СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЩОВ

СЪЮЗ НА УЧЕНИТЕ В БЪЛГАРИЯ – КЛОН СВИЩОВ

Международна научна конференция

# ПРОБЛЕМИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ИКОНОМИЧЕСКИТЕ НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ ПРЕЗ XXI ВЕК

Свищов, 22 ноември 2024 г.

Сборник с доклади

*Конференцията е посветена на 80 години от създаването на Съюза на учените в България*

Академично издателство „Ценов“
Свищов
2024

СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЩОВ

СЪЮЗ НА УЧЕНИТЕ В БЪЛГАРИЯ – КЛОН СВИЩОВ

Международна научна конференция

# ПРОБЛЕМИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ИКОНОМИЧЕСКИТЕ НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ ПРЕЗ XXI ВЕК

Свищов, 22 ноември 2024 г.

Сборник с доклади

*Конференцията е посветена на 80 години от създаването на Съюза на учените в България*

Академично издателство „Ценов“
Свищов
2024

**ПРОГРАМЕН КОМИТЕТ**

Доц. д-р Марин Маринов – Ректор на СА „Д. А. Ценов“ – Свищов
Проф. д.б.н. Диана Петкова – Председател на Съюза на учените в България
Проф. д-р Атанас Атанасов – Зам. ректор „Научноизследователска дейност и развитие на кадрите“ на СА „Д. А. Ценов“
Доц. д-р Красимира Славева – Председател СУБ – клон Свищов

**ОРГАНИЗАЦИОНЕН КОМИТЕТ**

Доц. д-р Христо Сирашки
Доц. д-р Пепа Стойкова
Доц. д-р Любка Илиева
Гл. ас. д-р Зоя Иванова

**РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ**

**Председател:**
Проф. д-р Атанас Атанасов
**Членове:**
Проф. д-р Анета Денева
Доц. д-р Красимира Славева
Доц. д-р Христо Сирашки
Доц. д-р Пепа Стойкова
Доц. д-р Любка Илиева
Доц. д-р Пламен Петков
Доц. д-р Галина Чиприянова
Full Professor Carlos Coelho, PhD
Full Professor Jan Polowczyk, PhD
Full Professor Тадија Ђукић, PhD
Assoc. Prof. Tatiana Manasterska, PhD

**НАУЧНИ СЕКРЕТАРИ**

Доц. д-р Любка Илиева
Гл. ас. д-р Зоя Иванова
Гл. ас. д-р Асен Божиков

Публикуваните материали са рецензирани. Авторите носят отговорност за съдържанието на материалите, изразените мнения, използваните данни, цитираните източници и езиковото оформление на текстовете.

**ISBN 978-954-23-2522-2 -** Печатно
**ISBN 978-954-23-2523-9 -** Онлайн

## СЪДЪРЖАНИЕ

## ИКОНОМИКС, ФИНАНСИ, ЗАСТРАХОВАНЕ, СОЦИАЛНО ДЕЛО


ОБЕКТ, ЦЕЛ И РЕЗУЛТАТИ ОТ НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ НА СЪВРЕМЕННОТО НАЦИОНАЛНО СТОПАНСТВО
**Проф. д.ик.н Росица Чобанова ..... 7**

КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА НА ЕНЕРГИЙНАТА СИГУРНОСТ
**Проф. д-р Андрей Захариев, докт. Илиан Илчев ..... 15**

PARALLEL ANALYSIS OF THE INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF THE LARGE LISTED COMPANIES FROM THE TOURISM SECTOR
**Prof. Stefan Simeonov, PhD, PhD student Alexey Gudev ..... 22**

МОДЕЛЪТ ЗА АНАЛИЗ „ДЮ ПОНТ“ КАТО ВЪЗМОЖНОСТ ЗА ОЦЕНКА НА ДЕЙНОСТТА НА ЖИВОТОЗАСТРАХОВАТЕЛНИТЕ ДРУЖЕСТВА В БЪЛГАРИЯ
**Доц. д-р Венцислав Василев ..... 32**

ЗА ЛИПСВАЩАТА ВРЪЗКА МЕЖДУ ДАНЪЧНАТА АВТОНОМНОСТ НА ОБЩИНИТЕ И МЕСТНАТА СТОПАНСКА АКТИВНОСТ
**Доц. д-р Людмил Найденов ..... 41**

ВЛИЯНИЕ НА НАРАСТВАЩАТА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ЖИВОТ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ГРАЖДАНИ ВЪРХУ ДЪЛГОСРОЧНИТЕ ГРИЖИ
**Доц. д-р Николай Нинов ..... 49**

ПАЗАРНИ ОСОБЕНОСТИ НА ПРОМЯНАТА НА УЧАСТИЕТО НА ОСИГУРЕНИТЕ ЛИЦА ВЪВ ФОНДОВЕТЕ ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНО ДОБРОВОЛНО ПЕНСИОННО ОСИГУРЯВАНЕ В БЪЛГАРИЯ
**Доц. д-р Пламен Йорданов, гл. ас. д-р Маргарита Николова ..... 58**

ПРОБЛЕМИ В РАЗВИТИЕТО НА ЗАСТРАХОВАНЕТО „КАСКО НА МПС“ НА БЪЛГАРСКИЯ ЗАСТРАХОВАТЕЛЕН ПАЗАР
**Доц. д-р Румен Ерусалимов ..... 66**

РОЛЯТА НА ВИСШЕТО ИКОНОМИЧЕСКО ОБРАЗОВАНИЕ ЗА ФОРМИРАНЕТО И ПОВИШАВАНЕТО НА ЗАСТРАХОВАТЕЛНАТА ГРАМОТНОСТ
**Гл. ас. д-р Анелия Панева ..... 73**

АНАЛИТИЧЕН ПРЕГЛЕД НА ТОП 10 НА HEALTHTECH СТАРТЪПИТЕ В БЪЛГАРИЯ (СПОРЕД КЛАСАЦИИТЕ НА TRACXN)
**Гл. ас. д-р Валентина Нинова ..... 80**

РАЗВИТИЕ И СЪСТОЯНИЕ НА ОСИГУРЯВАНЕТО В УНИВЕРСАЛЕН ПЕНСИОНЕН ФОНД В БЪЛГАРИЯ
**Гл. ас. д-р Йордан Йорданов ..... 91**

ПАЗАРЪТ НА ТРУДА И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД УМЕНИЯТА НА РАБОТНАТА СИЛА
**Гл. ас. д-р Таня Илиева ..... 100**

СТРЕС ТЕСТ НА ПУБЛИЧНИ ПРЕДПРИЯТИЯ ЧРЕЗ ALTMAN'S Z-SCORE МОДЕЛ
**Ас. д-р Силвия Заркова ..... 105**

АНАЛИЗ НА СТРУКТУРАТА НА СОБСТВЕНИЯ КАПИТАЛ НА БАНКОВИЯ СЕКТОР В КОНТЕКСТА НА РЕГУЛАТОРНИТЕ ИЗИСКВАНИЯ БАЗЕЛ III
**Д-р Беатрис Любенова ..... 111**

СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ ПАРАМЕТРИ НА ТРАНСПОРТНИЯ СЕКТОР - СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ
**Докт. Васил Василев ..... 123**

ШОКОВИ ВЪЗДЕЙСТВИЯ НА ПАНДЕМИЯТА ВЪРХУ ОТРАСЛИ НА ИКОНОМИКАТА В БЪЛГАРИЯ И ЕС – ЕМПИРИЧНИ СВИДЕТЕЛСТВА
**Докт. Горян Милев ..... 131**

ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ И ЕВОЛЮЦИЯ НА ДАНЪЧНАТА ОСНОВА В АГРАРНИЯ СЕКТОР В БЪЛГАРИЯ – ЕМПИРИЧНИ СВИДЕТЕЛСТВА
**Докт. Ивайло Здравков ..... 141**

СЪСТОЯНИЕ НА ГЛОБАЛНИЯ ПАЗАР НА НЕДВИЖИМИ ИМОТИ - ТЕНДЕНЦИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА
**Докт. Пламен Илиев ..... 150**

ИКОНОМИЧЕСКИ ОСНОВАНИЯ ЗА ДЪРЖАВНАТА НАМЕСА: МОДЕЛИ ЗА ИНТЕРВЕНЦИЯ И COVID-19
**Докт. Станислав Младенов ..... 159**

РЕГИОНАЛНА КОНВЕРГЕНЦИЯ И ДИВЕРГЕНЦИЯ НА ЦЕНОВИТЕ РАВНИЩА НА НЕДВИЖИМИТЕ ИМОТИ В БЪЛГАРИЯ: ДИНАМИКА И ТЕНДЕНЦИИ
**Докт. Цондю Цондев ..... 169**

## СЧЕТОВОДСТВО, КОНТРОЛ, АНАЛИЗ, СТАТИСТИКА

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА СЧЕТОВОДНО ОТЧИТАНЕ НА СПЕЦИФИЧНИТЕ ПРИХОДИ В ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНИТЕ ДРУЖЕСТВА
**Проф. д-р Атанас Атанасов ..... 183**

NEAR-EXACT DISTRIBUTIONS AND FINITE FORM REPRESENTATIONS: PROBLEMS THEY CAN SOLVE
**Full Professor, Ph.D. & Hab., Carlos A. Coelho ..... 190**

НОРМАТИВНАТА РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ОТНОСНО ОПОВЕСТЯВАНЕТО НА НЕФИНАНСОВА ИНФОРМАЦИЯ КАТО ПРЕДПОСТАВКА ЗА НАДЕЖДНА ОЦЕНКА НА УСТОЙЧИВОТО РАЗВИТИЕ НА БАНКИТЕ
**Доц. д-р Венцислав Вечев ..... 198**

SUSTAINABILITY REPORTING CHALLENGES IN THE CONTEXT OF CHANGES IN ACCOUNTING LEGISLATION
**Assoc. Prof. Galina Chipriyanova, PhD,**
**Assoc. Prof. Mihail Chipriyanov, PhD ..... 204**

ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВИ ПРИ ОБУЧЕНИЕТО ПО СЧЕТОВОДСТВО В СЪВРЕМЕННИТЕ УСЛОВИЯ
**Доц. д-р Галя Иванова-Кузманова ..... 211**

ПРОБЛЕМИ ПРИ ОТЧИТАНЕ НА ПРИХОДИТЕ И РАЗХОДИТЕ ПО ДОГОВОРИ ЗА СТРОИТЕЛСТВО
**Доц. д-р Диана Крумова ..... 218**

COMPARATIVE ANALYSIS OF FINANCIAL INCLUSION IN ROMANIA, BULGARIA, AND THE REPUBLIC OF MOLDOVA THROUGH THE FINANCIAL INCLUSION INDEX OF TRADITIONAL AND FINTECH SERVICES
**Assoc. Prof. Eduard Hîrbu, PhD, Hîrbu Ana ..... 226**

ИКОНОМИЧЕСКИ РАЗЛИЧИЯ И НЕРАВЕНСТВА МЕЖДУ СЕВЕРНА И ЮЖНА БЪЛГАРИЯ
**Доц. д-р Красимира Славева..... 235**

СТАТИСТИЧЕСКИ АНАЛИЗ НА СЕЗОННИТЕ КОЛЕБАНИЯ В ПОСЕЩЕНИЯТА НА БЪЛГАРСКИ ГРАЖДАНИ В ЧУЖБИНА
**Доц. д-р Пламен Петков, докт. Пламена Колева ..... 247**

ДОКЛАДВАНЕ НА УСТОЙЧИВОСТТА НА БИЗНЕСА – СЪДЪРЖАНИЕ И АКТУАЛНИ НАСОКИ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ
**Доц. д-р Радосвета Кръстева-Христова ..... 257**

ПОЗИЦИОНИРАНЕ НА ПРИЕМА НА СТУДЕНТИ ПО АДМИНИСТРАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ И ИКОНОМИКА ЗА УЧЕБНАТА 2023 – 2024 ГОДИНА В Р БЪЛГАРИЯ
**доц. д-р Росица Колева ..... 266**

УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ НА ОДИТОРСКИТЕ УСЛУГИ В УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЯ
**Доц. д-р Силвия Костова ..... 272**

ОБЕЗЦЕНКА НА ВЗЕМАНИЯТА ОТ ПРОДАЖБИ В ПРЕДПРИЯТИЯТА
**Доц. д-р Слави Генов ..... 280**

ВЛИЯНИЕ НА ДАНЪЧНИТЕ НЕСЪОТВЕТСТВИЯ ВЪРХУ ФИСКАЛНАТА СТАБИЛНОСТ
**Гл. ас. д-р Жельо Желев ..... 288**

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПОСЛЕДИЦИ ОТ ПРИЛАГАНЕТО НА МЕЖДУНАРОДНИЯ СТАНДАРТ ЗА ФИНАНСОВО ОТЧИТАНЕ 9 В МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ КОРПОРАЦИИ: СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ
**Гл. ас. д-р Кирил Димитров ..... 296**

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД ОБРАЗОВАНИЕТО ПО СЧЕТОВОДСТВО В КОНТЕКСТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА
**Гл. ас. д-р Ралица Данчева ..... 302**

НЕЗАВИСИМОСТТА НА ОДИТНИТЕ КОМИТЕТИ И ВЪТРЕШНИЯ ОДИТ В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР В БЪЛГАРИЯ
**Докт. Румен Гъбов ..... 308**

АНАЛИЗ НА КЛЮЧОВИ АСПЕКТИ ОТ ОРГАНИЗАЦИОННАТА СТРУКТУРА НА НАЦИОНАЛНИЯ СТАТИСТИЧЕСКИ ИНСТИТУТ
**Докт. Цветозария Гатева ..... 316**

## МЕНИДЖМЪНТ, МАРКЕТИНГ, МЕЖДУНАРОДНИ ОТНОШЕНИЯ, ПЛАНИРАНЕ, ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ


DIGITAL THREAT ANALYSIS
**Professor Serghei Ohrimenco DSc, Associate Professor Lucia Gujuman, PhD, Valeriu Cernei ..... 329**

ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА ПОДБОРА НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ В БЪЛГАРСКИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ
**Проф. д-р Галина Захариева, докт. Маргарита Николова ..... 336**

GENERATION Z IN POLAND AND BULGARIA: CORE VALUES AND LIFE PRIORITIES
**Prof. UEP. dr hab. Dariusz Nowak, Assist. Prof. Aleksandar Lichev, PhD, Szymon Nowak..... 344**

СЪВРЕМЕННОТО УПРАВЛЕНИЕ НА МАРКЕТИНГОВИЯ ПЕРСОНАЛ – СПЕЦИФИКА И ПРОБЛЕМНИ АСПЕКТИ
**Доц. д-р Ваня Григорова ..... 352**

ИНТЕЛИГЕНТНА СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ И РАБОТА В МРЕЖИ
**Доц. д-р Евелина Парашкевова, Доц. д-р Маргарита Шопова..... 360**

POSITIVE ASPECTS AND CHALLENGES OF GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE APPLICATIONS
**Assoc. Prof. Natalia Marinova, PhD..... 368**

УСТОЙЧИВО ВНЕДРЯВАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОЕКТ №: 2022-1-BG01-KA220-VET-000089399 „ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ВЪЗМОЖНОСТ НА МСП В СЕКТОРА ХОРЕКА ЗА ЕФЕКТИВНО УСВОЯВАНЕ НА ЗНАНИЯ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ (HORECA 5.0)“
**Доц. д-р Христо Сирашки..... 375**

ИНТЕРЕСИ И МОТИВАЦИОННИ НАГЛАСИ ПРЕЗ ПОГЛЕДА НА МЕНИДЖЪРА
**Гл. ас. д-р Десислава Алексиева..... 382**

РОЛЯТА НА СОЦИАЛНИТЕ МЕДИИ В СЪВРЕМЕННАТА ИКОНОМИКА: ПЕРСПЕКТИВИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ЗА БИЗНЕСА
**Гл. ас. д-р Кремена Маринова-Костова ..... 388**

ОСОБЕНОСТИ НА МЕЖДУЛИЧНОСТНИТЕ КОНФЛИКТИ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ И ТЯХНОТО РАЗРЕШАВАНЕ
**Гл. ас. д-р Милен Динков..... 396**

СЪЩНОСТ И ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ОТВОРЕНИТЕ ИНОВАЦИИ
**Гл. ас. д-р Юлиян Господинов..... 404**

ИЗКУСТВЕНИЯТ ИНТЕЛЕКТ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ПЪТЯ НА КЛИЕНТА
**Ас. д-р Стелиана Василева ..... 412**

PROTECTION OF DOCUMENT-CENTRIC SYSTEMS FROM DIGITAL THREATS
**Assistant Ghenadie Belinschi ..... 420**

ИМПЛЕМЕНТИРАНЕ НА ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ В ГЪВКАВА МЕТОДОЛОГИЯ (SCRUM) НА УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЕКТИ ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ
**Д-р Андрей Йорданов ..... 426**

## ИКОНОМИКА НА ОТРАСЛИТЕ

УСТРОЙСТВО НА ЗЕМЕДЕЛСКИТЕ ТЕРИТОРИИ – ОСОБЕНОСТИ, РЕГЛАМЕНТИ, ПРОБЛЕМИ
**Проф. д-р Гена Велковска ..... 437**

КОНЦЕПТУАЛЕН МОДЕЛ ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ НА СЕЛСКИТЕ ТЕРИТОРИИ В БЪЛГАРИЯ
**Проф. д-р Марина Николова..... 446**

AN ANALYSIS OF THE CURRENT STATE AND DEVELOPMENT CHALLENGES OF RETAIL AND WHOLESALE BUSINESSES IN UKRAINE
**Prof., Doctor of Economics, Olena Khadzhynova, Assoc. Prof., Candidate of Economic Sciences, Larysa Kapranova, Ph. D., Roman Sharanov ..... 456**

НЯКОИ ПРАВНИ И ПРАКТИЧЕСКИ АСПЕКТИ ПРИ МЕНИДЖМЪНТА НА СТОПАНСКИТЕ ДВОРОВЕ
**Доц. д-р Валери Велковски..... 462**

ПРОБЛЕМИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ЕВРОПЕЙСКИЯ АГРАРЕН СЕКТОР
**Доц. д-р Виолета Блажева** ..... **473**

ЕКО-ЕФЕКТИВНИ СТРАТЕГИИ
**Доц. д-р Елена Йорданова** ..... **478**

INNOVATION AND INDUSTRY 5.0 – SOME CONNECTIONS AND OPPORTUNITIES
**Assoc. Prof., Iskra Panteleeva, PhD** ..... **483**

OPPORTUNITIES FOR INDUSTRIAL BUSINESS DEVELOPMENT THROUGH TECHNOLOGICAL INNOVATIONS
**Assoc. Prof. Iskra Panteleeva, PhD, PhD Student Kalin Borisov** ..... **491**

ПРОМОТИРАНЕ НА ТУРИСТИЧЕСКАТА ДЕСТИНАЦИЯ ЧРЕЗ ДИГИТАЛНИ ИНОВАЦИИ
**Доц. д-р Любка Илиева** ..... **499**

ЛОГИСТИЧНОТО ПОВЕДЕНИЕ НА ФИРМАТА, ОРГАНИЗА-ЦИОННАТА ИДЕНТИФИКАЦИЯ И ПРЕДПРИЕМАЧЕСКАТА АКТИВНОСТ НА БЪЛГАРСКИТЕ ПИВОВАРНИ ПРЕДПРИЯТИЯ
**Доц. д-р Сергей Найденов** ..... **506**

ПРОУЧВАНЕ НА РЕЛАЦИЯТА МЕЖДУ ДИГИТАЛНИТЕ УМЕНИЯ ЗА ПАЗАРУВАНЕ И РАЗПОЛАГАЕМИТЕ ДОХОДИ НА ПОТРЕБИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ
**Доц. д-р Симеонка Петрова** ..... **516**

ИКОНОМИЧЕСКАТА СОЦИОЛОГИЯ В КОНТЕКСТА НА ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД ИКОНОМИЧЕСКОТО ОБРАЗОВАНИЕ ПРЕЗ 21 ВЕК
**Гл. ас. д-р Ваня Ганева** ..... **522**

TRANSFORMATION OF CONSUMER ONLINE PURCHASING BEHAVIOUR IN THE EUROPEAN UNION
**Head Assist. Prof. Zoya Ivanova, PhD** ..... **529**

METHODS FOR GENERATING INNOVATIONS IN BULGARIAN ENTERPRISES
**Head Assist. Prof. Ivaylo Kostov, Ph.D.** ..... **537**

РОЛЯ НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ НА СЕЛСКИЯ ТУРИЗЪМ
**Гл. ас. д-р Павлин Павлов ..... 545**

БАРИЕРИ ПРЕД ОТВОРЕНИТЕ ИНОВАЦИИ В МАЛКИТЕ И СРЕДНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ
**Докт. Виктор Маринов ..... 551**

HUMAN RESOURCES IN THE AGE OF DIGITALIZATION
**PhD Student Denitsa Gharkova-Zaharieva ..... 557**

# ОСОБЕНОСТИ НА МЕЖДУЛИЧНОСТНИТЕ КОНФЛИКТИ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ И ТЯХНОТО РАЗРЕШАВАНЕ

**Гл. ас. д-р Милен Динков**[1]

**Резюме:** *Всеки човек в своето ежедневие непрекъснато се сблъсква с конфликти, които могат да бъдат от дребни сблъсъци до големи геополитически конфронтации, със силно отрицателно въздействие върху психиката на онези, които са свикнали да мислят за случващото се около тях и за света, в който живеят. Конфликтни ситуации възникват във всички социални сфери, като колкото по-сложна е социалната структура на обществото, толкова е по-диференцирано то, толкова са по-разнопосочни и взаимно изключващи са интересите и целите на всички в него, а всичко това определя и големия брой източници за потенциален конфликт. От всичко това произтича и актуалността на проблема свързан с междуличностните конфликти в организациите и тяхното управление, което трябва да включва промени в нагласите, поведението и организационната структура, така че членовете на организацията да могат да работят ефективно заедно за постигане на своите индивидуални и общи цели.*

**Ключови думи:** *конфликти, организация, управление на конфликти, междуличностни отношения*
**JEL: D74**
**DOI:** https://doi.org/10.58861/tae.pcesetfc.2024.48

# FEATURES OF INTERPERSONAL CONFLICTS IN ORGANIZATIONS AND THEIR RESOLUTION

**Head assistant, PhD, Milen Dinkov**

**Abstract:** *Every person in his daily life is constantly faced with conflicts, which can be from small clashes to large geopolitical confrontations, with a strong negative impact on the psyche of those who are used to thinking about what is happening around them and about the world in which they live. Conflict situations arise in all social spheres, as the more complex the social structure of society, the more differentiated it is, the more diverse and mutually exclusive are the interests and goals of everyone in it, and all this determines the large number sources of potential conflict. From all this arises the relevance of the problem related to interpersonal conflicts in organizations and their management, which must include changes in attitudes, behavior and organizational structure, so that the members of the organization can work effectively together to achieve their individual and common goals.*

**Key words***: conflicts, organization, conflict management, interpersonal relations*
**JEL: D74**
**DOI:** https://doi.org/10.58861/tae.pcesetfc.2024.48

[1] m.dinkov@uni-svishtov.bg, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

## 1. Въведение

Разглеждайки в исторически аспект развитието на човечеството може да се каже, че в нито един от отделните периоди не липсват конфликти, което показва, че те са неразделна част от живота на обществото и в много случаи определят процесите на развитие на културата, религията и обществения ред. Конфликти възникват в различни сфери на човешката дейност и изобщо не е изненадващо, че с развитието на социалните и трудовите отношения нивото на конфликтност в обществото се увеличава многократно. Ето защо, редица изследователи са полагали усилия да установят как конфликтът може да бъде управляван или окончателно да бъде разрешен в организациите. В следствие на това, в специализираната литература се е наложило мнението, че конфликтът оказва отрицателно въздействие върху всяка организация. Но въпреки всичко, срещат се и изследователи, които са търсели и търсят отговор на въпросите свързани с това кога и при какви обстоятелства конфликтът наистина е деструктивен, и кога и при какви обстоятелства той има конструктивно значение за една организация. Всичко това дава основание да се каже, че конфликтът не може да се разглежда нито като добър, нито като лош, а по-скоро като фактор, който може да и двете.

Днес конфликти възникват породени от най-различни причини - индивидуални различия в целите, в очакванията, в ценностите, в наложените курсове на действие и предложенията за справяне с дадена ситуация. Един от тия конфликти е и междуличностният конфликт. Той може да приеме различни форми и да се прояви на различни нива в една организация. Този конфликт включва ценностни и/или личностни различия, произтичащи от несъгласия между индивидите, всякакви открити и вербални твърдения или различия в мненията по даден въпрос, или когато желанията, нуждите и вярванията между две и повече страни/групи не съвпадат. Най-общо, това е конфликт, който възниква между двама или повече индивида, които имат помежду си липса на съвпадения в личностните, културните и други нагласи, в ценностите и възприятията. От тук произтича и актуалността на темата – анализ и търсене на начини за справяне с междуличностните конфликти, които са често срещани в днешните динамични и силно променящи се условия, в които функционират организациите.

*Обект на изследване* в разработката са междуличностните конфликти. *Предмет на изследване* са особеностите на междуличностните конфликти в организациите и начините за тяхното разрешаване. *Основната цел* е да се анализират характеристиките на междуличностните конфликти в трудовите колективи и методите за справяне с тях.

## 2. Теоретични основи на изследване на междуличностните конфликти

Конфликтите заемат важно място в живота на всеки човек, тъй като някои от тях могат да доведат до отрицателни последици за дълъг период от

време. Някои конфликти могат да бъдат изкуствено подсилени, изкуствено раздухвани и създавани с цел да прикрият лична или професионална некомпетентност. Други могат да бъдат важни и полезни, и да послужат за отправна точка за бъдещо развитие на организацията.

Понятието „конфликт“ се характеризира с изключителна широта на съдържание и разнообразно тълкуване. Най-общо казано конфликтът може да се определи като краен случай на изостряне на дадено противоречие. Посочва се от някои изследователи, че всяко трудно разрешимо противоречие е свързано и с остри емоционални преживявания. (Гришина, 1992) Смята се че типологията на социалния конфликт зависи преди всичко от избрания критерий. Например, в зависимост от разрешимостта на конфликта той може да се определи като напълно разрешим, частично разрешим и неразрешим, като последния може да бъде единствено регулиран. Въз основа на броя на субектите конфликтите се класифицират на междуличностни и междугрупови. (Козырев, 2000) Като обект на изследване в разработката, ние ще се спрем по-подробно на характеристиките на междуличностните конфликти.

Всяка личност се формира и развива в един сложен и многостранен процес, взаимодействайки си с обществото като цяло, т.е. в една система от социални отношения, сред които най-значими се оказват отношенията с останалите индивиди, т.е. междуличностните отношения. В процеса на взаимодействие с останалите хора се обособяват две основни тенденции - стабилност, устойчивост на позиции, на нагласи, на оценки и на действия от една страна, и на тяхната променливост, от друга. (Бабосов, 2000) В процеса на взаимодействие на тези противоположности човек се адаптира към заобикалящата го социална среда, към особеностите на съществуващите в него междуличностни отношения. Разбира се, целият този процес на адаптация зависи от спецификата на социалната среда и от вътрешния свят на самия индивид. При протичането на целия този процес всяка личност може да изпита или удовлетворение, положително отношение към другите и тяхното приемане, чувство на социален комфорт, или, напротив, неудовлетвореност и разочарование, тревожност и негативно отношение към останалите. Ако в първия случай междуличностните отношения се развиват предимно във вид на сътрудничество и приятелски отношения, то във втория много по-често възникват ситуации на съперничество и конфликти, т. е. възникват междуличностни конфликти.

От специализираната литература става ясно, че междуличностните конфликти се разглеждат като сблъсък между личности в процеса на техните взаимоотношения. (Анцупов & Шипилов, 1999) Такива сблъсъци могат да възникнат в различни сфери и области *(икономически, политически, индустриални, социокултурни, битови и др.)*. Междуличностният конфликт е процес, чрез който човек или отдел осуетява намеренията на друг да постигне желания резултат. Поради тази причина наблюдението на този вид

конфликт е много важно, дори е добре да бъде разрешен още в самото му начало, като за целта трябва да се притежават умения, чрез които да се разпознаят симптомите за него. (Nistorescu, 2007)

Може да се каже, че възникването на конфликтите е присъщо на същността на самия човешки живот. Причините за конфликтите се коренят в аномалиите в социалния живот и несъвършенствата на самия човек. Сред причините, които пораждат конфликти, се открояват преди всичко социално-икономическите, политическите и моралните. Всички те са благоприятна среда за възникване на различни видове конфликти. От своя страна, възникването на конфликти се влияе и от психо-физичните и биологичните особености на хората.

Много изследвания на съвременни автори са посветени на анализ на причините за междуличностните конфликти. Повечето от тях посочват две групи причини: *обективни* и *субективни*. Смята се, че обективните създават потенциал за възникване на конфликт. Например, конкретна свободна позиция в организацията може да стане причина за конфликт между двама кандидати, ако и двамата са от същата организация. Социалните (безлични) отношения между потенциалните участници в конфликта, например техния статус и ролеви позиции, също могат да се считат за условно обективни. (Гришина, 2002)

Субективните фактори в междуличностния конфликт се формират въз основа на индивидуалните (социално-психологически, физиологични, идеологически и др.) характеристики на индивидите. Тези фактори до голяма степен определят динамиката на развитието и разрешаването на междуличностния конфликт и неговите последици. (Ершов, 1976)

Като цяло, най-общо причините за междуличностните конфликти се дължат на най-обикновено недоразумение (неразбиране на един човек от друг). (Анцупов & Шипилов, 1999) Това се случва поради различие в идеите, във фактите, в явления и т.н. Ние често очакваме, че другите ще реагират в определена ситуация или при конкретни обстоятелства по същия начин като нас, правейки същото заключение. Забравяме, че човек реагира не на реални факти, а на представите си за тях. (Скотт, 1991) Всичко това показва, че хората имат различни виждания за дадено нещо, понякога те са диаметрално противоположни и този факт трябва да се приеме за напълно естествено явление, като не трябва това да бъде повод за конфликт, а да се направи всичко възможно да се разберат вижданията на другите.

От казаното до тук е видно, че междуличностните конфликти могат да възникнат както между хора, които се срещат за първи път, така и между хора, които общуват постоянно. И в двата случая ключова роля в целия процес играе личното възприемане на партньора или опонента. От тук, правилното възприемане на един човек от останалите индивиди често се намира под влияние на вече установени стереотипи. Много често стереотипите се развиват в условията на липса на информация, като обобщение на

личен опит и предубеждения, които са залегнали в обществото или в определена социална среда. Формираният много често фалшив образ за другия може сериозно да наруши процеса на междуличностно взаимодействие и да допринесе за възникването на конфликт. Поради тази причина се твърди, че основна пречка за постигане на съгласие между две лица е негативното отношение, което е формирано в единия от опонентите по отношение на другия. Отношението е готовността, предразположението на субекта да действа по определен начин. Това е определена посока на проявление на психиката и поведението на субекта, готовност за възприемане на бъдещи събития. Готовността се формира под влияние на слухове, мнения и преценки за даден индивид (за група, явление и др.). (Сулимова, 1996) Не бива да се забравя, че междуличностната несъвместимост може да предизвика емоционален конфликт *(психологически антагонизъм)*, който е най-сложната и трудна за разрешаване форма на междуличностна конфронтация. Важна особеност на междуличностният конфликт, но и характерна за всички останали видове е това, че никоя от страните участнички не знае предварително всички решения, които взема другата страна, както и нейното бъдещо поведение, което принуждава всички участници да действат в условия на висока несигурност.

В междуличностните отношения важна роля играят индивидуалните качества на опонентите, тяхното самочувствие, праг на толерантност, агресивност (пасивност), тип на поведение, социокултурни различия и др. Поради тази причина е важно да се обърне внимание на отделните концепции за междуличностната съвместимост и междуличностната несъвместимост. Съвместимостта предполага взаимно приемане на партньорите в комуникацията и съвместните дейности. Несъвместимостта е взаимно отхвърляне (антипатия) на партньорите, основано на несъответствие (конфронтация) на социални нагласи, ценностни ориентации, интереси, мотиви, характери, темпераменти, психофизични реакции, индивидуални психологически характеристики на субектите на взаимодействие. (Иванова, 1997) От всичко това следва, че една личност при общуването си с останалите хора защитава преди всичко своите лични интереси и това е съвсем нормално. От тук, възникващите конфликти са реакция на пречки за постигане на лични цели. И колко важен ще бъде предметът на конфликта за конкретен индивид до голяма степен ще зависи от неговото конфликтно отношение - предразположението и готовността да действа по определен начин в предполагаемия конфликт. Всичко това включва целите, очакванията и емоционалната ориентация на страните. При развитието на междуличностния конфликт е необходимо да се вземе предвид и влиянието на социалната и социално-психологическата среда. Например, конфликтите на обществени места могат да бъдат особено жестоки и безкомпромисни, тъй като засягат честта и достойнството на опонентите. (Ершов, 1976)

Резюмирайки казаното е видно, че причини за възникване на междуличностни конфликти могат да бъдат безкрайно разнообразни – от място за паркиране в гъсто населено място, до заемане на висок пост в международна компания или в управлението на държавата. Както и при другите социални конфликти и тук може да се говори за обективно и субективно несъвместими или противоположни (взаимно изключващи се) интереси, потребности, цели, ценности, нагласи, възприятия, оценки, мнения, начини на поведение и др. От друга страна, случва се понякога този тип конфликти да се разрешава коректно и професионално, а в други, което се случва почесто, да се действа непрофесионално, с лоши крайни резултати най-често за всички страни в конфликта, където няма победители, а само губещи.

**3. Механизми управление на междуличностни конфликти**

Намаляване нивото на конфликтност в една бизнесорганизация може да се определи за основна задача при оптимизиране на социално-психологическия климат в нея. Някои автори предлагат два възможни подхода за минимизиране броя на конфликтите - намаляване на обективните предпоставки за възникване на конфликтите и премахване на техните субективни условия. (Александрова, 1993) Като цяло, може да се каже, че идентифицирането на факторите, които причиняват конфликт във всяка организация, се счита за основен етап в процеса на управление на конфликта. Самото управление на конфликта е вид целенасочено въздействие върху елиминирането (минимизирането) на причините, довели до него, или коригиране на поведението на участниците (страните).

Методите за управление и разрешаване на конфликти понякога се базират и на възможните решения на конфликта, независимо дали в тях се включва или не формална или неформална интервенция на трета страна. (Иванов, 2021)

От друга страна, в специализираната литература се посочва, че при управлението на междуличностните конфликти е важно да се обърне внимание на следните положения: (Пашкова, 1980)

1. Ясно формулиране на изискванията. Един от най-добрите управленски методи за предотвратяване на дисфункционални конфликти е да се изяснят изискванията за представянето на всеки отделен служител и отдела като цяло; да има наличие на ясни и недвусмислено формулирани права, задължения и правила за извършване на трудовите задължения.

2. Използване на координиращи механизми. Тук е важно стриктно да се спазва принципа на единоначалие, което ще улесни управлението на голяма група конфликтни ситуации, тъй като подчиненият ще знае чии заповеди трябва да следва. Ако работещите в бизнесорганизацията имат разногласия по някакъв въпрос, те могат да се обърнат към своя пряк ръководител.

3. Установяване на общи цели, формиране на общи ценности. Това се улеснява от информираността на всички служители за политиките, стратегиите и перспективите на организацията, както и от тяхната осведоменост за състоянието в различните отдели. Наличието на общи цели позволява на всеки работещ да разбере какво поведение трябва да има в условия на конфликтни ситуации.

4. Изработване на ясна система за възнагражденията. Тук е важно да се изработят такива критерии за ефективност, които да изключват поява на конфликти на интереси. (Парыгин, 1981)

Важна роля в управлението на междуличностните конфликти играят отделните методи за тяхното разрешаване, при които участниците са изправени пред необходимостта да изберат една от трите възможности за действие: *да продължат по пътя на конфронтацията с цел постигане на това, което искат с всички налични средства; избягване на конфликта или водене на преговори с цел намиране на приемливо решение на възникналия проблем.* Както се вижда, всяка от тези възможности предполага и съответните поведенчески стратегии на участниците в конфликта: постоянство (принуда), отдръпване (укриване), адаптиране (съобразяване), компромис и сътрудничество (решаване на проблеми).

В заключение следва да се отбележи това, че ефективната комуникация между работещите в една бизнесорганизация е важна предпоставка за предотвратяване и разрешаване на възникнали конфликти. Управлението на междуличностните конфликти и тяхното разрешаване трябва да се превърне в процес на координиране на всички налични ресурси, което от своя страна ще доведе и до постигане на целите на бизнесорганизацията.

## 4. Заключение

Конфликтът е неизменна част от живота на човек и възниква при взаимодействие с останалите индивиди, най-често в семейните отношения, на работното място, с най-близките приятели, в неговото обкръжение. Въпреки че на междуличностният конфликт се гледа като на нещо лошо, като на конфликт с остри отрицателни последици, той може да доведе и до положителни резултати. Междуличностните конфликти могат да повдигнат важни въпроси, да изяснят интересите и целите на отделните страни, да освободят натрупаното напрежение по даден проблем, да катализират появата на нови и креативни идеи или да доведат до конструктивна промяна. Ето защо, правилното разбиране и отношение към източниците и динамиката на междуличностния конфликт може да накара една личност да използва възникналите конфликти по-конструктивно, така че това да доведе до положителна промяна за всички.

## Използвани източници


Александрова, Е. (1993). Социально-трудовые конфликты: пути разрешения. Москва: Наука.

Анцупов , А., & Шипилов, А. (1999). Конфликтология. Москва: ЮНИТИ.

Анцупов, А., & Шипилов, А. (1999). Конфликтология. Москва: ЮНИТИ.

Бабосов, Е. (2000). Конфликтология. Минск: ТетраСистемс.

Богданова, М. (2020). Университетските бизнес модели при управление на кризи. Бизнес управление(4), 37-48.

Гришина, Н. (1992). Давайте договоримся: Практическое пособие для тех, кому приходится разрешать конфликты. СПб: Питер.

Гришина, Н. (2002). Психология конфликта. СПб.: Питер.

Ершов , А. (1976). Личность и коллектив: Межличностные конфликты в коллективе, их разрешение. Наука.

Ершов, А. (1976). Личность и коллектив: Межличностные конфликты в коллективе, их разрешение. Наука.

Иванов, И. (2021). Методи за управление и разрешаване на конфликти в организациите. *Индустриални отношения и обществено развитие*(1), 71.

Иванова, Е. (1997). Эффективное общение и конфликты. Рига: СПб.: Эксперимент.

Козырев, Г. (2000). Введение в конфликтологию. Москва: ВЛАДОС.

Парыгин, Б. (1981). Социально-психологический климат коллектива. Наука.

Пашкова, А. (1980). Трудовой коллектив как объект и субъект управления. Наука.

Скотт, Д. (1991). Конфликты, пути их преодоления. Киев: Внешторгиздат.

Сулимова, Т. (1996). Социальная работа и конструктивное разрешение конфликтов. Москва: Институт практической психологии.

Beins, B. (2012). APA Style Simplified: Writing in Psychology, Education, Nursing, and Sociology. New York: Wiley-Blackwell.

Nistorescu, T. (2007). Patterns and strategies of interpersonal conflicts mediation during the projects. *Management and marketing, 5(1)*, 55-63.