

ВЛИЯНИЕ НА УСТОЙЧИВИТЕ ПРАКТИКИ ВЪРХУ ДОБРУВАНЕТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В МЕЖДУНАРОДНАТА БИЗНЕС СРЕДА

Гергана Цветанова Цветкова

Е-поща: gerunela9966@gmail.com

Магистър специалност „Мениджмънт на човешките ресурси“

Икономически университет - Варна

Александър Георгиев Данаилов

Е-поща: alexsandar0693@gmail.com

Сдружение “Българска асоциация за трансфер на иновации и технологии”

Габриела Руменова Димова

Е-поща: gabrieladimova7@gmail.com

Сдружение “Българска асоциация за трансфер на иновации и технологии”

Веселина Руменова Борисова

Е-поща: veselina_borisova00@abv.bg

NTZ Transport Bulgaria

Резюме: Научната разработка разглежда връзката между устойчивите организационни практики и добруването на служителите, като поставя акцент върху ролята на устойчивостта в изграждането на положителна работна среда.

Теоретичната част обобщава съвременни концепции за добруване на служителите, както и модели за устойчиво лидерство и корпоративна социална отговорност, като подчертава взаимовръзката между организационната устойчивост и вътрешната мотивация на персонала. Подчертана е значимостта на устойчивостта като стратегически инструмент в управлението на човешките ресурси, особено в международен контекст, където компаниите се стремят да балансират бизнес резултатите с корпоративната социална отговорност. Проучването е осъществено чрез онлайн анкета и извежда ключови тенденции в нагласите на служителите спрямо ефектите на устойчивостта върху тяхното благосъстояние.

Резултатите показват, че устойчивите практики се възприемат като фактор за създаване на приятна и морално удовлетворяваща работна среда, но не винаги водят до по-висока мотивация или ангажираност. Изследването може да предложи ценни насоки на международните компании, които търсят начини да подобрят вътрешния климат, да изградят позитивна корпоративна идентичност и да задържат служителите си чрез автентични устойчиви политики.

Ключови думи: устойчивост, добруване, човешки служители

JEL: F23, M14, Q01

DOI: 10.58861/tae.grdier.2025.10

Тази статия се цитира по АРА стил, както следва: Цветкова, Г., Данаилов, А., Димова, Г. & Борисова, В. (2025). Влияние на устойчивите практики върху добруването на служителите в международната бизнес среда. *Глобални и регионални измерения на международните икономически отношения*, (2), 130-143. DOI: 10.58861/tae.grdier.2025.10.

IMPACT OF SUSTAINABLE PRACTICES ON EMPLOYEE WELL-BEING IN THE INTERNATIONAL BUSINESS ENVIRONMENT

Gergana Tsvetanova Tsvetkova
E-mail: gerunela9966@gmail.com
Master student in Management of Human Resources
University of Economics – Varna

Aleksandar Georgiev Danailov
E-mail: alexsandar0693@gmail.com
Bulgarian Association for Transfer of Technology and Innovation

Gabriela Rumenova Dimova
E-mail: gabrieladimova7@gmail.com
Bulgarian Association for Transfer of Technology and Innovation

Veselina Rumenova Borisova
E-mail: veselina_borisova00@abv.bg
NTZ Transport Bulgaria

Abstract: This scientific report examines the relationship between sustainable organizational practices and employee well-being, emphasizing the role of sustainability in fostering a positive work environment. The theoretical section summarizes contemporary concepts of employee well-being, as well as models of sustainable leadership and corporate social responsibility, highlighting the interconnection between organizational sustainability and internal employee motivation.

The importance of sustainability as a strategic tool in human resource management is underlined, particularly in an international context where companies strive to balance business performance with social responsibility. The study was conducted through an online survey and identified key trends in employees' attitudes toward the effects of sustainability on their well-being.

The results indicate that sustainable practices are perceived as a factor contributing to a pleasant and morally satisfying work environment, though they do not always lead to increased motivation or engagement. The article offers valuable insights for international companies seeking to improve their internal climate, build a positive corporate identity, and retain employees through authentic sustainability policies.

Key words: sustainability, well-being, human resources

JEL: F23, M14, Q01

DOI: 10.58861/tae.grdier.2025.10

This article shall be cited in APA style as: Tsvetkova, G., Danailov, A., Dimova, G. & Borisova, V. (2025). Impact of sustainable practices on employee well-being in the international business environment. *Global and regional dimensions of international economic relations*, (2), 130-143. DOI: 10.58861/tae.grdier.2025.10.

Въведение

В съвременната динамична и глобализирана бизнес среда организациите са изправени пред нарастващи очаквания за отговорно поведение, което надхвърля традиционните икономически цели. Устойчивостта вече не е просто концептуален идеал, а стратегическа необходимост, която обхваща социални, екологични и управленски аспекти. Наред с това, благосъстоянието на служителите се превръща

във водещ приоритет за организациите, които осъзнават връзката между удовлетвореността, мотивацията и дългосрочната ефективност.

Настоящият научен доклад поставя акцент върху пресечната точка между устойчивите организационни практики и добруването на служителите – тема с нарастваща значимост както в научната литература, така и в практиката на международния бизнес. Макар емпиричната част на изследването да е проведена в България, резултатите отразяват тенденции и нагласи, които са релевантни и за компании в други страни, особено в контексти със сходна икономическа структура, културни особености и нива на развитие на корпоративната социална отговорност.

Чрез фокусиране върху възприятията на служителите относно ефектите от устойчивите практики, изследването цели да допринесе към по-задълбоченото разбиране за това как тези инициативи влияят върху вътрешния климат на организацията и индивидуалната удовлетвореност. Подобен анализ има практическа стойност за международните компании, стремящи се към балансирано развитие, базирано както на бизнес ефективност, така и на социална отговорност

1. Теории за добруването на служителите на работното място

В съвременната международна бизнес среда добруването на служителите придобива нарастващо значение като критичен фактор за организационната ефективност и устойчивост. Под „добруване“ се разбира състояние на физическо, психическо и емоционално здраве, както и субективно усещане за удовлетвореност и смисъл в работата. В научната литература съществуват разнообразни дефиниции и теоретични рамки, които подчертават различни измерения на този феномен, но всички споделят общ фокус върху качеството на работния живот и индивидуалното възприятие за благополучие.

Според Harter, Schmidt и Keyes (2003) добруването се характеризира с висока удовлетвореност, положителни емоции и ангажираност, при отсъствие на психологически затруднения. Danna и Griffin (1999) разглеждат добруването като комплексна категория, включваща физическо здраве, психическо състояние и качество на социалните взаимоотношения. Diener, Suh, Lucas & Smith (1999) добавят, че субективната оценка за живота и емоционалните реакции на индивида

са ключови за разбирането на добруването. Page и Vella-Brodrick (2009) подчертават неговия динамичен характер, като акцентират върху адаптивността на служителя, способността му да се справя със стреса и да поддържа баланс между личния и професионалния живот.

Тези теоретични концепции очертават добруването като многопластова конструкция, в която се преплитат физическо здраве, психологическа устойчивост, емоционално благополучие, социални връзки и баланс между работа и личен живот. В международен контекст тези фактори са още по-актуални, тъй като глобализацията и транснационалните бизнес практики създават нови предизвикателства и възможности за управление на човешките ресурси.

В последното десетилетие все по-голямо внимание се обръща на връзката между добруването на служителите и устойчивите организационни практики. Теорията за корпоративната социална отговорност (КСО) и добруването, формулирана от Aguinis и Glavas (2012), предлага цялостен модел за това как социално отговорното поведение на компаниите влияе върху вътрешната мотивация и удовлетвореност на служителите. Според авторите, участието в устойчиви инициативи създава у служителите усещане за принос към по-значима кауза, което повишава чувството за смисъл, принадлежност и мотивация. Това е особено валидно за международни организации, чиято корпоративна култура често включва глобални екологични и социални цели, в които служителите се припознават.

Участието в устойчиви дейности, като доброволчески инициативи, екологични програми и социални кампании, подпомага изграждането на социални връзки и екипна кохезия, което подобрява работната атмосфера и намалява нивата на стрес. Така устойчивите практики се превръщат в стратегически инструмент за подобряване на психическото и емоционалното здраве на служителите.

Теорията за устойчивото лидерство, развита от Avery и Bergsteiner (2011), също подчертава ролята на лидерството в създаването на среда, която подкрепя дългосрочното благополучие на служителите. Тази концепция излиза извън рамките на традиционното лидерство, като включва етично поведение, прозрачност, ангажираност на служителите във вземането на решения и грижа за устойчивото развитие на организацията. Устойчивият лидер е медиатор между стратегическите цели на компанията и индивидуалните потребности на

служителите, като създава условия за професионален растеж, баланс между работа и личен живот, и стабилност в работната среда.

Подобни практики са приложими не само в големи международни корпорации, но и в локални организации, които се стремят да се интегрират в глобалната икономика чрез устойчиви и социално отговорни стратегии. Това прави добруването на служителите и устойчивото управление универсални концепции, които могат да бъдат приложени успешно в различни икономически и културни контексти, включително и в България.

Като обобщение, съвременните теории за добруването подчертават неговата многопластова същност и силната му зависимост от организационната култура, лидерския подход и стратегиите за устойчиво развитие. Включването на устойчиви практики в управлението на човешките ресурси не само подобрява вътрешната работна среда, но също така създава конкурентни предимства в международен план. Това показва, че организациите, които инвестират в благополучието на своите служители, не само допринасят за социално отговорен бизнес, но и изграждат по-силна, ангажирана и продуктивна работна сила – както на локално, така и на глобално ниво.

2. Методи на анализ

Настоящият научен доклад цели да изследва въздействието на устойчивите бизнес практики върху добруването на служителите, като се фокусира върху големи компании, опериращи в България. Въпреки локалния контекст, резултатите от проучването предлагат ценни прозрения с потенциална приложимост към международната бизнес практика, особено в страни с подобна социално-икономическа среда.

Изследването се основава на концепцията за устойчивост в бизнеса, която обхваща екологични, социални и управленски (ESG) аспекти. Те включват мерки, насочени към подобряване на условията на труд, насърчаване на професионалното развитие и създаване на подкрепяща организационна среда. Обект на изследване е влиянието на тези устойчиви практики върху добруването на служителите, разглеждано чрез техните възприятия и самооценка на удовлетвореност, лоялност и отношение към работодателя.

Изследването си поставя за цел да отговори на следните ключови въпроси:

- Как прилагането на устойчиви инициативи в организациите се отразява на емоционалното и професионалното благополучие на служителите?
- До каква степен устойчивите практики, въведени от работодателя, повлияват общото удовлетворение от работната среда?

Въз основа на тези въпроси са формулирани следните хипотези:

- Служителите в компании, които прилагат устойчиви практики, се чувстват по-щастливи на работното си място.
- Служителите в компании, които прилагат устойчиви практики, са по-удовлетворени от своята работа.

Изследването следва стратегия, базирана на събиране и анализ на първични данни чрез онлайн анкета. Този подход е избран с оглед на възможността за достигане до широка и разнообразна извадка от служители в големи компании (с над 250 служители), опериращи на територията на България. Макар проучването да е фокусирано върху национален контекст, неговата методология и констатации могат да послужат като модел за оценка на въздействието на устойчивите практики в международен мащаб.

Онлайн анкетата е първоначално разработена като част от по-обширно изследване, проведено за целите на друг научен труд. Настоящият доклад използва само определен набор от въпроси от анкетата, които са прецизно подбрани и допълнително анализирани в контекста на изследваната тема. Това позволява по-дълбочинен и тематично фокусиран анализ, съответстващ на целите на настоящото разработка.

Анкетата е реализирана чрез платформата Google Forms, като разпространението ѝ е осъществено през социални мрежи като Facebook, LinkedIn и Instagram. Тази комбинация от комуникационни канали осигурява достъп до хетерогенна извадка – от млади специалисти до утвърдени професионалисти от различни сектори. В същото време се отчитат и ограниченията на този метод, включително възможно пристрастие в резултат на ефекта на „снежната топка“ и ограничен достъп до офлайн аудитория.

За да се гарантира релевантността на участниците, е използвана предварителна филтрация – участието е било ограничено до служители в

компании с минимум 250 души персонал. Методът на случайна извадка осигурява по-лесен достъп до респонденти.

Анкетата включва въпроси, формулирани на базата на Ликертова скала (от 1 до 5), което позволява измерване на възприятията и нагласите към устойчивите практики и тяхното влияние върху добруването на служителите. Стойностите на скалата варират от „напълно несъгласен“ до „напълно съгласен“, като се отчита субективната оценка на респондентите за удовлетворение, ангажираност и работна среда.

Събраните данни са обработени с помощта на Microsoft Excel, като са приложени следните методи за анализ:

- Качествен анализ – използван за идентифициране на повтарящи се теми и нюанси в отворените въпроси, както и за открояване на индивидуални възприятия, които не могат да бъдат напълно измерени количествено.

Предимството на избраната методология е нейната приложимост както на местно, така и на международно равнище, тъй като позволява сравнителен анализ с други страни, в които се прилагат сходни устойчиви практики. Така изследването допринася за по-доброто разбиране на връзката между устойчивото управление и добруването на служителите в контекста на глобалната икономика.

3. Резултати от изследването на влияние на устойчивите практики върху служителите

3.1. Социално-демографски профил на респондентите

Данните, свързани със социално-демографския профил на респондентите, са представени в Таблица 1: Социално-демографски профил на респондентите. От таблицата се вижда, че в проучването участват общо 135 респонденти, като релевантните отговори за анализ са 100, в съответствие с предварителната селекция – служители в компании с над 250 служителя.

По отношение на пола, 68.9% от участниците са жени, а 31.1% – мъже, което отразява възможна по-голяма ангажираност на жените към темата или по-активно участие в онлайн изследвания.

Разпределението по възраст показва, че най-голям дял заема групата между 28 и 43 години (38.5%), следвана от респондентите между 44 и 59 години (32.6%). Участниците на възраст 18–27 години съставляват 25.9%, а тези над 60 години –

едва 3%. Това разпределение предоставя балансирано представяне на активните трудови поколения, като същевременно отразява ограничено участие на по-възрастни служители – вероятно поради технологични бариери, характерни за онлайн анкетите.

Таблица 1. Социално-демографски профил на респондентите

Променлива	Честота	Процент
Пол		
Жена	93	68.9%
Мъж	42	31.1%
Възраст		
18-27 г.	35	25.9%
28-43 г.	52	38.5%
44-59 г.	44	32.6%
над 60 г.	4	3%
Брой служители в компанията		
Над 250	71.1%	100
Под 250*	25.9%	35

Източник: по данни на автора

Що се отнася до големината на организациите, анализирани 100 респонденти са служители в компании с над 250 души персонал, в съответствие с критериите на проучването. Респонденти от по-малки компании са автоматично филтрирани, което гарантира фокусирано и целенасочено изследване.

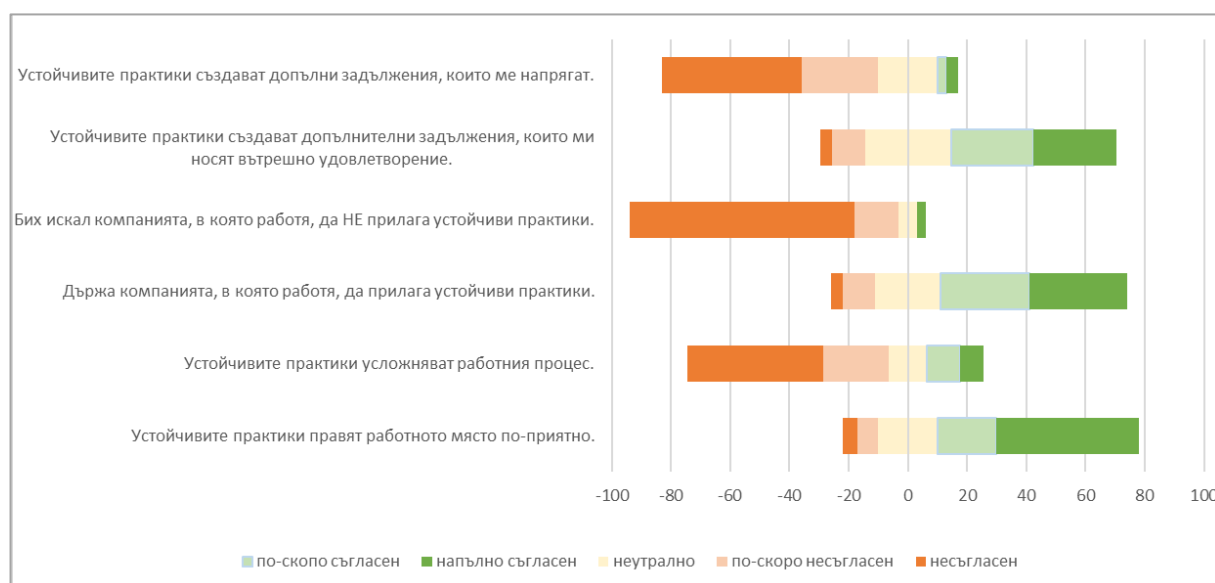
3.2. Въздействие на устойчивите практики върху добруването

Резултатите, свързани с въздействието на устойчивите практики върху служителите, са визуализирани на Фигура 1.

Ясно се вижда, че за повечето служители устойчивите практики не представляват сериозно предизвикателство в тяхната работа. Например, 47% категорично не усещат допълнително напрежение, а още 26% са по-скоро несъгласни, което показва, че тези инициативи не утежняват ежедневието. Това е от съществено значение, защото демонстрира, че устойчивостта не се възприема като бремене, което би могло да доведе до недоволство.

В същото време обаче, тези практики не водят и до особено високо ниво на вътрешно удовлетворение. Докато 56% от респондентите посочват, че намират малко или много вътрешно удовлетворение от допълнителните задължения, свързани с устойчивостта, 29% остават неутрални. Вероятно тези служители възприемат устойчивостта като необходимост, но не я виждат като източник на мотивация или радост.

Фигура 1. До каква степен сте съгласни със следните твърдения:



Източник: по данни на автора

Този двойствен ефект се наблюдава и при противоположни твърдения, свързани с необходимостта от устойчивост. 76% категорично отхвърлят идеята, че компанията не трябва да прилага устойчиви практики – устойчивостта вече се приема като организационен стандарт. Въпреки това, при твърдението, че служителите държат на прилагането на тези практики, само 33% са напълно съгласни, а 22% остават неутрални, което подсказва, че устойчивостта не е централна за мотивацията на всички.

Друг важен акцент е върху твърдението, че устойчивите практики усложняват работния процес. Макар 46% да не са съгласни с това, 22% са неутрални, а 13% по-скоро се съгласяват. Този резултат показва, че макар мнозинството да не възприема устойчивостта като пречка, има служители, за

които тя изисква адаптация или допълнителни усилия, особено в контекста на специфични длъжности или натовареност.

Най-положителният резултат в тази част се отчита по твърдението, че устойчивите практики правят работното място по-приятно – 48% са напълно съгласни, а 20% по-скоро съгласни. Това показва, че служителите оценяват благоприятната среда, която устойчивостта създава – било то чрез подобрени условия на труд, естетика, здравословни инициативи или усещането за участие в смислена кауза.

Допълнителни въпроси изследват конкретни измерения на добруването, като работна атмосфера, лоялност и склонност към препоръка на работодателя. Например, 71% смятат, че устойчивите практики подобряват работната атмосфера, докато 14% не отчитат влияние, а 2% виждат негативен ефект. Това показва, че макар възприятието да е преобладаващо позитивно, ефектът не е универсален – възможно е в някои случаи интеграцията на устойчивостта да е слабо осезаема.

Също така, 59% от респондентите споделят, че устойчивостта засилва лоялността им към компанията, докато 28% не намират такава връзка. Вероятно при тази група други фактори – като възнаграждение, възможности за развитие или лидерство – са по-значими за ангажираността.

На въпроса дали устойчивите практики влияят върху готовността на служителите да препоръчат компанията си като добър работодател, 62% отговарят положително, но 25% не усещат такова въздействие. Това отново подчертава необходимостта от по-дълбока интеграция на устойчивостта в ежедневната култура и практика на компанията, за да се постигне реално въздействие върху мотивацията и корпоративната привързаност.

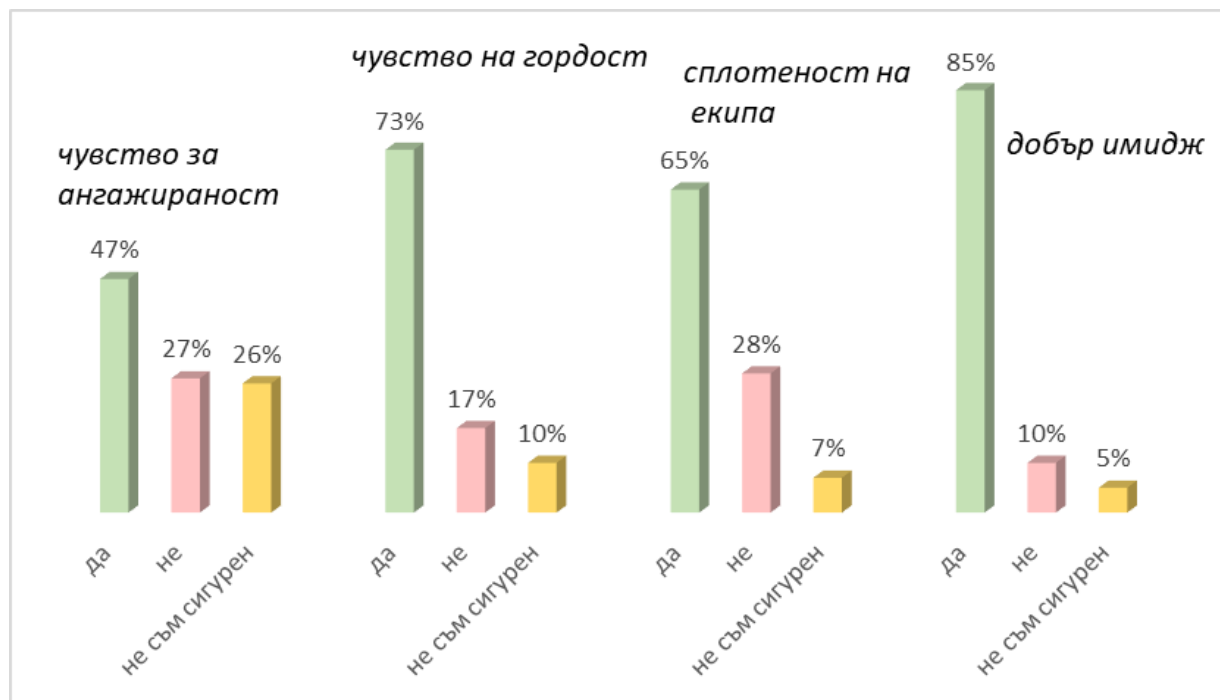
3.3. Устойчиви практики, ангажираност и имидж на организацията

Анализът на въздействието на устойчивите практики върху ангажираността на служителите, чувството им за гордост от работата, сплотеността на екипа и корпоративния имидж е представен на Фигура 2.

Разкриват се интересни тенденции относно ролята на устойчивостта в изграждането на ангажираност и морално удовлетворение. 47% от респондентите потвърждават, че устойчивите практики повишават тяхната ангажираност с

работата, вероятно поради чувството, че участват в кауза, надхвърляща бизнес целите на организацията. Въпреки това, 27% не усещат подобно въздействие, а 26% са неутрални – вероятно поради липса на видима връзка между инициативите за устойчивост и техните конкретни работни задължения.

Фигура 2. Влияние на устойчивите практики върху различни аспекти от работното място



Източник: по данни на автора

Значително по-позитивни са отговорите, свързани с чувството на гордост от принадлежност към устойчива компания – 73% от участниците заявяват, че биха или се гордеят с факта, че тяхната организация прилага устойчиви практики. Това показва, че устойчивостта изпълнява силна идентификационна и ценностна функция. За да се избегне изкривяване на данните, в анкетата беше включена възможност за хипотетичен отговор, в случай че компанията на участника не прилага устойчиви практики, за да се постигне по-точна оценка на нагласите. В същото време 17% не се чувстват горди, което може да се обясни с лични различия във възприятията, недоверие в ефективността на практиките или недоволство от други аспекти на организацията.

Сравнението между гордостта и ангажираността подчертава важна разлика – макар че повечето служители изпитват морално удовлетворение, свързано с корпоративната устойчивост, това не винаги се превръща в повишена мотивация в ежедневната работа. Докато гордостта е по-абстрактна и свързана с имиджа и ценностите на организацията, ангажираността е функционално свързана със задачите и отговорностите.

Следващ аспект, който изследването разглежда, е екипната сплотеност. 65% от служителите вярват, че устойчивите практики подпомагат сътрудничеството и взаимната подкрепа в екипите. Тези резултати показват, че устойчивостта може да изпълнява роля на обединяващ фактор, който създава чувство за обща цел. От друга страна, 28% не споделят това мнение, което може да се дължи на спецификата на вътрешната комуникация, културни различия или неяснота относно ефектите на тези инициативи.

Най-висока оценка получава влиянието на устойчивите практики върху корпоративния имидж. 85% от респондентите категорично заявяват, че подобни инициативи подобряват обществената репутация на тяхната компания. Това ясно демонстрира, че служителите осъзнават значимостта на устойчивостта като външен комуникационен актив, който засилва доверието в марката и позиционирането на компанията като социално отговорен пазарен участник.

Прави впечатление разликата в оценките между вътрешното въздействие (екипна сплотеност) и външния имидж. Докато външното влияние е по-ясно възприемано и високо оценено, ефектът върху вътрешноорганизационната динамика е по-нееднороден. Това може да се дължи на факта, че външните инициативи често са по-видими, докато вътрешните изискват по-задълбочена интеграция и последователно прилагане.

Оттук произтича и потенциален риск от „greenwashing“ – явление, при което компаниите използват устойчивостта единствено като маркетингов инструмент, без реално съдържание. Такъв подход може да доведе до ерозия на доверието и мотивацията и да има обратен ефект върху добруването на служителите. Ето защо е изключително важно компаниите да инвестират не само в устойчиви политики, но и в критично мислене и обучение на служителите, за да могат те да различават автентичните практики от повърхностни послания.

Заключение

Настоящата разработка поставя фокус върху връзката между устойчивите организационни практики и добруването на служителите – тема, която се превръща в централен въпрос в съвременния международен бизнес. Целта на изследването беше да се проучи дали и как устойчивите инициативи, прилагани от големи компании, влияят върху субективната удовлетвореност, мотивацията и ангажираността на служителите. Задачите включваха теоретичен преглед на съществуващите модели за добруване, избор и прилагане на емпиричен инструментариум и анализ на резултатите в контекста на организационната устойчивост.

Получените данни потвърждават, че устойчивите практики не се възприемат като пречка, а напротив – често се свързват с по-позитивна работна среда, чувство на принадлежност, етични ценности и по-добър обществен имидж на компанията. В същото време обаче се открояват и някои граници на въздействието – за част от служителите устойчивостта остава периферна по отношение на мотивацията и не се възприема като пряк фактор за професионална ангажираност.

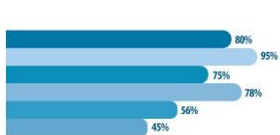
Този контраст подчертава значимостта на начина, по който устойчивите инициативи се комуникират и интегрират в ежедневната култура на организацията. Само при автентично и целенасочено прилагане те могат да се превърнат в реален източник на мотивация, а не просто в елемент от външен корпоративен имидж.

Въпреки че проучването е проведено сред служители на български компании, резултатите притежават приложимост на международно ниво, особено в страни с аналогичен пазарен и културен контекст. Те дават основа за сравнение и насърчават развитието на нови модели за организационно управление, при които човешките ресурси и устойчивото развитие се разглеждат като взаимосвързани елементи на корпоративния успех.

Изследването разкрива потенциала на устойчивите практики не само като механизъм за външна легитимация, но и като средство за създаване на по-здравословна, приобщаваща и удовлетворяваща работна среда. Това превръща устойчивостта в стратегически ресурс както за локални, така и за международни бизнес организации.

Источници:

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). *What We Know and Don't Know About Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda*. Journal of Management, 38(4), 932-968. <https://doi.org/10.1177/0149206311436079>.
- Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011). *Sustainable leadership: Honeybee and locust approaches*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Danna, K. & Griffin, R. (1999). *Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature*. Journal of Management - J MANAGE. 25. 357-384. 10.1177/014920639902500305.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. & Smith, H. (1999). *Subjective Well-Being: Three Decades of Progress*. Psychological Bulletin. 125. 276-302. 10.1037/0033-2909.125.2.276.
- Harter, J., Schmidt, F. & Keyes, C. (2003). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*. Flourishing: The Positive Person and the Good Life. 2.
- Page, K. & Vella-Brodrick, D. (2009). *The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model*. Social Indicators Research. 90. 441-458. 10.1007/s11205-008-9270-3.



СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „ДИМИТЪР А. ЦЕНОВ” - СВИЩОВ
DIMITAR A. TSENOV ACADEMY OF ECONOMICS - SVISHTOV

ГЛОБАЛНИ И РЕГИОНАЛНИ ИЗМЕРЕНИЯ НА МЕЖДУНАРОДНИТЕ ИКОНОМИЧЕСКИ ОТНОШЕНИЯ

БРОЙ 2
Свищов, 2025 г.

GLOBAL AND REGIONAL DIMENSIONS OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

ISSUE 2
Svishtov, 2025

ISSN: 2738-8573 (online)



miojournal.uni-svishtov.bg

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ:

Проф. д-р Галина Захариева – **главен редактор**

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Проф. д-р Веселина Димитрова – **зам. главен редактор**

(Икономически университет – Варна)

Доц. д-р Драгомир Илиев – **зам. главен редактор**

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Доц. д-р Александър Косулиев

(Русенски университет „А. Кънчев“)

Доц. д-р Валентина Макни

(Икономически университет – Варна)

Доц. д-р Георги Маринов

(Икономически университет – Варна)

Доц. д-р Здравко Любенов

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Доц. д-р Карина Саркисян-Дикова

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Гл. ас. д-р Александър Шиваров

(Икономически университет – Варна)

Гл. ас. д-р Галин Стефанов

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Гл. ас. д-р Даниела Илиева

(Русенски университет „А. Кънчев“)

Гл. ас. д-р Ивайло Петров

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Гл. ас. д-р Иван Ангелов

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Гл. ас. д-р Мирослав Камджалов

(Икономически университет – Варна)

Гл. ас. д-р Недялка Александрова

(Икономически университет – Варна)

Гл. ас. д-р Петьо Бошнаков

(Икономически университет – Варна)

Адрес на редакцията:

Ул. Емануил Чакъров 2, Свищов 5250, България

Главен редактор:

Проф. д-р Галина Захариева, e-mail: g.zaharieva@uni-svishtov.bg

Технически секретар:

Гл. ас. д-р Ивайло Петров, e-mail: mio.conf@uni-svishtov.bg

За всички представени за публикуване текстове се прилага процедура на двойно анонимно рецензиране.

Публикациите отразяват личните виждания на авторите. Авторите носят пълна отговорност за съдържанието на разработките, изразените мнения, използваните данни, цитираните източници, както и за езиковото оформление на текстовете.

Условията и сроковете за приемане на текстове са посочени на адрес:

miojournal.uni-svishtov.bg

www.mioconference.eu

Адреси на електронното издание: miojournal.uni-svishtov.bg

dlib.uni-svishtov.bg

Алтернативен адрес:

www.mioconference.eu

ISSN 2738-8573

© Академично издателство „Ценов“ – Свищов

Списание „Глобални и регионални измерения на международните икономически отношения“ (съкратено **ГРИМИО**) е правопреемник на изданията с научните резултати от ежегодната *студентска научно-практическа конференция*, организирана от катедра „Международни икономически отношения“ при Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ – Свищов. До 2020 година изданията са сборници със самостоятелни ISBN номера, а от 2021 до 2023 година са периодичен сборник с постоянен ISSN номер – достъпни във Виртуалната библиотека на Стопанската академия на адрес dlib.uni-svishtov.bg.

Първата конференция е проведена през 1996 година по идея на проф. д-р ик. н. Иван Стойков и на гл. ас. д-р Симеон Момчев, преподаватели към катедрата. Участници са студентите от трети курс на специалност МИО към Стопанската академия, а тематичният фокус е върху международните инвестиции.

От 2014 година към събитието се присъединяват преподаватели и студенти от катедра „Международни икономически отношения“ при Икономически университет – Варна, а през 2015 година и от катедра „Икономика и международни отношения“ при Русенски университет „Ангел Кънчев“.

През годините конференцията се утвърди като форум за научна изява на студентите и докторантите извън учебната аудитория и създаде възможност за разчупване на формалните отношения лектор-обучаем, обмяна на опит в провеждането на мероприятия, свободно споделяне на творчески идеи. Постепенно тематиката се разшири и обхваща широк спектър от области, влизащи в сферата на международните икономически отношения и международния бизнес.

Пленарната сесия на *Двадесет и деветата конференция* се проведе на 10 май 2025 г. присъствено в Базата за обучение на Стопанска академия в с. Орешак и в дистанционен формат чрез платформата BigBlueButton.

Journal “Global and Regional Dimensions of International Economic Relations” (abbreviated **GRDIER**) is the legal successor of the publications with the scientific results of the annual *student scientific-practical conference*, organized by the *Department of International Economic Relations* at Dimitar A. Tsenov Academy of Economics - Svishtov. Until 2020, the editions are conference proceedings with independent ISBN numbers, and from 2021 to 2023 they are periodical collections with a permanent ISSN number - available in the Academy's Virtual Library at dlib.uni-svishtov.bg.

The first conference was held in 1996 on the idea of Prof. Ivan Stoykov and Head Assistant Simeon Momchev, lecturers at the department. The first participants were the 3rd year IER students at the Tsenov Academy of Economics, and the thematic focus was on international investments.

Since 2014, the event has been joined by professors and students from the *Department of International Economic Relations* at the University of Economics – Varna, and in 2015 from the *Department of Economics and International Relations* at the Angel Kanchev University of Ruse.

Over the years, the conference has established itself as a forum for the scientific expression of students and doctoral students outside the classroom and has created an opportunity to break the formal lecturer-student relationship, exchange experience in conducting events, and freely share creative ideas. Gradually, the topics have expanded and cover a wide range of areas, entering the sphere of international economic relations and international business.

The plenary session of the *Twenty-ninth conference* was held on May 10, 2025 at Dimitar Tsenov Academy's Training and Recreation Center in the village of Oreshak and online through the BigBlueButton platform.

СЪДЪРЖАНИЕ / CONTENT:

INFRASTRUCTURE AND RESOURCES: THE EVOLVING DYNAMICS OF SINO-CONGOLESE COOPERATION UNDER THE BELT AND ROAD INITIATIVE	7
<i>Jingxin Hu</i>	
THE IMPACT OF GEOPOLITICAL RISK AND LIRA DEFLATION ON INVESTMENT DECISIONS IN TURKEY.....	19
<i>Mohammad Omar Araiqat</i>	
СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ ФАКТОРИ ЗА ТРАНСГРАНИЧНО СЪТРУДНИЧЕСТВО КЪРДЖАЛИ-ДРАМА-РОДОПИ В КУЛТУРНИЯ ТУРИЗЪМ	35
<i>Антоанета Миткова Петрова</i>	
SOCIO-ECONOMIC FACTORS FOR CROSS-BORDER COOPERATION KARDJALI-DRAMA-RHODOPE IN THE FIELD OF CULTURAL TOURISM	35
<i>Antoaneta Mitkova Petrova</i>	
SUSTAINABLE DEVELOPMENT PRACTICES IN COCOA PRODUCING COUNTRIES	50
<i>Melisa Byulent Ismail</i>	
УПРАВЛЕНИЕ НА ВЗАИМООТНОШЕНИЯТА С ДОСТАВЧИЦИТЕ В ГЛОБАЛНАТА ВЕРИГА ЗА ДОСТАВКИ.....	62
<i>Калин Михайлов Климентов</i>	
SUPPLIER RELATIONSHIP MANAGEMENT IN GLOBAL SUPPLY CHAIN.....	62
<i>Kalin Mihaylov Klimentov</i>	
ИНОВАЦИИТЕ – ФАКТОР ЗА УСТОЙЧИВОСТ НА МЕЖДУНАРОДНИТЕ КОМПАНИИ	79
<i>Петьо Божинов Божинов</i>	
INNOVATION – A FACTOR FOR SUSTAINABILITY OF INTERNATIONAL COMPANIES	79
<i>Petyo Bozhinov Bozhinov</i>	
УЯЗВИМОСТИ В КИБЕРПРОСТРАНСТВОТО И ВЪЗДЕЙСТВИЕТО ИМ ВЪРХУ МСП.....	92
<i>Бетина Диянова Минкова</i>	
VULNERABILITIES IN THE CYBERSPACE AND THEIR IMPACT ON SMES	92
<i>Betina Diyanova Minkova</i>	
РАЗВИТИЕ НА АВТОМОБИЛНИЯ СЕКТОР НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ В ПЕРИОДА 2014-2024 Г.	105
<i>д-р Даниела Тинкова Маринова, Мариян Симеонов Великов</i>	
DEVELOPMENT OF THE EUROPEAN UNION AUTOMOTIVE SECTOR IN THE PERIOD 2014-2024.....	105
<i>Daniela Tinkova Marinova, PhD, Marian Simeonov Velikov</i>	

УПРАВЛЕНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННИ КОНФЛИКТИ В МЕЖДУНАРОДНА ФИРМА.....	115
<i>Емилия Георгиева Ахтаподова – Стоянова</i>	
ORGANIZATION CONFLICT MANAGEMENT IN AN INTERNATIONAL FIRM.....	115
<i>Emilia Georgieva Ahtapodova – Stoyanova</i>	
ВЛИЯНИЕ НА УСТОЙЧИВИТЕ ПРАКТИКИ ВЪРХУ ДОБРУВАНЕТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В МЕЖДУНАРОДНАТА БИЗНЕС СРЕДА	130
<i>Гергана Цветанова Цветкова, Александър Георгиев Данаилов, Габриела Руменова Димова, Веселина Руменова Борисова</i>	
IMPACT OF SUSTAINABLE PRACTICES ON EMPLOYEE WELL-BEING IN THE INTERNATIONAL BUSINESS ENVIRONMENT.....	130
<i>Gergana Tsvetanova Tsvetkova, Aleksandar Georgiev Danailov, Gabriela Rumenova Dimova, Veselina Rumenova Borisova</i>	
БИЗНЕС МОДЕЛЪТ НА LIDL ЗА УСТОЙЧИВО МЕЖДУНАРОДНО РАЗВИТИЕ.....	144
<i>Яница Мариянова Димитрова</i>	
LIDL'S BUSINESS MODEL FOR SUSTAINABLE INTERNATIONAL DEVELOPMENT	144
<i>Yanitsa Mariyanova Dimitrova</i>	
ПРИЛОЖЕНИЕ НА ПРИНЦИПИТЕ НА ГЕЩАЛТ В ДИЗАЙНА НА ВИЗУАЛНИ МАРКЕТИНГОВИ КАМПАНИИ.....	155
<i>Емилия Веселинова Петрова</i>	
APPLICATION OF GESTALT PRINCIPLES IN THE DESIGN OF VISUAL MARKETING CAMPAIGNS	155
<i>Emilia Veselinova Petrova</i>	
МАРКЕТИНГОВИ СТРАТЕГИИ В МОДНАТА ИНДУСТРИЯ ЗА ПРИВЛИЧАНЕ НА МЕЖДУНАРОДНА АУДИТОРИЯ.....	170
<i>Анета Иванова Лазарова</i>	
MARKETING STRATEGIES IN THE FASHION INDUSTRY TO ATTRACT AN INTERNATIONAL AUDIENCE.....	170
<i>Aneta Ivanova Lazarova</i>	

ИЗИСКВАНИЯ КЪМ АВТОРИТЕ

- Допустимост на авторите: настоящи студенти бакалаври, магистри и докторанти в български или чуждестранни висши училища, обучаващи се в икономически специалности.
- При съавторство, поне един от авторите трябва да отговаря на условието да е настоящ студент. Съавтори могат да бъдат и специалисти от практиката, които не са в трудово-правни отношения с българско или чуждестранно висше училище и членуват в алумни клуб на висше училище, организатор/съорганизатор на конференцията.

Формални критерии към структурата на разработката:

- Обем - до 27 000 символа с включени интервали (до 15 стандартни страници).
- Заглавие – ясно и точно формулирано, до 100 символа (с включени интервали).
- Пълно име на автора (авторите), е-поща, специалност и година на обучение, висше учебно заведение.
- Резюме – до 1500 символа (с включени интервали), да има характер на обобщение и да включва изследователски цели, методология и резултати.
- Ключови думи – от три до пет.
- JEL класификация - до три кода, поне един да попада в раздел F. International Economics (ideas.repec.org/j/index.html).
- Ако основният текст е на български език - следват заглавие, данни за автора (авторите), резюме, ключови думи и JEL, **преведени на английски език**.
- Текстът на доклада следва да бъде оформен в части, като се следва формата за писане на научни текстове **IMRAD** (Introduction, Methods, Results, Discussion). Допускат се допълнителни раздели, ако отговарят на концепцията на изследването.
- Допълнителните бележки, разяснения и коментари - под линия.
- Списък с цитираната литература - по **APA style**.

Технически изисквания за оформяне на материалите:

- Написани под Word for Windows.
- Размер на страницата: A4, 29–31 реда и 60–65 знака на ред.
- Полета: Top – 2,5 см; Bottom – 2,5 см; Left – 2,5 см; Right – 2,5 см.
- Наименование на статията: Cambria, 14 pt, с големи букви, Bold, центрирано.
- Имена на автора (ите), висше учебно заведение: Cambria, 12 pt, центрирано.
- За резюме, ключови думи и JEL: шрифт Cambria, размер 11 pt.
- За основния текст: шрифт Cambria, размер 12 pt.
- Разстояние между редовете: 1,5 lines.
- Номерация на страницата: долу вдясно.
- Текст под линия: размер 10 pt.
- Графики, фигури и таблици: вграждат се софтуерно в текста.
- Формулите се създават с Equation Editor.

Пълните и актуални изисквания са представени на miojournal.uni-svishtov.bg.



СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „ДИМИТЪР А. ЦЕНОВ” - СВИЩОВ
DIMITAR A. TSENOV ACADEMY OF ECONOMICS - SVISHTOV

ГЛОБАЛНИ И РЕГИОНАЛНИ ИЗМЕРЕНИЯ НА МЕЖДУНАРОДНИТЕ ИКОНОМИЧЕСКИ ОТНОШЕНИЯ

Академично издателство „Ценов”
Ул. Емануил Чакъров 2, Свищов 5250, България

БРОЙ 2, 2025 г.
miojournal.uni-svishtov.bg

GLOBAL AND REGIONAL DIMENSIONS OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

Academic Publishing House “Tsenov” – Svishtov
2, Emanuil Chakarov street, Svishtov 5250, Bulgaria

ISSUE 2, 2025
miojournal.uni-svishtov.bg

ISSN: 2738-8573 (online)



miojournal.uni-svishtov.bg