда на оценяване на изпълнение на служителите в държавната администрация. Авторските търсения са фокусирани в три направления: основите на регламент за разумна сигурност, качество във функцията му като проява на защитеност на справедливостта и свързаност на оценките с настояще и бъдеще поведение на заетите.

Посочените моменти са интерпретирани в два аспекта: а) качеството на валидиране на оценките от оценяващия (формиране на оценките) и контролиращия (промени в тях) ръководители и б) постъпилите възражения на служителите по отношение равнището на поставените им оценки. По този начин се защитава авторитета не само на оценителите, но и на отделния служител. Така създаденият режим, съдържа в кондензиран вид сигурността, поради което се предлага той да бъде подлаган на ежегоден мониторинг.

Kasteva, D. (2022). Aspects of Security in the Performance Evaluation System of Employees in the Bulgarian State Administration. Artificial intelligence in the field of security – advantages and threats, Volume 1/2022, VUSI, pp. 286-293, ISBN 978-619-7343-71-7; <https://www.cceol.com/search/chapter-detail?id=1113145>

The object of consideration is the Bulgarian state administration, and the subject – elements of security that are woven into the performance appraisal regime of employed employees.

The aim of the study is to identify evidence of the reliability of the adopted performance appraisal regime as a carrier of security. This aim is achieved in the study in general, by assessing the reliability of the functioning regulatory framework of the state administration and specifically – through the practical mechanisms for fair performance appraisal.

The starting condition is adopted that security manifests itself as a personified (administrative structure, department or employee) quality of the administrative service. From here it is linked to the capacity of the organization and the competence (validated knowledge and skills of employees) of the employees.

The established institutional performance appraisal regime is considered consistently as a part of the Administration Act, the Civil Servant Act, the Code of Conduct for Employees in the State Administration and the Regulation on the Terms and Procedure for Performance Appraisal of Employees in the State Administration. The author's research is focused on three areas: the foundations of a reasonable security regulation, quality in its function as a manifestation of the protection of justice, and the connection of assessments with the current and future behavior of employees.

The indicated points are interpreted in two aspects: а) the quality of validation of assessments by the evaluator (formation of assessments) and the supervisor (changes in them) managers and б) the objections received by employees regarding the level of their assessments. In this way, the authority of not only the evaluators, but also the individual employee is protected. The regime thus created contains security in a condensed form, which is why it is proposed to be subject to annual monitoring.

Кръстева, Д. (2021). Възнагражденията на служителите в държавната администрация в условията на криза, предизвикана от пандемията през 2020 година, Бизнес посоки, брой 1/2021 г., с.20-24, ISSN:1312-6016 /print/, ISSN 2367-9247 /online/; <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=964591>

След направените в 2019 г. промени в системата на възнагражденията, като отговор на недостига на персонал от всички категории и сектори се налагат нови изменения във връзка със създадената пандемична обстановка. Те са насочени към ограничаване на разпространението на коронавируса и на неговите негативни последици.

Целта на статията е представяне и оценка на най-съществени промени в системата на възнаграждения на служителите от началото на 2020 година: характеристика, породени проблеми, препоръки за тяхното решаване и очаквани бъдещи въздействия.

Конкретен предмет на интерпретиране са начините на мотивация на служителите чрез редица монетарни възнаграждения: осигуряване на допълнително месечно възнаграждение от 1000 лв. на работещите на първа линия в борбата с коронавируса; увеличаване с 30% на индивидуалните месечни възнаграждения в администрации с голям риск от заразяване; увеличаване за 2021 г. на разходите за персонал средно с 10% с цел привличане, задържане, развитие и мотивиране на работещите в администрациите; запазване и развиване на заплащането на лични допълнителни осигурителни вноски в бюджета, ползване на служебни преносими компютри и мобилни устройства, осигуряване на достъп до електронни платформи за комуникации и др.

Анализира се активирането на немонетарните възнаграждения в две направления: признание на постиженията и възможности за развитие, с които се подчертава привлекателността на държавната служба.

Обърнато е внимание на породените в кризата възможности за бъдещо развитие на възнагражденията в администрацията: промени в скалата на основните месечни заплати по длъжност, премахване ограниченията за нарастването на индивидуалните основни месечни заплати, получаване от отделните служители по всяко време на целеви допълнителни възнаграждения, запазване и развиване на идеята за работа от разстояние в електронна среда и др.

Направената критична оценка на възприетите промени е същевременно очертаване на тяхното възможно използване в управлението на възнагражденията в перспектива.

Krasteva, D. (2021). Remuneration of civil servants in the context of the crisis caused by the pandemic in 2020, Business Directions, issue 1/2021, pp. 20-24, ISSN:1312-6016 /print/, ISSN 2367-9247 /online/; <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=964591>

After the changes made in the remuneration system in 2019, as a response to the shortage of personnel in all categories and sectors, new changes are required in connection with the created pandemic situation. They are aimed at limiting the spread of the coronavirus and its negative consequences.

The purpose of the article is to present and assess the most significant changes in the employee remuneration system since the beginning of 2020: characteristics, problems encountered, recommendations for their resolution and expected future impacts.

A specific subject of interpretation is the methods of motivating employees through a number of monetary rewards: providing an additional monthly remuneration of 1,000 BGN to those working on the front line in the fight against the coronavirus; a 30% increase in individual monthly remuneration in administrations with a high risk of infection; an increase in personnel costs by an average of 10% for 2021 in order to attract, retain, develop and motivate employees in the administrations; preservation and development of the payment of personal additional social security contributions to the budget, use of office laptops and mobile devices, provision of access to electronic communication platforms, etc.

The activation of non-monetary remuneration is analyzed in two directions: recognition of achievements and development opportunities, which emphasize the attractiveness of the civil service.

Attention is paid to the opportunities created by the crisis for the future development of remuneration in the administration: changes in the scale of basic monthly salaries by position, removal of restrictions on the increase in individual basic monthly salaries, receipt by individual employees at any time of targeted additional remuneration, preservation and development of the idea of remote work in an electronic environment, etc.

The critical assessment of the adopted changes is at the same time an outline of their possible use in remuneration management in the future.

Кръстева, Д. (2019). Промените в системата за възнагражденията на служителите в държавната администрация от началото на 2019г. – възможности и проблеми. Бизнес посоки, брой 2/2019г., година XV, 2019, Бургас: Издателство ФЛАТ, с.55-59, ISSN: 1312 - 6016 /print/; 2367 – 9277 /online/; <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=823012>

Възприети са четири основания за написване на статията: три изходни – важноста на възнагражденията за привличането, задържането и мотивирането за постижения на заетите в държавната администрация; ясно проявеният дефицит на работна сила на трудовия пазар и наличието на сектори (ИКТ) в които възнагражденията бързо се повишават. Посочена е причина-следствие – за 2019 г. правителството не само повишава равнището на възнагражденията в държавната администрация, но и променя тяхната система. Върху тези съображения се постулира целта на статията: интерпретация на извършените промени в контекста на позитиви, негативи, очаквани проблеми и възможни решения.

В изложението са посочени монетарните и немонетарни възнаграждения в държавната администрация, тяхното регламентиране (структура на брутната заплата, структура на разходите за заплати, основни месечни заплати за длъжности, допълнителни възнаграждения и др.) в законови и подзаконови актове, направена е оценка на системата на възнаграждения за периода 2012-2018 г., представят се извършените промени в 2019 г.

(променена скала, надвишаване 60% за размера на основните месечни заплати за заетите в администрацията ИКТ специалисти, приложени нови правила за: определяне на индивидуалните основни месечни заплати, увеличаване на заплатите в зависимост от оценка на изпълнението, допълнителни възнаграждения, немонетарни възнаграждения и др.)

Разпознати са съществуващите проблеми на възнагражденията след извършените промени: запазване на степените на основните месечни заплати и ограниченията за тяхното увеличаване, липса на възнаграждения за постигнатите резултати при изпълнението на проекти със собствено финансиране и др. Предлагат се препоръки за решаване на възникващите проблеми, които могат да са основа за увеличение на разходите за персонала в бюджета за следващата година.

Krasteva, D. (2019). Changes in the remuneration system for civil servants since the beginning of 2019 – opportunities and problems, *Business Directions*, issue 2/2019, year XV, 2019, Burgas: FLAT Publishing House, pp. 55-59, ISSN: 1312 – 6016 /print/; 2367 – 9277/online/, <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=823012>

Four reasons for writing the article have been identified: three initial ones – the importance of remuneration for attracting, retaining, and motivating civil servants to achieve results; the clearly evident labor shortage in the labor market and the existence of sectors (ICT) in which remuneration is rising rapidly. A cause-and-effect relationship is indicated: for 2019, the government is not only increasing the level of remuneration in public administration, but also changing the remuneration system. Based on these considerations, the article's objective is to interpret the changes made in the context of positives, negatives, expected problems, and possible solutions.

The presentation outlines the monetary and non-monetary remuneration in public administration, its regulation (gross salary structure, structure of salary costs, basic monthly salaries for positions, additional remuneration, etc.) in laws and regulations, an assessment of the remuneration system for the period 2012-2018 is made, and the changes made in 2019 are presented (changed scale, exceeding 60% for the amount of basic monthly salaries for ICT specialists employed in the administration, new rules applied for: determining individual basic monthly salaries, increasing salaries based on performance evaluation, additional remuneration, non-monetary remuneration, etc.)

The existing remuneration problems following the changes have been identified: maintaining the levels of basic monthly salaries and restrictions on their increase, lack of remuneration for results achieved in the implementation of self-financed projects, etc. Recommendations are made to resolve emerging issues that may be the basis for an increase in personnel costs in next year's budget.

Кръстева, Д., (2018). Реформите в Българската държавна администрация след 1999г. – постижения, проблеми и възможности за развитие, Икономически и социални алтернативи, брой 3/2018, Издателски комплекс УНСС, с.48-54, ISSN: 1314-6556; https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aacd%3A13%3A19376621/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Aresult-item&id=ebsco%3Aacd%3A132936759&bquery=Реформите в българската държавна администрация&page=1&link_origin=www.ebsco.com

Целевият предмет на изследването е оценка на развитието на държавната администрация чрез обобщаване на постиженията и проблемите за периода 1999-2019 година и възможни насоки за продължаване на реформата. Той е съобразен със Стратегията за изграждане на модерна административна система в Република България (1998 г.) и интензивно променената обстановка: приемането на страната ни в НАТО (2004г.) и ЕС (2007 г.), икономическата криза от 2009 г., двете политически кризи 2013-2014г. и 2016-2017 г.

Главното в извършените реформи е анализирано в четири стъпки: а) 1999-2003г. – организационно структуриране на администрацията и въвеждане на статута на държавния служител; б) 2004-2009 г. – продължаване на реформите с акцент върху набиране, подбор, назначаване на държавни служители, въвеждане на оценки за изпълнението и усъвършенстване на заплащането, адаптиране на процесите с тези на европейската администрация; в) 2010-2013 г. – продължаване на екстензивното развитие на реформата: разширяване на приложното поле на държавната служба (в държавната администрация са включени НОИ, Национална здравна осигурителна каса, Комисия за регулиране на съобщенията, Държавен фонд „Земеделие” и др.), приемане на нов Класификатор на длъжностите и нови правила за структуриране на администрацията, промени в конкурсните процедури, промени в законовата база и др.); г) 2014-2020 г. – акцент върху интензивните страни на реформата: нова стратегия – 2014-2020 г. и пътна карта за нейното изпълнение, промени в законови и подзаконови регламенти и др.

Обобщени са редица породени трудности: честата смяна на правителството породила смесване на политически длъжности и длъжности на професионалната администрация; многостранните функции на държавната администрация (специфични правила за функциониране, отделните статутни на: администрацията на изпълнителната власт, администрацията на съдебната власт, организацията на Народното събрание, Президента и др.) не са достатъчно прецизно регламентирани в общото и специфичното; липсва ясна разграничителна линия между държавна администрация и публична администрация, необходимостта от електронизация е само загатната, изоставането между подзаконовите решения и промени в законовата база поражда редица трудности и възможности за рецидиви, конкурсното начало все още не се е утвърдило като задължителен елемент за постъпване на работа в държавната администрация и др.

В заключението се обобщава теоретично оправдан, политически възможен и практически необходим подход за промени в две насоки: а) оптимизиране на структурата чрез въвеждане на ИКТ при предоставянето на публични услуги и б) привличане, задържане

и мотивиране на постиженията на компетентни служители, способни да следват каузата за реформиране на администрацията.

Предизвикателства пред служителите в държавната администрация в условията на икономическа и политическа криза.

Krasteva, D., (2018). Reforms in Bulgarian public administration after 1999 – achievements, problems and opportunities for development, Economic and Social Alternatives, issue 3/2018, UNWE Publishing Complex, pp.48-54, ISSN: 1314-6556; https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A13%3A19376621/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Aresult-item&id=ebsco%3Agcd%3A132936759&bquery=Реформите в българската държавна администрация&page=1&link_origin=www.ebsco.com

The objective of the study is to assess the development of public administration by summarizing the achievements and problems for the period 1999-2019 and possible guidelines for continuing the reform. It is in line with the Strategy for Building a Modern Administrative System in the Republic of Bulgaria (1998) and the intensely changed environment: our country's accession to NATO (2004) and the EU (2007), the economic crisis of 2009, and the two political crises of 2013-2014 and 2016-2017.

The main aspects of the reforms carried out are analyzed in four steps: a) 1999-2003 – organizational structuring of the administration and introduction of the status of civil servant; b) 2004-2009 – continuation of reforms with a focus on recruitment, selection, and appointment of civil servants, introduction of performance assessments and improvement of remuneration, adaptation of processes to those of the European administration; c) 2010-2013 – continuation of the extensive development of the reform: expansion of the scope of the civil service (the state administration now includes the National Social Security Institute, National Health Insurance Fund, Communications Regulation Commission, State Fund Agriculture, etc. are included in the state administration), adoption of a new Classification of Positions and new rules for structuring the administration, changes in competition procedures, changes in the legal framework, etc.); d) 2014-2020 – focus on the intensive aspects of the reform: new strategy – 2014-2020 and roadmap for its implementation, changes in laws and regulations, etc.

A number of difficulties have been identified: frequent changes of government have led to confusion between political and professional administrative positions; the multifaceted functions of the state administration (specific rules of operation, separate statutes for: the administration of the executive branch, the administration of the judiciary, the organization of the National Assembly, the President, etc.) are not sufficiently precisely regulated in general and specific terms; there is no clear distinction between state administration and public administration, the need for computerisation is only hinted at, the lag between subordinate legislation and changes in the legal framework gives rise to a number of difficulties and opportunities for recurrence, The competitive principle has not yet been established as a mandatory element for employment in the state administration, etc.

The conclusion summarizes a theoretically justified, politically feasible, and practically necessary approach for change in two directions: a) optimizing the structure by introducing ICT

in the provision of public services, and b) attracting, retaining, and motivating competent employees who are capable of pursuing the cause of administrative reform.

Challenges facing employees in the state administration in the context of economic and political crisis.

Кръстева, Д. (2016). Предизвикателства пред служителите в държавната администрация в условията на икономическа и политическа криза, Юбилейна научна конференция „Трудът и социалната защита – европейски и национални предизвикателства“, 2016г., УНСС, с.304-308, ISBN: 978-619-232-077-5

В началото на изследването се обосновава твърдението, че практическото преодоляване на протичащата криза в края на 2012 и началото на 2013 г. е тест за надеждност на модела за управление на държавната администрация. Две са анализирания основания. Първото, преодоляването на тази криза е пряко свързано с функционирането на държавната администрация (възникналите трудности се отнасят до намаляването на броя на заетите и увеличаването на броя и относителния дял на безработните и бедните). Второто, като реален изход от ситуацията се приема единството между вземане на решения от политическото и професионалното ръководство на тази администрацията, което най-добре личи в отношенията между тези две страни на централно равнище.

Сложността на решаването на създадените затруднения се обосновава с обстоятелството, че в 2013 г. професионалното ръководство е работило с три различни политически директиви, всяко от които извършва промени в приоритетите, структурата на администрацията и преодоляване на „несработването“ между двете форми на ръководство. От посоченото произтичат недостатъци в течащите процеси на договаряне с Европейската комисия по отношение на редица бъдещи оперативни програми, секторни стратегии и планове, приемствеността между различните ръководства, успешното приключване на програмния период 2007-2013 г.

Привеждат се доказателства за надеждността на избрания модел за управление на администрацията чрез единно и балансирано отношение между функциониращите политическо и професионално ръководство, което ще гарантира приемственост в дейността на организацията.

В доклада изпреварващо се прави коментар (визия, принципи за изпълнение на стратегията, основни стратегически цели) на основополагащата основа на Стратегия за развитие на държавната администрация 2014-2020, известна предварително като Стратегия за развитие на държавната администрация 2013-2020, изработена от Съвета за административна реформи.

Krasteva, D. (2016). Challenges facing civil servants in times of economic and political crisis, Jubilee Scientific Conference "Labour and Social Protection -European and National Challenges", 2016, UNWE, pp. 304-308, ISBN: 978-619-232-077-5

At the beginning of the study, the claim is made that the practical overcoming of the crisis at the end of 2012 and the beginning of 2013 is a test of the reliability of the model for managing the state administration. Two reasons are analyzed. First, overcoming this crisis is directly related to the functioning of the state administration (the difficulties that have arisen relate to the reduction in the number of employed people and the increase in the number and relative share of unemployed and poor people). Second, the real way out of the situation is seen as unity between the political and professional leadership of this administration, which is most evident in the relations between these two sides at the central level.

The complexity of resolving the difficulties that have arisen is justified by the fact that in 2013, the professional leadership worked with three different political directives, each of which made changes to the priorities, structure of the administration, and overcoming the "mismatch" between the two forms of leadership. This has led to shortcomings in the ongoing negotiation processes with the European Commission on a number of future operational programs, sectoral strategies and plans, continuity between different management teams, and the successful completion of the 2007-2013 programming period.

Evidence is provided for the reliability of the chosen model for managing the administration through a unified and balanced relationship between the functioning political and professional leadership, which will ensure continuity in the organization's activities.

The report makes a preliminary comment (vision, principles for implementing the strategy, main strategic objectives) on the fundamental basis of the Strategy for the Development of the State Administration 2014-2020, previously known as the Strategy for the Development of the State Administration 2013-2020, developed by the Council for Administrative Reform.

СТУДИИ, ПУБЛИКУВАНИ В НАУЧНИ ИЗДАНИЯ, РЕФЕРИРАНИ И
ИНДЕКСИРАНИ В СВЕТОВНОИЗВЕСТНИ БАЗИ ДАННИ С НАУЧНА
ИНФОРМАЦИЯ (Г.8.1)

STUDIES PUBLISHED IN SCIENTIFIC JOURNALS, REFERENCED AND INDEXED
IN WORLD-RENOWNED SCIENTIFIC DATABASES

Krasteva, D., (2024). Human Capital Research Program: Contemporary Bulgarian Projections, Economic Alternatives, 2024, Issue 2, pp.293-315.
[https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&st1=Krasteva&st2=Daniela&nlo=1&nlr=20&nls=afprfnm-t&sid=00a5c70d393c37c22530a162e64bbbb6&sot=anl&sdt=aut&sl=38&s=AU-ID%28"Krasteva,+Daniela"+59213421300%29&partialQuery=&txGid=47864a79bb356c0d163f2af19e2215da&sessionSearchId=00a5c70d393c37c22530a162e64bbbb6&limit=10](https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&st1=Krasteva&st2=Daniela&nlo=1&nlr=20&nls=afprfnm-t&sid=00a5c70d393c37c22530a162e64bbbb6&sot=anl&sdt=aut&sl=38&s=AU-ID%28)

The research question discussed in the present article can be summarised as the recognition of theoretical and methodological solutions in the scientific service of the functioning of the modern Bulgarian labour market through the operating human capital research program. The analysis is close to its contemporary national projections, presented in terms of a positive result, negative scenarios and opportunities for socio-characteristic evaluation. This presupposes the need for a brief overview of the main aspects of capital formation, of basic concepts of human capital and of the foundation of related competence.

Sustaining the function of human capital as a moderator (the ongoing creation and application of knowledge and skills-based behavioral construct) in the Republic of Bulgaria is presented with view of the Lakatoska idea about the organisation the cognitive process through the creation and functioning of scientific research programs. Thus, the constructive power of the analysed capital is expressed not only in the created and productively realised competence resource, but also in the future benefit hidden behind the problematic areas of this process. These research expectations based on the Bulgarian environment define the guidelines for searching for the advancement of human capital studies as a modern paradigm of human resource management.

The study is organised on the basis of the theoretical understanding of the main highlights of the Bulgarian research panorama of human capital in order to outline the results achieved and summarise existing challenges that science and practice face. An attempt is made to summarise the defining moments for the assessment of the sociofunctional nature (progression or degeneration) of the interpreted research programme.

Krasteva, D., (2024). Human Capital Research Program: Contemporary Bulgarian Projections, Economic Alternatives, 20224, issue 2, pp. 293-315.
[https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&st1=Krasteva&st2=Daniela&nlo=1&nlr=20&nls=afprfnm-t&sid=00a5c70d393c37c22530a162e64bbbb6&sot=anl&sdt=aut&sl=38&s=AU-ID%28"Krasteva,+Daniela"+59213421300%29&partialQuery=&txGid=47864a79bb356c0d163f2af19e2215da&sessionSearchId=00a5c70d393c37c22530a162e64bbbb6&limit=10](https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&st1=Krasteva&st2=Daniela&nlo=1&nlr=20&nls=afprfnm-t&sid=00a5c70d393c37c22530a162e64bbbb6&sot=anl&sdt=aut&sl=38&s=AU-ID%28)

Изследователският въпрос на настоящата статия се обобщава до разпознаване на теоретико-методологически решения в научното обслужване на функционирането на съвременния български трудов пазар чрез действащата научна изследователска програма за човешкия капитал. Анализът се позиционира до нейни съвременни национални проекции, представени като позитивен резултат, негативен сценарии и възможности за социохарактеристична оценка. Това предпостави предварителната необходимост за кратък обзор на главното в капиталообразуването, на основни концепти на човешкия капитал и на фундамента на свързаната с него компетентност.

Поддържането на модериращата функция на човешкия капитал (текущото създаване и прилагане на знание - умениевия поведенчески конструкт) в Р България се представя в аспекта на Лакатошката идея за организация на познавателния процес чрез създаване и функциониране на научни изследователски програми. По този начин градивната сила на анализирания капитал намира израз не само в създадения и производително реализиран компетентностен ресурс, но и в скритата зад проблемните полета на този процес бъдеща полза. Тези изследователски очаквания с български адрес определят насоките за търсене на прогресивността на извършваните проучвания на човешкия капитал като съвременна парадигма на управлението на човешките ресурси.

Проучването се организира чрез теоретичното осмисляне на основни акценти от българската изследователска панорама на човешкия капитал с цел очертаване на постигнатите резултати и резюмиране на съществуващи предизвикателства пред науката и практиката. Прави се опит за обобщаване на постановъчни моменти за оценката на социофункционалния характер (прогресиране или дегенериране) на интерпретираната научната изследователска програма.

ПУБЛИКУВАНИ ГЛАВИ ОТ КОЛЕКТИВНИ МОНОГРАФИИ (Г.10.1)

A PUBLISHED CHAPTERS OF A COLLECTIVE MONOGRAPHS

Кръстева, Д. (2023). Управление на човешките ресурси в социалните дейности, В: Траектории на социалното развитие, ИК-УНСС, 2023, стр. 109-123, ISBN 978-619-232-778-1: <https://www.cceol.com/search/viewpdf?id=1275668>

Замисълът на частта от монографията е да се осмислят специфичните страни на управлението на човешките ресурси в социалните дейности в съвременните условия.

Тази идея е развита в две тематични направления/ задачи: а) синтезиране на особености в природата на тези дейности и на капиталови прояви на човешките им ресурси (многокомпонентностни аспекти във връзка с тяхната изключителна пестрота в образованието, здравеопазването, социалната защита, културата и спорта) и б) произтичащите от това характеристики на тяхното управление.

В типизацията на заетите и на общата структура на системата за тяхното управление са възприети следните акценти: наети по служебно и трудово правоотношение в публичен и частен сектор за периода 2016-2020 г. (общ брой, дял в заетите в страната и публичния сектор, динамика, образователно равнище и недостиг на заети със средно образование, пазарни връзки и др.); управлението на човешките ресурси като социално предприемачество (разработване и прилагане на: стратегии и политики, както и правила и процедури); особености на компонентната система на управление на човешките ресурси; човешко-капиталовите проекции (с три блока: основополагащ, енергизиращ и спомагателен), възплетени в компетенциите като стандарт за поведение на и др.

Специално място е отделено на особеностите в двете страни на системата за управление на човешките ресурси в социалните дейности в контекста на капитализиране на трудовите функции: стартови (входящи трудови параметри – структура на организация, проектиране на длъжности, планиране на човешките ресурси, набиране, подбор и назначаване на персонал) и след стартови (използване на капацитета – управление на изпълнението, организация на възнагражденията, обучение и развитие на персонала, осъществяване на продуктивни отношения и комуникации, създаване на безопасност и здраве, администриране на човешките ресурси чрез използване на съвременна информационна система).

Krasteva, D. (2023). Human resource management in social activities, In: Trajectories of Social Development, IK-UNWE, pp. 109-123, ISBN 978-619-232-778-1 [in Bulgarian]. <https://www.cceol.com/search/viewpdf?id=1275668>

The aim of this part of the monograph is to examine the specific aspects of human resource management in social activities in contemporary conditions. This idea is developed in two thematic areas/tasks: a) synthesising the specific features of these activities and the capital manifestations of their human resources (multi-competence aspects related to their exceptional diversity in

education, healthcare, social protection, culture, and sports) and b) the resulting characteristics of their management.

The following emphasis has been adopted in the typification of employees and the general structure of the system for their management: employees employed under official and employment contracts in the public and private sectors for the period 2016-2020 (total number, share of employees in the country and the public sector, dynamics, educational level and shortage of employees with secondary education, market relations, etc.); human resource management as social entrepreneurship (development and implementation of: strategies and policies, as well as rules and procedures); features of the component system of human resource management; human capital projections (with three blocks: fundamental, energizing and auxiliary), embodied in the competencies as a standard of behavior of, etc.

Special attention is paid to the peculiarities of both sides of the human resources management system in social activities in the context of capitalizing on labor functions: initial (input labor parameters - organizational structure, job design, human resources planning, recruitment, selection and appointment of personnel) and post-initial (capacity utilization - performance management, organization of remuneration, training and development of personnel, implementation of productive relations and communications, creation of safety and health, administration of human resources through the use of a modern information system).

ПУБЛИКУВАН УНИВЕРСИТЕТСКИ УЧЕБНИК (3.25)

PUBLISHED UNIVERSITY TEXTBOOK

Кръстева, Д., (2024). Развитие на човешкия капитал в публичната администрация, ИК-УНСС, 2024, ISBN 978-619-232-820-0, с. 1-278

Учебникът съдържа знание за човешкия капитал като ключов нематериален актив в държавната администрация: природа, елементи, механизми, функции и др., които се проявяват чрез управлението на човешките ресурси.

Учебното съдържание е изградено върху ресурсния възглед (създаване, споделяне и прилагане на знанието) за човешки капитал, като условие за конкурентно предимство на заетите (наемане, обучение, оценяване, развитие и др.) и създаване на добавена стойност за техните работодатели (повишена трудова активност, жизненост, иновативност и резултатност).

Крайна цел презентиранията информация в учебника е формирането в обучаващите на съвременна представа за човешкия капитал чрез интерпретиране на две последователни действия: първото, преобразуване на знанието, умението, опита и нагласите на всеки зает в продуктивна производителна сила (акумулиране на компетенции) и второто, формирането на разбиране за тяхното надеждно комплексно и ефективно възпроизводство в държавната администрация. Тези моменти са носеща конструкция на учебния материал с предметна насоченост: присъствие на човешкия капитал в етапите на управление на човешките ресурси в държавната администрация съотносително на нейните цели,

потребности на клиентите и грижата за високо качество на административното обслужване; форми и методи за управление развитието на човешкия капитал; неизбежност от познавателни изследователски умения и експертиза на обучаващите се, метрика на човешко-капиталовото присъствие, управление на промяната в кадровото осигуряване и др.

Изучаваната материя е композирана в две части: теоретична, в която се представят с обучителна цел въпросите за нематериалното капиталово присъствие с ядро – човешкия капитал и емпирично-технологична – запознаване с механизма на емпирично функциониране и развитие на човешкия капитал в съвременната българска държавна администрация. Втората част е структурирана в четири раздела (предпоставки за изучаването и функционирането на човешкия капитал; осигуряване на необходимия човешки капитал и оценка на неговото използване; преместване на човешкия капитал в държавната администрация; човешки капитал и мотивиране на персонала) с общо 14 теми.

Направен е опит за подчертаване на единството и интегритета на развитието на човешкия капитал, което се проявява в редица акценти: капиталова триада, компетентностно поле на административната дейност, проектна картина на развитието на човешкия капитал в административното пространство, административна етика и дисциплинарно поведение и др.

За по-доброто усвояване на учебното съдържание е разработен „Речник на основните термини“.

Учебникът ще подпомогне студентите и докторантите от специалност ”Публична администрация”, както и всеки, който проявява интерес към този предмет.

Krasteva, D., (2024). Human Capital Development in Public Administration, IK-UNWE, 2024, ISBN 978-619-232-820-0, pp. 1-278 [in Bulgarian].

The textbook contains knowledge about human capital as a key intangible asset in public administration: nature, elements, mechanisms, functions, etc., which are manifested through human resource management.

The course content is based on the resource perspective (creation, sharing, and application of knowledge) on human capital as a condition for the competitive advantage of employees (recruitment, training, evaluation, development, etc.) and creating added value for their employers (increased labor activity, vitality, innovation, and performance).

The ultimate goal of the information presented in the textbook is to form in the learners a modern idea of human capital by interpreting two consecutive actions: the first, transformation of the knowledge, skills, experience and attitudes of each employee into a productive force (accumulation of competencies) and the second, formation of an understanding of their reliable complex and effective reproduction in the state administration. These moments are the supporting structure of the educational material with a subject orientation: presence of human capital in the stages of human resources management in the state administration in relation to its goals, customer needs and care for high quality of administrative service; forms and methods of managing the

development of human capital; inevitability of cognitive research skills and expertise of the learners, metrics of human capital presence, management of change in personnel provision, etc.

The studied material is composed in two parts: theoretical, in which the issues of the intangible capital presence with a core – human capital are presented for educational purposes, and empirical-technological – familiarization with the mechanism of empirical functioning and development of human capital in the modern Bulgarian state administration. The second part is structured in four sections (prerequisites for the study and functioning of human capital; provision of the necessary human capital and assessment of its use; transfer of human capital in the state administration; human capital and motivation of personnel) with a total of 14 topics. An attempt has been made to emphasize the unity and integrity of the development of human capital, which is manifested in a number of accents: capital triad, field of competence of administrative activity, project picture of the development of human capital in the administrative space, administrative ethics and disciplinary behavior, etc.

A glossary of key terms has been developed to aid in the assimilation of the course content.

The textbook will be useful to students and doctoral candidates majoring in public administration, as well as anyone else who is interested in the subject.