

АДМИНИСТРАТИВНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛЕН ПОТЕНЦИАЛ В ПУБЛИЧНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ

Гл. ас. д-р Десислава Алексиева, d.aleksieva@uni-svishtov.bg

Катедра „Мениджмънт“

СА „Д. А. Ценов“

Резюме: Темата на изследването е насочена към разкриване на нови, нематериални ресурси в областта на администрацията и управлението.

Цел на статията е да се изследва връзката административно поведение – социален потенциал.

Административното поведение е разгледано като събирателен модел от поведение и взаимоотношения на различни йерархични равнища. Социалният потенциал осигурява изпълнението на основните дейности в публичната администрация, развива се в отношенията служители – общество и се атрибутира в конкретни обществени ползи.

Ключови думи: администрация, дейност, поведение, социален потенциал.

JEL: M12, M13.

ADMINISTRATIVE ACTIVITY AND SOCIAL POTENTIAL IN PUBLIC ADMINISTRATION

Head Assist. Prof. Desislava Aleksieva, PhD, d.aleksieva@uni-svishtov.bg

Department of Management,

D.A.Tsenov Academy of Economics – Svishtov

Abstract: The subject of the study is to uncover new, intangible resources in the field of administration and management. The main objective of the article is to explore the relationship between administrative behaviour and social potential.

Administrative behaviour is considered as a collection pattern of behaviour and relationships at different hierarchical levels. The social potential ensures the implementation of the main activities in the public administration, evolving in employee-society relations and attributing to concrete public benefits.

Key words: administration, activity, behaviour, social potential.

JEL: M12, M 13.

АДМИНИСТРАТИВНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛЕН ПОТЕНЦИАЛ В ПУБЛИЧНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ

Гл. ас. д-р Десислава Алексиева, d.aleksieva@uni-svishtov.bg
Катедра „Мениджмънт“
СА „Д. А. Ценов“

Въведение

Актуалността на темата се налага от мястото, което заема административната дейност в управленската практика. Организацията като социална система е обединение на ресурси – човешки, материални и нематериални. Реализацията на управленския процес е зависима от изпълнението на административните дейности, наложения модел на поведение и изградените отношения.

Цел на настоящото научно изследване е да се представи връзката административно поведение – социален потенциал.

Изследователската теза е, че доброто административно поведение е предпоставка за развитие на социалния потенциал.

1. Администрация и административно поведение

В специализираните изследвания администрацията се представя като структура, която обслужва определена организация. Е. Къндева разглежда администрацията като формална организация за постигане на административни цели (Къндева, 2003). Сходно е виждането на Н. Арабаджийски, като той свързва администрацията с държавата (Арабаджийски, 2005). Към настоящия момент са се обособили две схващания за същността на администрацията:

1. Система от органи, овластени да извършват конкретна дейност;
2. Служители във ведомство или организация, на които са делегирани права и отговорности.

Първото схващане разглежда администрацията в системен аспект, второто схващане разглежда администрацията във функционален аспект.

Важно е да се направи разграничение между управление и администрация: в единия случай *се възлага изпълнение* на функции, дейности, задачи, оправомощава се с права и задължения за постигане на конкретни цели, а в другия случай се извършва *дейност по изпълнение* на възложеното.

Латинската дума „administrare” внася допълнителна конкретност – обслужвам. Такава е уредбата ѝ и в нормативната база, „администрацията е организирана в дирекции” (Закон за администрацията, чл. 4.), като „общите правила за организацията на административното обслужване в администрацията се определят с наредба, приета от Министерския съвет, а неуредените въпроси – с вътрешни правила” (Закон за администрацията чл. 5а).

Административната дейност може да има различни форми. В теорията по управление и администрация смисълът на административната дейност се свързва с обслужване и извършване на услуги, което се представя като дейност по изпълнение. „Изпълнението“ в много случаи се използва като синоним на

административната дейност. Изпълнението е свързано както с определена нормативна база, така и с определени техники и методи. Прилагането на изпълнението се определя от редица автори като основна и същинска дейност на администрацията. То отразява същността на администрацията като обслужваща управлението дейност.

Изпълнението има свой специфичен характер, който е свързан от една страна с практическото приложение на нормативната база, а от друга страна, с разпореждането за това извършване (Дилков, 2012).

Общественото устройство и новият публичен мениджмънт налагат съвременно устройство на администрацията, като то изисква и нов модел на функциониране. Европейският съюз създава Кодекс за добро административно поведение (ЕС, 2000), който има за предмет отношенията администрация-граждани. Като основни принципи за работата на администрацията са изведени: законност, недискриминация, последователност на поведението, безпристрастност и независимост, задължение за разумен срок при вземане на решение, задължение за мотивиране на решение, документация и отчитане.

В нормативната база са определени общите правила, при които функционира администрацията. Отделно всяко предприятие, фирма или организация може да създаде свои вътрешни правила. Те определят рамката, в която административните служители осъществяват своята дейност. Посочените принципи са гарантирани от нормативната база – Закон за администрацията, Административно процесуален кодекс, правилници, наредби и др.

Администрацията е „сбор от елементи” (Къндева, 2003) за изпълнение на поставените задачи, тя ползва психологическите способности (интелект, воля), потенциал на развитие на своите служители, като се съобразява с обществения интерес. Според Хр. Балабанова (Балабанова, 1994) персоналният елемент, разбран като персонален състав на организацията и предоставените средства за изпълнение на възложените дейности и задачи, заема важно място в правната характеристика на институцията.

В научната теория, класическото схващане за административния човек се основава на постановките на теория Х (управлението и администрацията имат императивен характер, нормите се налагат от ръководството), развито е в изследванията на М. Вебер и Фр. Тейлър. Административното поведение е присъщо на идеалния администратор. Той е формален член на организацията, неговото поведение е изчистено от емоции, настроения и личностни предпочитания. Дейността и функциите му в администрацията са насочени единствено към общата организационна цел и задачи.

Административното поведение е свързано с длъжността в организационната йерархия, като се изисква определена степен на компетентност. Характеризира се с рационалност и координация. Административното поведение е поведение за целесъобразност. На административния човек не се налага да постига всичко сам (Simon, 1997). При него липсва явно изразена амбиция, въпреки че в някои теории се поставя проблемът за лидерството. Административното поведение е насочено към екипност в работата, изпълнение на възложените задачи и обслужване. Така представено, административното поведение отразява нормативни предписания и може да бъде определено като поведение на нормата. По този начин се реализират функциите и задачите, които са възложени за изпълнение на администратора.

Таблица 1. Административно поведение /Адаптирано по Кодекс за поведението на държавните служители, 2004/

<i>Лично Поведение</i>	<i>Взаимоотношения с граждани</i>	<i>Взаимоотношения с колеги</i>	<i>Професионално поведение</i>
<ul style="list-style-type: none"> • пази престижа на администрацията; • на работното си място спазва добрите нрави; • избягва конфликтни ситуации и контролира поведението си; • спазва благоприличие и делови вид; • не упражнява дейности и не получава доходи от такива, които са несъвместими със служебното му положение. 	<ul style="list-style-type: none"> • законосъобразност; • функционална компетентност; • своевременност; • безпристрастност; • непредубеденост; • конфиденциалност. 	<ul style="list-style-type: none"> • уважение • коректност; • зачита достойнството и правата на отделната личност; • уважава мнението на колегите, • зачита правото на личен живот на колегите; • избягва конфликти и търси съдействие на ръководството при необходимост. 	<ul style="list-style-type: none"> • законност; • откритост; • професионална компетентност; • йерархичност; • лоялност; • честност; • безпристрастност.

Отличителна черта на административното поведение е добросъвестност и безпристрастност при изпълнение на задълженията. При обслужване администраторът трябва да е внимателен, учтив и уважителен (Закон за държавния служител, чл. 20-21).

Администраторът създава визията на администрацията, по тази причина към неговото поведение са поставени високи изисквания за нейното добро име и престиж. „Служителят не трябва да изразява лични мнения по начин, който може да бъде тълкуван като официална позиция на администрацията, в която работи.“ (Кодекс за поведението на държавните служители, чл. 9, 2004).

Административното поведение може да бъде представено като събирателен модел на поведение, изграден от поведение и взаимоотношения на различни равнища (вж. табл. 1).

1. **Поведението** се представя като лично поведение и професионално поведение.
2. **Взаимоотношенията** протичат между администратора и обществото и между администратора и колегите.

Към настоящия момент административното поведение е кодифицирано както в държавната администрация, така и в бизнес сектора. Това допринася за едно систематизирано представяне на този вид поведение. На европейско и национално ниво са създадени закони и кодекси, които уреждат този вид поведение.

Професионалното поведение и взаимоотношенията с гражданите са обезпечени със законови изисквания, йерархична подчиненост и целесъобразност.

Личното поведение и взаимоотношенията с колегите се налагат с нормите на морала и етиката. Тук се прилага един отворен модел на поведение, който кореспондира както с формалните, така и с неформалните отношения на администратора. Личното поведение и взаимоотношенията с колегите са елемент както на административната дейност, така и на социалните отношения.

Е. Мейо представя своята теория за социални отношения в управлението, доказани по експериментален път. При тях се изчистват недостатъците на административния модел и се търси начин за постигане на по-висока организационна ефективност.

2. Социален потенциал на изпълнението в администрацията

Съвместната дейност в рамките на организацията налага на човека като съзнателно същество (*sapiens*) да създава и приема правила в своето поведение. Свързани с неговия потенциал и влияние на средата, тези правила възникват и се утвърждават в процеса на обществения му живот и служат за регулатор на възникващите отношения между него и околния свят.

Социалният потенциал е сложна категория, която няма еднозначна дефиниция в научните изследвания. М. Вебер представя социалния потенциал като същностна характеристика и отличителна черта на различните обществени слоеве. Той е свързан с функционалната дейност и структурата на организацията. (Treiman, 1973). В този смисъл може да се приеме, че социалният потенциал е качество на организационната субстанция – хората, и се атрибутира в поведението им.

Срещат се схващания, които представят социалния потенциал като съвкупност от социален климат, социална отговорност и социална отзивчивост на организацията. Тази идея влиза в противоречие с трикомпонентната структура на социалната отговорност (Hopkins M., 2016): социално задължение, социална активност, социална реакция, и поради тази причина се приема за необоснована.

Т. Пачев определя социалния потенциал, като изхожда от възможностите на индивида да се самовъзпроизвежда, а те са резултат от неговите физически и интелектуални способности. Социалният потенциал е свързан както с определени ценности, така и с обществени позиции (Пачев, 2007). Представен по този начин, социалният потенциал определя индивидуалните възможности за развитие и поведение, които са важни както за администратора, така и за организацията.

Разглеждането на потенциала в управлението и администрацията не може да подмине фундаменталната *теория на организационния потенциал* на И. Ансофф (Ансофф, 1989). Изследователят определя организационния потенциал като *съвкупна възможност на линейни и функционални управляващи, изразена в обем извършена работа*. Тези възможности определят мястото на организацията в обкръжаващата среда, нейната конкурентоспособност и устойчивост, и се явяват инструмент за успешно управление.

От своя страна, Д. Леонтиев разглежда личностния потенциал като сбор от неспецифични по своята същност характеристики на индивида, които се поддават на целенасочено развитие и управление, свързани с успешна организационна дейност (Леонтьев, 2011).

По своята същност понятието потенциал изразява степен на възможности, съвкупност от средства, сила за постигане на определен резултат. Обществото (socium) създава свои връзки и отношения, които се проявяват и развиват под формата на поведение. Социалният потенциал се определя от социалния начин на живот, в този смисъл той е функция на обществото. Общ момент във всички определения на социалния потенциал се явява човекът и поведението му. Изложеното дотук ни дава основание да твърдим, че социалният потенциал се проявява в поведението на индивидите. Това е особено изразено в организациите на публичната администрация, където административната дейност е подчинена на правила и принципи, а административното поведение работи за тяхното изпълнение.

Социалният потенциал е ключов момент в управленската дейност, който може да бъде разгледан в два аспекта:

1. *Социален потенциал на организацията;*
2. *Социален потенциал на администрацията;*

Поради ограничения обем на изследването и значимостта на административното поведение, тук ще се спрем само на втория момент.

В рамките на организацията, индивидуалното поведение се подчинява на общи правила. Те са свързани с организационните ценности и служат за регулатор на междуличностните отношения. Въвеждането и разглеждането на поведение, подчинено на норми и правила, е част от организационното поведение и социалния потенциал. От своя страна, административното поведение е поведение на нормата. То е поведение за изпълнение и в изпълнение на дейности.

Според общоприетото схващане, „поведение” е съвкупност от актове и реакции на организма спрямо условията на живот и особеностите на средата. Човешкото поведение се усвоява в процеса на личностно развитие (Дилова, 1989). Сходно е виждането за поведение и в теорията на мениджмънта: „всяка явна реакция на дадено лице” (Донъли, 1997).

Поведението на индивидите е обект на изследване от бихевиористите. В книгата си „Поведението на организмите” Б. Скинър поставя началото на радикалния бихевиоризъм. За него поведението има операционен израз, „то е това, което един организъм прави спрямо друг.” (Skinner, 1938).

Привидно независими една от друга, социалните и стопанските науки създават свой път към нормата и поведението, като ги свързват в едно цяло. Категорията „поведение” по естествен начин предполага наличието на качеството „нормативност”. Системата от правила за поведение при изпълнение на икономическите дейности (икономическо поведение) отразява целесъобразния характер на дейността на човека ...” (Мукова, 2012). А. Олейник (Олейник, 2002) представя нормата на поведение като базов регулатор в междуличностните отношения. „Нормата определя как е длъжен да се държи индивидът в различни ситуации, като приема предписанията ѝ доброволно или в резултат на санкция.”

От изложеното можем да приемем, че *нормата на поведение* е стандарт, правило, мярка в поведението на индивида. Съгласува се от членовете на групата и са утвърждава като модел на поведение в организационната динамика. Проявява се като устойчива интерактивна реакция на индивида към организационната среда.

Нормата на поведение (НП) възниква по естествен начин, като резултат от индивидуалните характеристики на индивида и реакцията му към обкръжаващата среда. Понятието „norma” (Костова, 2004) произлиза от латинското – мярка, правило, предписание.

Ф. Тейлър (Журавлев, 1998) изследва работното поведение, като въвежда стандарти и правила в управлението. При него „нормата” е „норма на труда и изработката” с количествено изражение. В административната школа А. Файол поставя „изисквания към управленския персонал” (Андреева, Основи на управление, 2003), тук той включва индивидуални професионални качества. Е. Мейо и М. Фолет (Андреева, Еволюция на управленската наука и управленското мислене, 1997) запазват идеята в школата на човешките отношения, като поставят акцент на „социално-психологическите характеристики на хората, взаимоотношенията между тях и ролята на различните мотивационни фактори върху тяхното поведение”.

В управленската литература нормите се представят като „стандартни правила на поведение, които са съгласувани между членовете на някаква група, независимо от това, дали е формална или неформална” (Донъли, 1997). Социалният психолог К. Паркс (Parks, 2004) развива идеята за груповата норма като стандарт, който управлява поведението на групата. В своето изследване той доказва влиятелната сила на нормите, приема ги като система за уреждане на поведението на членовете ѝ. Авторът доказва, че нормата помага на индивидите да се ориентират в непозната обстановка и да си вършат добре работата. По този начин, груповата норма се оказва определяща за организационното развитие и успех.

С. Коцева (Коцева, 1992) говори за норма на общуване. Авторката приема нормата за правило съобразно формата на комуникация, като изразява мнение, че „... целият кодекс от норми за общуване е неизчерпаем...”. Други изследователи (Георгиев, 2013) разглеждат нормите като „свкупност от общоприети в дадена общност правила, чието неспазване води до санкции. Тези санкции варират от леко неодобрение до отхвърляне на индивида от групата или обществото”.

Идеята на настоящото изследване е най-близо до виждането на И. Емилова (Емилова, 2013): „нормите са неписани правила за поведение. Те се проявяват в междуличностните и междугруповите отношения и създават подреденост и последователност в организационния живот. Те намират изражение в символите и определят неформалните роли и статус и начините на комуникация.”

Организационното управление се подчинява на множество норми, поради тази причина е важно да направим следното разграничение (виж фиг.1):

НП не е социална норма. Последната е резултат от историческото развитие на обществото, тя възниква и се утвърждава, за да регламентира колективното поведение.

НП не е административна норма. Отликата на двете е в техния генезис и съдържание. Административната норма е изкуствено създадено предписание, в което са дадени права и задължения за поведение, отнася се до неопределен брой хора и случаи и е гарантирана с принудителната сила на държавата.

НП е общо правило за поведение, произлизащо от морала и добрите нрави на индивида и съгласувано с ценностите, принципите, правилата и целите на организацията.



Фигура 1. Проявления на социалния потенциал

Изследователи (Коцев, 2008) в областта на организационното поведение разглеждат нормирането като етап от развитието на групата. Е. Коцев приема,

че на този етап „установените правила са относително ясни за всеки и екипът (групата) може да започне да върши продуктивна работа и да носи полза за организацията”. Авторът приема предложеното от И. Иванов (Иванов, 1999) деление на поведенчески норми и норми за ефективност.

За да изпълни функциите си на общо правило за поведение, НП се проявява в определена структура. Тъй като НП не може да излезе извън границите на правната норма, между структурите на двете има сходство. В своите изследвания Л. Мукова (Мукова, 2012) приема структурата, предложена от А. Олейник (Олейник, 2002):

- „Атрибути (определят задължените лица, върху които се разпростира действието на нормата);
- Фактор на задълженост (може, длъжен или не длъжен);
- Цел;
- Условия, при които действа нормата;
- Санкции (юридически, социални).”

Това е едно широко представяне на структурните елементи, което предполага вариативност в съчетаването им. За целите и задачите на организационното управление можем да се придържаме към класическата структура за правна норма (Стефанов, 2007), адаптирана към НП.

- Предписание – това е длъжимото поведение;
- Съдържание – това е явното поведение;
- Санкция – това е оценка на явното поведение.

Тази постановка на елементите в структурата на НП я прави универсална за дейностите в организацията. Лесна за разбиране и приемане от членовете на организацията, тя елиминира съпротивата при налагането ѝ и дава възможност за прилагане според ситуацията.

НП, като индивидуално правило и мярка, е същност и съдържание на социалната норма. НП не бива да се възприема като ограничител на поведението, а като възможност за развитие и съгласувано действие. Тя дава направлението и насоките, в които трябва да се развива съвместната дейност на ниво организация. По този начин, НП става определяща за отношенията и социалния потенциал.

Равнищата на социалния потенциал в организацията се развиват в следната последователност (виж. фиг. 2):

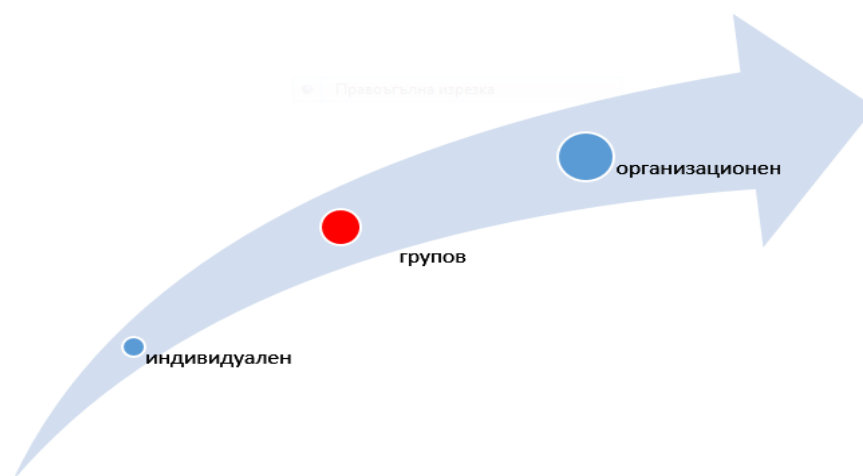
➤ *Индивидуален потенциал* – основава се на индивидуални ценности, интереси и култура. Строго индивидуален, той се формира у индивида в резултат на неговото историческо време.

➤ *Групов потенциал* – свързан е с целите на групата. Формира се в резултат на общи интереси. Отразява нивото на консенсус и развитието на междуличностните отношения.

➤ *Организационен потенциал* – отразява динамиката на предходните два вида и представлява резултат на организационната политика. Организационният потенциал може да бъде представен през системния подход на управление като съвкупност от организационни елементи, връзките между тях и определената им функционална насоченост.

На фигура 2 е отразен процесът, в който се развива социалният потенциал. Свързващото в трите равнища: индивидуално, групово и организационно са наложените норми, култура и ценности, които се формират. Не е възможно да се очаква устойчиво поведение, ако има явно несъответствие между отделните

равнища на социалния потенциал. Приемането на организационната и груповата норма от индивида е необходимо условие за ефективно управление.



Фигура 2. Равнища на социалния потенциал

Организационното развитие е свързано с индивидуалното поведение. НП дава насоките, в които индивидът да изгради своето поведение, помага му да се ориентира в една нова и непозната за него среда – организацията. Функцията на НП като регулатор се проявява в осъзнатия избор на индивидите.

Приетата и развита НП формира социалния потенциал, който се свързва с определена активност на поведението, което може да бъде действие или бездействие. Това поведение, като съзнателно такова, трябва да е свързано с организационните цели и задачи, и е насочено към определен организационен резултат.

Социалният потенциал надгражда организационния потенциал, това е особено ясно изразено в организациите на публичната администрация. Ефектът на социалния потенциал не може да се ограничи до възможностите на ръководството, той се проявява в следните отношения:

- ✓ *Вътрешни отношения.* Това са отношения между структурни звена, органи в една структура, служители и др.
- ✓ *Външни отношения.* Това са отношения между администрация и граждани, организации.

Административното поведение, като вид поведение, се определя от НП – индивидуална, административна и социална, като по този начин реализира административните дейности. Изграждането и развитието на социалния потенциал чрез административно поведение е насочен към външните отношения на публичната администрация. Това са възможностите, които тя има - политически, икономически, административни, да откликне на потребностите на обществото и да ги удовлетвори.

Според М. Мирчев (Мирчев, 2016) „социалната активност обективно е, и се осмисля от личността като нейна дейност за развитието на обществото от позициите на възприетите от нея конкретни общностни интереси, идеали и представи. Социалната активност представлява (1) целенасочени усилия от

страна на личността за (2) значим принос в това развитие, (3) чрез достъпните ѝ форми и средства, (4) във възможна степен.“

Отношението норма на поведение – социална активност е водещо в развитието и проявлението на социалния потенциал. Управлението и администрацията като активен, динамичен и целенасочен процес се основават на дейности и функции, които се реализират в администрацията.

Заклучение

В обобщение на настоящото изследване може да се отбележи, че административното поведение е ключов фактор за развитие на социалния потенциал. Административното поведение е поведение насочено към обслужване и изпълнение, а начинът на изпълнението създава административната визия и определя реализацията на възложените дейности и задачи.

В резултат на теоретично изследване е:

1. разгледано административното поведение като форма на поведение в публичната администрация;
2. представена ролята на социалния потенциал за административната дейност.

Социалният потенциал съдейства за снижаване на административната тежест в управлението. Като управленска категория е насочен към проявленията на изпълнението в администрацията и тяхната обществена значимост.

Цитирана литература

1. Hopkins, M. (2016). *CSR sustainability from the margins to the Mainstream: A textbook*.
2. Hopkins, M. (1988). *A Planetary Bargain: Corporate Social Responsibility Comes of Age*.
3. Parks, C. (2004). *Group norms*. Encyclopedia of Leadership, SAGE Publications,.
4. Simon, X. (1997). *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*.
5. Skinner, B. (1938). *The behavior organisms*. New York.
6. Treiman, D. (1973). *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York.
7. Андреева, М. (1997). *Еволюция на управленската наука и управленското мислене*.
8. Андреева, М. (2003). *Основи на управление*. Варна: Стено.
9. Ансофф, И. (1989). *Стратегическое управление*. Москва.
10. Арабаджийски, Н. (2005). *Основи на публичната администрация-обща част*. София.
11. Балабанова, Х. З. (1994). *За държавните служители по смисъла на административното право на Република България*. София.
12. Георгиев, Н. В. (2013). *Икономическа социология*. Свищов.
13. Дилков, Ц. (2012). *Основи на публичната администрация*. Свищов.

14. Дилова, М. и. (1989). *Речник по психология*. София.
15. Донъли, Д. Г. (1997). *Основи на мениджмънта*. София.
16. Емилова, И. и. (2013). *Фирмена култура*. Свищов: АИ.
17. ЕС, К. (13 09 2000 г.). Кодекс за добро административно поведение. Брюксел.
18. Журавлев, В. Н. (1998). *Мировой опыт в управлении персоналом*. Москва.
19. Иванов, И. и. (1999). *Основи на мениджмънта*. В. Търново.
20. Костова, М. (2004). *Латински език*. София.
21. Коцев, Е. (2008). *Организационно поведение*. Русе.
22. Коцева, С. (1992). *Етикеция за бизнес секретарки*. София: ИКО-ИНТЕЛЕКТ.
23. Къндева, Е. (2003). *Публичната администрация*. София.
24. Леонтьев, Д. (2011). *Личностны потенциал: структура и диагностика*. Москва.
25. Мирчев, М. (28 12 2016 г.). *Социологическа система и социалната активност*. Извлечено от <http://www.assa-m.com/katalog115.php>.
26. Мукова, Л. (2012). *Взаимоотношения, между икономиката, държавата и правото (теоретични преценки)*. София.
27. Наредба за административното обслужване. (29 1 2016 г.).
28. Олейник, А. (2002). *Институционална економика*. Москва: Инфра-М.
29. Пачев, Т. (1 2007 г.). Социалният капитал и влиянието му върху икономическото развитие. *Икономически алтернативи*.
30. Стефанов, Г. (2007). *Основи на гражданското право*. В. Търново: Абагар.
31. Кодекс за поведението на държавните служители. (2004).
32. Закон за администрацията чл. 5а. (н.д.).
33. Закон за държавния служител, чл. 20-21. (н.д.).