

## **СРОЧНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ КАТО ИНСТРУМЕНТ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ИНОВАТИВНАТА ДЕЙНОСТ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ (ПО ПРИМЕРА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В РЕПУБЛИКА БЕЛАРУС)**

**Проф. д-р Наталия Маковская<sup>1</sup>**

**Резюме:** Статията представя резултатите от проведено научно изследване относно ролята на факторите на труда и по-специално – срочните трудови договори, в иновативната дейност на организациите в Беларус. Установява се посоката на влияние, което този тип договори имат върху иновативната дейност на предприятията. Доказваме, че колкото по-малка е една организация, толкова по-често прилага такива договори и че последните са предпоставка, благоприятстваща активното внедряване и използване на иновации в организациите.

**Ключови думи:** трудов договор, работни отношения, иновации, иновативна дейност, трудов пазар.

**JEL:** J21, I121, I122.

### **Увод**

Предприятията в Република Беларус имат по-ниска иновативна активност както в сравнение с организациите в много индустриални страни, така и с тези в държавите от Централна и Източна Европа. Ето

---

<sup>1</sup> Департамент за Световно стопанство, Беларуски държавен икономически университет, Минск, Република Беларус, e-mail: [maknata@mail.ru](mailto:maknata@mail.ru)

## **СРОЧНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ КАТО ИНСТРУМЕНТ...**

---

защо в страната се правят опити да се открият онези предпоставки, които благоприятстват ръста на иновативната дейност. В сферата на трудовите отношения е препоръчително да бъде направена оценка на влиянието, което институционалният фактор оказва върху иновативната дейност на организациите. В настоящата разработка като такива институционални фактори се разглеждат използваните от предприятията различни трудови договори.

В научната литература се посочват няколко основни области, в които срочните трудови договори оказват влияние върху иновативната дейност на предприятията (Smirnykh, 2015; Franceschi, Mariani, 2014; Malgarini, Mancini, Pacelli, 2011):

- Предприятията проявяват слаб интерес, или изобщо липсва такъв, да инвестират в обучението на работници, наети на срочен трудов договор. Резултатът е спад в натрупвания човешки капитал, което от своя страна води до понижена иновативна активност;

- Строгото трудово законодателство, което в много висока степен защитава работниците от съкращения, води до по-ниска трудова мобилност и преразпределяне на работниците в различните сектори на икономиката;

- Високите разходи, с които е свързано освобождаването на работници съгласно строго регламентираните трудови отношения, възпрепятстват съкращаването на разходите за труд чрез въвеждане на иновации от страна на предприятията;

- Срочните трудови договори намаляват разходите, които предприятията трябва да поемат при освобождаване на персонал, повишават трудовата мобилност и подпомагат постигането на по-голямо съответствие между търсен и предлаган труд, като по този начин се постига и по-голяма гъвкавост на трудовия пазар;

- Строгите разпоредби, които регулират трудово-правните отношения (силната защита, от която се ползват работниците, и ограниченията, касаещи тяхното освобождаване от работа) водят до по-ниска производителност и по-слаба иновативна активност на предприятията.

Ето защо въздействието, което срочните трудови договори оказват върху иновативната дейност на предприятията, е свързано и с

възможността да бъде осигурена висока функционална активност на трудовия пазар като цяло и на вътрешния трудов пазар на предприятията в частност.

### **1. Характеристики на иновативната дейност на организациите**

Основните фактори, които определят степента на иновативна активност на компаниите, са големината на фирмата, нейното финансово състояние, както и съществуващата конкуренция на продуктите пазари (Bogdan, 2013). Като допълнителни показатели могат да бъдат използвани възрастта на предприятието, структурата на собствеността и възможностите за износ.

Големината на предприятията е един от най-важните фактори, които влияят върху тяхната иновативна активност. Малките организации и микрофирмите много по-рядко въвеждат иновации в своята дейност. Финансовото състояние на дадено предприятие също определя възможностите за иновативно поведение: финансово стабилните организации са иновативно ориентирани в много по-висока степен. Ефективността на инвестициите, които предприятията влагат в иновации, зависи от тяхната големина и принадлежност към определен икономически сектор. Положително влияние върху иновативната дейност оказва и участието на организациите в международната конкуренция чрез износа на продукти в чужбина.

### **2. Използвани данни и методология на научното изследване**

Извършеният анализ на въздействието, което срочните трудови договори оказват върху иновативната активност на предприятията, се основава на данни от проучване на иновативната дейност на предприятията в Беларус. Използваните научни подходи и методология

## **СРОЧНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ КАТО ИНСТРУМЕНТ...**

---

са заимствани от разработките на чуждестранни (Franceschi, Mariani, 2014; Malgarini, Mancini, Pacelli, 2011) и руски (Smirnykh, 2015) автори.

Представителната извадка включва 42 организации от всички региони на Република Беларус, което гарантира нейната висока регионална представителност. В изследването са използвани данни от проучване на дейността на тези организации през 2015 и 2016 година. Основни участници в проучването са ръководителите на предприятия, които развиват 11 различни икономически дейности в сферата на селското стопанство, индустрията, строителството, търговията, транспорта и комуникациите, финансовото дело, публичната администрация, образованието и здравеопазването. Броят на служителите в организациите, чиито ръководители участваха в нашето проучване, е различен – от 20 до 4000 души. Представителната извадка включва най-големите организации в Република Беларус според критерия „среден брой работници и служители“, като целта е да се гарантира обективност на проучването.

### **3. Резултати от изследването**

Проучването на организациите включва информация за степента, в която те използват срочни трудови договори, както и степента, в която прилагат иновации и информация за резултатите от тяхната стопанска дейност. Проучването няма панелен характер.

Иновативната активност на предприятията беше оценена въз основа на анкета „Коя от посочените иновативни дейности е финансирало вашето предприятие през 2015 и 2016 година?“. Като критерий, че дадена организация осъществява иновативна дейност, приехме, че същата следва да е финансирала поне една от посочените видове дейности:

- Производство на нови или значително усъвършенствани продукти;
- Въвеждане на нова или значително усъвършенствана производствена технология;

- Осъществяване на развойна и проектантска дейност и разработване на нови технологии;
- Закупуване на машини и оборудване за въвеждането на нови продукти и производствени процеси;
- Придобиване на нови технологии (патенти и лицензи) с цел въвеждане на нови продукти и производствени процеси;
- Обучение и преквалификация на персонала във връзка с въвеждането на нови продукти и производствени процеси.

Въз основа на така зададеното определение за иновативна дейност беше установено, че 47.6% от организациите са приложили поне едно нововъведение. Това е близо два пъти повече от отчетената иновативна активност (24.46%) от страна на руските предприятия, които са участвали в подобно проучване (Smirnykh, 2015).

Най-често прилаганите иновации в беларуските предприятия са закупуването на машини и оборудване с цел въвеждане на нови продукти и строителство (ремонт, преоборудване) на сгради и съоръжения (Таблица 1).

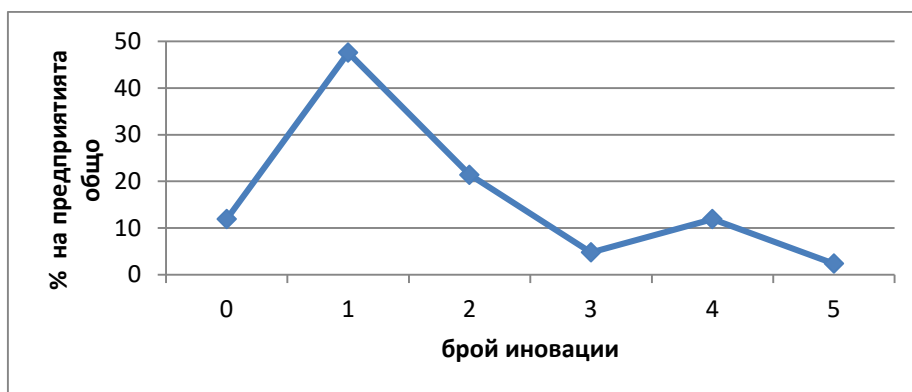
**Таблица 1**  
**Видове иновации, които организациите прилагат**

Иновация	Брой иновации
Производство на нови или значително усъвършенствани продукти	10
Въвеждане на нова или значително усъвършенствана производствена технология	10
Осъществяване на развойна и проектантска дейност и разработване на нови технологии	4
Закупуване на машини и оборудване с цел въвеждане на нови продукти и производствени процеси	13
Придобиване на нови технологии (патенти и лицензи) с цел въвеждане на нови продукти и др.	6
Обучение и преквалификация на персонала във връзка с въвеждането на нови продукти и производствени процеси	12
Строителство (закупуване), ремонт, преоборудване на сгради и съоръжения	14

Източник: (Smirnykh, 2015).

## СРОЧНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ КАТО ИНСТРУМЕНТ...

Две от иновациите са осъществени от 21.4% от организациите в Беларус (спрямо 9.37% от организациите в Русия); три – от 4.8% от фирмите в Беларус (срещу 5.06% в Русия); четири иновации са осъществени от 11.9% и пет – от 2.4% от предприятията (като за Русия процентът на компаниите с приложени четири или пет иновации е 1%). Средният брой на реализираните иновации в предприятията в Беларус е 1.64 (Фигура 1), а на тези в Русия – 1.7.



Източник: Изчисления на автора.

Фигура 1. Разпределение на броя иновации по организации

Степента на иновативна активност на организациите, включени в представителната извадка, беше определена според методологията, използвана от руските учени (Smirnykh, 2015) като съотношение между броя на предприятията, които са реализирали поне един вид иновация, и общия брой на организациите, включени в изследването за периода 2015 – 2016 година. Средната степен на иновативна активност за организациите в извадката е 88.09%, като 23% от предприятията са приложили иновации от технико-технологическо естество (т.е. предприятията са финансирани въвеждането на нови или значително усъвършенствани технологии). Резултатите, отчетени от руските учени, са съответно 41.6% и 10%.

Проучихме степента, в която предприятията прилагат срочни трудови договори на базата на анкета: „Имало ли е работници на

срочен трудов договор във Вашата компания през 2015 и 2016 г.? Ако да, какво е било съотношението между работещите на срочен трудов договор и средния брой служители във фирмата през същите две години?” (Таблица 2). Въз основа на получените отговори бяха изчислени следните показатели:

**Таблица 2**  
*Използване на срочни трудови договори и иновативна активност*

Срочни трудови договори	Брой организации	%	Реализирани ли са иновации?		
			Да	Не	Дял в иновациите,%
Да	31	73.8	29	2	93.54
Не	11	26.2	8	3	72.72

*Източник: Изчисления на автора.*

Статистиката за използването на срочни трудови договори в зависимост от мащаба на включените в изследването организации показва (Таблица 3):

**Таблица 3**  
*Прилагане на срочни трудови договори в зависимост от мащаба на предприятието*

Големина на предприятието	Брой предприятия	Използващи срочни трудови договори	Процент на наетите на срочен трудов договор, %	Брой организации, приложили иновации
Персонал до 100 души	11	9 (81%)	100	25
100-500 души	17	6 (35%)	27	23
>500 души	14	10 (71%)	8	21

*Източник: Изчисления на автора.*

## СРОЧНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ КАТО ИНСТРУМЕНТ...

---

а) Дял на организациите, използващи срочни трудови договори – 31 предприятия, т.е. 73.8%; дял на организациите, които нямат сключени срочни трудови договори със своите служители – 11, т.е. 26.2%;

б) Интензивност, с която се развива иновативна дейност в предприятията, използващи срочни трудови договори (93.5%), и тези, които не използват такива (72.7%);

в) Дял на организациите, използващи срочни трудови договори според критерия „големина на предприятието“ (численост на персонала);

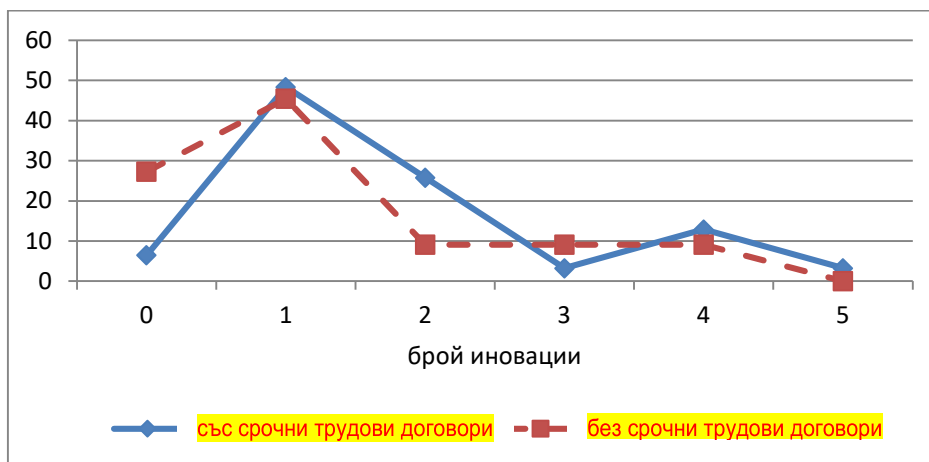
г) Дял на служителите на срочен трудов договор спрямо всички служители в организацията според ведомостите със заплати.

Според тази статистика колкото по-малък е мащабът на дадена организация, в толкова по-висока степен се използват срочни трудови договори: предприятията с численост на персонала до 100 души използват такива договори в 81% от случаите. Средно големите предприятия прилагат такива трудови договори много по-рядко (в 35% от случаите). Средният дял на работниците на срочен трудов договор във ведомостите със заплати е 45.3%. В малките предприятия (с персонал по-малко от 100 души) обаче 100% от числения състав е назначен на срочен трудов договор. В големите организации с персонал над 500 души делът на наетите на срочен трудов договор не надвишава 8%.

Делът на организациите, които са приложили иновации през 2015 и 2016 г. е по-висок в предприятията, сключили срочни трудови договори със своите служители, като отчетената разлика е статистически значима ( $p < 0.05$ ). Въпреки това предприятията, в които няма сключен такъв тип договори, също отчитат висока иновативна активност.

Статистическите оценки за разпределението на броя на иновациите в групата на организациите със срочни трудови договори и в тази на предприятията, които нямат сключени такива договори, не показва ясно отчетливи разлики (Фигура 2).





Източник: Изчисления на автора.

*Фигура 2. Брой на иновациите в организациите, които прилагат срочни трудови договори и в тези, които не прилагат такива*

Анализирахме факторите, които традиционно влияят върху иновативната дейност на организациите, в рамките на представителната извадка в нашето изследване:

1. Наличие на инвестиции в предприятията в периода 2015 – 2016 г. Организациите бяха групирани според критерия „наличие (липса) на инвестиции“. Освен това проследихме ефекта на иновативната дейност в обособените групи.

Делът на организациите с приложени иновации е по-висок в групата на предприятията, направили инвестиции (96% и 71%). Тази разлика е значима според приложени критерий 2 (стойност на критерия 5.31) и според нивото на значимост ( $p = 0.016$ ). Това потвърждава финансовото естество на иновативната дейност, която развиват организациите в Беларус.

2. Връзка между резултатите от стопанската дейност на организациите (реализирана печалба) и наличието на срочни трудови договори и иновативната активност на организациите през периода 2015 – 2016 г.

## СРОЧНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ КАТО ИНСТРУМЕНТ...

---

В извадката, включваща 42 организации, определено ниво на рентабилност е отчетено при 36 от тях. На практика всички предприятия, реализирали печалба, прилагат срочни трудови договори (27) и иновации (32). Следователно можем да допуснем, че е налице положително влияние между реализираната печалба, прилагането на срочни трудови договори и иновативната активност на организациите в Беларус.

3. За целите на нашето проучване съставихме анкета с въпроси, касаещи персонала, които да ни помогнат да установим доколко е налице някаква зависимост между характеристиките на наетите работници и служители (възраст, завършено образование, текучество на персонала) и иновативната активност на организациите. Констатирането на подобна зависимост би означавало, че прилагането на срочни трудови договори влияе положително върху иновативната дейност на организациите.

А) В рамките на разглежданата представителна извадка от организации в Беларус средната възраст на наетия персонал е между 40 и 50 години в преобладаващата част от предприятията (74%).

Нещо повече, в същите тези 74% от предприятията са приложени най-голям брой иновации през разглеждания период.

Следователно можем да заключим, че в организациите в Беларус най-висока иновативна активност проявяват служителите и работниците, чиято средна възраст е между 40 и 50 години. Според теорията за човешкия капитал именно на тази възраст се реализира възвръщаемост от вложения човешки капитал, което обяснява високата иновативна активност на организациите.

Б) Според същата теория придобитите от работниците образование и квалификация са предпоставка за развиване на иновативна дейност в предприятията.

Въпреки това включените в извадката фирми в Беларус не потвърждават друга от аксиомите в теорията за човешкия капитал, а именно, че колкото по-високо е образованието на наетия персонал (или колкото по-продължително е неговото обучение), толкова по-висока е възвръщаемостта на този капитал, която се проявява в нараснала производителност на работниците, формиране на творчески нагласи и поведение, добра адаптивност към нови технологии и др. Това е

основата за иновативно поведение от страна на работниците и организациите като цяло.

Най-търсени на трудовия пазар в Беларус са работниците със завършено средно и средно-специално образование. Този факт бе потвърден и за предприятията, включени в представителната извадка на нашето проучване, където в 54% от предприятията по-голямата част от наетия персонал е със завършено средно специално образование. Тази група организации отчита най-високо ниво на иновативна активност. В организациите, където преобладава броят на служителите със завършено висше образование, степента на иновативна активност е два пъти по-ниска.

В) Текучеството на персонал в дадена организация е показател за активното използване на срочни трудови договори, което води до по-висока мобилност на трудещите се, както и за ефективността в използването на наетия персонал с цел неговото приобщаване към организацията и формирането на иновативно ядро. Анализът на обособените в организациите различни групи в зависимост от текучеството на техния персонал (по-малко от 5%, между 6 и 10% и повече от 10%) показва следното:

Първо, извадката включва организации, в които текучеството на персонала не надвишава 10%, като броят на предприятията в първите две групи е приблизително еднакъв;

Второ, иновативната активност, която отчитат организациите с минимално текучество на персонал, е същата като тази на организациите, където текучеството на персонал не надхвърля 10%.

Следователно можем да направим извод, че текучеството на персонал не е фактор, който оказва съществено влияние върху иновативната активност на предприятията в Република Беларус.

## **Заклучение**

1. Техническата и технологична обезпеченост на повечето от организациите, включени в настоящото изследване, е същата като средната за индустрията изобщо (52%). В над 90% от предприятията са

## **СРОЧНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ КАТО ИНСТРУМЕНТ...**

---

направени определени инвестиции, макар в някои случаи те да са съвсем незначителни. Според резултатите на проучването 47% от организациите прилагат поне една иновация годишно. Организациите в Беларус в еднаква степен използват иновации, независимо от това колко голямо е дадено предприятие, докато в Европа по-висока иновативна активност отчитат малките организации, а в Русия – големите предприятия.

2. Повечето предприятия (73.8%) в нашето изследване прилагат срочни трудови договори. Броят на наетите на такъв трудов договор работници и служители представлява 45.3% от общия брой на служителите във всички организации.

3. Резултатите от направения дескриптивен анализ сочат, че повече иновации осъществяват организациите, прилагащи срочни трудови договори. Иновативната активност на такива предприятия е по-висока, а вероятността да бъдат направени иновации е 93.5%. Броят на иновативните организации е по-висок в групата на предприятията, прилагащи срочни трудови договори, отколкото в групата на предприятията, които не сключват такива договори.

4. Повечето организации не са заинтересовани (или са слабо заинтересовани) да инвестират в обучението на работници, които са наети на срочен трудов договор. В резултат намалява натрупването на човешки капитал, което от своя страна води до спад в иновативната активност.

5. По-малките организации използват срочни трудови договори в по-висока степен от големите, а най-ограничено е приложението на такива договори в средно големите предприятия. Иновативната активност на организациите не зависи от тяхната големина, нито от броя на наетите работници.

6. Всички организации, реализирали печалба, използват срочни трудови договори и прилагат иновации. Следователно използването на срочни трудови договори оказва положително влияние върху рентабилността на организациите и отчитаната от тях иновативна активност.

7. Най-висока иновативна активност в предприятията в Беларус проявяват служителите и работниците на средна възраст между 40 и 50 години.

Важен резултат от този анализ е фактът, че организациите в Беларус се стремят да прилагат иновации в рамките на съществуващото остаряло и нископродуктивно техническо оборудване, с което борави персоналът със завършено средно специално образование. Работниците със завършено висше образование все още не са търсени на пазара на труда и не са активни участници в процеса на иновативно развитие. В това отношение предприятията в Република Беларус не изпитват необходимост да си осигурят квалифициран персонал с по-високо образование чрез прилагането на постоянни трудови договори. За тях е по-изгодно да маневрират, като променят броя на своите средно-квалифицирани служители според различните пазарните условия, т.е. да прилагат срочни трудови договори.

8. Като цяло резултатите от оценката на въздействието, което срочните трудови договори оказват върху иновативната активност на организациите в Беларус, сочат, че иновации се прилагат както в организациите, използващи срочни трудови договори, така и в онези, където такива не се използват.

Въз основа на проведеното научно изследване можем да заключим, че срочните трудови договори насърчават иновативната активност на предприятията. Редица факти потвърждават подобно заключение. Първо: чрез прилагането на срочни трудови договори организациите имат възможност да спестят финансови ресурси, които биха били необходими за издръжка на персонала при прилагане на дългосрочни трудови договори. По този начин освободените финансови ресурси могат да бъдат използвани за финансиране на иновации. Второ: в условията на икономическа несигурност срочните трудови договори са гъвкаво решение, позволяващо на организациите да се адаптират към неочаквани промени в работната среда, което увеличава техните възможности за въвеждане на иновации. Трето: една от особеностите на икономиките на бившите съветски републики (в случая, тези на Беларус и Русия) е липсата на стабилна кадрова политика, насочена към запазване на човешкия потенциал.

## **СРОЧНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ КАТО ИНСТРУМЕНТ...**

---

Прилагането на кадрова политика, която е базирана на краткосрочни трудови договори, прави възможно използването на различни управленски инструменти, които да стимулират иновативната активност на персонала (парични и материални бонуси например).

### **Използвани източници**

- Bentolila S., Dolado J. (1994). Spanish labour markets. *Economic Policy*, Vol. 9 (18), p. 53–99.
- Bogdan, N.I. (2013). International indicators of innovation: an assessment of the strengths and weaknesses of the national innovation system of Belarus. *Belarassian economy review*. № 4. P.31-48
- Franceschi F., Mariani V. (2014). Flexible Labour and innovation in the Italian Sector. *Innovation in Italy*. Bank of Italy, 16 January.
- Malgarini M., Mancini M., Pacelli L. (2011). Temporary Hires and Innovative investments. *Working papers*, Vol. 19, Former Department of Economics and Public Finance “G. Prato”, University of Torino.
- Smirnykh, L.I. (2015). Innovations in Russian enterprises: is there any effect of fixed-term employment contracts? [Electronic resource]: preprint WP15 / 2015/04. National Research University Higher School of Economics. Moscow: Higher School of Economics Publishing House, 31 p.
- Wood S., de Menezes L. (1998). High commitment management in the UK: Evidence from the Workplace Industrial Relations Survey and Employers' Manpower and Skills Practices Survey, *Human Relations*, Vol. 51, p. 485–517.

## **СЪДЪРЖАНИЕ**

### **ИНФОРМАЦИОННИ И КОМУНИКАЦИОННИ технологии**

#### **ИНТЕГРИРАН МОДЕЛ ЗА ПРОЕКТИРАНЕ И ИЗГРАЖДАНЕ НА СИСТЕМА ОТ КЛЮЧОВИ ИНДИКАТОРИ ЗА РЕЗУЛТАТНОСТ**

Докторант Снежина Лазарова  
Проф. д-р Камелия Стефанова ..... 5

#### **РАЗВИТИЕТО НА ИНФОРМАЦИОННИТЕ ТЕХНОЛОГИИ И ВЛИЯНИЕТО ИМ ВЪРХУ ФОРМАТА НА ИНФОРМАЦИОННО ОБСЛУЖВАНЕ**

Докторант Александър Петров ..... 23

### **БИЗНЕС практика**

#### **СРОЧНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ КАТО ИНСТРУМЕНТ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ИНОВАТИВНАТА ДЕЙНОСТ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ (ПО ПРИМЕРА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В РЕПУБЛИКА БЕЛАРУС)**

Проф. д-р Наталия Маковская..... 42

#### **ВЛИЯНИЕ НА ИНОВАЦИИТЕ ВЪРХУ РЕЗУЛТАТНОСТТА НА МАЛКИТЕ И СРЕДНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ (МСП) В АЛЖИР**

Д-р Джабари Абдулахаб . ..... 56

#### **ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА РАЗВИТИЕ НА СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИЯ ПОТЕНЦИАЛ НА ПРОГРАМАТА ЗА ПРОФИЛАКТИКА И РЕХАБИЛИТАЦИЯ НА НОИ**

Д-р Иван Грозданов Иванов..... 73

**СПИСЪК НА СТАТИИТЕ ЗА ГОДИНА XXVIII (2018) ..... 91**

## **Редколегия на сп. „Бизнес управление“**

**Красимир Шишманов** – главен редактор, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

**Никола Янков** – зам. главен редактор, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

**Иван Марчевски**, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

**Ирена Емилова**, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

**Любчо Варамезов**, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

**Румен Ерусалимов**, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

**Силвия Костова**, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

## **Международна редколегия на сп. „Бизнес управление“**

**Александру Неделеа** – Университет „Стефан Велики“, Сучава, Румъния

**Дмитрий Владимирович Чистов**, – ФГОБУ ВПО Финансов университет при правителството на руската федерация, Москва, Русия

**Йоана Панагорец** – Университет Валахия, Търговище, Румъния

**Йото Йотов** – Драксел университет, Филадельфия, САЩ

**Махмуд Ел Батран** – Университет Кайро, Кайро, Египет

**Наталья Борисовна Голованова** – Московски технологически университет, Москва, Русия

**Татяна Викторовна Орехова** – Донецки национален университет, Виница, Украйна

**Тадиа Джукич** — Университет в Ниш, Ниш, Сърбия

**Ян Тадеуш Дуда** – AGH Университет за наука и технологии, Краков, Полша

**Виктор Чужиков** – Киевски национален икономически университет "Вадим Гетман", Киев, Украйна

Дадено за печат на 12.12.2018 г., излязло от печат на 19.12.2018 г.,  
формат 70x100/16, тираж 40

© Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ – Свищов,  
ул. „Ем. Чакъров“ 2, тел.: +359 631 66298

© Академично издателство „Ценов“, Свищов, ул. „Градево“ 24



ISSN 0861 - 6604

# БИЗНЕС управление

БИЗНЕС управление 4/2018



ИЗДАНИЕ НА  
СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ  
„Д. А. ЦЕНОВ“ - СВИЩОВ

4/2018

## КЪМ ЧИТАТЕЛИТЕ И АВТОРИТЕ НА СПИСАНИЕ „БИЗНЕС УПРАВЛЕНИЕ“

Списание „БИЗНЕС управление“ публикува изследователски статии, методологически и методически разработки и прегледи, рецензии, опит.

### 1. Обем:

Статии: минимум - 12 страници; максимум – 20 страници;  
Прегледи, рецензии, опит: минимум – 5 страници; максимум -10 страници.

### 2. Депозирани на материалите:

- на хартиен носител и в електронен вид (по E-mail и/или на CD);

### 3. Технически характеристики:

- изпълнение Word 2003 (минимум);
- размер на страницата - A4, 29-31 реда и 60-65 знака на ред;
- разстояние между редовете 1,5 lines (At least 22 pt);
- шрифт - Times New Roman 14 pt;
- полета - Top - 2.54 см.; Bottom - 2.54 см; Left - 3.17 см; Right - 3.17 см;
- номерация на страницата - долу вдясно;
- текст под линия - размер 10 pt;
- графики и фигури - Word 2003 или Power Point.

### 4. Оформление:

- наименование на статията, име на автора, научна степен, научно звание - шрифт Times New Roman, 14 pt, с големи букви Bold - центрирано;
- наименование и адрес на местоработата; телефони за контакти и E-mail;
- резюме на български език в обем до 30 реда; ключови думи - от 3 до 5;
- **JEL** класификация на публикацията с икономически характер (<http://ideas.repec.org/j/index.html>);
- основен текст (изложение);
- таблиците, графиките и фигурите се вграждат софтуерно в текста (да позволяват езикова корекция и превод на английски). Цифрите и текстът вътре в тях се изписват с шрифт Times New Roman 12 pt;
- формулите се създават с Equation Editor;

### 5. Правила за цитиране под линия:

При цитиране да се спазват изискванията на **APA Style (American Psychological Association)**, поместени тук: <https://www.uni-svishtov.bg/?page=page&id=71>

Всеки автор носи отговорност за отстояваните идеи, съдържанието и техническото оформление на своя текст.

### 6. Контакти:

Главен редактор: тел.: (+359) 631-66-397  
Зам.-главен редактор: тел.: (+359) 631-66-299  
Стилов редактор: тел.: (+359) 631-66-335  
E-mail: zh.tananeeva@uni-svishtov.bg ; bm@uni-svishtov.bg  
Адрес: Стопанска академия „Д. А. Ценов“, ул. „Ем. Чакъров“ №2, Свищов, България