



РЕЦЕНЗИЯ

ОТ: **доц. д-р Александър Иванов Вълков**
професионално направление 3.7 Администрация и управление
научна специалност: „Организация и управление извън сферата на материалното производство“, Университет за национално и световно стопанство – София, факултет „Управление и администрация“, катедра „Публична администрация“

ОТНОСНО: конкурс за доцент по професионално направление, 3.7 Администрация и управление, научна специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство (човешки капитал в публичната администрация)“ в УНСС.

Основание за представяне на рецензията: (1) Участие в състава на Научно жури по конкурса съгласно Заповед № 3131/07.10.2025 г. на Заместник-ректор по научно-изследователската дейност на УНСС и (2) Решение на Научното жури (протокол 70/10.10.2025 г., по т. 3) за определяне на рецензенти.

1. **Общо представяне на процедурата и кандидата**

1.1 **Информация за конкурса**

Конкурсът е обявен за нуждите на катедра „Публична администрация“, съгласно Решение на Академичен съвет № 3/25.06.2025 г. на основание решение на Катедрен съвет на катедра „Публична администрация“ (протокол № 158/19.05.2025) и решение на Факултетен съвет на факултет „Управление и администрация“ (протокол №10/27.05.2025 г.). Конкурсът е публикуван в ДВ, бр. 65 от 08.08.2025 г.

В конкурса за заемане на академичната длъжност „доцент в УНСС“ по ПН 3.7. „Администрация и управление“, научна специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство (човешки капитал в публичната администрация)“ участва като единствен кандидат **гл.ас. д-р Даниела Петкова Кръстева**.

Представеният комплект материали на електронен носител съдържа всички документи, съгласно чл. 23, ал. 2 на Правилника за организация и провеждане на конкурси за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности в УНСС. В основната папка са автобиография на кандидата, списък и резюмета на публикациите, с които кандидатът участва в конкурса и справка за научните и научно-приложните приноси (общо 4 файла). В самостоятелни папки са предоставени картите за изпълнение на количествените и качествените изисквания, като доказателствата по тяхното изпълнение са систематизирани в отделни папки, съответно съдържащи съответно 53 и 46 файла. Всички необходими документи за участие в конкурса са налице, достъпни са, подредени са логично, което позволява те да се използват като пълноценна документална основа за оценка на кандидата в обявения конкурс.

Гл. ас. д-р Даниела Кръстева участва в конкурса общо с 16 научни публикации, в т.ч.: хабилитационен труд (монография), една монография, която не е представена като основен хабилитационен труд, едно участие в колективно монографично изследване, университетски учебник, 3 статии и 1 студия, индексирани в световноизвестни бази данни

с научна информация, 7 статии в нереферирани списания с научно рецензиране и 1 научен доклад. Всички представени за рецензиране материали са в проблематиката на конкурса и се приемат за рецензиране. Те са извън дисертацията и се отчитат при крайната оценка на кандидата в конкурса.

1.2 Кратка информация за кандидата

Гл.ас. д-р Даниела Петкова Кръстева (р. 14.09.1981 г.) е преподавател в катедра „Публична администрация“ при факултет „Управление и администрация“ на Университета за национално и световно стопанство, София. Приложената кратка автобиография както и данните от количествената и качествената карти позволяват да бъдат маркирани някои по-важни моменти във връзка с конкурса за академичната длъжност „доцент“ и които доказват, че участието на кандидата в този конкурс е закономерен резултат от планиран и извървян дълъг образователен и професионално-академичен път.

Образователният профил на кандидата е изцяло свързан с УНСС и показва интензивно, целенасочено, надграждащо и широкопрофилно обучение като икономист и юрист. След завършване на средното си образование в Математическа гимназия „Гео Милев“ – Плевен през 2000 г. (профил: география с английски език) тя е приета за студентка в специалност „Икономика и организация на труда“ и се дипломира с бакалавърска степен по икономика през 2003 г. (диплома, серия УНСС-2002, №001276, рег. № 1002/11.03.2003 г.). Паралелно с това като втора специалност в УНСС се обучава и по специалност „Право“, която завършва през 2005 г. с придобиване на магистърска степен по право и професионална квалификация „юрист“ (диплома, серия УНСС-2005, №003958, рег. № 1350/06.06.2006 г.). След успешно положен изпит (12.01.2007 г.) придобива и юридическа правоспособност (*Удостоверение за правоспособност №27/29.01.2007 г., Министерство на правосъдието*). През периода 2003 – 2004 г. продължава икономическото си образование в УНСС в три семестриалната магистърска програма по „Счетоводство и контрол“, по която получава магистърска степен (диплома, серия УНСС-2004, №005036, рег. № 117/23.12.2004 г.). Приета е за обучение в докторантура в научна специалност 05.02.16 „Икономика и организация на труда“ към едноименната катедра. Под научното ръководство на проф. Любомир Стефанов разработва дисертационен труд на тема: „*Анализ и насоки за усъвършенстване на системата за определяне на възнагражденията на служителите в българската държавна администрация*“, който защитава пред Специализирания научен съвет по „Национално стопанство“ на 18.05.2010 г. и придобива образователната и научна степен „доктор“ (дипл. ВАК, №34373/19.07.2010 г., <https://ras.nacid.bg/dissertation-preview/37399>).

Образователното портфолио в областта на икономиката и правото позволява да започне работа като университетски преподавател по административни науки. На професионалното поприще като академичен преподавател в УНСС е от 2005 г., когато е назначена на академичната длъжност „асистент“ в катедра „Публична администрация и регионално развитие“. От 2009 г. е „старши асистент“ в същата катедра, а от 2011 г. е „главен асистент“. Активно развива компетенции си на модерен академичен преподавател и изследовател като преминава обучителни курсове по използване на интерактивни методи на преподаване, придобива умения за работа със съвременни библиотечно-информационни системи и подготовка на предложения за научно-изследователски проекти. Бързо трупва професионален опит, който заедно с владенето на английски и руски език, позволяват да участва в широк спектър от академични активности, сред които участие като член на проектни екипи в национални и университетски проекти, обучителната, консултантска и експертна дейност (вж. Карта за изпълнение на качествените изисквания).

1.3 Лични впечатления

Познавам кандидата от 2008 г. като преподавател в катедра „Публична администрация и регионално развитие“ и имам преки впечатления и лични наблюдения за работата на кандидата в качеството ми на колега, на ръководител катедра (2014-2022) и от съвместната ни работа като екип по дисциплината „Институционална икономика“ (от 2014 г. насам). Гл.ас. д-р Даниела Кръстева е утвърден преподавател с добре очертана академична експертиза, уважаван в катедрата и предпочитан от студентите колега. Това се дължи на системно изграждане и развиване през годините на професионално и научно любопитство и компетентност, доказани в постигнатите обективни резултати през последните 3-4 години. Има нагласата и притежава умения за екипна работа, както в научните занимания, така и в преподаването, отстоява академичните ценности, проявява комуникативност и умения за преподаване по достъпен и базиран върху примери и казуси начин.

Обобщение по т. 1: Документацията по конкурса отговаря на изискванията на Закона за развитието на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ, чл. 26) и Правилника за неговото приложение (чл. 1а, ал.1), и Правилника за организацията и провеждането на конкурси за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности в УНСС. Осигурен е достъп до пълен комплект от документи за кандидата и конкурса. Всички публикации, с които кандидатът участва в него са след придобиване на образователната и научна степен „доктор“, те са в проблематиката на конкурса, приемат се за рецензиране и се отчитат при крайната оценка. Образователният и професионален профил на кандидата показват, че той отговаря на изискванията и е подходящ за участие в обявения конкурс.

2. Изпълнение на изискванията за заемане на академичната длъжност

Приложените документи (вж. Картата за изпълнение на количествените изисквания) показват, че кандидатът **надхвърля задължителните изисквания** по ЗРАСРБ както и **допълнителните на УНСС** за заемане на академичната длъжност „доцент“.

2.1. Изпълнение на количествените изисквания

2.1.1. Задължителни условия по ЗРАСРБ (чл.26) и Правилника за неговото приложение (чл.1а, ал.1). След извършена проверка за правилното отразяване на данните и коректното определяне на точковия актив на данните в следващата таблица е показано обобщеното изпълнение на минималните национални изисквания по основни групи и показатели (раздел I):

Група / №	Раздел I (национални минимални изисквания)	бр. х точки	общо	минимум
A / 1	Дисертационен труд за ОНС „доктор“	1 (50)	50	50
B / 3	Хабилитационен труд	1 (100)	100	100
Г	Общо по група Г		335	200
Г / 4	Публикувана монография	1 (100)	100	
Г / 6	Статии и доклади в реферирани научни издания (Scopus; WoS)	3 (30)	90	
Г / 7	Статии и доклади в нереферирани научни издания	8 (10)	80	
Г / 8	Студии в реферирани научни издания (Scopus; WoS)	1 (45)	45	
Г / 10	Публикувана глава в колективна монография	1 (20)	20	
Д	Общо по група Д		85	50
Д / 11	Цитирания в реферирани научни издания	1 (15)	15	
Д / 12	Цитирания в монографии и колективни томове	3 (10)	30	
Д / 13	Цитирания в нереферирани научни издания	8 (5)	40	
	Общо по групи А, В, Г и Д		570	400

A/1: Гл.ас. д-р Даниела Кръстева защитава дисертационен труд на тема „Анализ и насоки за усъвършенстване на системата за определяне на възнагражденията на

служителите в българската държавна администрация“ (дата на защита: 18.05.2010 г., научен ръководител: проф. Л. Стефанов) и получава образователната и научна степен „доктор“ по научна специалност 05.02.16 „Икономика и организация на труда“ (Диплома № 34373/19.07.2010 г., Висша атестационна комисия).

- В/3:** Участва в конкурса за доцент с хабилитационен труд: Кръстева, Д. (2024). *Човешкият капитал в съвременната българска държавна администрация: в търсене на отговор за насърчаване на трудовата активност*. Академично издателство - УНСС, София, 268 с., ISBN 978-619-232-863-4. Хабилитационният труд е преминал обсъждане в катедра „Публична администрация“, има двама научни рецензенти и е издаден като самостоятелна монография от Академично издателство на УНСС.
- Г/4:** В публикационния портфейл на кандидата е включена втора монография, която не е основен хабилитационен труд: Кръстева, Д., П. Лулански. (2025). *Условия за осъществяване дейността в държавната администрация: предпоставки, състояние и параметричен резонанс*. Академично издателство – УНСС, София, 220 с., ISBN 978-619-232-891-7. Монографията е в съавторство с проф. д.ик.н. П. Лулански при ясно обозначено авторско участие. Участието на гл.ас. д-р Даниела Кръстева в това издание е доминиращо и съответства на критериите заложиени в Картата за изпълнение на количествените изисквания. Тя е автор на следните части: увод, първа и втора глава, заключение и приложения с общ обем от 170 страници (при общ обем на монографията от 220 страници). Монографията съответства на предметната област на конкурса. Тя анализира функционалните условия за осъществяване на дейността на съвременната българска държавна администрация (предпоставки, състояние, параметри, тенденции, проблеми) във връзка с определящия ги фактор – човешкият капитал, като на основата на техния синтез моделира интегрална оценка на условията за осъществяване на административната дейност.
- Г/6:** Три статии, публикувани през 2022-2025 г. очертават ползотворно „сътрудничество“ между списание „Стратегии на образователната и научната политика“, реферирано в Web of Science и кандидата. Те представят изследователски резултати в три направления: (1) прилагането на компетентностен подход в управлението на човешките ресурси в държавната администрация (<https://doi.org/10.53656/str2022-6-4-mul>); (2) извеждане на общи механизми на трансформация и функционални прояви на човешкия капитал (<https://doi.org/10.53656/str2024-3-6-hum>) и (3) идентификация (симптоматика на базата на индикатори) на основни проблеми при функционирането на човешкия капитал в българската държавна администрация (<https://doi.org/10.53656/str2025-1-5-hum>).
- Г/7:** В групата „статии и доклади в нереферирани научни издания“ са показани общо 8 научни публикации, от които 7 статии и 1 доклад. Всички публикации в тази група са самостоятелни, публикувани са в периода 2016-2024 г., като 3 са на английски език. Всички публикации са налични в публични бази данни като CEEOL и EBSCO.
- Г/8:** Студийно изследване (<https://doi.org/10.37075/EA.2024.2.05>), публикувано през 2024 г. в „Economic Alternatives“ (индексирано в Scopus университетско списание на английски език), очертава контурите на изследователска програма (на модериращата функция) на човешкия капитал за функционирането на съвременния български трудов пазар.
- Г/10:** Глава от публикувана колективна монография: Кръстева, Д. (2023). Управление на човешките ресурси в социалните дейности. В: *Траектории на социалното развитие*, ИК-УНСС, София, гл. 7, стр. 109÷123, ISBN: 978-619-232-778-1. Като част от

колективно научно изследване на нова и значима изследователска перспектива – социалното развитие, публикацията представя основни компоненти на системите за управление на човешките ресурси през призмата на тяхната функционална проява като човешки капитал. Монографията е видима в базата данни на CEEOL (достъпно на: <https://www.cceol.com/search/book-detail?id=1225113>).

Д/11: Публикация на английски език в Journal of IMAB – Annual Proceedings Scientific Papers от 2022 г., с видимост в Web of Science цитира статия, която не е включена в конкурсното портфолио на публикациите на кандидата. Статията представя резултати свързани с прилагане на системи за управление на човешките ресурси в социалните дейности.

Д/12: Три са цитиранията на публикации на кандидата, в монографии и колективни томове с научно рецензиране. Две от цитиранията са на публикации, с които кандидата участва в конкурса за „доцент“. Цитиранията в монографични изследвания и колективни томове може да се интерпретират като (косвен) индикатор за нарастваща научна видимост и значимост.

Д/13: Броят на установените цитирания в нереферирани издания с научно рецензиране е два пъти по-голям от общия брой на цитиранията по предходните две групи, което носи на кандидата почти половината от точките по показателите в тази група (40 т. от общо 85 т.). Видно от данните по-голямо е разнообразието на цитираните публикации, като 5 от установените цитирания са на публикации, включени в конкурса.

Обобщение по т. 2.1.1.: Видно от направения по-горе обзор на изпълнението на националните минимални изисквания (показателите от Раздел I), кандидатът значително надхвърля националния праг за заемане на длъжността - със 170 т. или с 42%. Изпълнява изискванията по групи А и В, и надхвърля (значително) тези по Г и Д. Преобладаващият дял на отчетените над минимално изискваните резултати се дължи на високата публикационна активност на кандидата, сред които следва да се подчертаят монографичните публикации и публикациите с видимост в световноизвестни бази данни с научна информация.

2.1.2. Допълнителни изисквания за УНСС – съгл. ЗРАСРБ (чл.2б, ал.5) и Правилника за неговото приложение (чл.1а, ал. 2-3). Основни параметри на изпълнените допълнителните изисквания на УНСС (раздел I I) са обобщени така:

Група / №	Раздел II (допълнителни изисквания на УНСС)	бр. х точки	общо	минимум
Ж	Общо по група Ж		310	160
Ж / 22	Монография – самостоятелен хабилитационен труд	1 (100)	100	
Ж / 23	Статии и студии, индексирани в Scopus и/или WoS	3 (30) + 1 (30)	120	
Ж / 24	Статии и студии, индексирани в други бази данни	6 (15)	90	
З	Общо по група З		40	20
З / 25	Университетски учебник	1 (40)	40	
И	Общо по група И		175	40
И / 30	Доклади в сборници от конф. (Scopus, WoS -30 т.; други -15 т.)	1 (15)	15	
И / 31	Цитирания (Scopus и WoS – 15 т.; други – 10 т.)	1 (15) + 8 (10)	95	
И / 33	Участие в университетски (10 т.), национален (15 т.) или международен (20 т.) научен или образователен проект	1 (15) + 5 (10)	65	40
К	Общо по група К		374	100
К / 34	Изпълнена аудиторна натовареност	-	244	100
К / 35	Разработени лекционни курсове	10 (10) + 2 (15)	130	
	Общо по групи Ж, З, И и К		899	320
	Обща сума по раздели: I и II		1 469	720

- Ж/22:** Съответства на В/3 от националните критерии (вж. по-горе).
- Ж/23:** Обобщава посоченото в групи Г/6 и Г/8 от националните критерии (вж. по-горе).
- Ж/24:** В частта „научни статии“ съответства на Г/7 от националните критерии (вж. по-горе);
- З/25:** Гл. ас. д-р Даниела Кръстева е автор на университетски учебник [Кръстева, Д. (2024). *Развитие на човешкия капитал в публичната администрация*. ИК – УНСС, София, 280 с., ISBN 978-619-232-832-0]. Той служи за преподаване по едноименната учебна дисциплина включена от 2017/2028 г. (Решение на АС от 12.07.2027 г.) като избираем курс в учебния план на специалност „Публична администрация“ в ОКС „бакалавър“ в 3-ти курс, 6-ти семестър. Като титуляр на курса на нея е възложено разработването на учебната програма (нейната последна редакция е от януари, 2022 г.) и на учебното съдържание.
- И/30:** Един доклад представен на Юбилейна научна конференция на катедра Икономика на труда в УНСС (посочен в група Г/7, вж. по-горе).
- И/31:** Включва цитирания на трудове на кандидата в публикации, посочени в група Д/11 и Д/13 от националните критерии (вж. по-горе). Общият брой на всички посочени в тази група цитирания е 9, което носи на кандидата 95 точки (1 цитиране в публикация в реферирано издание, а 8 са в нереферирани издания). От общо 12 цитирания, посочени по раздел I, 7 цитирания са на публикации, с които кандидатът участва в конкурса, което е индикатор за нарастваща популярност и влияние.
- И/33:** Посочени са (и са налице доказателствата) за участие на кандидата в общо 6 научни/образователни проекта след 2017 г. като от тях 1 е (образователен) национален, а 5 са (научни) университетски. Точковият актив е изчислен правилно. По два от научните проекти – НИ-14/2020/А и НИ-8/2023/А, кандидатът има значимо участие и е направил публикации. По проект НИ-8/2023/А са направени две публикации: (1) Човешкият капитал в държавната администрация – динамични обрати и смущаващи вариации, в сп. Стратегии на образователната и научната политика (статията е видима в Web of Science) и (2) първите две глави (общо от 102 страници) от посочената в група Г/4 монография. Като част от проектен екип и с активното участие на кандидата е реализирана концепцията за електронно научно списание в областта на управлението (в него тя участва като член на редакционната колегия и като рецензент).
- К/34:** Данните за периода уч. 2011/12 – 2024/25 г. показват висока обща аудиторна заетост – 4 311 часа упражнения и 285 часа лекции, или средногодишно по 383 учебни часа. Точковият актив по този критерий е изчислен правилно – 244 т. От учебната 2016/17 г. ежегодно поема лекционно преподаване в рамките на екипи по дисциплините „Институционална икономика“, „Публична власт и политики“, „Развитие на човешкия капитал в публичната администрация“. От учебната 2025/26 г. е титуляр на нов учебен курс включен в магистърската програма по „Публична администрация със специализация Здравен мениджмънт“ (автор е на учебната програма и на учебните материали в обучителната платформа MOODLE).
- К/35:** Във връзка с предходния критерий нараства и участието в разработването на самостоятелни (или в екип) лекционни курсове. Посочено е авторско участие в съставянето на 12 учебни програми в т.ч. и за 2 учебни курса в магистърски програми в дистанционна форма на обучение (Управление на човешките ресурси в държавната администрация и Управление на персонала в здравните организации). Подготвените учебни програми и ангажираност са по дисциплини в основната предметна област на конкурса. Титуляр е на курса „Развитие на човешкия капитал в публичната

администрация“ (пред специалностите от професионалното направление в редовна и дистанционна форма на обучение) и на посочените два курса в магистърска степен.

Обобщение по т. 2.1.2.: Видно от направения по-горе обзор на изпълнението на допълнителните изисквания на УНСС, кандидатът надхвърля изисквания праг за заемане на длъжността *по всички* групи показатели. При минимален праг от 320 точки кандидатът представя убедителни доказателства за различни аспекти от неговата академична дейност, които формират общо 899 т., т.е. минималният праг е надхвърлен с 579 точки или 2,8 пъти. Основен принос за това има научно-изследователската и публикационна активност: кандидатът отчита общо 525 т. по групи Ж, З и И или 305 т. повече от общия за тях минимален праг. Това се дължи на убедително показаните резултати от изследователската дейност и нарасналата публикационна активност на кандидата през последните години. Докато изпълнението на учебната дейност, показателите от група К, които отразяват натрупването на преподавателски опит за академичната длъжност „доцент“ са 374 т. (при минимум от 100 т.) или с 274 т. над минималния праг.

Обобщение по т. 2.1.: Общо по двата раздела I и II гл. ас. д-р Даниела Кръстева постига **1 469** точки при минимален/изискуем актив от 720 точки, което показва двукратно преизпълнение на изискванията за заемане на академичната длъжност.

2.2. Изпълнение на качествените изисквания

Данните посочени в Картата за качествените изисквания характеризират кандидата като утвърден изследовател и опитен академичен преподавател, с нараснащ университетски принос и авторитет. Обобщено, по-важните аргументи за това са следните:

- *Утвърден изследовател.* Данните за обема, вида и съдържанието на изследователската работа, респективно и на публикационната активност показват *устойчив* и *задълбочен* интерес по темата на конкурса, за утвърждаване на ново изследователско направление в областта на административните науки. Тя може да бъде проследена през целия път на кандидата като изследовател. Практически всички публикации на гл.ас. д-р Даниела Кръстева, в т.ч. и тези извън конкурса, са областта на икономиката и управлението на човешките ресурси. Публикациите, с които тя участва в конкурса (16 на брой) са с общ обем от 854 страници, като „най-силни“ се очертават последните 3 години през които са публикувани 12 от тях с обем от 810 страници. Прегледът на публикациите показва три ясно различни характеристики. Първо, акцент в публикациите са фундаментални и актуални въпроси на управлението на човешките ресурси в държавната администрация. Акцентът върху интегриращата и модериращата роля на човешкия капитал – тема превърнала се в теоретичен и аналитичен фокус на нейното творчество, е резултат от системна работа, пространно и задълбочено осмисляне. Публикациите показват изграден изследователски почерк, който комбинира теоретични и методологични решения, с емпирични анализи, базирани на актуални, сравними официални данни, които позволяват да бъдат идентифицирани практически проблеми и решения. Второ, балансиран публикационен портфейл. При цялото разнообразие в него доминиращо място заемат монографичните изследвания – хабилитационен труд, монография и участие в колективна монография (общо 458 страници или ½ от общия обем на публикациите), което показва стремеж към търсене на най-важните и устойчиви решения в изследваната област. Трето, изградени линии на публикационно сътрудничество с утвърдени научни издания и водещи автори. Доказателство за първото са шест публикации в авторитетни научни издания – три статии в *Стратегии за образователната и научната политика* (с индексация в

WoS) и трите публикации в *Journal of Management Sciences and Applications* (листвано в CEEOL). Представянето на резултатите от изследванията в различни научни издания води до нарастване на научната видимост и авторитетно присъствие в академична среда. Монографията, написана в съавторство с водещ у нас учен икономист е признание за важността на разглежданата проблематика и на качествата на кандидата.

Тази част от оценката намира подкрепа и развитие в други области: (1) Редакционна дейност. Гл.ас. д-р Даниела Кръстева е част от редакционния екип на годишното катедрено издание „Докторантски четения“ (неизменно в последните 7 негови издания); (2) Член на Редакционния съвет на електронното списание на факултета – *Journal of Management Sciences and Applications (JOMSA)* и рецензент на публикации в него; (3) лектор, консултант и организатор на научни форуми – активен участник е в организацията на всички катедрени научни форуми (под егидата *Есенна академия*, от 2014 г. насам).

- *Утвърден академичен преподавател.* Кандидатът е титуляр и/или част от преподавателския екип на ключови университетски учебни курсове в професионалното направление и в специалността (вж. по-горе показател К/35). Основните курсове по които преподава са в предметната област на конкурса. Титуляр е на курса „Развитие на човешкия капитал в публичната администрация“ (включен като избираем курс в учебните планове на трите специалности от професионалното направление в редовна и дистанционна форма в бакалавърска степен) и на два учебни курса в магистърска степен. Автор е учебната документация по тях, на учебните материали, на практически казуси, задачи и др. форми на модерно и интерактивно преподаване. Гл.ас. д-р Даниела Кръстева е автор на университетски учебник по *Развитие на човешкия капитал в публичната администрация*, обсъден в катедрата и издаден от университетското издателство през 2024 г. Отзивите за преподаването от страна на студентите (чрез регулярно провеждани проучвания в университета) са много високи.
- *Нарастащ университетски принос и обществен авторитет.* Основни аргументи за това във *вътрешен* план са посочените 12 участия на гл.ас. д-р Д. Кръстева в научни форуми (вж. т.4.1.1 от Картата за качествени изисквания); активното участие в организирането на катедрените научни форуми и прояви и в изготвянето на вътрешно-катедрена документация. Във *външен* план: Координатор е от страна на УНСС по изпълнението на академичен меморандум за сътрудничество с University of Abomey - Calavi.

Обобщение по т. 2.2.: Видно от направения тук обзор и характеристика налице е съответствие на кандидатурата на гл.ас. д-р Даниела Кръстева с качествените изисквания за заемане на академичната длъжност „доцент УНСС“.

Анализът по т. 2 и направените изводи **потвърждават „положителното становище“ на Съвета по хабилитация при УНСС** (протокол №10/07.05.2025 г.) за изпълнението на количествените и качествените изисквания за заемане на академичната длъжност „доцент в УНСС“ от гл.ас. д-р Даниела Петкова Кръстева.

3. Оценка на учебно-преподавателската дейност

Двете линии в професионалната кариера – преподаване и изследвания, вървят „ръка за ръка“. Изследванията подпомагат академичното преподаване и са познавателен център за видимото разширяване на академичните компетентности и натрупването на преподавателски опит, необходим за хабилитация. Гл.ас. д-р Даниела Кръстева работи като преподавател на основен трудов договор в катедра „Публична администрация и

регионално развитие“ в УНСС от 01.02.2005 г., а в последствие в катедра „Публична администрация“. През този период тя преминава последователно през следните академични длъжности – „асистент“ (2005/2009 г.), „старши асистент“ (2009/2011 г.) и „главен асистент“ (17.01.2011 - понастоящем). За този период кандидатът има проведени общо 4 311 часа упражнения/семинари и 285 часа лекции или общо 4 569 часа аудиторна натовареност (вж. Служебна бележка за изпълнена аудиторна заетост). Средногодишната аудиторна натовареност през последните 10 години (от уч. 2016/2015 г., когато се връща на работа след майчинство) е 420 часа. От уч. 2017/2018 г. тя поема и лекционно преподаване, като расте а портфейлът от учебни дисциплини, в чието преподаване участва и/или води като титуляр. Титуляр е на учебни курсове, които са съотнесими към предметната област на конкурса за хабилизация: в бакалавърска степен – „Развитие на човешкия капитал в публичната администрация“ и на два курса в магистърски програми в дистанционна форма на обучение – (а) „Управление на човешките ресурси в държавната администрация“ в специалност „Публична администрация със специализация Държавна администрация“ и (б) „Управление на персонала в здравните организации“ в специалност „Публична администрация със специализация Здравен мениджмънт“ (вж. по-горе К/35). Като титуляр на курсовете е автор на учебната документация и на необходимите за обучение учебни материали. Има значителен опит в преподаването на други учебни дисциплини, водени от катедрата, сред които – „Институционална икономика“ (води лекции и семинари като част от екип от 2015 г.), „Публична власт и политики“, и др. Като титуляр на курса по „Институционална икономика“ потвърждавам позитивната си оценка за работата на колегата и позитивните отзиви от студентите. Ежегодно провежданите типови анкетни проучвания сред студентите, обсъждани в катедрата, също потвърждават високите позитивни оценки за качеството на преподавателска работа.

Обобщение по т. 3: Преподаваните от гл.ас. д-р Даниела Кръстева дисциплини са в предметното поле на конкурса. Преподаването по тях се опира на актуални собствени изследвания и публикации. Кандидатът в конкурса е автор на университетски учебник, който осигурява обучението по едноименната учебна дисциплина в бакалавърска степен на специалност „Публична администрация“, както и на учебни материали в дигитална среда. Натрупаният опит доказва академичната компетентност на кандидата в областта на конкурса.

4. Обща характеристика на представените научни трудове/публикации

4.1. Основни направления в изследователската дейност

Публикациите, с които кандидатът участва в конкурса включват общо 16 публикации, от които 15 научни публикации – монографии (в т.ч. хабилизационен труд), студии, статии и научни доклади, и университетски учебник. Публикациите са по актуални и значими не само за България теми в предметната област на конкурса. Съдържателният преглед на посочените публикации позволява те да бъдат групирани в четири свързани *поднаправления* в рамките на заявената в конкурса доминантна област на хабилизация (човешки капитал в публичната администрация).

Основни направления на изследователска дейност	В брой публикации по вид:			Публикации
	Хаб. труд	Монографии	Студии/статии	
– Роля на човешкия капитал за насърчаване на трудовата активност в държавната администрация	1	1	6	В3; Г4; Г6.1; Г6.2; Г6.3; Г7.1; Г7.2; Г8
– Условия за осъществяване на административната дейност	1	1	4	В3; Г4; Г7.1; Г7.2; Г7.3; Г8
– Реформиране и модернизация на държавната администрация	1	1	6	В3; Г4; Г6.2; Г6.3; Г7.1; Г7.7; Г7.8; Г8

– Политики, системи и инструменти за оценяване на трудовото изпълнение и възнагражденията	1	-	4	B3; Г6.1; Г7.4; Г7.5; Г7.6
---	---	---	---	----------------------------

Забележка: Тъй като в количествената справка и в списъка на публикациите последните не са еднозначно номерирани за коректното посочване в последната колона се използва последователното подреждане на публикациите в рамките на обособените в количествената справка групи в раздел минимални национални изисквания.

Да обобщим накратко *обединителната идея в творчеството на кандидата*, на основата на която се разгръщат посочените направления на проучвания. Формални белези като наименование на хабилитационния труд, брой на публикациите и обем на текстовете, с които кандидатът участва в конкурса, определят като *доминантна тематиката за модериращата и модернизиращата роля на човешкия капитал като „системен интегратор“ на условията за осъществяване на административната дейност*. Фундамент на изследванията по темата е разбирането, че човешкият капитал е сърцевина и задвижващ механизъм на нематериалната капиталова триада (човешки – организационен – социален капитал), който активира съзидателните способности на интелектуалния капитал (интегрален фундаментален нематериален актив). На основата на тяхното функционално взаимодействие („нематериалното капиталово проникване“) могат да бъдат проектирани институционалните предпоставки и условията за насърчаване на трудовата активност в съвременната българска държавна администрация. Изследователската перспектива на човешкия капитал предоставя и се операционализира в нова за нашата научна литература изследователска „оптика“ от индикатори (богато представена в публикациите на кандидата), чието прилагане е възможност за задълбочено осмисляне на сложния механизъм и на различните пластове на управление на човешките ресурси.

Видно е умението на кандидата да комбинира теоретични анализи и обобщения, дефиниране на основни понятия, обосновани критични коментари и сравнения на литературни източници, което говори за сериозна теоретична подготовка и нагласа от една страна, а от друга страна, на умело проектирани и проведени емпирични анализи, базирани върху релевантни официални данни. Демонстрираният подход на „изследване базирано на доказателства“, показва не само уменията на кандидата, но и подчертава научно-познавателния и методологичен потенциал на темата за човешкия капитал в публичната администрация.

Всички представени в конкурса трудове са авторски продукт (разбиран като замисъл, изпълнение и резултат) и изцяло отговарят на научното направление на конкурса. По-надолу (в т. 4.2.1) акцентирам върху водещата за автора тема, представена пълноценно в хабилитационния труд.

4.2. Съдържателни акценти и научни и научно-приложни резултати

4.2.1. Хабилитационният труд предоставя разгърнато, задълбочено и последователно изложение на авторски възгледи по предметната област на конкурса. Основната творческа идея (очертана по-горе) получава в него пространна теоретична и убедителна емпирична аргументация – човешкият капитал се разглежда не само (и не толкова) като икономически феномен, а като водещ и интегриращ елемент на нематериалните капиталови активи и във връзка с организационния и социалния капитал. Прозрението за нематериалната капиталова триада и мястото и ролята на човешкия капитал в нея е оригинално хрумване и ценно концептуално решение. В интерфериращата капиталова инфраструктура се вижда и водещото научно постижение: монографията задава обща теоретичната рамка и функционален механизъм за *възпроизводство на човешкия капитал*. Моделът на вграждане на отделните триади от „капиталови активатори“ очертава най-общите системни връзки (механизъм и дескриптори), чрез които се превръщат една в друга различните капиталови форми.

Споделям авторския подход за анализ, моделиране и управление на човешката страна в публичната/държавната администрация. Той може да се определи като преход от „човешки ресурси“ към „човешки капитал“. Това е видно от текста – терминът „човешки ресурси“ е използван минимално, може да се каже, само „при необходимост“, и винаги в контекста на осмислящото ги функциониране като „човешки капитал“. Изследването на човешката страна на трудовата активност през призмата на човешкия капитал, а не на човешките ресурси, е отличителен творчески белег на работата на автора.

Какъв е механизмът на проява на човешкия капитал? Според автора задвижващият механизъм на човешкия капитал има три „предавки“: компетентност и продуктивност на дейностите (на личностно равнище), организационна култура (икономическо/организационно равнище), ангажираност и доверие (на социално равнище). Макар че в монографията този модел е все още на „чертожната дъска“, проектиран само в груба форма, а неговото функциониране е само загатнато, от гл.т. на човешкия капитал, това очертава възможност за развитие на модела и неговото емпирично верифициране като част от последващо проучване по голяма изследователска задача. На фона на развиването на тази основна идея са (пре)дефинирани ключови за изследването категории и понятия като: капитал, интелектуален капитал, интелигентност, компетенции, компетентности, способности, капацитет, административен капацитет и др. На основата на понятийна идентификация и диференциране са очертани лексикалните граници (значения) отделните форми (проявления) на нематериалната капиталова триада. Лексикалната диференциация има и методологично значение, тъй като предоставя възможност за моделиране и операционализиране (чрез конкретни индикатори) на връзките между основните капиталови форми/активи.

Функционалната логика на „модела на триадата“ извежда на централно място в изследването и операционализира понятието *капацитет* и неговото специфично отражение – „*капацитет на човешкия капитал*“. Акцентът е оправдан – понятието включва човешкият фактор като потенциал, като използване, като оценка и като резултат. От тази позиция авторът поставя два основни изследователски въпроса, които съдържателно разгръщат изследването. Първият е за неговата институционална регламентация. Според автора, легитимирането човешкия капитал в нормативната среда, в която функционира администрацията, не е самостоятелно, а (винаги) част от нематериалната капиталова триада, чиито елементи формират комплексната компетентност на държавната администрация, определяна като *административен капацитет*. Неговото изграждане е сложен процес на нормативно регламентиране, който включва: окомплектоването с необходимата (брой и качество) работна сила; определянето на изисквания и длъжностно-функционална регламентация на дейността на служителите; специализация и диференциация на изпълняваните административни функции и задачи; определяне на изискванията и начините на оценяване на персонала и трудовото представяне; управление на вътрешната и външна мобилност и др. Вторият въпрос е за проявите на човешкия капитал в дейността на служителите. За да отговори на него авторът е стъпил на богата информационна основа – Годишните доклади за състоянието на администрацията, което позволява обхватност на данните, извличане на тенденции, проследимост и сравнимост на процесите, обща методология на данните и показателите, свързаност с други официални информационни ресурси. Налице е и собствено анкетно/експертно проучване. На основата на систематизираните емпирични данни от последната декада се извеждат оценки за капиталовите черти на използвания човешки фактор, а тяхното групиране в *четири водещи аналитични перспективи* представя процеса на човешкокапиталова активност в държавната администрация. Множество констатации очертават валидни емпирични профили, тенденции, рискове и проблеми за: (а) обусловеността на човешкия фактор в администрацията, (б) неговата вътрешна динамика

(назначаване, мобилност, обучение, кадрово развитие), (в) оценката на изпълнението и резултатите от прилагането на човешкия капитал и (г) процесите на загуба на човешки капитал. Погледнати в цялост и обвързани в обща картина (като насрещни информационни потоци) данните в тези 4 перспективи очертават практически полезен иновативен инструмент за управлението на човешките ресурси – модел на „баланс на човешките ресурси (човешкия капитал) в държавната администрация“.

Може да се обобщи, че хабилизационният труд е актуално, самостоятелно, оригинално (като идея, изпълнение, методология и резултати) научно изследване на добре дефиниран актуален и значим проблем. Той разгръща обосновани решения в теоретичен, методологичен и научно-приложен план, като преодолява преобладаващия в нашата научна (а и учебна) литература наратив, съгласно, който темата за човешките ресурси се разглежда преобладаващо описателно, в нормативен план и/или в контекста на прилагането по аналогия на присъщи за управлението на бизнеса инструменти. За разлика от тях, монографията стъпва на широко споделяната и утвърдена концепция за човешкия капитал като я моделира като метаболитен фактор за ускоряване на активността на съвременната българска държавна администрация.

4.2.2. Монографията *„Условия за осъществяване на дейността в държавната администрация: предпоставки, състояние и параметричен резонанс“* (вж. Г/4) е резултат от творческо сътрудничество между кандидата в конкурса и водещ учен-икономист. Оценявам това партньорство като признание за значимостта на разглежданата проблематика и качествата на кандидата. Като стъпва на идеите в хабилизационния труд (1-ва глава) това изследване анализира съвременните условия за осъществяване на административна дейност *в контекста на интегриращата роля на човешкият капитал*. В т.см. монографията е разгърнат теоретико-емпиричен анализ, който продължава идеите развити в хабилизационния труд, но при „смяна на ролите“, като ролята на контекстуален фактор играе именно човешкият капитал. Анализът на всяко от условията, в които се осъществява административната дейност – информация и информационни системи, комуникации, качество и др., не е сам за себе си, а в *съдържателна и функционална свързаност с човешкия капитал*, като всяко от тях подсилва (или обратното, ерозира) неговото системно преобразуващо влияние върху (качеството на) административната дейност. Ако в хабилизационния труд човешкият фактор беше изследван *per se*, тук условията за извършване на дейностите в държавната администрация определят степента на неговото оползотворяване. И въпреки трудностите с намирането на релевантни на темата измерители на човешкия капитал, които да отразяват (пряко и/или косвено) влиянието на условията за осъществяване на дейността в държавната администрация изследването предоставя пъстра картина на емпирични анализи и оценки, и на тази основа множество полезни решения необходими на политици и експерти, за подобряване на параметрите на човешкия капитал и условията на труд в администрацията. Предлаганият анализ между човешкият капитал и условията за осъществяване на дейността надхвърля стандартната логика при *ceteris paribus* (при равни други условия), а предлага синтез в опит да се даде цялостна и всестранна (параметрична) оценка на този капитал.

4.2.3. От гл.т. на формалните изисквания за оценка на научните резултати рецензията би могла да приключи тук. Но в „сянката“ на научните публикации остава разработената учебна литература, която е необходимо (допълнително) условие за участие в конкурса. Обръщам в следващите редове внимание на този (подценяван) аспект на дейност, тъй като в конкурса кандидата участва с: (а) *оригинален авторски университетски учебник*, разработен за осигуряване на обучението по дисциплина, пряко съотнесима към предметното поле на конкурса, и (б) той предлага *цялостно и систематизирано учебно изложение, но и развитие, на ключови идеи*, развити в монографията. Учебникът и монографиите взаимно се допълват (и следва да се гледат в „пакет“). Подготовката на

качествен и пълноценен университетски учебник (14 учебни теми и с обем от 280 стр.), е значимо постижение и страна в цялостната оценка за целите на хабилизацията.

Като авторско постижение учебникът е резултат от натрупването на опит в изследвания и преподаване в областта на човешкия капитал и запълва „бяло поле“ в академичната литература у нас. В сравнение със стандартните курсове по Управление на човешките ресурси, учебникът по едноименната учебна дисциплина – *Развитие на човешкия капитал в публичната администрация*, значително задълбочава, надгражда и разширява полето на знание за същностните характеристики на развитието на човешкия капитал като основен компонент на управлението, като акцентира върху неговата обвързаност с дейностите по усъвършенстване на равнището на изпълнение. Казано с други думи, учебникът не е реплика на тематиката по управление на човешките ресурси в специфична организационна среда – тази на публичната администрация, а предлага разбиране и осмисляне на функционирането на най-важния и интегриращ компонент на управлението като разглежда основните компоненти на дейността по развитие на човешкия капитал в публичната администрация – едновременно като ресурс и като резултат. Целта е постигната в резултат на нешаблонен подход при неговото разработване в две части. В теоретичната (първа) част учебникът синтезира и подрежда логично модерното знание за човешкия капитал като водещ и интегрален елемент на нематериалните капиталови активи и във връзка (в „сътрудничество“) с организационния и социалния капитал. Последното е оригинален прочит и разширяване на икономическата концепция за човешкия капитал, което преследва прагматична (обучителна) цел, да предложи подход за системно мислене (а в последствие и инструментариум) като основа на управлението. Характерен белег за добра учебна литература е последователното извеждане на авторски дефиниции и изясняването на смисъла на използваната терминология предоставя възможност за по-добро разбиране и усвояване на материала, и гарантира теоретично „дълголетие“ на учебника. В практическата (втора) част на основата на релевантен на темата нормативен, регулаторен, управленски и/или емпиричен анализ се разглеждат механизмите и елементите на управление на човешките ресурси в публичната администрация в контекста на формирането, нарастването и ефективното използване на човешкия капитал. Разгледани са широк спектър от традиционен кръг от въпроси и инструменти, свързани с изискванията и практиките по планиране, осигуряване, обучение, оценяване, мотивация, мобилност и др. за управление на човешките ресурси нас, както и нови такива като компетентностното поле на административната дейност, което задава рамка и осмисля практическото приложение на механизма на управление на човешките ресурси.

Обобщение по т. 4: Научната продукция на кандидата е на високо научно равнище.

Приложените текстове са доказателство за изградени умения за теоретични обобщения, обосноваване и методологична коректност, внимателен, прецизен и аргументиран емпиричен анализ. Получените научни резултати са от интерес за широк кръг ползватели: изследователи, преподаватели, студенти и практики.

5. Оценка на основните научни и научно-приложни приноси

Приложените научни разработки за участие в конкурса представят гл.ас. д-р Даниела Кръстева като изследовател с авторитет в областта на човешкия капитал и управлението на човешките ресурси в публичната администрация. На тази основа **потвърждавам и изцяло споделям направената от кандидата самооценка на научните новости и на тяхната значимост** (вж. Справка за научно-приложните приноси). Те са коректно разписани, обосновани, валидни и практически полезни резултати, които обогатяват знанието по изследваната тематика.

Посочените приноси са лично постижение на кандидата в конкурса и се съдържат в представените разработки. Няма открити доказателства или установени сигнали за нарушаване на авторски права. Работата с източниците и данните е коректно и издържано според академичните стандарти. Убеден съм, че резултатите от проведените от кандидата научни изследвания ще стимулират научен дебат, което ще допринесе за развитие на научното знание и за осигуряване на академичното образование и обучение. Към направената самооценка бих допълнил в *методологичен план* – очертана е обща структурна рамка на аналитичен и управленски инструмент за представяне на основните балансови потоци на човешкия капитал в държавната администрация, която позволява съпоставима оценка на нарастването и на загубите на човешки капитал.

6. Критични бележки и препоръки

Предметната област на човешкия капитал в публичната администрация включва огромен кръг от научни и научно-приложни проблеми, решения, тя е обект на остри дискусии. С публикациите си, кандидатът в конкурса заявява позиция и участие в тях. Като един от рецензентите на хабилизационния труд и на учебника съм участвал на предходен етап в дискусиите по тяхното обсъждане на които имах възможността да изкажа редица критични бележки и по този начин в конструктивен дух да подпомогна кандидата.

Данните предоставени в конкурса ми дават основание да препоръчам:

(а) Продължаването на изследванията в областта на конкурса е не просто стандартно пожелание, а необходимост. На тази основа по-отчетливо участие в научния и практическия дебат по темата е наложително. Недостатъчно използвана до този момент възможност е участието в научни форуми на които кандидатът може да представи постигнати и/или нови научни резултати (участието с доклади в научни конференции е пренебрегвана част от портфолиото на публикациите). Друга възможност са публикациите в съавторство, при водещото участие на кандидата. Трета възможност е след хабилизация поемане на научно ръководство на докторант с изследователска тема в областта на развитието на човешкия капитал;

(б) Разработеният университетски учебник е отлична основа за модернизирание на учебното съдържание. Още сега следва да се мисли за преработено и допълнено ново издание, за да може учебната литература до догонва новостите. Насочвам вниманието към нови теми, отразяващи модерно знание и практики, с теми които поставят фокус върху администрацията като учеща и иновативна организация в условията на дигитализация, интензивно навлизане на технологиите на изкуствен интелект, облачните технологии, големите бази данни и др., технологии които променят работните процеси и пре моделират характера на труда.

7. Заключение

Запознаването ми с материалите по конкурса и въз основа на представената научна продукция след придобиване на ОНС „доктор“, научните и приложни резултати и приноси от работата на гл.ас. д-р Даниела Петкова Кръстева, давам **„ПОЛОЖИТЕЛНА ОЦЕНКА“** на кандидата и препоръчвам на научното жури по този конкурс да и присъди академичната длъжност **„ДОЦЕНТ“** в научната област „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, научна специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство (човешки капитал в публичната администрация)“.

17.11.2025 г.
София

Подпис:
доц. д-р Александър Вълков



REVIEW

- BY:** Assoc. Prof. Dr. Alexander Ivanov Valkov, Professional field 3.7 Administration and Management, Scientific specialty: Organization and Management outside the Sphere of Material Production, University of National and World Economy – Sofia, Faculty of Management and Administration, Department of Public Administration
- REGARDING:** Competition for the academic position of Associate Professor in professional field 3.7 Administration and Management, scientific specialty Organization and Management outside the Sphere of Material Production (Human Capital in Public Administration) at UNWE.

Grounds for submitting the review: (1) Participation as a member of the Academic Jury for the competition pursuant to Order № 3131/07.10.2025 issued by the Vice Rector for Research at University of National and World Economy (UNWE), and (2) Decision of the Academic Jury (Minutes № 70/10.10.2025, item 3) on appointing reviewers.

1. General Overview of the Procedure and the Candidate

1.1 Procedure

The competition has been announced to meet the needs of the Department of *Public Administration*, in accordance with Decision No. 3/25.06.2025 of the Academic Council, based on the decision of the Departmental Council of the Department of *Public Administration* (Minutes No. 158/19.05.2025) and the decision of the Faculty Council of the Faculty of *Management and Administration* (Minutes No. 10/27.05.2025). The announcement was published in the State Gazette, Issue 65 dated 08.08.2025.

In the competition for the academic position *Associate Professor at UNWE* in Professional Field 3.7 *Administration and Management*, Scientific Specialty *Organization and Management outside the Sphere of Material Production (Human Capital in Public Administration)*, the only applicant is **Chief Assistant Dr. Daniela Petkova Krasteva**.

The submitted set of materials on electronic media contains all required documents in accordance with Art. 23, para. 2 of the Regulations for Organizing and Conducting Competitions for Acquisition of Academic Degrees and Academic Positions at UNWE. The main folder includes the candidate's CV, a list and summaries of the publications submitted for the competition, as well as a reference sheet of scientific and scientifically applied contributions (a total of 4 files). Separate folders contain compliance sheets for quantitative and qualitative requirements, with supporting evidence systematically organized in separate subfolders, containing 53 and 46 files respectively. All required documents are present, accessible, logically structured, and allow for their full use as documentary evidence for evaluating the candidate in the announced competition.

Senior Assistant Dr. Daniela Krasteva participates in the competition with a total of **16 scientific publications**, including: habilitation work (monograph); a monograph not presented as the main habilitation work; participation in a collective monographic study; a university

textbook; 3 articles and 1 study indexed in internationally recognized scientific databases; 7 articles in non-refereed but peer-reviewed journals; and 1 scientific conference paper. All materials submitted for review are relevant to the scope of the competition and are accepted for evaluation. They are independent from the candidate's dissertation and are included in the final assessment.

1.2 Brief Information about the Candidate

Senior Assistant **Dr. Daniela Petkova Krasteva** (born 14 September 1981) is a lecturer in the *Public Administration Department* at the *Faculty of Management and Administration* of the University of National and World Economy (UNWE), Sofia. The attached short curriculum vitae, as well as the data from the quantitative and qualitative evaluation sheets, allow for the identification of several important aspects related to the competition for the academic position of *Associate Professor*, demonstrating that her participation is a natural result of a planned, consistent, and long professional and academic development.

The candidate's educational profile is entirely connected to UNWE and demonstrates intensive, purposeful, advanced, and multidisciplinary training in both economics and law. After graduating from the *Geo Milev Mathematical High School* in Pleven in 2000 (profile: Geography with English), she was admitted to study *Economics and Labour Organization*, and graduated with a Bachelor's degree in Economics in 2003 (Diploma, UNWE-2002 series, No. 001276, Reg. No. 1002/11.03.2003). Simultaneously, she pursued a *second major* in Law at UNWE, graduating in 2005 with a Master's degree in Law and professional qualification *jurist* (Diploma, UNWE-2005 series, No. 003958, Reg. No. 1350/06.06.2006). After successfully passing the state exam (12.01.2007), she obtained legal capacity (Certificate No. 27/29.01.2007, Ministry of Justice). During the period 2003–2004, she continued her education in UNWE in the Master's programme in Accounting and Control, successfully completing it (Diploma, UNWE-2004 series, No. 005036, Reg. No. 117/23.12.2004). She was admitted as a PhD student in scientific specialty 05.02.16 *Economics and Labour Organization* at the corresponding department. Under the supervision of Prof. Lyubomir Stefanov, she developed a dissertation entitled: "*Analysis and Guidelines for Improving the System for Determining the Remuneration of Employees in the Bulgarian State Administration*". She defended it before the Specialized Scientific Council on *National Economy* on 18.05.2010 and was awarded the educational and scientific degree **Doctor** (Diploma, HAC No. 34373/19.07.2010; <https://ras.nacid.bg/dissertation-preview/37399>).

Her educational portfolio in the fields of economics and law enabled her to begin working as a university lecturer in administrative sciences. Her academic career at UNWE began in 2005, when she was appointed as an **Assistant Professor** in the Department of *Public Administration and Regional Development*. In 2009 she obtained the academic position of **Senior Assistant Professor**, and since 2011 she has held the position of **Chief Assistant Professor**. She actively develops her competencies as a modern academic lecturer and researcher by completing qualification courses related to interactive teaching methods, working with modern library and information systems, and preparing research project proposals. She quickly gains professional experience which, combined with her command of English and Russian, allows her to participate in a wide range of academic activities, including project team membership in national and university research projects, teaching, consulting, and expert work (see Qualitative Requirements Compliance Sheet).

1.3 Personal opinion

I have known the candidate since 2008 as a lecturer in the Department of *Public Administration and Regional Development* and have direct impressions and personal observations of her work in my roles as a colleague, as Head of Department (2014–2022), and from our joint teaching

activities as a team in the course *Institutional Economics* (since 2014). Chief Assistant Dr. Daniela Krasteva is an established lecturer with a clearly defined academic expertise, respected within the department and preferred by students. This is the result of her systematic development of professional and scientific curiosity and competence over the years, demonstrated through objectively achieved results during the last 3–4 years. She possesses a strong inclination and skills for teamwork in both research and teaching, upholds academic values, demonstrates good communication skills, and teaches in an accessible manner grounded in examples and practical case studies.

Summary to part 1: The competition documentation complies with the requirements of the Law on the Development of the Academic Staff in the Republic of Bulgaria (LDASRB, Art. 2b), **its** Implementing Regulations (Art. 1a, para. 1), **and the** Regulations for Organizing and Conducting Competitions for Acquisition of Scientific Degrees and Academic Positions at UNWE. Full access to the complete set of documents of the candidate and the competition has been ensured. All publications submitted by the candidate have been produced *after* obtaining the educational and scientific degree *Doctor*, are relevant to the thematic scope of the competition, are accepted for review, and are included in the final assessment. The candidate's educational and professional profile confirms that she meets the requirements and is suitable to participate in the announced competition.

2. Requirements for the Academic Position

The attached documents (see the Quantitative Requirements Compliance Sheet) show that the **candidate exceeds both the mandatory national requirements under LDASRB and the additional requirements set by UNWE** for the academic position of *Associate Professor*.

2.1 Quantitative Requirements

2.1.1 Mandatory requirements under LDASRB (Art. 2b) and its Implementing Regulations (Art. 1a, para. 1) After verification of the accuracy of the data and the correctness of the point calculation, the following table shows the summarized compliance with the minimum national requirements according to main groups and indicators (Section I):

Group / No.	Section I (National Minimum Requirements)	Number x points	Total	Minimum Required
A / 1	Dissertation thesis for the PhD degree	1 (50)	50	50
B / 3	Habilitation work (Monograph)	1 (100)	100	100
Г	Total for Group C		335	200
Г / 4	Published monograph	1 (100)	100	
Г / 6	Articles and papers in refereed scientific journals (Scopus; WoS)	3 (30)	90	
Г / 7	Articles and papers in non-refereed but peer-reviewed scientific journals	8 (10)	80	
Г / 8	Studies in refereed scientific journals (Scopus; WoS)	1 (45)	45	
Г / 10	Published chapter in a collective monograph	1 (20)	20	
Д	Total for Group Д		85	50
Д / 11	Citations in refereed scientific journals	1 (15)	15	
Д / 12	Citations in monographs and collective volumes	3 (10)	30	
Д / 13	Citations in non-refereed scientific editions	8 (5)	40	
	Total (Groups A, B, Г and Д)		570	400

A/1: Chief Assistant Dr. Daniela Krasteva defended her doctoral thesis titled *“Analysis and Guidelines for Improving the System for Determining the Remuneration of Employees in the Bulgarian State Administration”* (defense date: 18.05.2010, scientific supervisor:

Prof. L. Stefanov) and obtained the educational and scientific degree Doctor in scientific specialty 05.02.16 “Economics and Labour Organization” (Diploma No. 34373/19.07.2010, Higher Attestation Commission).

- B/3:** She participates in the competition for Associate Professor with the following habilitation work: Krasteva, D. (2024). *Human Capital in the Contemporary Bulgarian State Administration: Seeking Answers for Stimulating Labour Activity*. Academic Publishing House – UNWE, Sofia, 268 pages, ISBN 978-619-232-863-4. The habilitation work has been reviewed and discussed at a meeting of the Department of Public Administration, has two official scientific reviewers, and has been published as an independent monograph by the Academic Publishing House of UNWE.
- Γ/4:** The candidate’s publication portfolio includes a second monograph, which is not presented as the main habilitation work: Krasteva, D., & P. Lulanski (2025). *Conditions for Carrying Out Activities in the State Administration: Preconditions, Current Situation and Parametric Resonance*. Academic Publishing House – UNWE, Sofia, 220 pages, ISBN 978-619-232-891-7. The monograph is co-authored with Prof. Dr. Econ. Sci. P. Lulanski, with clearly indicated authorship contribution. The contribution of Senior Assistant Professor Dr. Daniela Krasteva in this edition is dominant and meets the criteria outlined in the Quantitative Requirements Compliance Sheet. She is the author of the following parts: introduction, chapters one and two, conclusion, and appendices with a total volume of 170 pages (overall monograph volume: 220 pages). The monograph corresponds to the thematic scope of the competition. It analyses the functional conditions for performing activities in the contemporary Bulgarian state administration (preconditions, current state, parameters, trends, issues) in relation to the determining factor — human capital, and based on their synthesis, models an integrated assessment of the conditions for carrying out administrative activity.
- Γ/6:** Three articles published during 2022–2025 demonstrate a productive “*collaboration*” between the journal *Strategies for Educational and Scientific Policy*, indexed in Web of Science, and the candidate. They present research results in three thematic directions: (1) application of the competency-based approach in human resource management in the state administration (<https://doi.org/10.53656/str2022-6-4-mul>); (2) identification of common mechanisms of transformation and functional manifestations of human capital (<https://doi.org/10.53656/str2024-3-6-hum>); and (3) identification (indicator-based symptomatology) of key problems in the functioning of human capital in the Bulgarian state administration (<https://doi.org/10.53656/str2025-1-5-hum>).
- Γ/7:** Under the group “*Articles and papers in non-refereed scientific editions*”, a total of 8 scientific publications are listed, including 7 articles and 1 conference paper. All publications in this group are single-authored and were published between 2016–2024, with three written in English. All publications are accessible in public databases such as CEEOL and EBSCO.
- Γ/8:** A study (<https://doi.org/10.37075/EA.2024.2.05>), published in 2024 in *Economic Alternatives* – a Scopus-indexed university journal in English—outlines the contours of a research programme on the moderating function of human capital for the functioning of the contemporary Bulgarian labour market.
- Γ/10:** A published chapter in a collective monograph: Krasteva, D. (2023). *Human Resource Management in Social Activities*. In *Trajectories of Social Development*, Publishing Complex – UNWE, Sofia, Chapter 7, pp. 109–123, ISBN: 978-619-232-778-1. As part of a collective scientific study on a new and significant research perspective—

social development—the publication presents key components of human resource management systems through the prism of their functional manifestation as human capital. The monograph is available in the CEEOL database (accessible at: <https://www.ceeol.com/search/book-detail?id=1225113>).

D/11:An English-language publication in *Journal of IMAB – Annual Proceedings Scientific Papers* from 2022, indexed in Web of Science, cites an article that is not included in the candidate's competition publication portfolio. The cited article presents results related to the application of human resource management systems in social activities.

D/12:There are three citations of the candidate's publications in monographs and collective scientific volumes subject to academic peer review. Two of these citations refer to publications included in the candidate's participation portfolio for the *Associate Professor* competition. Citations in monographic studies and collective volumes may be interpreted as an (indirect) indicator of increasing scholarly visibility and significance.

D/13:The number of identified citations in non-refereed but peer-reviewed scientific editions is twice as high as the combined number of citations in the previous two groups. This provides the candidate with almost half of the points under this indicator group (40 points out of a total of 85). The data show a greater variety of cited publications, as five of the identified citations refer to works that are included in the competition portfolio.

Summary for part 2.1.1: As demonstrated by the above review of compliance with the national minimum requirements (Section I indicators), *the candidate significantly exceeds the national threshold for holding the academic position*, by 170 points or 42%. She meets the requirements in Groups A and B, and substantially exceeds those in Groups Γ and Δ. The predominant share of the above-required results is due to the high publication activity of the candidate, among which monographic publications and publications indexed in internationally recognized scientific databases deserve particular emphasis.

2.1.2. Additional Requirements of UNWE (in accordance with LDASRB, Art. 2b, para. 5 and its Implementing Regulations, Art. 1a, paras. 2–3) The main parameters of the fulfilled additional requirements of UNWE (Section II) are summarized as follows:

Group / No.	Section II (Additional Requirements of UNWE)	Number x points	Total	Minimum Required
Ж	Total for Group Ж		310	160
Ж / 22	Monograph – independent habilitation work	1 (100)	100	
Ж / 23	Articles and studies indexed in Scopus and/or WoS	3 (30) + 1 (30)	120	
Ж / 24	Articles and studies indexed in other databases	6 (15)	90	
3	Total for Group 3		40	20
3 / 25	University textbook	1 (40)	40	
И	Total for Group И		175	40
И / 30	Conference papers in proceedings (Scopus/WoS – 30 pts; others – 15 pts)	1 (15)	15	
И / 31	Citations (Scopus & WoS – 15 pts; others – 10 pts)	1 (15) + 8 (10)	95	
И / 33	Participation in scientific or educational projects: university (10 pts), national (15 pts), or international (20 pts)	1 (15) + 5 (10)	65	40
K	Total for Group K		374	100
K / 34	Completed teaching load (contact hours)	-	244	100
K / 35	Developed lecture courses	10(10) + 2 (15)	130	
	Total for Groups Ж, 3, И, and K		899	320
	Total Score for Sections I and II		1 469	720

Ж/22: Corresponds to B/3 of the national criteria (see above).

Ж/23: Summarises the publications listed under Г/6 and Г/8 of the national criteria (see above).

Ж/24: In the part “scientific articles”, it corresponds to Г/7 of the national criteria (see above).

3/25: Chief Assistant Dr. Daniela Krasteva is the author of a university textbook: Krasteva, D. (2024). *Development of Human Capital in Public Administration*. Publishing Complex – UNWE, Sofia, 280 pp., ISBN 978-619-232-832-0. The textbook is used for teaching the course of the same name, introduced in the academic curriculum in 2017/2018 (Academic Council decision of 12.07.2017) as an elective course in the Bachelor's programme *Public Administration*, 3rd year, 6th semester. As course leader, she is responsible for developing the syllabus (latest revision: January 2022) and the course learning materials.

И/30: One conference paper presented at the Jubilee Scientific Conference of the Department of Labour Economics at UNWE (listed in Г/7, see above).

И/31: Includes citations of the candidate's work in publications listed under Д/11 and Д/13 of the national criteria (see above). The total number of citations included in this group is 9, which yields 95 points (1 citation in a refereed edition and 8 in non-refereed editions). Out of the 12 citations reported under Section I, 7 refer to publications with which the candidate participates in the competition, which is an indicator of increasing visibility and impact.

И/33: Evidence has been provided for participation in 6 scientific/educational projects since 2017 – 1 educational national project and 5 scientific university projects. The points have been calculated correctly. In two scientific projects (ИИ-14/2020/А and ИИ-8/2023/А), the candidate has a significant role and has produced publications. Under project ИИ-8/2023/А, two publications were produced: (1) Human Capital in State Administration – Dynamic Reversals and Disturbing Variations, published in *Strategies for Educational and Scientific Policy* (indexed in Web of Science) and (2) The first two chapters (102 pages) of the monograph listed in Г/4 above. As part of the project team and with her active participation, the concept for an electronic scientific journal in the field of management was realised, in which she serves as a member of the editorial board and reviewer.

К/34: Data for the period academic year 2011/12 – 2024/25 show a high total teaching workload: 4,311 hours of seminars and 285 hours of lectures, averaging 383 teaching hours per year. Points have been calculated correctly – 244 points. Since 2016/17, she has been delivering lectures annually within course teams for *Institutional Economics*, *Public Authority and Policies*, and *Development of Human Capital in Public Administration*. Starting in 2025/26, she is the course leader of a new course included in the Master's programme *Public Administration with specialization in Health Management* (author of both the syllabus and the e-learning content in Moodle).

К/35: In connection with the previous criterion, her participation in developing independent or team-taught lecture courses has increased. She is listed as contributor to 12 course syllabi, including two master's level courses in distance-learning format (*Human Resource Management in State Administration* and *Personnel Management in Healthcare Organizations*). The developed syllabi and her academic engagement relate to subjects within the main thematic field of this competition. She is the course leader of *Development of Human Capital in Public Administration* (for both full-time and distance learning students) and of the two master's level courses mentioned above.

Summary for part 2.1.2: As is evident from the above review of the fulfilment of the additional requirements of UNWE, the candidate exceeds the required threshold for holding the

academic position across all indicator groups. With a minimum threshold of 320 points, the candidate presents convincing evidence across diverse aspects of her academic activity, accumulating 899 points, i.e. 579 points above the minimum, or 2.8 times the required level. The main contribution to this result comes from the candidate's research and publication activity: she reports a total of 525 points in Groups Zh, Z, and I, which is 305 points above their combined minimum threshold. This is due to the convincingly demonstrated results of research activity and the increased publication output in recent years. Meanwhile, the indicators related to teaching activity (Group K), which reflect accumulated teaching experience necessary for the academic position of Associate Professor, amount to 374 points (minimum requirement: 100 points), i.e. 274 points above the threshold.

Summary for part 2.1: Across both Sections I and II, Chief Assistant Dr. Daniela Krasteva achieves **1 469 points** against a required minimum of 720 points, demonstrating more than double the required performance level for the academic position.

2.2. Qualitative Requirements

The data presented in the *Qualitative Requirements Sheet* characterise the candidate as an established researcher and experienced academic lecturer, demonstrating increasing university contribution and professional authority. In summary, the main arguments supporting this assessment are as follows:

- *Established researcher.* The data regarding the volume, type, and content of research work, as well as publication activity, show a consistent and in-depth interest in the subject of the competition and in the establishment of a new research direction within the field of administrative sciences. This trajectory can be traced throughout the candidate's development as a researcher. Practically all publications by Senior Assistant Professor Dr. Daniela Krasteva, including those not submitted for the competition, fall within the domain of economics and human resource management. The publications submitted for the competition (16 in total) amount to 854 pages, with the last three years being the most productive period - 12 publications with a combined volume of 810 pages. The publication review reveals three clearly distinguishable characteristics. First, the publications focus on fundamental and contemporary issues related to human resource management in the public administration system. The emphasis on the integrative and moderating role of human capital, which has become a theoretical and analytical focus in her scholarly work, is the result of systematic research, extensive conceptualisation, and deep analysis. The publications demonstrate a distinct research approach that combines theoretical and methodological frameworks with empirical analyses based on up-to-date, comparable official data, enabling identification of practical problems and solutions. Second, the publication portfolio is well-balanced. Despite its diversity, monographic research outputs dominate, including the habilitation monograph, a separate monograph, and one collective monograph chapter (458 pages total, i.e. half of all publication volume). This indicates a consistent pursuit of *high-value, enduring scholarly contributions* in the field of study. Third, the publications demonstrate established collaborative research lines with reputable academic outlets and leading scholars. Evidence of this includes six publications in recognised academic journals - three articles in *Strategies for Educational and Scientific Policy* (indexed in Web of Science) and three papers in the *Journal of Management Sciences and Applications* (indexed in CEEOL). Dissemination of research findings across different scholarly platforms enhances academic visibility and strengthens authoritative presence in the academic community. The co-authored

monograph with a leading Bulgarian economist represents recognition of both the significance of the researched topic and the candidate's scholarly qualities.

This part of the assessment finds further support and development in several additional areas (1) Editorial activity. Senior Assistant Professor Dr. Daniela Krasteva has been part of the editorial team of the annual departmental publication *Doctoral Readings* for the last seven consecutive editions; (2) Member of the Editorial Board of the Faculty's electronic journal *Journal of Management Sciences and Applications (JOMSA)* and reviewer of publications submitted to it; (3) Lecturer, consultant and organiser of academic forums – she has been an active participant in organising all departmental scientific events under the *Autumn Academy* initiative since 2014.

- *Established academic lecturer.* The candidate is a course leader and/or member of the teaching team in key university courses within the professional field and specific programme (see indicator K/35 above). The main courses she teaches are directly related to the thematic scope of the competition. She is the course leader of *Development of Human Capital in Public Administration* (included as an elective course in the curricula of all three Bachelor's programmes in the professional field, both full-time and distance-learning), as well as two Master's level courses. She is the author of the course documentation, teaching materials, practical case studies, assignments, and other tools supporting modern and interactive learning. Chief Assistant Dr. Daniela Krasteva is also the author of the university textbook *Development of Human Capital in Public Administration*, discussed in the department and published by the university publishing house in 2024. Student feedback (collected through regular institutional evaluations) is consistently very positive.
- *Growing institutional contribution and public academic standing.* The main internal arguments for this are: her participation in 12 scientific academic events (see item 4.1.1 in the Qualitative Requirements Sheet), her active involvement in organising departmental scientific forums and events, and her participation in the preparation of internal departmental documentation. Externally, she serves as UNWE coordinator for the implementation of an academic cooperation memorandum with the University of Abomey-Calavi.

Summary for part 2.2: Based on the above review and characteristics, the candidacy of Chief Assistant Dr. Daniela Krasteva complies with the qualitative requirements for holding the academic position “Associate Professor at UNWE.”

The analysis under Section 2 and the conclusions drawn **confirm the “positive opinion”** of the **UNWE Habilitation Council** (Protocol No. 10/07.05.2025) regarding the fulfilment of both the **quantitative and qualitative requirements** for awarding the academic position “Associate Professor at UNWE” to Chief Assistant **Dr. Daniela Petkova Krasteva**.

3. Evaluation of Teaching Activity

The two lines of the professional career — teaching and research — have developed *hand in hand*. Research supports academic teaching and serves as a cognitive foundation for the visible expansion of academic competencies and the accumulation of teaching experience required for habilitation. Chief Assistant Dr. Daniela Krasteva has been employed as a full-time lecturer in the Department of *Public Administration and Regional Development* at UNWE since 01.02.2005, and subsequently in the Department of *Public Administration*. During this period, she has progressed successively through the following academic positions: Assistant Professor (2005–2009), Senior Assistant Professor (2009–2011), and Chief Assistant Professor (from 17.01.2011 to present). For the period under review, the candidate has delivered a total of 4,311

hours of seminar/practical teaching and 285 hours of lectures, resulting in 4,569 hours of total teaching workload (see the official institutional certificate on teaching workload). The average annual teaching workload over the past 10 years (starting from academic year 2015/2016, after returning from maternity leave) is 420 hours. Since academic year 2017/2018, she has taken responsibility for lecturing, gradually expanding the portfolio of courses she teaches and/or leads. She is the course leader of courses directly related to the thematic scope of the habilitation competition: Bachelor's degree: "Development of Human Capital in Public Administration" and of two courses in Master's degree (distance learning): (a) "Human Resource Management in State Administration", in the programme Public Administration – specialization State Administration and (b) "Personnel Management in Healthcare Organizations", in the programme "Public Administration – specialization Health Management" (see K/35 above) As course leader, she is author of the course syllabi and teaching materials required for instruction. She also has substantial teaching experience in additional department courses, including Institutional Economics (lectures and seminars as part of the teaching team since 2015), Public Authority and Policies, and others. As the course leader for Institutional Economics, I confirm my positive assessment of her professional performance and the positive student evaluations received. The annual anonymous student surveys, reviewed at departmental meetings, consistently confirm high evaluation scores for her teaching quality.

Summary for part 3: The courses taught by Chief Assistant Dr. Daniela Krasteva fall entirely within the subject scope of the competition. Her teaching is grounded in up-to-date, original research and publications. The candidate is author of a university textbook, which supports learning in the Bachelor's course *Development of Human Capital in Public Administration*, as well as digital learning materials. Her accumulated experience demonstrates academic competence in the relevant field of the competition.

4. Overall Characteristics of the Submitted Scientific Works/Publications

4.1. Main Research Directions

The publications submitted by the candidate for the competition include a total of 16 works, of which 15 are scientific publications - monographs (including the habilitation monograph), studies, articles, and scientific conference papers - as well as one university textbook. The publications address topics that are both current and significant not only for Bulgaria but also within the broader field of the competition. A content review of the submitted works allows them to be categorised into four interrelated sub-directions within the dominant research area specified in the competition - human capital in public administration.

Main Research Directions	Number of Publications by Type:			Publications
	Habilitation Work	Monographs	Articles	
Role of human capital in promoting labour activity in public administration	1	1	6	B3; Г4; Г6.1; Г6.2; Г6.3; Г7.1; Г7.2; Г8
Conditions for performing administrative activity	1	1	4	B3; Г4; Г7.1; Г7.2; Г7.3; Г8
Reforming and modernising the state administration	1	1	6	B3; Г4; Г6.2; Г6.3; Г7.1; Г7.7; Г7.8; Г8
Policies, systems and tools for performance evaluation and remuneration	1	-	4	B3; Г6.1; Г7.4; Г7.5; Г7.6

Note: Since the publications listed in the quantitative report and in the publication list are not assigned identical numbering, the references in the last column are based on the sequential arrangement of the publications within the respective groups specified in the quantitative report under the section Minimum National Requirements.

Let us briefly summarize the unifying idea in the candidate's scholarly work, on the basis of which the identified research directions are developed. Formal indicators such as the title of the habilitation thesis, the number of publications, and the volume of texts with which the candidate participates in the competition, define as dominant the thematic focus on the moderating and modernizing role of human capital as a "system integrator" of the conditions for carrying out administrative activity. The foundation of the research on this topic is the understanding that human capital is the core and driving mechanism of the intangible capital triad (human – organizational – social capital), which activates the creative capacities of intellectual capital (an integral fundamental intangible asset). Based on their functional interaction ("intangible capital penetration"), it is possible to design institutional prerequisites and conditions for stimulating labor activity in the contemporary Bulgarian public administration. The research perspective on human capital provides and is operationalized into a new research "lens" of indicators for our scientific literature (extensively presented in the candidate's publications), the application of which offers opportunities for in-depth understanding of the complex mechanism and different layers of human resource management.

The candidate clearly demonstrates the ability to combine theoretical analyses and generalizations, the definition of key concepts, well-grounded critical comments and comparisons of literature sources, which testifies to solid theoretical preparation and orientation on the one hand, and on the other hand, to well-designed and implemented empirical analyses based on relevant official data. The demonstrated evidence-based research approach shows not only the candidate's skills, but also highlights the epistemological and methodological potential of the human capital topic in public administration.

All works presented in the competition are the author's own product (understood as conception, implementation, and result) and fully correspond to the scientific field of the competition. Further below (in section 4.2.1), I emphasize the author's leading theme, thoroughly presented in the habilitation work.

4.2. Scientific and Applied Research Results

4.2.1. The habilitation thesis provides an extensive, in-depth, and coherent exposition of the author's views on the subject area of the competition. The main creative idea (outlined above) receives a broad theoretical and convincing empirical justification – human capital is examined not only (and not primarily) as an economic phenomenon, but as a leading and integrating element of intangible capital assets and in connection with organizational and social capital. The insight regarding the intangible capital triad, as well as the place and role of human capital within it, represents an original conceptual contribution. In the interfacing capital infrastructure, the leading scientific achievement becomes visible: the monograph formulates a general theoretical framework and a functional mechanism for the reproduction of human capital. The model of embedding the separate triads of "capital activators" outlines the general systemic relationships (mechanisms and descriptors) through which the different forms of capital are transformed into one another.

I share the author's approach to analysing, modelling and managing the human dimension in public/state administration. It may be defined as a transition from "human resources" to "human capital." This is evident throughout the text – the term "human resources" is used minimally, one could say only "where necessary," and always in the context of their meaningful functioning as "human capital." Investigating the human side of labour activity

from the perspective of human capital, and not human resources, is a distinctive creative feature of the author's work.

What is the mechanism through which human capital manifests itself? According to the author, the driving mechanism of human capital has three “transmissions/gears”: competence and productivity of activities (at the individual level), organizational culture (at the economic/organizational level), and engagement and trust (at the social level). Although in the monograph this model is still “on the drawing board,” designed only in an initial conceptual form and its functioning only suggested, it outlines the potential for further development and empirical verification as part of a broader research project. Against the background of developing this core idea, key research categories and concepts are (re)defined, such as: capital, intellectual capital, intelligence, competences, competencies, abilities, capacity, administrative capacity, and others. Based on conceptual identification and differentiation, the lexical boundaries (meanings) of the separate forms (manifestations) of the intangible capital triad are outlined. The lexical differentiation also has methodological significance, as it enables the modelling and operationalization (through specific indicators) of the interrelations among the main capital forms/assets.

The functional logic of the “triad model” places at the centre of the research, and operationalizes, the concept of capacity and its specific manifestation – “human capital capacity.” The emphasis is justified – the concept encompasses the human factor as potential, as utilisation, as assessment, and as outcome. From this standpoint, the author formulates two core research questions that substantively unfold the study. The first concerns its institutional regulation. According to the author, the legitimisation of human capital in the regulatory environment in which the administration operates is not autonomous but (always) part of the intangible capital triad, whose elements form the complex competence of the state administration, defined as administrative capacity. Its development is a complex process of regulatory structuring that includes: staffing with the required (quantity and quality) workforce; determining the requirements and job-functional regulation of employees' activities; specialization and differentiation of administrative functions and tasks; defining requirements and methods for personnel evaluation and work performance assessment; management of internal and external mobility, and others. The second question concerns the manifestations of human capital in employees' activity. To address it, the author relies on a rich information base – the Annual Reports on the State of the Administration – which ensures comprehensive data coverage, trend identification, traceability and comparability of processes, consistency of methodology and indicators, as well as linkages with other official information resources. An original survey/expert study is also presented. Based on systematized empirical data from the last decade, assessments of the capital characteristics of the human factor in use are derived, and their grouping into four leading analytical perspectives presents the process of human-capital activity in public administration. Numerous findings outline valid empirical profiles, trends, risks and challenges concerning: (a) the determinants of the human factor within administration, (b) its internal dynamics (recruitment, mobility, training, career development), (c) performance evaluation and outcomes of applying human capital, and (d) the processes of human capital loss. Viewed holistically and linked into a unified analytical framework (as complementary informational flows), the data from these four perspectives outline a practically useful, innovative human resource management instrument – a model for “balancing human resources (human capital) in public administration.”

It may be concluded that the habilitation thesis is a timely, independent, and original (in idea, implementation, methodology, and results) scientific study of a clearly defined, relevant, and significant problem. It proposes evidence-based solutions at the theoretical, methodological, and applied levels, overcoming the prevailing narrative in Bulgarian academic (and

educational) literature, in which the topic of human resources is predominantly viewed descriptively, normatively and/or by analogically applying management instruments borrowed from business administration. In contrast, the monograph is grounded in the broadly accepted and established concept of human capital and models it as a metabolic factor for accelerating the activity of contemporary Bulgarian public administration.

4.2.2. The monograph “*Conditions for the Implementation of Activities in Public Administration: Preconditions, State and Parametric Resonance*” (see G/4) is the result of creative collaboration between the candidate and a leading economist-scholar. I consider this partnership a recognition of the significance of the researched topic and of the candidate’s scholarly qualities. Building on the ideas presented in the habilitation thesis (Chapter 1), this study analyzes the contemporary conditions for carrying out administrative activities in the context of the integrating role of human capital. In this sense, the monograph develops a theoretical-empirical analysis that continues the ideas developed in the habilitation thesis, but with a “change of roles,” whereby human capital plays the role of a contextual factor.

The analysis of each condition within which administrative activity is carried out—information and information systems, communications, quality, etc.—is not explored in isolation, but in meaningful and functional interrelation with human capital, where each condition either strengthens (or conversely, erodes) its systemic transformative influence on the (quality of) administrative activity. While in the habilitation thesis the human factor was examined *per se*, here the conditions under which activities in public administration take place determine the extent to which human capital is utilized. Despite the challenges associated with identifying indicators relevant to human capital and capable of reflecting (directly and/or indirectly) the influence of the working conditions within public administration, the research offers a rich array of empirical analyses and assessments. Based on these, it presents numerous practical solutions needed by policymakers and experts for improving the parameters of human capital and working conditions in the administration. The proposed analysis between human capital and the conditions of administrative activity goes beyond the standard *ceteris paribus* logic and instead proposes an integrative synthesis aimed at providing a comprehensive and multidimensional (parametric) assessment of this capital.

4.2.3. From the standpoint of the formal requirements for evaluating scientific results, the review could conclude here. However, in the “shadow” of the scientific publications remains the developed **academic teaching material**, which constitutes an additional prerequisite for participation in the competition. I therefore draw attention to this often undervalued aspect, since the candidate participates with: (a) an original, author-written university textbook designed to support teaching in a discipline directly relevant to the subject of the competition, and (b) a textbook that offers not only a comprehensive and systematized instructional exposition, but also an extension of the core ideas developed in the monograph. The textbook and the monographs complement each other (and should be viewed as a single integrated body of work). The preparation of a high-quality and comprehensive university textbook (14 academic topics, 280 pages in length) is a significant achievement and a relevant component of the overall evaluation for habilitation.

As an authorial achievement, the textbook is the result of accumulated experience in research and teaching in the field of human capital and fills a “gap” in the academic literature in our country. Compared to standard courses in Human Resource Management, the textbook for the discipline of the same name – *Human Capital Development in Public Administration* – significantly deepens, builds upon, and expands the knowledge field regarding the essential characteristics of human capital development as a key component of management, emphasizing its connection with activities aimed at improving performance levels. In other words, the

textbook is not a mere replication of the human resource management topic within a specific organizational environment – that of public administration – but rather offers an understanding and conceptualization of the functioning of the most important and integrative component of management by examining the main elements of human capital development activities in public administration, viewing human capital both as a resource and as a result. The goal has been achieved through a non-template approach, developed in two parts. In the theoretical (first) part, the textbook synthesizes and logically structures modern knowledge of human capital as a leading and integral element of intangible capital assets and in connection (“collaboration”) with organizational and social capital. This represents an original interpretation and expansion of the economic concept of human capital, pursued with a pragmatic (educational) aim — to offer an approach for systematic thinking (and subsequently methodological tools) as a foundation for management. A characteristic indicator of high-quality academic literature is the consistent formulation of authorial definitions and clarification of the meaning of key terminology, which allows better understanding and mastery of the material and ensures the theoretical “longevity” of the textbook. In the practical (second) part, based on relevant normative, regulatory, managerial, and/or empirical analysis, the mechanisms and elements of human resource management in public administration are examined within the context of forming, increasing, and effectively utilizing human capital. A wide range of traditional questions and instruments are covered, relating to requirements and practices in planning, staffing, training, evaluation, motivation, mobility, etc., as well as new dimensions such as the competence framework of administrative activity, which provides context and clarifies the practical application of human resource management mechanisms.

Summary for part 4: The scientific output of the candidate is at a high academic level. The submitted texts demonstrate well-developed skills for theoretical synthesis, substantiation, and methodological correctness, as well as careful, precise, and well-argued empirical analysis. The obtained research results are of interest to a wide audience: researchers, lecturers, students, and practitioners.

5. Evaluation of the main scientific and applied scientific contributions

The submitted scientific works participating in the competition present Chief Assistant Dr. Daniela Krasteva as a researcher with authority in the field of human capital and human resource management in public administration. Based on this, I confirm and fully share the candidate’s self-assessment regarding the scientific innovations and their significance (see Reference on the Scientific and Applied Contributions). They are correctly formulated, well-grounded, valid, and practically useful results that enrich the knowledge in the researched thematic area.

The stated contributions are the personal achievement of the candidate in this competition and are contained within the submitted works. There is no evidence or indication of copyright violations. The work with sources and data is correct and compliant with academic standards. I am convinced that the results of the scientific studies conducted by the candidate will stimulate scholarly debate, which will contribute to the development of scientific knowledge and to ensuring academic education and training. To the provided self-assessment, I would add a methodological remark – an overall structural framework has been outlined for an analytical and managerial tool for presenting the main balance flows of human capital in public administration, which enables a comparable evaluation of the growth and loss of human capital.

6. Critical remarks and recommendations

The subject area of human capital in public administration encompasses a wide range of scientific and applied-scientific problems and solutions, and is an object of intense debate. Through her publications, the candidate publicly states her position and participation in these discussions. As one of the reviewers of the habilitation thesis and the textbook, I have previously taken part in discussions during their earlier evaluation stages, where I had the opportunity to express a number of critical remarks and thus, in a constructive manner, assist the candidate.

The data submitted for the competition give me grounds to recommend the following:

- a) The continuation of research in the field of the competition is not merely a standard recommendation, but a necessity. On this basis, more visible and active participation in the scientific and practical debate on the topic is essential. An insufficiently utilized opportunity so far is participation in scientific forums where the candidate can present achieved and/or new scientific results (participation with conference papers is an underrepresented part of the publication portfolio). Another opportunity lies in co-authorship publications, with the candidate in a leading role. A third option, after habilitation, is undertaking the scientific supervision of a PhD student with a research topic in the field of human capital development.
- b) The developed university textbook represents an excellent basis for modernizing academic content. Consideration should already be given to a revised and expanded new edition to ensure that educational literature keeps pace with current developments. Attention is directed to new themes reflecting modern knowledge and practices, focusing on public administration as a learning and innovative organization in the context of digitalization, the rapid integration of artificial intelligence technologies, cloud solutions, big data and other technologies that transform work processes and reshape the nature of labor.

7. Conclusion

After reviewing the materials submitted for the competition and based on the presented scientific output following the award of the educational and scientific degree *PhD*, as well as the scientific and applied contributions resulting from the work of Chief Assistant Professor Dr. Daniela Petkova Krasteva, I give a **POSITIVE EVALUATION** of the candidate and recommend that the scientific committee of this competition award her the academic position of **Associate Professor** in the scientific field *Social, Economic, and Legal Sciences*, professional area 3.7 *Administration and Management*, scientific specialty *Organization and Management outside the sphere of material production (Human Capital in Public Administration)*.

17 November 2025, Sofia

Signature:

Assoc. Prof. Dr. Alexander Valkov