85 години

Международна научно-практическа конференция

УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ И СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКА КОХЕЗИЯ ПРЕЗ XXI ВЕК – ТЕНДЕНЦИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Том II

85 години

СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ

„Димитър А. Ценов" - Свищов

Международна научно-практическа конференция

УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ И СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКА КОХЕЗИЯ ПРЕЗ XXI ВЕК – ТЕНДЕНЦИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

8-9 ноември 2021 г.

Том II



СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЩОВ

МЕЖДУНАРОДНА НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКА КОНФЕРЕНЦИЯ

УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ И СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКА КОХЕЗИЯ ПРЕЗ XXI ВЕК – ТЕНДЕНЦИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Свищов, 8-9 ноември 2021 г.

Посветена на 85 години от създаването
на Стопанска академия „Димитър А. Ценов“

Сборник с доклади

ТОМ II

Международната научно-практическа конференция е организирана в изпълнение на проект №НФ-2-2021 „Устойчиво развитие и социално-икономическа кохезия през XXI век – тенденции и предизвикателства“, финансиран със средства по Наредба на МОН за насърчаване на научно-изследователската дейност

Академично издателство „Ценов“
Свищов
2021

ПРОГРАМЕН КОМИТЕТ
Проф. д-р Марияна Божинова
Ректор на Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ - председател
Проф. д. н. Борислав Борисов
Проф. д. н. Божидар Божинов
Проф. д-р Стоян Проданов
Доц. д-р Галина Чиприянова
Доц. д-р Здравко Любенов
Доц. д-р Иван Марчевски
Доц. д-р Ирена Емилова
Доц. д-р Искра Пантелеева
Доц. д-р Катя Личева
Доц. д-р Людмил Несторов
Доц. д-р Марина Николова
Доц. д-р Пламен Петков
Доц. д-р Силвия Костова
Доц. д-р Христо Сирашки

ОРГАНИЗАЦИОНЕН КОМИТЕТ
Доц. д-р Румен Ерусалимов - *председател*
Проф. д-р Пенка Шишманова
Проф. д-р Стефан Симеонов
Доц. д-р Красимира Славева
Доц. д-р Маруся Смокова-Стефанова
Доц. д-р Светослав Илийчовски
Доц. д-р Теодора Филипова
Гл. ас. д-р Асен Божиков

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ
Проф. д-р Любчо Варамезов - *председател*
Проф. д-р Анета Денева
Проф. д-р Атанас Атанасов
Проф. д-р Йордан Василев
Проф. д-р Красимир Шишманов
Проф. д-р Маргарита Богданова
Проф. д-р Пенка Шишманова
Проф. д-р Стефан Симеонов
Доц. д-р Александър Ганчев
Доц. д-р Венцислав Василев
Доц. д-р Красимира Славева
Доц. д-р Маруся Смокова-Стефанова
Доц. д-р Румен Ерусалимов
Доц. д-р Светослав Илийчовски
Доц. д-р Теодора Филипова

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

ISBN 978-954-23-2069-2 (print)
ISBN 978-954-23-2070-8 (online)

D. A. TSENOV ACADEMY OF ECONOMICS – SVISHTOV

INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE

SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND SOCIO-ECONOMIC COHESION IN THE 21ST CENTURY: TRENDS AND CHALLENGES

Svishtov, 8th - 9th November 2021

Dedicated to the 85th anniversary since the establishment of D. A. Tsenov Academy of Economics

Conference Proceedings

VOLUME II

The international scientific and practical conference has been organized as implementation of project SF-2-2021 "Sustainable Development and Socio-Economic Cohesion in the 21st Century: Trends and Challenges", financed with funds by Ordinance of the Ministry of Education and Science for encouraging scientific research

Tsenov Academic Publishing House
Svishtov
2021

PROGRAM COMMITTEE
Prof. Mariyana Bozhinova, Ph.D.
Rector of D. A. Tsenov Academy of Economics
Prof. Borislav Borissov, D.Sc.
Prof. Bozhidar Bozhinov, D.Sc.
Prof. Stoyan Prodanov, Ph.D.
Assoc. Prof. Galina Chipriyanova, Ph.D.
Assoc. Prof. Zdravko Lyubenov, Ph.D.
Assoc. Prof. Ivan Marchevski, Ph.D.
Assoc. Prof. Irena Emilova, Ph.D.
Assoc. Prof. Iskra Panteleeva, Ph.D.
Assoc. Prof. Katya Licheva, Ph.D.
Assoc. Prof. Lyudmil Nestorov, Ph.D.
Assoc. Prof. Marina Nikolova, Ph.D.
Assoc. Prof. Plamen Petkov, Ph.D.
Assoc. Prof Silviya Kostova, Ph.D.
Assoc. Prof Hristo Sirashki, Ph.D.

ORGANIZING COMMITTEE
Assoc. Prof. Rumen Erusalimov, Ph.D., Chairman
Prof. Penka Shishmanova, Ph.D.
Prof. Stefan Simeonov, Ph.D.
Assoc. Prof. Krasimira Slaveva, Ph.D.
Assoc. Prof. Marusya Smokova-Stefanova, Ph.D.
Assoc. Prof. Svetoslav Iliychovksi, Ph.D.
Assoc. Prof. Teodora Filipova, Ph.D.
Head Asst. Asen Bozhikov, Ph.D.

EDITORIAL COMMITTEE
Prof. Lyubcho Varamezov, Ph.D., Chairman
Prof. Aneta Deneva, Ph.D.
Prof. Atanas Atanasov, Ph.D.
Prof. Yordan Vasilev, Ph.D.
Prof. Krasimir Shishmanov, Ph.D.
Prof. Margarita Bogdanova, Ph.D.
Prof. Penka Shishmanova, Ph.D.
Prof. Stefan Simeonov, Ph.D.
Assoc. Prof. Aleksandar Ganchev, Ph.D.
Assoc. Prof. Ventsislav Vassilev, Ph.D.
Assoc. Prof. Krasimira Slaveva, Ph.D.
Assoc. Prof. Marusya Smokova-Stefanova, Ph.D.
Assoc. Prof. Rumen Erusalimov, Ph.D.
Assoc. Prof. Svetoslav Iliychovski, Ph.D.
Assoc. Prof. Teodora Filipova, Ph.D.

The published materials have been reviewed. The authors are responsible for the content and layout of their papers, the opinions expressed, the data used and the sources cited.

ISBN 978-954-23-2069-2 (print)
ISBN 978-954-23-2070-8 (online)

СЪДЪРЖАНИЕ

ТОМ II

МЕНИДЖМЪНТ, МАРКЕТИНГ, ПЛАНИРАНЕ, МЕЖДУНАРОДНА ИКОНОМИКА, БИЗНЕС ИНФОРМАТИКА

МЕЖДУНАРОДНАТА ПРОИЗВОДСТВЕНА СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ
В СЪВРЕМЕННИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕН БИЗНЕС
Проф. д.ик.н. Таня Горчева 7

INTEGRATION PROCESSES IN INTERNATIONAL BUSINESS: DIAGNOSIS
OF PREREQUISITES, PARAMETRIZATION AND SIMULATION
D. Sc. Econ., Professor, Illya Khadzhynov, D. Sc. Econ., Professor, Maryna Savchenko
Docent, PhD in Economics, Mariia Shkurat 16

ТЕРИТОРИАЛНИ ПРОПОРЦИИ, ДИСПРОПОРЦИИ… КОХЕЗИЯ?
(ТЕОРЕТИЧНИ ОСНОВИ)
Проф. д-р Веселин Бояджиев 25

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРИ УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ
РЕСУРСИ В КОНТЕКСТА НА ПАНДЕМИЯТА ОТ COVID-19
Гл. ас. д-р Весела Петрова, Доц. д-р Боряна Трифонова,
Гл. ас. д-р Бориславa Гълъбова, **Проф. д-р Емил Димов** 34

ГРАДЪТ - ИКОНОМИЧЕСКИ КАТАЛИЗАТОР
ЗА УСТОЙЧИВОТО РАЗВИТИЕ НА РЕГИОНА
Проф. д-р Константин Калинков 43

ПОЛИТИКИ (НЕ)ОСНОВАНИ НА ДОКАЗАТЕЛСТВА
Проф. д-р Маргарита Богданова 51

КОНЦЕПТУАЛИЗИРАНЕ НА СИСТЕМНИ СТРАТЕГИЧЕСКИ ОБРАТИ
Проф. д-р Никола Янков 59

INSTITUTIONAL CHANGES IN THE PUBLIC ADMINISTRATION
OF AGRICULTURE TO INFLUENCE UKRAINIAN AGRO – EXPORTS
Assoc. Prof. Oksana Kiforenko, PhD 66

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ БЕЛОРУССКИХ МЕНЕДЖЕРОВ
Доктор экономических наук, профессор Наталья Маковская 74

ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ
ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ
Профессор, доктор экономических наук Вардан Бостанджян,
Кандидат экономических наук, д-р Армине Захарян, **Юлиана Акобян** 80

СЪВРЕМЕННИ МАРКЕТИНГОВИ АСПЕКТИ НА ПАЗАРА
НА ТУРИСТИЧЕСКИ ПРОДУКТИ В БЪЛГАРИЯ
Доц. д-р Ваня Григорова ……..…….. 91

РОЛЯТА НА ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА
ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА
Доц. д-р Корнелия Тодорова ……..……..…….…….. 100

УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА
КАТО ФАКТОР НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ЕФЕКТИВНОСТТА
НА НОВА ПАРАДИГМА НА ИНДУСТРИАЛНОТО РАЗВИТИЕ
Доц. д-р Александър Александрович Сергеев …..……...…….……. 108

ОРГАНИЗАЦИОННИ ПРОЦЕСИ И УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ
Доц. д-р Анатолий Асенов …...…….…..……. 116

ПРОФЕСИОНАЛНО ПРЕГРЯВАНЕ И МОБИНГ
В ДИГИТАЛНА РАБОТНА СРЕДА
Доц. д-р Венета Христова …….……..……. 124

БИЗНЕС МОДЕЛИ И ТЕНДЕНЦИИ НА ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ
Доц. д-р Веселин Попов, Доц. д-р Петя Емилова ……..……. 132

ПРИЛОЖЕНИЕ НА ИНФЛУЕНСЪР МАРКЕТИНАГА В БИЗНЕСА
Доц. д-р Виржиния Иванова …….……. 139

ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА ПАНДЕМИЯТА ОТ COVID-19 ВЪРХУ
ВЪНШНАТА ТЪРГОВИЯ С УСЛУГИ НА БЪЛГАРИЯ
Доц. д-р Галина Захариева …….……. 147

ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ – КЛЮЧОВ ФАКТОР
ЗА ЕФЕКТИВНО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА
Доц. д-р Георги Кондев ……..…….……. 155

ВЛИЯНИЕ НА TQM И ВЪНШНИТЕ РИСКОВЕ
ВЪРХУ ПРОЦЕСИТЕ СВЪРЗАНИ С УПРАВЛЕНИЕ
НА ПРОМЯНАТА В ОРГАНИЗАЦИЯТА
Доц. д-р Георги Кондев, Докторант Ирена Михайлова …….……..……. 164

ЕКОИНОВАЦИИ И РЕСУРСНА ЕФЕКТИВНОСТ
Доц. д-р Дафина Донева …..……. 172

ЕТИКА И ЕТИЧНАТА ИНФРАСТРУКТУРА –
МОДЕЛИ В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР
Доц. д-р Евелина Парашкевова, Докторант Изабела Йонкова …….……. 179

МОДЕЛИРАНЕ НА ЕКСПОРТНАТА ПАЗАРНА ОРИЕНТАЦИЯ
Доц. д-р Здравко Любенов ……..……. 187

ВЛИЯНИЕ НА ПАНДЕМИЯТА ОТ COVID-19
ВЪРХУ ДЪЛГОСРОЧНИТЕ НАГЛАСИ И НАВИЦИТЕ
ПРИ ПОТРЕБЯВАНЕ НА ТУРИСТИЧЕСКИ ПРОДУКТИ
Доц. д-р Иван Марчевски, Ас. д-р Криста Нейкова ……..……. 191

РЕЦЕСИЯТА ПОРОДЕНА ОТ COVID-19 И ВЪЗМОЖНОСТИТЕ
ЗА ПРОМЕНИ В БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА
Доц. д-р Людмил Несторов ……..……. 199

РЕКЛАМНИТЕ АГЕНЦИИ В КОМУНИКАЦИОННИЯ ПРОЦЕС
Доц. д-р Пенка Горанова ……...…….……. 210

ЕФЕКТЪТ НА РОЗЕНТАЛ – КОНТРОЛНИ И УПРАВЛЕНСКИ АСПЕКТИ
Доц. д-р Пепа Стойкова, Доц. д-р Ирена Емилова ……...…….……. 218

ДИГИТАЛНАТА ЕКОСИСТЕМА – ТЕХНОЛОГИИ И БИЗНЕС МОДЕЛИ
Доц. д-р Петя Емилова, Доц. д-р Веселин Попов ……...……...……. 227

РАЗБИРАНЕ ЗА РОЛЯТА НА ОБРАЗОВАНИЕТО
В ПОСТИГАНЕТО НА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ
Доц. д-р Румяна Златева ……..……. 234

НАМАЛЯВАНЕ НА РАСТЕЖА И ДЕСТАБИЛИЗИРАЩИ
ЕФЕКТИ НА ПАНДЕМИЯТА ОТ COVID-19 ВЪРХУ
ГЛОБАЛНАТА ИКОНОМИКА
Доц. д-р Румяна Златева, Доц. д-р Али Балканли ……..……. 241

ТЕОРЕТИЧНИ И ЕМПИРИЧНИ ИЗМЕРЕНИЯ НА КОМУНИКАЦИОННАТА
ПОЛИТИКА НА ТЪРГОВСКАТА СТРУКТУРА
Доц. д-р Христина Михалева, Х. ас. д-р Светла Атанасова ……..……. 250

МЯСТО И СЪДЪРЖАНИЕ НА ПРОЦЕСА ЗА УПРАВЛЕНИЕ
НА ПРОЕКТИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ОСТАНАЛИТЕ ПРОЦЕСИ
Доц. д-р Христо Сирашки ……..…… 259

УПРАВЛЕНИЕ НА ИНОВАЦИИТЕ В ИНДУСТРИАЛНОТО
ПРЕДПРИЯТИЕ В УСЛОВИЯТА НА КРИЗА
Гл. ас. д-р Бориславa Гълъбова ……..……..…… 266

ДИФУЗИЯТА НА ИНОВАЦИИ В БЪЛГАРИЯ
Гл. ас. д-р Даниела Илиева ……..……...…. 276

АЛГОРИТЪМ ЗА ФИНАНСОВО УПРАВЛЕНИЕ
В ОБРАЗОВАТЕЛНА ИНСТИТУЦИЯ
Гл. ас. д-р Деница Загорчева ……....…. 284

УПРАВЛЕНИЕ НА КАРИЕРАТА –
ПРОБЛЕМИ И РЕШЕНИЯ
Гл. ас. д-р Десислава Алексиева ……....…. 292

УПРАВЛЕНИЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО В ОРГАНИЗАЦИЯТА
Гл. ас. д-р Елена Йорданова ……..…..… 298

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ПЛАНИРАНЕТО
НА УСТОЙЧИВОТО РАЗВИТИЕ НА БИЗНЕСА
Гл. ас. д-р Елица Лазарова …….……..... 303

ГЛОБАЛНАТА ТЪРГОВИЯ С ВИСОКОТЕХНОЛОГИЧНИ
ПРОДУКТИ КАТО ДВИГАТЕЛ НА РАСТЕЖА
Гл. ас. д-р Ивайло Петров …….…..…. 312

ВЛИЯНИЕ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА НА ОБРАЗОВАНИЕТО
ВЪРХУ ЦИФРОВИТЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ НА ПРЕПОДАВАТЕЛИТЕ
Гл. ас. д-р Кремена Маринова-Костова …….……..… 320

СТРАТЕГИЧЕСКА КОРПОРАТИВНА ОТГОВОРНОСТ –
ОСОБЕНОСТИ И ЗНАЧЕНИЕ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА
Гл. ас. д-р Милен Динков …… 328

МЕДИКО-ГЕОГРАФСКАТА КОХЕЗИЯ В БЪЛГАРИЯ
Гл. ас. д-р Нели Веселинова …… 335

СЪСТОЯНИЕ НА БЪЛГАРСКИЯ ИЗНОС В КОНТЕКСТА
НА ПАНДЕМИЯТА ОТ КОВИД-19
Гл. ас. д-р Недялко Несторов ……..…..…… 343

КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ
КАТО КОМПОНЕНТ НА УСТОЙЧИВОТО РАЗВИТИЕ –
ВЗАИМОВРЪЗКИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА
Гл. ас. д-р Станислава Стоянова …….……. 349

ИНТЕГРИРАНИТЕ ТЕРИТОРИАЛНИ ИНВЕСТИЦИИ КАТО ИНСТРУМЕНТ
ЗА ПОСТИГАНЕ НА КОНВЕРГЕНЦИЯ МЕЖДУ РЕГИОНИТЕ
Ас. д-р Мариела Стоянова …….……. 357

УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ ПРИ КРИЗА - СЪВРЕМЕННИ
ИЗМЕРЕНИЯ И ВЪЗМОЖНИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ
Ас. д-р Надежда Стефанова ……..…. 363

РОЛЯ И ЗНАЧЕНИЕ НА РЕКЛАМНИЯ ПРОЦЕС В АГРОБИЗНЕСА
Ас. д-р Пламен Петров ……..……. 371

INTERNATIONAL ENTREPRENEURSHIP IN THE NEXT NORMAL:
CHALLENGES AND OPPORTUNITIES
Sen. lect. Margarita Mihaylova, PhD …….…….. 378

СИСТЕМИ ЗА ЕФЕКТИВНОСТ НА МАРКЕТИНГОВАТА
ДЕЙНОСТ В ДИГИТАЛНА СРЕДА
Д-р Ралица Янева …….…. 385

ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ НА МЪРЧАНДАЙЗИНГОВОТО ПРОДУКТОВО НИВО ПОСРЕДСТВОМ МАТРИЦАТА ARTHUR D. LITTLE – A. D. L.
Х. ас. д-р Светла Атанасова ……..... 393

THE IMPACT OF ELECTRONIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICES ON ACHIEVING COMPETITIVE ENTREPRENEURSHIP FOR BUSINESS ORGANIZATIONS
Mohamed Mostafa Ali AlBaz, PhD, Lecturer,
Adham Said Ali Ibrahim, MSC, PhD Student ……..……..… 401

УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЕКТНИ ЕКИПИ В МУЛТИПРОЕКТНА СРЕДА
Докторант Боян Врančев ……..…….. 409

ИНОВАЦИИ ПРИ ПРИЛАГАНЕ НА „ЗЕЛЕНИ“ ПОЛИТИКИ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО
Докторант Владо Божилов ……...……..……. 416

КОНФЛИКТИТЕ В ОРГАНИЗАЦИЯТА И УСТОЙЧИВОТО РАЗВИТИЕ
Докторант Мария Велкова ……..… 425

ОТРАСЛИ НА ИКОНОМИКАТА

КУЛТУРНО-ИСТОРИЧЕСКИЯТ ТУРИЗЪМ И БЪЛГАРСКАТА ПРОЕКЦИЯ
Проф. д-р Марияна Божинова ……..… 435

ИНДУСТРИАЛНА ПОЛИТИКА В ДЪРЖАВИ С РАЗВИВАЩИ СЕ ПАЗАРИ В КОНТЕКСТА НА ИНДУСТРИЯ 4.0
Проф. д.ик.н. Евгений Савелев, Проф. д.ик.н. Виталина Куриляк …….…….. 443

ОСОБЕНОСТИ НА ФОРМИРАНЕ НА МЕХАНИЗМА НА УПРАВЛЕНИЕ НА СОЦИАЛНО ОТГОВОРНИТЕ КОМПАНИИ ВЪВ ВЕРИГАТА НА ДОСТАВКИТЕ
Проф. д-р Анета Денева, Докторант Рустам Асланзаде ……..... 451

БЪЛГАРИЯ И РУМЪНИЯ КАТО АТРАКТИВНИ НИЪРШОРИНГ ДЕСТИНАЦИИ
Проф. д-р Любчо Варамезов, Кармен Врančев ……... 457

ДИГИТАЛНАТА ИНФРАСТРУКТУРА – ИНСТРУМЕНТ НА УПРАВЛЕНСКОТО КОНСУЛТИРАНЕ ЗА РАЗВИТИЕ НА СМАРТ ТУРИЗМА
Доц. д-р Николай Цонев, Докторант Данаил Алеков ……..…….. 464

ВЛИЯНИЕ НА КРИЗИСНИТЕ СЪБИТИЯ ВЪРХУ ТЪРГОВИЯТА НА ДРЕБНО
Доц. д-р Венцислав Перков ……. 472

ЗНАЧИМОСТ НА АГРАРНИЯ СЕКТОР ЗА НАЦИОНАЛНАТА ИКОНОМИКА
Доц. д-р Виолета Блажева …….…….. 480

НОВИ ИЗМЕРЕНИЯ НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИЯ БИЗНЕС
В ДИГИТАЛНА СРЕДА
Доц. д-р Искра Пантелеева ……..….. 488

ТУРИЗЪМ В УСЛОВИЯТА НА COVID-19
Доц. д-р Любка Илиева ……..….. 497

ФОРМИРАНЕ НА СЕНЗОРНИ ИЗЖИВЯВАНИЯ В ТУРИСТИЧЕСКИТЕ
ПАКЕТИ КАТО ФАКТОР ЗА ЗАВРЪЩАНЕ НА ТУРИСТИТЕ
В ДЕСТИНАЦИЯТА
Доц. д-р Мариана Янева, Д-р Ралица Георгиева ……..… 505

БИЗНЕС ИДЕНТИФИКАЦИЯ НА ПРОДУКТИТЕ ПО ЗДРАВЕН ТУРИЗЪМ
И ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ЗА РАЗВИТИЕТО ИМ В ТУРИСТИЧЕСКИТЕ
РАЙОНИ В БЪЛГАРИЯ
Доц. д-р Мариана Янева, Д-р Стилияна Басмаджиева ……. 513

СЪСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ НА БЪЛГАРСКИЯ АГРАРЕН СЕКТОР
В УСЛОВИЯ НА ТРАНСФОРМИРАЩА СЕ
КЪМ УСТОЙЧИВОСТ ИКОНОМИКА
Доц. д-р Марина Николова ……..…… 523

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА УСТОЙЧИВ КООПЕРАТИВЕН
МОДЕЛ В БЪЛГАРСКОТО СЕЛСКО СТОПАНСТВО
Доц. д-р Маруся Линкова ……..….. 532

ИЗИСКВАНИЯ ОСИГУРЯВАЩИ ЗДРАВОСЛОВНИ
И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД В ЦЕХОВЕТЕ
ЗА КОНФЕКЦИОНИРАНЕ НА ОБУВНИ ИЗДЕЛИЯ
Доц. д-р Николай Карев ……..……. 539

ТЪРГОВИЯТА НА БЪЛГАРИЯ С ТРЕТИ СТРАНИ –
АНАЛИЗИ И ТЕНДЕНЦИИ
Доц. д-р Петранка Мидова ……..…… 547

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ОЦЕНКА НА ПАКЕТИ ОТ АКЦИИ
Доц. д-р Светослав Илийчовски ……..... 555

ВЪЗНИКВАНЕ И РАЗВИТИЕ НА ТЕКСТИЛНАТА ИНДУСТРИЯ
В БЪЛГАРИЯ
Доц. д-р Сергей Найденов, Докторант Калин Петров Киряков …….. 564

ОМНИКАНАЛНАТА ИНТЕНЗИВНОСТ НА АСОРТИМЕНТНО ПРЕДЛАГАНЕ
КАТО ДЕТЕРМИНАНТА НА ПОТРЕБИТЕЛСКАТА УДОВЛЕТВОРЕНОСТ
Доц. д-р Симеонка Петрова …. ……...571

КООПЕРИРАНЕ И СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ ЗА УСТОЙЧИВ
РАСТЕЖ И ТЕХНОЛОГИЧНО РАЗВИТИЕ
Доц. д-р Славена Стоянова ……..…… 579

РЕГИОНАЛНАТА ПОЛИТИКА И ПРОГРАМИТЕ ЗА РАЗВИТИЕ
ТЕРИТОРИЯТА И ТУРИЗМА В СЪВРЕМЕННИТЕ УСЛОВИЯ
Доц. д-р Тихомир Личев ……. 587

СОЦИАЛНАТА КОХЕЗИЯ – ХАРАКТЕРИСТИКИ
И ТЕОРЕТИЧНА РАМКА
Гл. ас. д-р Ваня Ганева ……..….. 595

КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА БЕЗОТГОВОРНОСТ
Гл. ас. д-р Емил Николов …… 603

ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В ТЪРГОВСКИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ –
СЪСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ
Гл. ас. д-р Зоя Иванова …… 611

ИНТЕЛИГЕНТНИ РЕШЕНИЯ ЗА ТЪРГОВИЯ НА ДРЕБНО –
ОБЛАЧНА БАЗИРАНА ТОЧКА НА ПРОДАЖБА
Гл. ас. д-р Иван Маринов …… 619

КРЪГОВАТА ИКОНОМИКА - МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ
УСТОЙЧИВОСТТА НА СЕЛСКОТО СТОПАНСТВО
Гл. ас. д-р Илияна Кръстева ……... 625

ДИНАМИКА В ЗАЕТОСТТА НА ЛЕГЛОВАТА БАЗА ПО БЪЛГАРСКОТО
ЧЕРНОМОРИЕ ЗА ПЕРИОДА 2019-2021г.
Гл. ас. д-р Любомира Тодорова……632

ПРИЛОЖЕНИЕ НА СКЛАДОВИТЕ СИСТЕМИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА
ТЪРГОВСКИТЕ ПРОЦЕСИ ПРИ ОМНИКАНАЛНИ ТЪРГОВЦИ
Гл. ас. д-р Марияна Кътева…….. 638

ХОТЕЛИЕРСТВОТО В БЪЛГАРИЯ В УСЛОВИЯТА НА COVID-19
Гл. ас. д-р Павлин Павлов ……..……645

ПЛАНЪТ ЗА ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ И УСТОЙЧИВОСТ
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ – СМЯНА НА ПРИОРИТЕТИТЕ
В ТРАНСПОРТНИЯ СЕКТОР
Гл. ас. д-р Петя Коралова-Ножарова, Гл. ас. д-р Щерьо Ножаров…….……651

МРЕЖОВИ ВЕРИГИ НА ДОСТАВКА В АГРОБИЗНЕСА
Гл. ас. д-р Радка Ненова ……..…….…….659

ДИНАМИКА И РАЗВИТИЕ НА ПРОИЗВОДИТЕНОСТТА
НА ТРУДА В СЕКТОР УСЛУГИ
Гл. ас. д-р Силвия Господинова …….……...667

СЪЩНОСТНИ АСПЕКТИ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА
Гл. ас. д-р Цветелина Кабакчиева ……..……675

ФОТОВОЛТАИЧНИТЕ СИСТЕМИ В КОНТЕКСТА
НА ЗЕЛЕНАТА СДЕЛКА
Гл. ас. д-р Явор Станев ……681

ТЕРИТОРИАЛНА КОНЦЕНТРАЦИЯ НА СЕКТОР НЕДВИЖИМА
СОБСТВЕНОСТ И ФАКТОРИТЕ, КОИТО МУ ВЛИЯЯТ
Гл. ас. д-р Яна Стоенчева ……..….. 686

ФАКТОРИ, ВЛИЯЕЩИ ВЪРХУ ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИТЕ
НАМЕРЕНИЯ НА МЛАДИТЕ
Ас. д-р Ивайло Костов ……..695

НАЧИНИ ЗА ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА ДРЕБНИЯ ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИ
БИЗНЕС В СФЕРАТА НА ТУРИЗМА СЛЕД COVID-19
Ст. преп. Елка Узунова ……702

ПРОИЗВОДСТВО НА ВОДОРОД ЧРЕЗ ЯДРЕНИ ЦЕНТРАЛИ –
ПЕРСПЕКТИВИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА
Д-р Борислав Боев ……...……..708

ПРИЛОЖЕНИЕ НА ТРЪЖНИТЕ ПРОЦЕДУРИ В УПРАВЛЕНИЕТО
НА ЗЕМЕДЕЛСКИТЕ ЗЕМИ – АКЦЕНТИ И ПРОБЛЕМИ
Доктор Валери Велковски ……..…….716

ПРОГРАМАТА ЗА ПРОФИЛАКТИКАИ РЕХАБИЛИТАЦИЯ
НА НОИ КАТО ЧАСТ ОТ ДЪРЖАВНАТА ПОЛИТИКА
ЗА ЗДРАВЕН ТУРИЗЪМ
Доктор Кристина Георгиева ……..725

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД УСТОЙЧИВОТО РАЗВИТИЕ
НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО КОХЕЗИОННАТА
ПОЛИТИКА ПРЕЗ XXI-ВЕК
Докторант Айтен Сабри …….. 733

ЗЕЛЕНАТА ИКОНОМИКА И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО
Докторант Александър Личев ……740

ПРИКЛЮЧЕНСКИЯТ ТУРИЗЪМ КАТО НЕРАЗДЕЛНА
ЧАСТ ОТ СВЕТОВНИЯ ТУРИЗЪМ
Докторант Виктория Янакиева ……..748

НЕГАТИВНИ ПРОЯВЛЕНИЯ ОТ ПРИЛОЖЕНИЕТО
НА МЕДИЦИНСКИЯ ТУРИЗЪМ
Докторант Десислава Александрова ……..754

СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ИЗИСКВАНИЯТА
ЗА СЕРИАЛИЗАЦИЯ НА ЛЕКАРСТВЕНИ ПРОДУКТИ ОТ СТРАНА НА ООП
Докторант Димитър Райчев ……761

ПРОФЕСИОНАЛНО ПРЕГРЯВАНЕ И МОБИНГ В ДИГИТАЛНА РАБОТНА СРЕДА

Доц. д-р Венета Христова[1]

Резюме: *Преди настъпването на световната пандемия от 2020 г. тенденциите на прекомерен стрес на работното място започваха да се очертават отчетливо като мениджърите стартираха стройни системи за противодействието им с оглед запазване психическото и физическо здраве и продуктивност на заетите. Новите реалности в бизнеса обаче принудиха компаниите да преминат много бързо към изцяло дигитални работни места. Не малка част от тях установиха, че този вариант на работа е приемлив за повечето заети и побързаха да предложат както напълно отдалечена заетост, така и хибридна. Паралелно с тези сериозни трансформации по отношение работната среда, стресът, прегряването и тормоза също намериха място „в облака", както и последствията от тях, обект на това изследване.*

Ключови думи: *професионално прегряване, мобинг, стрес на работното място, дигитална работна среда, мениджърско въздействие*

JEL: M12, M54, I12, I31

BURNOUT AND MOBBING IN THE DIGITAL WORKING ENVIRONMENT

Assoc. Prof. Veneta Hristova, PhD

Abstract: *Before the onset of the global pandemic in 2020, the trends of excessive stress in the workplace began to emerge clearly, as managers launched systems to counter it in order to maintain the mental and physical health and productivity of employees. However, the new realities in business have forced companies to move very quickly to digital jobs. Many of them found that this type of work was acceptable to most employees and hurried to offer both remote and hybrid employment. In parallel with these major transformations in the work environment, stress, burnout and mobbing have also found a place „in the cloud", as well as their consequences, the subject of this study.*

Key words: *burnout, mobbing, work stress, digital work environment, managerial impact*

JEL: M12, M54, I12, I31

1. Въведение

Значителна част от съзнателният живот на хората преминава в и на работа, в поставянето, постигането и преодоляването на служебни предизвикателства, на място обикновено извън дома - в офис сгради, производствени помещения или на път. 2020 г. обаче драстично пренаписа досегашните разбирания и утвърдени модели на работа, работна среда и работно

[1] vhristova@ts.uni-vt.bg, ВТУ „Св. св. Кирил и Методий"

място, като дори промени логиката на конфликтите между заетите лица (Ivanov, 2019). Стартиралите преди това тенденции на еволюиране концепциите за съвременна трудова заетост силно се динамизираха, поради ограниченията, които пандемията наложи. Дали именно пандемията не беше този „старт“ бутон, който да даде нужния тласък за по-бърз темп на промяната? Ако очертаем най-общо стартиралите преди нея промени трябва на първо място да отбележим все по-сериозното навлизане на 4-дневната работна седмица, широкото присъствие на фрийлансърството, дигитализиране на част от процесите в компаниите, замяна някои от функциите от изкуствен интелект, фокус върху ангажираността, удовлетвореността, развитието на талантите на служителите и т.н. Паралелно с тези процеси все по-чести „спътници“ в ежедневието на заетите се оказаха прекомерния стрес, професионалното прегряване и мобинга, следствие сложни междуличностни отношения (Стоянов, 2018). Това подтикна мениджърите да изграждат и пускат в ход системи за противодействието им с оглед запазване психическото и физическо здраве и продуктивност на заетите. Пандемията изправи специалистите по управление на хора и мениджърите изобщо пред напълно непознати до този момент предизвикателства като принуди всички системи в компаниите бързо да се пренастроят и гъвкаво да реагират на следващите едно след друго неочаквани събития. Настоящата разработка има за обект на изследване промените, които настъпиха в значителна част от работните места, а именно дигитализирането на работната среда като се фокусира върху два от съществените проблеми – изтощението и тормоза и последствията от тях.

2. Дигиталната работна среда – същност и характеристики

Разбирането за същността и ключовите характеристики на работната среда претърпява значителни трансформации през годините. В съвременен контекст, преди настъпването на пандемията в началото на 2020 г., работната среда обикновено се определя като съвкупност от заобикалящите условия, в които служителят/работникът работи, обхващайки както физическата среда (напр. офис оборудване, температура, при която се осъществяват трудовите дейности и др.), така и работните процеси и процедури в компанията. Тя обхваща множество видими и невидими компоненти, имащи връзка с постигане целите на работното място, със запазване здравето и безопасността на хората, както и с трудовото им представяне. Според Opperman (2002, цитиран в Yusuf & Metiboba, 2012) работната среда се състои от три основни под-среди: техническа, човешка и организационна. Всяка една от тях следва да функционира като част от цялата среда и в синхрон с останалите под-среди с оглед постигане целите на организацията. Съществуват значителен брой проучвания относно компонентите на работната среда като от гледна точка на настоящата разработка внимание следва да се отдели на вижданията на Kyko (2005, цитирано от Olukunle & Oludeyi, 2015), който отделя два типа: благоприятна и токсична, въз основа на влиянието, което

оказва тя върху хората по време на работата им. Проучвайки профила на личността на служителите на работното място той твърди, че не е статична, а динамична величина, променяща се с работния опит в организационната среда. Kyko вярва, че безотговорните или неангажираните служители могат да се променят и да станат по-отговорни и ангажирани, ако работят в благоприятна работна среда, защото тя засилва самоактуализиращите се черти в тях и обратно. Благоприятната работна среда способства за развитие способностите на заетите лица като ги подкрепя и предразполага да се чувстват сигурни, в безопасност и в комфорт. За разлика от нея, токсичната работна среда се характеризира със силно стресиращи взаимодействия между заетите, с преследване на лични, а не съвместни цели, малтретиране и психологически тормоз. Именно тази работна среда „произвежда“ и е в основата на значителна част от причините, които стоят зад появата на професионалното прегряване и мобинга.

Пряко свързано с работната среда е понятието работно място. То е онази най-малка част от пространството (територията) на компанията, където чрез подходящи оръдия на труда се реализира работен процес, насочен към постигане целите й. То има различно физическо проявление – бюро, офис, работно пространство, работилница, цех и др., където трудещото се лица разполага с набор от физически ресурси (работни инструменти, машини, компютри, контролни пултове, мрежови връзки и др.), с помощта на които да осъществява конкретна работа.

Описаните до тук параметри и характеристики на работната среда и място претърпяха значителна метаморфоза през 2020 г., чувствително повлияни от настъпването на пандемията. „Факторът 2020“ преобразува за дни начина на работа и бизнес процесите в компаниите с оглед сериозната заплаха за здравето и безопасността на заетите лица. Офисът се премести в дома на хората, работните срещи – във виртуални стаи и платформи, обучението – посредством електронни средства и т.н. Дигитализацията до този момент беше започнала да променя работните места, но пандемията толкова много динамизира промените, че вероятно няма да има връщане към работата, работните отношения и средата за работа от преди настъпването й.

Трансформациите в заетостта през последните години бяха провокирани от бурното навлизане на информационните и комуникационни технологии (ИКТ) в бизнеса и ежедневието на работниците и служителите. Дигиталното преобразуване на традиционните работни места се случваше посредством постепенното навлизане на различни цифрови технологични решения с цел подобряване, облекчаване или видоизменяне на отделни дейности в цялостната работа на хората. Този процес работното място да се промени в дигитално е обхванат от термина „цифрова трансформация на работното място“, която се свързва основно с автоматизацията, включваща изкуствен интелект, машинно обучение и роботизирана автоматизация на про-

цесите (robotic process automation) (Jensen, 2018). Разбира се, това трансформиране повдига въпроси относно промените в компетенциите и необходимостта от дигитална грамотност (Dimitrova, 2018), като по-голямата част от изследователите по проблематиката твърдят, че тези промени не могат (изцяло) да заменят хората, а водят и ще доведат до нови формати на досегашните трудови дейности и взаимоотношения.

Понятието „дигитално работно място“ за пръв път се употребява през 1993 г. от Чарлз Грантъм и Лари Никълс в книгата им „Дигиталното работно място: Проектиране на платформи за групов софтуер“ (Perks, 2015). Въпреки че за времето си това понятие е доста напредничаво, днес то се възприема дори като стандарт, към който се стремят компаниите. В съвременен контекст според доклад на Deloitte (2011) „… дигиталното работно място обхваща всички технологии, които хората използват, за да извършат работата си на съвременното работно място – както тези, които, които вече са действащи, така и онези, които предстоят да се въведат“. В тези технологични решения се включват различни приложения като електронни пощи, платформи за получаване на незабавни съобщения, корпоративни социални мрежи, различни инструменти за виртуални срещи и т.н. Само няколко години по-късно дефиницията значително се обогатява и обхваща „физическите, културните и цифровите устройства, които опростяват трудовия живот в сложна, динамична и често неструктурирана работна среда“. (Dery et al., 2017). Това определение дава много по-съвременна представа за същността на дигиталните работни места като преплита в тях както физическите и цифрови средства, свързани с конкретната дейност, така и специфичната организационна култура в компанията. Освен този съществен момент става ясно и че тези работни места вече не са толкова обвързани физически с конкретен офис, бюро или коуъркинг пространство, а биха могли да са извън традиционното до тогава разбиране за месторазполагането на територията на компанията. Именно тази своеобразна „необвързаност“ с физическото им разположение в компаниите прави дигиталните работни места толкова подходящи и пасващи на ситуацията, в която се намират те с оглед на продължаващата епидемиологична ситуация в света.

Дигиталното работно място може да се приеме, че представлява онова специфично „място“, където заетото лице има пълен достъп до всички цифрови инструменти (имейл, календар, интранет, комуникационни инструменти, система за управление на човешките ресурси, CRM, ERP и др.), свързани с нормалното и сигурно от гледна точка на компанията протичане на трудовите процеси, позволяващи му да постигне целите на позицията, която заема. С убеденост може да се твърди, че цифровите решения на работното място тепърва ще предлагат все по-разнообразни варианти, съобразени както със спецификата на компанията и конкретната длъжност, така и позволяващи да се запази физическото и психическо здраве на хората. Те ще инициират дълбоки промени в управлението на хората, но най-вече в дългосрочен план (Минчев, 2020).

Трансформирането на работното място в цифрово е от изключително значение за постигането на устойчив бизнес успех в условията на Индустрия

4.0 и 5.0 (Петрова, 2018). Проучване на Infocentric Research (Infocentric Research, 2011) идентифицира рамка за дигиталното работно място, което включва три градивни елемента, отнасящи се до: различните области на изпълнение на работата; по-общи области, косвено свързани с изпълнението и задачите; и структури, контекст и услуги, които изграждат основата на дигиталното работно място и които се предлагат и използват в другите градивни елементи. Според изследователите това обобщено дигитално работно място ще е различно за всяка компания, тъй като ще обхваща различен сбор от обхванати елементи и тяхното съсредоточаване. В идеалният случай те напълно се сливат, за да реализират конкретна задача или реагират на възникнала ситуация. Видно е, че тази концепция сериозно променя настоящите параметри на работата и работните отношения като предоставя на заетите както предимства, така и някои неблагоприятни ограничения (Attaran, Attaran & Kirkland, 2019). От казаното до тук може да се обобщи, че преминаването към дигитално работно място ще повлияе на различни аспекти на организацията и начините, по които тя функционира. Тази трансформация неминуемо ще рефлектира върху заетите и ще предизвика набор не само от позитивни, но и негативни очаквания и последствия.

3. Професионалното прегряване и мобинга в новата работна среда

Новата работна среда, независимо от това колко и какви преимущества дава на заетите, води със себе си и онези неблагоприятни спътници, които придружаваха традиционните работни места каквито през последните години се очертаха да са професионалното прегряване[2], мобинга[3], булинга, оскърбяването на служители, емоционалното насилие, лошото отношение, малтретирането, агресията, враждебното поведение и др. (Емилова, Динков, 2020). Особено големи размери заеха професионалното прегряване и мобинга като присъствието им в организациите принуди мениджърите да обосноват, разработят, прилагат и усъвършенстват системи както за ранното им разпознаване, така и за справяне с последствията от възникването им. Причината: тези негативни състояния рефлектират особено жестоко върху психическото и физическо здраве на заетите, но от тях страда и цялата организация, която освен

[2] Професионално прегряване е „...синдром на емоционално изтощение, който често се среща сред хора, които извършват някаква работа, свързана с хората. Ключов аспект на синдрома е повишеното чувство на емоционално изтощение" (Maslach & Jackson, 1981).

[3] Според Морийн Дъфи и Лен Спери (2012) мобинга на работното място представлява: „несексуален тормоз на колега от група членове на организация с цел премахването му от организацията или поне от определена единица в организацията. Предвидимо води до унижение, обезценяване, дискредитиране и деградация; загуба на професионална репутация; и често до отстраняване на жертвата от организацията чрез прекратяване на трудовия договор, удължен медицински отпуск или отказване. Резултатите от този типично продължителен травмиращ опит са значителни финансови, кариерни, здравни и психосоциални загуби или други негативни последици." (Duffy & Yamada (eds.), 2018)

че загубва част от енергията на заетите си, попада в ситуация и да се „брандира“ като такава, генерираща травмиращи събития и среда.

Приема се, че почти всички професии, чиито задължения са свързани с активна комуникация, са сериозно застрашени от професионално прегряване (Ruskova & Ruseva, 2020). С оглед навлизането на все повече дигитални работни места проблемът с бърнаута придобива различни размери. Първоизточниците за това можем да търсим в съвременния „прочит“ на класическите причинители на професионалното прегряване[4]. Независимо от конкретната комбинация от въздействието на конкретните фактори, професионалното прегряване настъпва при относително продължителното им действие, въпреки че последните проучвания показват, че все повече се намалява времето, за което хората „прегряват“. Пренебрегването или неглежирането на тези симптоми може да доведе до катастрофални последици за индивида, семейството му и организацията, в която се труди. В условията на дигитална работна среда тези подбудители са засилени в пъти.

Бързо развиващият се нов вариант на професионалното прегаряне в дигитална работна среда се определя като „дигитален бърнаут“. Проявленията му са сходни с тези на класическият му вариант и могат да са свързани с чувството на изтощение, тревожност и дори депресия. Специфичното тук е, че се проявява и намален интерес към работа на каквито и да било цифрови устройства, произтичащ от твърде дългото време, което се разходва по време на работа и/или забавление с тях. Цифровото изгаряне се диагностицира трудно, тъй като проблемът се развива постепенно и хората може да не осъзнават, че се намират в различните му етапи.

Мобингът, независимо че е свързан с оказването на психически тормоз върху член на организацията от други лица, също може лесно да се трансформира и в условията на дигитално работно място. Дигиталното пространство предоставя дори още повече възможности за оказване на всякакъв тормоз върху хората посредством недоброжелателни публикации в уебсайтове, онлайн общности, блогове, електронна поща, кратки съобщения и чрез социалните мрежи. Особеното тук е, че мобърът е в значителна степен анонимен, може продължително време да оказва тормоз върху набелязаното лице, без последното да знае и подозира докато не открие в публичното пространство информация за себе си от личен характер, която по някакъв начин го кара да се чувства некомфортно. Това, което е най-опасното при този вид мобинг е, че всъщност цялата публикувана информация може да е достъпна от всяка точка на планетата и видима от неограничен брой хора. Дигиталният мобинг може да придобие много уродливи форми като все почесто говорим за кибер/виртуален тормоз/преследване.

---

[4] Според Maslach и Leiter (2008) те са ситуационни *предвестници (работно натоварване, контрол, възнаграждение, социална мрежа, справедливост в работата и ценности)* и *индивидуални фактори* (възраст, пол, семейно положение и опит).

4. Заключение

Дигиталното работно пространство и място, разглеждани като обобщена рамка на конструиране, са изпълнени с отчетливи преимущества както за заетите лица, така и за компанията. Дори по-широкото им прилагане води до намаляване пътуванията, а от там и генериране на позитиви за околната среда. Същевременно тормозът и изтощаването не трябва да се подценяват в кибер реалността, тъй като могат да придобият особено тежки формати и да доведат до още по-опустошителни последствия за заетите и организацията. За да не понасят в бъдеще организациите сериозни „щети", следствие допускане на дигитален бърнаут и мобинг, те следва да предприемат мерки за справяне с този проблем с оглед ограничаване постепенната загуба на хора, обороти, пазари и конкурентоспособност. Това означава сериозен акцент в програми по дигитално благосъстояние (платформи, които предлагат съвети как служителите могат да избегнат цифровото изгаряне), насърчаване прилагането на т. нар. цифров детокс (приложения, които насърчават да не се проверява непрекъснато телефона), възприемането на концепцията Кайзен (Devena & Narojczyk, 2021), но в цифров вариант, както и отделяне на нужното внимание на физическите дейности на закрито/открито. Човекът в дигиталната среда отново се поставя в търсене на баланс, но тук той не е между личния и професионалния живот, а между дигиталното и извъндигиталното присъствие. В тази посока още по-значима се оказва, че ще е ролята на организациите, които следва да намерят баланс както в хибридната заетост, така и да потърсят в този нов вид заетост параметрите на благоприятната работна среда.

Използвани източници

Емилова, И. & Динков, М. (2020). Мобинг – субективно усещане или обективно състояние в организацията. *Годишник на СА „Д. Ценов"*, 123, 57-90.

Минчев, Н. (2020). Дългосрочно планиране на човешките ресурси. *Развитие на българската и европейската икономика – предизвикателства и възможности*. Т. 4, 75-78.

Мирчева, К. (2013). *Психологическо консултиране*. Стара Загора: Херос.

Петрова, П. (2018). Индустрия 4.0 и счетоводството: предизвикателства и възможности. *Научни трудове на УНСС,* т. 3, 135-144.

Attaran, M., Attaran, Sh. & Kirkland, D. (2019). The Need for Digital Workplace: Increasing Workforce Productivity in the Information Age. *International Journal of Enterprise Information Systems,* 15 (1), 8-12. Retrieved August 14, 2021 from https://www.researchgate.net

Cordes, C. & Dougherty, Th. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout, *Academy of Management Review,* 18 (4), October 1993, 637-640. Retrieved August 14, 2021 from http://www.researchgate.net/

Deneva, A. & Narojczyk, S. (2021). Traditional methods used in operational activities. In: *Production-operation management. The chosen aspects.* Poznan: Pueb press, 129-136.
Dimitrova, V. (2018). Digitization of education in the field of security. *International conference on High Technology for Sustainable Development HiTECH*, 1-3.
Duffy, M. & Yamada, D. (eds.) (2018). *Workplace Bullying and Mobbing in the United States*. Praeger.
Ivanov, Iv. (2019). Adapted conflict resolution model in business organizations. *Trakia Journal of Sciences,* 17 (1), 548-554. Retrieved August 14, 2021 from http://www.uni-sz.bg
Jensen, T. (2018). Digital transformation at work. *Scandinavian Journal of Informaton Systems,* 30 (2), 27-40. Retrieved August 14, 2021 from http://iris.cs.aau.dk/
Maslach, Ch. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2-99-113.* Retrieved August 14, 2021 from https://smlr.rutgers.edu/
Maslach, Ch. & Leiter, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology, 93 (3), 498–512.*
Oludeyi, Ol. (2015). Review of literature on work environment and work commitment: implication for future research in citadels of learning. *Journal of Human Resources Management. VXIII. 32-46.* Retrieved August 14, 2021 from https://www.researchgate.net
Perks, M. (2015). Everything you need to know but were afraid to ask: the digital workplace, Retrieved August 14, 2021 from https://medium.com/@martynperks/everything-you-need-to-know-but-were-afraid-to-ask-the-digital-workplace-8eb9e8956cdd
Ruskova, Sv. & Ruseva, Iv. Methodology for the study of burnout syndrome in the field of healthcare. *Proceedings of University of Ruse - 2020*, 59 (book 5.1), 97-104.
Stoyanov, Iv. (2018). Leadership roles and interpersonal relationships – relationship and importance for the organization. *Development of the Bulgarian and European economies challenges and opportunities*, v. 1, 211-215.
The digital workplace. Redefining Productivity in the Information Age. Infocentric Research. (2011). Retrieved August 14, 2021 from https://www.slideshare.net/PingElizabeth/the-digital-workplace-redefining-productivity-in-the-information-age
The digital workplace: Think, share, do. Transform your employee experience. (2011). Retrieved August 14, 2021 from https://www.deloitte.com
Zimmer, M., Baiyere, Ab. & Salmela, H. (2020). Digital Workplace Transformation: The Importance of Deinstitutionalising the Taken for Granted. *28th European Conference on Information Systems (ECIS) 2020, June 2020, Marrakesh, Morocco*. Retrieved August 14, 2021 from http://www.researchgate.net