

THE STATE AND PROSPECTS OF PERSONNEL PROVISIONING IN BULGARIA'S SECURITY SERVICES

Assoc. Prof. Milen Ivanov – Doctor of Sciences

Faculty of Law,

University of Ruse “Angel Kanchev”

Tel.: +359 88 7695634

E-mail: poligon@abv.bg

Abstract: *The present study analyzes the state and prospects of human resource provision in Bulgaria's security services, focusing on the main challenges related to recruitment, training, and career development of personnel.*

The study proposes specific reforms aimed at modernizing personnel management, including the introduction of new psychological and professional tests, the integration of digital training technologies, enhanced cooperation with universities and international partners, and improvements in working conditions and social benefits. By implementing these measures, security services can enhance the quality, efficiency, and sustainability of their workforce, which is a key factor for national security and public stability.

Keywords: *human resource provision, personnel selection, training, security services, national security, psychological tests, modernization.*

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящото изследване анализира състоянието и перспективите за кадровото осигуряване в службите за сигурност на България, като се фокусира върху основните предизвикателства, свързани с подбора, обучението и развитието на кадрите.

В изследването се предлагат конкретни реформи, насочени към модернизацията на кадровото осигуряване, включително въвеждане на нови психологически и професионални тестове, интеграция на дигитални обучителни технологии, засилено сътрудничество с университети и международни партньори и подобряване на условията на труд и социалните придобивки. Чрез прилагането на тези мерки службите за сигурност могат да повишат качеството, ефективността и устойчивостта на своите кадри, което е ключов фактор за националната сигурност и обществената стабилност.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Кадровото осигуряване на службите за сигурност е фундаментален фактор за гарантирането на националната сигурност и обществената стабилност. Ефективността на всяка структура, отговорна за защитата на държавата и гражданите, зависи не само от техническите ѝ ресурси, но и от квалификацията, подготовката и професионализма на кадрите, които я изграждат. В този контекст кадровата политика в сектора на сигурността играе ключова роля за изграждането на високоефективен персонал, способен да отговори на съвременните предизвикателства и рискове.

В динамичната среда на глобализация и технологично развитие пред службите за сигурност се поставят нови и комплексни заплахи – киберпрестъпност, тероризъм, хибридни войни, транснационална организирана престъпност и миграционни кризи. Отговорът на тези предизвикателства изисква наличието на добре обучени и мотивирани кадри, които да притежават не само висока експертиза в традиционните аспекти на сигурността, но и адаптивност към новите тенденции и методи на противодействие.

Кадровата политика в системата за сигурност не е изолиран процес, а е тясно свързана с националната сигурност. Ефективният подбор, обучението и професионалното развитие на служителите пряко влияят върху способността на институциите да предвиждат, неутрализират и реагират на заплахи в реално време. Недостигът на квалифицирани кадри, високото

текучество, недостатъчната мотивация и липсата на съвременни обучителни механизми могат да компрометират функционалността на сектора и да доведат до отслабване на способностите на държавата да гарантира сигурността на обществото.

В този контекст настоящото изследване има за цел да анализира състоянието и перспективите за кадровото осигуряване в българските служби за сигурност, като акцентира върху основните предизвикателства и възможностите за тяхното преодоляване. Разглеждането на този въпрос е от особено значение за разработването на устойчиви стратегии и реформи, които да гарантират дългосрочна ефективност и стабилност в системата за национална сигурност.

Термините „човешки ресурси“ и „кадри“ често се използват като синоними в управлението на персонала, но в контекста на службите за сигурност те носят различен смисъл и значение. Докато терминът „човешки ресурси“ е широко разпространен в съвременната икономическа и управленска литература, в системите за национална сигурност традиционно се използва понятието „кадри“, което е по-прецизно и отговаря на спецификата на професионалната дейност в този сектор.

Понятието „човешки ресурси“ произлиза от икономическите и управленски науки и се отнася до работната сила като част от производствените фактори, които трябва да бъдат ефективно управлявани, развити и оптимизирани. То акцентира върху ресурсния аспект на персонала, като включва планиране, подбор, обучение, мотивация и развитие. В този смисъл, използването на термина „човешки ресурси“ в корпоративния сектор е напълно оправдано, тъй като поставя ударение върху икономическата стойност на служителите за организацията.

От друга страна, терминът „кадри“ в службите за сигурност има по-специфичен и професионален характер. Той не просто обозначава персонала, а подчертава институционалната принадлежност, професионалната йерархия и специалната подготовка на служителите. В сектора на сигурността кадрите не са просто „ресурс“, който може да бъде заменен или управляван по икономически принципи, а стратегически фактор за запазването на националната сигурност, реда и стабилността. В този контекст „кадровата политика“ включва не само управлението на персонала, но и дългосрочното планиране на неговото развитие, подготовка и ангажираност към националните интереси.

Използването на термина „кадри“ в сектора за сигурност е оправдано и от традицията. Исторически, всички структури, свързани със защитата на държавата – армия, полиция, разузнавателни служби – използват този термин, за да подчертаят професионалната идентичност, йерархията и дългосрочната ангажираност на служителите. Това понятие не просто класифицира персонала, а отразява спецификата на тяхната роля като професионални защитници на обществото, обучени и подготвени да действат в критични ситуации.

В този смисъл, считаме за правилно и необходимо в системата за сигурност да се използва терминът „кадри“, а не „човешки ресурси“, тъй като той по-точно отразява стратегическата роля на служителите, тяхната институционална принадлежност и професионална подготовка.

Кадровото осигуряване в службите за сигурност е стратегически процес, който включва подбора, обучението, развитието и задържането на висококвалифицирани служители, способни да изпълняват критично важни функции за националната сигурност. В този контекст кадровата политика не е просто административна дейност, а ключов инструмент за изграждането и поддържането на ефективна, професионална и мотивирана структура, която да отговори на съвременните заплахы и предизвикателства пред сигурността.

За разлика от стандартното управление на човешки ресурси в корпоративния сектор, кадровата политика в службите за сигурност има специфични особености, свързани с повишените изисквания за професионализъм, лоялност, устойчивост на стресови ситуации и готовност за работа в динамична и рискова среда. Тя включва не само стандартните процеси на набиране и обучение, но и дългосрочна стратегия за развитие на кадрите, осигуряване на приемственост и задържане на най-добрите специалисти.

Кадровото осигуряване в сектора за сигурност обхваща следните ключови аспекти:

- Подбор на кадри – намиране на подходящи кандидати, които притежават необходимите компетенции, личностни качества и професионална етика.
- Обучение и професионално развитие – изграждане на специфични умения, необходими за успешното изпълнение на задачите.
- Мотивация и ангажираност – създаване на условия, които насърчават служителите да работят ефективно и с чувство за дълг.
- Задръжане на кадри – политики за предотвратяване на текучеството и осигуряване на дългосрочен ангажимент към организацията.

Всеки от тези елементи играе съществена роля за изграждането на устойчива и ефективна кадрова система, която гарантира способността на службите за сигурност да изпълняват своята мисия в защита на държавата и обществото.

Процесът на подбор е първата и най-важна стъпка в кадровата политика, тъй като определя качеството на човешкия капитал в сектора. В службите за сигурност подборът на кадри се основава на строги критерии, които включват както образователни и професионални изисквания, така и психологически и физически тестове.

Основни принципи при подбора са:

- Компетентност и професионална подготовка – кандидатите трябва да притежават необходимите знания и умения за изпълнение на своите задължения.
- Лоялност и морални качества – от особено значение е кандидатите да споделят ценностите на институцията и да са способни да поставят националния интерес над личните си мотиви.
- Психологическа устойчивост – работата в службите за сигурност изисква високо ниво на устойчивост на стрес, самоконтрол и способност за вземане на решения в критични ситуации.
- Физическа подготовка – в някои структури физическите способности са от съществено значение за изпълнението на оперативните задачи.

Подборът се извършва чрез многостепенен процес, който включва предварителни тестове, интервюта, проверка на биографични данни и специализирани изпити. Тази стриктна селекция гарантира, че в системата попадат само кандидати с необходимите качества за работа в среда на повишен риск и висока отговорност.

Подборът на кадри в службите за сигурност трябва да се извършва от служители с доказан професионализъм и дългогодишна кариера в сектора, тъй като те притежават необходимите експертни познания, практически опит и интуиция за разпознаване на качествата, необходими за ефективна работа в тази специфична и високоотговорна среда. Само професионалисти, преминали през реални оперативни и стратегически предизвикателства, могат обективно да оценят кандидатите, като отсеят неподходящите и гарантират, че в системата постъпват най-способните, мотивирани и етично устойчиви личности.

След успешния подбор, следващият ключов елемент от кадровата политика е обучението и професионалната подготовка. В службите за сигурност обучението има многоаспектен характер, включващ както академична подготовка, така и практически тренировки, симулации и специализирани курсове.

Принципи на ефективното обучение включват:

- Практическа насоченост – служителите трябва да бъдат подготвени за реални ситуации, като обучението включва симулации на кризисни сценарии.
- Адаптивност към новите заплахи – програмите за обучение трябва да бъдат динамични и актуализирани спрямо новите предизвикателства като киберсигурност, хибридни войни и тероризъм.
- Непрекъснато развитие – служителите трябва да преминават регулярни курсове за надграждане на знанията и уменията си.

Модерните методи за обучение включват използването на виртуална реалност, симулационни тренировки и международен обмен с партньорски служби, което гарантира по-високо ниво на професионална подготовка.

Обучението и професионалната подготовка в службите за сигурност трябва да се извършват от служители с доказан професионализъм и дългогодишна кариера, тъй като само те притежават реален оперативен опит и задълбочено разбиране на специфичните предизвикателства и рискове в сектора. Практическото обучение, ръководено от експерти с пряк опит, гарантира, че новопостъпилите служители ще придобият приложими умения, а не абстрактни теоретични знания, които не съответстват на реалната среда на работа. Спазването на принципа „служителят трябва да учи това, което ще му е необходимо в професионалната дейност“ осигурява целева и ефективна подготовка, която пряко допринася за повишаване на оперативните способности и гарантира готовността на кадрите да изпълняват своите задачи с висока ефективност.

Един от основните проблеми в кадровото осигуряване на службите за сигурност е мотивацията на служителите. Високите изисквания, стресовата среда и понякога недостатъчно добрите условия на труд могат да доведат до демотивация и текучество.

Основни принципи за мотивация включват:

- Справедливо възнаграждение и социални придобивки – осигуряване на конкурентно заплащане и допълнителни социални стимули като допълнително здравно осигуряване, бонуси за дългогодишна служба и пенсионни привилегии.
- Кариерно развитие и възможности за израстване – ясни механизми за професионално израстване и възможности за заемане на ръководни длъжности.
- Признание на заслугите – системи за награждаване и признание на добрите резултати повишават мотивацията и чувството за ангажираност към службата.

Кадровата политика трябва да включва стратегии за задържане на квалифицирани кадри, тъй като високото текучество може да доведе до загуба на експертен потенциал и намалена ефективност.

Основните механизми за задържане включват:

- Подобряване на работната среда – осигуряване на съвременни условия за работа и баланс между професионалния и личния живот.
- Продължаващо професионално развитие – възможности за допълнителни квалификации, участие в международни обучения и специализации.
- Психологическа подкрепа – структурирани програми за справяне със стреса и емоционалното натоварване.

Кадровата политика в службите за сигурност е многопластов процес, който изисква дългосрочно стратегическо планиране и адаптация към новите предизвикателства. Успешното кадрово осигуряване зависи от качествения подбор, ефективното обучение, мотивацията на служителите и мерките за задържане на опитните кадри. Прилагането на тези принципи гарантира устойчивост, професионализъм и ефективност на службите, което е ключов фактор за националната сигурност и обществената стабилност.

Кадровото осигуряване в българските служби за сигурност е регулирано от различни закони и подзаконови актове, които определят статута, функциите и изискванията към служителите в тези институции. Въпреки че всяка структура има своята специфика, съществуват общи принципи, свързани с подбора, обучението и кариерното развитие на кадрите. Настоящият анализ сравнява Министерството на вътрешните работи (МВР), Държавна агенция „Национална сигурност“ (ДАНС), Държавна агенция „Разузнаване“ (ДАР), Служба „Военно разузнаване“ и Националната служба за охрана (НСО), като се основава на законовите разпоредби, регламентиращи тяхната кадрова политика. Анализът е в най-обща форма с цел очертаване на общите рамки на проблема.

1. Министерство на вътрешните работи (МВР) – Закон за МВР (ЗМВР)

МВР е най-мощната структура в системата за сигурност и обхваща различни служби, свързани с опазването на обществения ред, борбата с престъпността и граничния контрол.

Според Закона за Министерството на вътрешните работи (ЗМВР), служителите в МВР се назначават по:

- Държавни служители по ЗМВР - за оперативен състав и ръководни длъжности.

- Държавни служители по Закона за държавния служител – за експертни и аналитични длъжности.
- Трудов договор – за административни и технически длъжности.

Основните изисквания за назначаване включват:

- Българско гражданство, чисто съдебно минало, подходящо образование и психологическа пригодност.
- Специфични физически и професионални критерии за служители в специализираните части (напр. ГДБОП, СОБТ).

Служителите преминават задължително първоначално обучение, а професионалната им подготовка се осъществява в Академията на МВР.

2. Държавна агенция „Национална сигурност“ (ДАНС) – Закон за ДАНС

ДАНС е контраразузнавателната служба на България, която отговаря за националната сигурност, противодействие на тероризма и икономическите заплахи.

Служителите на ДАНС се назначават на държавна служба, като кандидатите трябва да отговарят на следните изисквания:

- Завършено висше образование (за аналитични длъжности се предпочитат направления като право, международни отношения, икономика).
- Проверка за надеждност и лоялност, включително достъп до класифицирана информация.
- Специализирана психологическа и полиграфска проверка.

Служителите преминават специализирано контраразузнавателно обучение, което се провежда в затворена среда и включва работа с разузнавателна техника, работа с агентура, аналитични методи и психологически подходи за разпознаване на заплахи.

Подборът на кадри в ДАНС е по-рестриктивен от този в МВР, тъй като акцентира върху аналитични умения, контраразузнавателна подготовка и дискретност. За разлика от Военното разузнаване и ДАР, служителите на ДАНС работят предимно вътре в страната и не се занимават с международно разузнаване.

3. Държавна агенция „Разузнаване“ (ДАР) – Закон за ДАР

ДАР е външнополитическото разузнаване на България, което събира и анализира разузнавателна информация за стратегически заплахи.

Кадрово осигуряване и изисквания към служителите

- Кандидатите преминават многостепенна проверка, включително полиграф и надеждност за работа с класифицирана информация.
- Високите позиции изискват опит в дипломатически и международни отношения.
- Системата на обучение включва езикова подготовка, специални разузнавателни техники и работа с агентурна мрежа.

ДАР има най-секретния процес на подбор. Разликата с ДАНС е, че ДАР оперира изцяло в международен контекст.

4. Служба „Военно разузнаване“ – Закон за отбраната и въоръжените сили и Закон за военното разузнаване.

Военното разузнаване е специализирано в добиването на информация за военни заплахи, международни военни конфликти и стратегическо планиране.

За разлика от другите служби, служителите трябва да имат военен статут, като има и изключения.

Обучението включва тактически и стратегически аспекти на разузнаването, военно планиране и оперативна подготовка.

5. Национална служба за охрана (НСО) – Закон за НСО

НСО е специализирана служба за охраната на висши държавни лица и стратегически обекти.

Кадрово осигуряване и изисквания към служителите

- Фокус върху физическата подготовка, тактическите умения и бързата реакция в екстремни ситуации.

- Разлика с останалите служби: служителите работят предимно в оперативна среда, а не в аналитична или разузнавателна.

Въпреки общите принципи на подбор и обучение, различните служби за сигурност на България прилагат специфични подходи, съобразени с техните функции.

- МВР разчита на широкомащабен подбор с оперативен фокус.
- ДАНС акцентира върху контраразузнавателна подготовка и аналитични умения.
- ДАР и Военното разузнаване подбират стратегически ориентирани кадри с опит в международните отношения.
- НСО е специализирана в тактическа охрана и физическа сигурност.

Ефективността на кадровото осигуряване в тези институции зависи от синхрона между обучението, кариерното развитие и адаптацията към съвременните заплахи.

Кадровото осигуряване в службите за сигурност на България е ключов фактор за тяхната ефективност и устойчивост в динамичната среда на съвременните заплахи. Въпреки че съществува добре изградена система за подбор, обучение и кариерно развитие, необходимостта от реформи, модернизация и международно сътрудничество става все по-осезаема. Перспективите за подобрене включват усъвършенстване на кадровата политика, дигитализация на обучението, въвеждане на нови методи за подбор и засилване на взаимодействието с академични и международни партньори.

1. Реформи в кадровата политика

Подобряване на условията на труд и социалните придобивки. Един от основните фактори, влияещи върху мотивацията и задържането на кадри в сектора, са условията на труд и социалните придобивки. Високото натоварване, стресовите условия и високите изисквания към служителите създават сериозен риск от текучество, което може да компрометира ефективността на службите за сигурност.

Необходимите реформи в тази насока включват:

- Повишаване на възнагражденията и осигуряване на допълнителни социални стимули – финансовата стабилност е ключова за задържането на квалифицирани специалисти и намаляване на риска от корупция.
- Оптимизиране на работното време и мерки за превенция на професионалното прегаряне – засилване на психологическата подкрепа и намаляване на административната тежест върху оперативните служители.
- Подобряване на материалната база – осигуряване на съвременна техника, удобни работни пространства и адекватно оборудване.

Въвеждане на по-ефективни методи за подбор и обучение. Съвременните заплахи като киберпрестъпността, хибридните войни и международния тероризъм изискват нов тип компетенции, които често не се покриват от традиционните методи на подбор и обучение.

Необходимите промени в тази област включват:

- Използване на профилирани психологически тестове и аналитични методи при подбора, за да се оценят критично мислене, лоялност и устойчивост на стрес.
- По-строги критерии за подбор на кадри в ключови разузнавателни и контраразузнавателни структури, като се интегрират многоетапни проверки, симулации и казуси, базирани на реални ситуации.
- Адаптиране на обучителните програми към новите предизвикателства, като се въведат специализации по киберсигурност, разузнавателен анализ, превенция на хибридни заплахи и психологически операции.

2. Модернизация и технологични иновации

Дигитализация на обучението. Една от основните слабости на настоящата система за обучение в службите за сигурност е преобладаването на традиционни методи, които често не съответстват на динамиката на съвременните заплахи. Дигитализацията на обучението ще позволи по-ефективно и гъвкаво усвояване на знанията, особено в области като анализ на големи бази данни, разузнавателен софтуер и киберсигурност.

Конкретни мерки за дигитализация включват:

- Внедряване на онлайн платформи за обучение, които позволяват достъп до интерактивни курсове, видео уроци и симулационни тренировки.
- Използване на виртуална и добавена реалност (VR/AR) за тактически и оперативни тренировки, които да симулират реални кризисни ситуации.
- Интеграция на AI-базирани системи за анализ на информация, които да подпомагат обучението по разузнавателен анализ и обработка на разузнавателни данни.

Инвестиране в съвременни методи за подбор. Традиционните методи за подбор на кадри в службите за сигурност често се фокусират върху биографични справки и тестове за физическа и психологическа устойчивост, но съвременните заплахи изискват по-разширени подходи.

Необходими иновации в подбора включват:

- Симулационни тестове, базирани на реални оперативни сценарии, за да се оцени реакцията на кандидатите в стресови условия.
- Психометрични тестове за анализ на когнитивните способности и адаптивността.
- Анализ на дигиталното поведение на кандидатите като допълнителен метод за проверка на надеждността и лоялността.

3. Сътрудничество с университети и научни институции

Интеграцията между академичните среди и службите за сигурност е ключова за осигуряване на подготвени и квалифицирани специалисти. В момента липсват достатъчно университетски програми, които да предоставят целенасочено обучение за работа в сектора на сигурността.

Възможни решения:

- Създаване на съвместни магистърски програми между службите за сигурност и водещи университети в области като разузнавателни науки, киберсигурност и криминология.
- Изграждане на лаборатории за криминалистика и киберсигурност в университетите, които да се използват за обучение на бъдещи кадри.

Практическото обучение е от съществено значение за бъдещите служители, като включването на стажантски програми в службите за сигурност би допринесло за по-ранната подготовка на кадри.

4. Взаимодействие с международни партньори

Съвременните заплахи са глобални, което изисква международно сътрудничество между службите за сигурност. България може да подобри кадровата си политика чрез обмен на опит с партньорски организации в НАТО и ЕС.

Конкретни мерки:

- Участие в международни обучения и семинари, организирани от водещи институции като FBI, INTERPOL, Europol и NATO Intelligence School.
- Обмен на кадри за специализации в чужбина, което ще повиши квалификацията на българските служители.

Разработването на съвместни програми за обучение с чуждестранни служби ще позволи:

- Създаване на единни стандарти в разузнавателната дейност.
- Прилагане на най-добрите международни практики в обучението на кадри.

Перспективите за подобрене на кадровото осигуряване в службите за сигурност включват структурни реформи, технологична модернизация и засилено сътрудничество с академични и международни партньори. Чрез внедряване на по-ефективни методи за подбор, подобрени условия на труд и иновативни обучителни практики ще се гарантира стабилността и ефективността на системата за национална сигурност в България.

Кадровото осигуряване в службите за сигурност на България е стратегически процес, който има решаващо значение за ефективността и устойчивостта на институциите, отговорни за националната сигурност. Анализът на състоянието на този процес разкри редица проблеми и предизвикателства, които възпрепятстват оптималното функциониране на кадровата система. Въпреки че съществуват утвърдени механизми за подбор, обучение и развитие на

кадрите, наличието на остарели методи, административни ограничения и липса на достатъчно адаптивност спрямо новите заплахи значително намалява ефективността на тези институции.

Основните проблеми в кадровото осигуряване могат да бъдат обобщени в няколко ключови области:

1. Остарели методи за подбор, особено в психологическите изследвания
 - Психологическите тестове и методики, използвани при подбора на кандидати, са остарели и неефективни в оценката на ключови качества като устойчивост на стрес, критично мислене и адаптивност.
 - Основен проблем е, че психологическите изследвания се провеждат от специалисти, които нямат реален практически опит в работата на службите и не разбират напълно специфичните изисквания към бъдещите кадри.
 - В процеса на подбор често се допускат субективни грешки, тъй като някои психолози оценяват кандидатите на базата на лична симпатия, конформизъм или социална протекция, вместо да анализират реалните им професионални качества.
 - Това води до назначаване на конформисти и служители без необходимата устойчивост и инициативност, което в дългосрочен план отслабва институциите и води до кадрови проблеми.
2. Липса на съвременни методи за подбор и оценка
 - В съвременния свят се използват по-обективни методики за подбор, включително симулации, сценарийно-базирани тестове и оценка на реалното поведение на кандидатите в динамична среда.
 - В българските служби такива методи липсват или се прилагат твърде ограничено, което не позволява правилна оценка на способностите на кандидатите.
 - Нужда от дигитализация на оценъчните процеси, включително използване на изкуствен интелект и автоматизирани системи за анализ на личностните характеристики.
3. Недостатъчна подготовка на новопостъпилите служители
 - Настоящата система на обучение в някои служби се основава на стари методологии, които не отговарят на съвременните предизвикателства като киберпрестъпност, хибридни заплахи и международен тероризъм.
 - Има слабо сътрудничество с университети и научни институции, което ограничава достъпа до съвременни методики и академична експертиза.
 - Нужда от по-широко приложение на практически обучения, стажове и симулации, които да подготвят кадрите за реалните предизвикателства на професията.
4. Липса на ясна кариерна перспектива и мотивационни стимули
 - Въпреки високите изисквания и рисковете на професията, възнагражденията и социалните придобивки не отговарят на реалностите на съвременния трудов пазар, което води до текучество и загуба на квалифицирани кадри.
 - Липсата на ясна система за кариерно развитие и професионално израстване също действа демотивиращо на служителите.
 - Недостатъчно признание за добрите постижения и заслуги, което създава усещане за липса на справедливост в системата.

Потенциални решения и необходими реформи

За да се повиши ефективността на кадровото осигуряване в службите за сигурност, е необходимо прилагането на структурни реформи и внедряването на съвременни методи за подбор, обучение и мотивация.

1. Модернизация на психологическите тестове и подбор на кадри

- Въвеждане на по-обективни и научно-доказани психологически тестове, които отчитат динамичните качества на кандидатите, а не само личностни характеристики, които лесно могат да бъдат манипулирани.
 - Интегриране на експерти с реален практически опит в службите в процеса на подбор, за да се гарантира адекватна оценка на кандидатите спрямо професионалните изисквания.
 - Включване на симулационни сценарии и стрес-тестове за проверка на реалните реакции на кандидатите в оперативна среда.
2. Въвеждане на съвременни методи за оценка и обучение
- Инвестиране в дигитализация на обучителните процеси – създаване на интерактивни онлайн платформи за обучение, интеграция на виртуална реалност (VR) и симулации.
 - Развитие на по-тясно сътрудничество с университети и международни институции за разработване на специализирани програми за обучение на кадри.
 - Осигуряване на редовни курсове за преквалификация и усъвършенстване в зависимост от променящите се предизвикателства в сферата на сигурността.
3. Мотивация и задържане на висококвалифицирани кадри
- Повишаване на възнагражденията и социалните стимули, за да се осигури конкурентоспособност спрямо частния сектор и международните институции.
 - Въвеждане на ясна система за кариерно развитие, която да предоставя възможности за професионално израстване на служителите на базата на реални заслуги.
 - Засилване на психологическата подкрепа и програми за намаляване на стреса, които да подобрят работната среда и да предотвратят прегарянето на кадрите.

Кадровото осигуряване в службите за сигурност е фундаментален елемент на националната сигурност, който изисква стратегическо планиране, модернизация и адаптация към новите реалности. Настоящите предизвикателства, свързани с остарелите психологически методи, неефективния подбор, липсата на съвременни обучителни подходи и слабото мотивиране на кадрите, могат да бъдат преодоляни чрез иновации, международно сътрудничество и по-ефективно управление на човешкия потенциал.

С въвеждането на по-обективни методи за подбор, модернизиране на обучението и осигуряване на по-добри условия за професионално развитие, службите за сигурност ще могат да изградят по-ефективен, устойчив и адаптивен кадрови потенциал, който да отговаря на съвременните предизвикателства и гарантира стабилността на държавата.

REFERENCES

Law on the Ministry of Interior. Promulgated in State Gazette, issue 53 of June 27, 2014, amended and supplemented in State Gazette, issue 98 of November 28, 2023 [latest update]. (Закон за Министерството на вътрешните работи. Обн., ДВ, бр. 53 от 27.06.2014 г., изм. и доп., ДВ, бр. 98 от 28.11.2023 г. [последна актуализация].)

Law on the State Agency for National Security. Promulgated in State Gazette, issue 109 of December 20, 2007, amended and supplemented in State Gazette, issue 98 of November 28, 2023 [latest update]. (Закон за Държавна агенция „Национална сигурност“. Обн., ДВ, бр. 109 от 20.12.2007 г., изм. и доп., ДВ, бр. 98 от 28.11.2023 г. [последна актуализация].)

Law on the State Agency for Intelligence. Promulgated in State Gazette, issue 79 of October 13, 2015, amended and supplemented in State Gazette, issue 98 of November 28, 2023 [latest update]. (Закон за Държавна агенция „Разузнаване“. Обн., ДВ, бр. 79 от 13.10.2015 г., изм. и доп., ДВ, бр. 98 от 28.11.2023 г. [последна актуализация].)

Law on Military Intelligence. Promulgated in State Gazette, issue 60 of August 7, 2015, amended and supplemented in State Gazette, issue 98 of November 28, 2023 [latest update]. (Закон

за военното разузнаване. Обн., ДВ, бр. 60 от 07.08.2015 г., изм. и доп., ДВ, бр. 98 от 28.11.2023 г. [последна актуализация].)

Law on the National Security Service. Promulgated in State Gazette, issue 20 of March 10, 2015, amended and supplemented in State Gazette, issue 98 of November 28, 2023 [latest update]. (Закон за Националната служба за охрана. Обн., ДВ, бр. 20 от 10.03.2015 г., изм. и доп., ДВ, бр. 98 от 28.11.2023 г. [последна актуализация].)

Докладът отразява резултати от работата по проект No 2024-ЮФ-03, финансиран от фонд „Научни изследвания“ на Русенския университет.“