СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ

„Димитър А. Ценов" - Свищов

KreativEU
Knowledge & Creativity European University

Международна научно-практическа конференция

90 години дарителство, знание, иновации и устойчиво развитие в СА „Д. А. Ценов" – Свищов

Том II



5-7 ноември 2026 г.

СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЩОВ

МЕЖДУНАРОДНА НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКА КОНФЕРЕНЦИЯ

90 ГОДИНИ ДАРИТЕЛСТВО, ЗНАНИЕ, ИНОВАЦИИ И УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ В СА „Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЩОВ

Свищов, 5-7 ноември 2026 г.

Посветена на 90 години от създаването на Стопанска академия „Димитър А. Ценов“

Сборник с доклади

ТОМ II

Международната научно-практическа конференция е организирана при изпълнение на Административен договор № КП-06-МНФ/23 от 18.08.2026 г. (BNSF-1.010-0023-C01) на Фонд „Научни изследвания“ при МОН по Процедура за подкрепа на международни научни форуми, провеждани в Република България

Академично издателство „Ценов“
Свищов
2026

ПРОГРАМЕН КОМИТЕТ
Доц. д-р Марин Маринов
Ректор на Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ – председател
Проф. д-р Красимир Шишманов
Проф. д. н. Божидар Божинов
Проф. д-р Любчо Варамезов
Доц. д-р Маргарита Шопова
Доц. д-р Ваня Григорова
Доц. д-р Румен Ерусалимов
Доц. д-р Пламен Йорданов
Доц. д-р Драгомир Илиев
Доц. д-р Иван Марчевски
Доц. д-р Ирена Емилова
Доц. д-р Сергей Найденов
Доц. д-р Катя Личева
Проф. д-р Пенка Шишманова
Доц. д-р Елена Йорданова
Доц. д-р Пламен Петков
Доц. д-р Пепа Стойкова
Доц. д-р Михаил Чиприянов
Доц. д-р Любка Илиева
Доц. д-р Теодора Филипова
Ст. преп. Елка Узунова
Ст. преп. д-р Радослав Николов

ОРГАНИЗАЦИОНЕН КОМИТЕТ
Доц. д-р Здравко Любенов – *председател*
Проф. д-р Светослав Илийчовски
Проф. д-р Атанас Атанасов
Доц. д-р Галина Чиприянова
Доц. д-р Маруся Смокова-Стефанова
Доц. д-р Красимира Славева
Гл. ас. д-р Асен Божиков
Ст. преп. д-р Венцислав Диков

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ
Проф. д-р Атанас Атанасов – *председател*
Проф. д-р Светослав Илийчовски
Проф. д-р Красимир Шишманов
Доц. д-р Искра Пантелеева
Доц. д-р Танер Исмаилов
Доц. д-р Здравко Любенов
Доц. д-р Галя Иванова-Кузманова
Доц. д-р Ирена Емилова
Доц. д-р Христо Сирашки
Доц. д-р Елена Йорданова
Доц. д-р Любка Илиева
Доц. д-р Валентин Милинов
Доц. д-р Красимира Славева
Доц. д-р Маруся Смокова-Стефанова
Доц. д-р Венцислав Василев
Доц. д-р Зорница Петкова

Публикуваните материали са рецензирани по метода на двойно сляпо рецензиране. Авторите носят отговорност за съдържанието на материалите, изразените мнения, използваните данни, цитираните източници и езиковото оформление на текстовете. Фонд „Научни изследвания“ не носи отговорност за съдържанието на докладите, представени на научния форум, както и за съдържанието на рекламните и други материали за него.

ISBN 978-954-23-2688-5 (print)
ISBN 978-954-23-2689-2 (online)

D. A. TSENOV ACADEMY OF ECONOMICS – SVISHTOV

INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE

90 YEARS OF CHARITY, KNOWLEDGE, INNOVATION AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN D. A. TSENOV ACADEMY OF ECONOMICS - SVISHTOV

Svishtov, 5th - 7th November 2026

Dedicated to the 90th anniversary since the establishment of D. A. Tsenov Academy of Economics

Conference Proceedings

VOLUME II

The International Scientific and Practical Conference was organized in the implementation of Administrative Contract № КП-06-МНФ/23 of August 18, 2026 (BNSF-1.010-0023-C01), awarded by the Bulgarian National Science Fund at the Ministry of Education and Science under the Procedure for Support of International Scientific Forums Held in the Republic of Bulgaria

Tsenov Academic Publishing House
Svishtov
2026

PROGRAM COMMITTEE
Assoc. Prof. Marin Marinov, PhD
Rector of D. A. Tsenov Academy of Economics
Prof. Krasimir Shishmanov, PhD
Prof. Bozhidar Bozhinov, PhD
Prof. Lyubcho Varamezov, PhD
Assoc. Prof. Margarita Shopova, PhD
Assoc. Prof. Vanya Grigorova, PhD
Assoc. Prof. Rumen Jerusalemov, PhD
Assoc. Prof. Plamen Yordanov, PhD
Assoc. Prof. Dragomir Iliev, PhD
Assoc. Prof. Ivan Marchevski, PhD
Assoc. Prof. Irena Emilova, PhD
Assoc. Prof. Sergey Naydenov, PhD
Assoc. Prof. Katya Licheva, PhD
Prof. Penka Shishmanova, PhD
Assoc. Prof. Elena Yordanova, PhD
Assoc. Prof. Plamen Petkov, PhD
Assoc. Prof. Pepa Stoykova, PhD
Assoc. Prof. Mihail Chipriyanov, PhD
Assoc. Prof. Lyubka Ilieva, PhD
Assoc. Prof. Teodora Filipova, PhD
Senior Lecturer Elka Uzunova
Senior Lecturer Radoslav Nikolov, PhD

ORGANIZING COMMITTEE
Assoc. Prof. Zdravko Lyubenov. PhD, Chairman
Prof. Svetoslav Iliychovski, PhD
Prof. Atanas Atanasov, PhD
Assoc. Prof. Galina Chipriyanova, PhD
Assoc. Prof. Marusya Smokova-Stefanova, PhD
Assoc. Prof. Krasimira Slaveva, PhD
Ch. Assist. Prof. Asen Bozhikov, PhD
Sen. Lect. Ventsislav Dikov

EDITORIAL BOARD
Prof. Atanas Atanasov, PhD – Chair
Prof. Svetoslav Iliychovski, PhD
Assoc. Prof. Iskra Panteleeva, PhD
Prof. Krasimir Shishmanov, PhD
Assoc. Prof. Taner Ismailov, PhD
Assoc. Prof. Zdravko Lyubenov, PhD
Assoc. Prof. Galya Ivanova-Kuzmanova, PhD
Assoc. Prof. Irena Emilova, PhD
Assoc. Prof. Hristo Sirashki, PhD
Assoc. Prof. Elena Yordanova, PhD
Assoc. Prof. Lyubka Ilieva, PhD
Assoc. Prof. Valentin Milinov, PhD
Assoc. Prof. Krasimira Slaveva, PhD
Assoc. Prof. Marusya Smokova-Stefanova, PhD
Assoc. Prof. Ventsislav Vasilev, PhD
Assoc. Prof. Zornitsa Petkova, PhD

The published materials have been peer-reviewed using the double-blind review method. The authors are solely responsible for the content of the materials, the opinions expressed, the data used, the cited sources, and the linguistic formatting of the texts. The Bulgarian National Science Fund bears no responsibility for the content of the papers presented at the scientific forum, nor for the content of its promotional or other materials.

ISBN 978-954-23-2688-5 (print)
ISBN 978-954-23-2689-2 (online)

СЪДЪРЖАНИЕ

ТОМ II
МЕНИДЖМЪНТ, МАРКЕТИНГ, ПЛАНИРАНЕ, МЕЖДУНАРОДНА ИКОНОМИКА, БИЗНЕС ИНФОРМАТИКА

ИЗСЛЕДВАНЕ НА ГОТОВНОСТТА, НАГЛАСИТЕ И ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ПРЕПОДАВАТЕЛИТЕ ОТ СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“ ЗА ИЗПОЛЗВАНЕ НА ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ
Проф. д.н. Борислав Борисов, гл. ас. д-р Юлиян Господинов..... 9

THE PLACE AND ROLE OF UKRAINE IN ENSURING THE EU'S EXTERNAL ECONOMIC SECURITY
Prof. D.Sc. (Economics) Illya Khadzhynov..... 18

SHADOW DIGITAL ECONOMY AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT
Prof. DSC Serghei Ohrimenco, Prof. DSC Dinara Orlova, Prof. PhD Tatiana Manasterska, Valeriu Cernei, Partner, IT Audit&Advisory..... 24

УПРАВЛЕНИЕТО НА ЗНАНИЕТО КАТО МЕХАНИЗЪМ ЗА ФОРМИРАНЕ НА ИНОВАЦИОННА СПОСОБНОСТ И ИНОВАЦИОННО ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПРЕДПРИЯТИЕТО (ТЕОРЕТИЧЕН ПРЕГЛЕД И КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА)
Проф. д-р Любчо Варамезов, докторант Стела Маринова..... 32

СТРАТЕГИЧЕСКАТА ДЪЛБОЧИНА (ВЪЗХОДЪТ) И НЕСТРАТЕГИЧЕСКАТА ПЛИТКОСТ (УПАДЪКЪТ) – КАЗУСЪТ НА СВИЩОВСКАТА АКАДЕМИЯ
Проф. д-р Никола Янков..... 40

LEAN MARKETING – СЪВРЕМЕНЕН ПОДХОД ЗА ТРАНСФОРМАЦИЯ НА МАРКЕТИНГОВАТА СТРАТЕГИЯ
Доц. д-р Ваня Григорова..... 48

ПОЗИЦИОНИРАНЕ НА ТЪРГОВСКА МАРКА В ДИГИТАЛНА СРЕДА
Доц. д-р Ваня Григорова, Александра Иванова, студент..... 56

СЪВРЕМЕННИ ПОДХОДИ ЗА ПРОДУКТОВА ИНОВАЦИЯ В КОЗМЕТИЧНИЯ СЕКТОР
Доц. д-р Ваня Григорова, Марая Драганова, студент..... 64

ДЕТЕРМИНАНТИ НА ТЪРСЕНЕТО НА ЗАСТРАХОВКИ СРЕЩУ ТЪРГОВСКИ РИСК
Доц. д-р Ваня Григорова, докторант Николай Марков,..... 71

ВЛИЯНИЕ НА ДИГИТАЛНИЯ БЪРНАУТ ВЪРХУ ПОТРЕБИТЕЛСКОТО ПОВЕДЕНИЕ
Доц. д-р Ваня Григорова, Пламена Жекова, студент..... 79

INTERNATIONAL ECONOMIC INTEGRATION AND STRUCTURAL RESILIENCE
Assoc. Prof., PhD Giga Abuseridze, Assoc. Prof. PhD Anatoliy Asenov..... 87

ПАРТИСИПАТИВНО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ИНОВАЦИОННИТЕ МРЕЖИ
Доц. д-р Евелина Парашкевова, проф. д-р Маргарита Богданова, доц. д-р Александра Пенишевич, проф. д-р Бранислав Санчанин" 93

ОСОБЕНОСТИ НА СЪВРЕМЕННИЯ МЕЖДУНАРОДЕН БИЗНЕС
Доц. д-р Здравко Любенов 101

CONVERGENCE OR DIVERGENCE? DIGITAL TRANSFORMATION AND EMERGING INTERNATIONAL MARKETING TRENDS IN ROMANIA AND BULGARIA
Assoc. Prof. Cătălin Deatcu-Gavril PhD, assoc. Prof. Alexander Ganchev PhD, Ivaylo Marinov PhD, Vlad-Mihai Panait PhD, Ec. Elena Deatcu-Gavril 108

CYBERSECURITY AND OPERATIONAL RISK IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION: CHALLENGES FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT
Assoc. Prof. Habilitated Doctor Dorogaia Irina, Caminschi Olga, PhD student, Assistant Lecturer 122

MANAGING ORGANIZATIONAL STRUCTURE CHANGES IN AN UNSTABLE ENVIRONMENT
Assoc. Prof. Habilitated Doctor Dorogaia Irina, Coval Anastasia, Assistant Lecturer 129

ДИГИТАЛНОТО РАВЕНСТВО КАТО ФАКТОР В ПРОЦЕСА НА ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЯ
Доц. д-р Кремена Маринова-Костова 139

ИНОВАЦИОННИ МРЕЖИ И МЕЖДУФИРМЕНО СЪТРУДНИЧЕСТВО: ФАКТОРИ, ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И РАЗВИТИЕ
Доц. д-р Любомир Тодоров, проф. д-р Дариуш Новак 146

СОЦИАЛНОМРЕЖОВИ ПОДХОД ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА МЕЖДУУНИВЕРСИТЕТСКОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО В РАМКИТЕ НА ИНИЦИАТИВАТА „ЕВРОПЕЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ“: СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ ПО ПОКАНИ ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ
Доц. д-р Маруся Смокова, гл. ас. д-р Галин Стефанов 155

ЕФЕКТИВНИ КОМУНИКАЦИОННИ СТРАТЕГИИ КАТО ФАКТОР ЗА ОРГАНИЗАЦИОННА УСТОЙЧИВОСТ
Доц. д-р Милен Динков 166

ESG ПОЛИТИКИ И РЕШЕНИЯ В СТРОИТЕЛНИЯ СЕКТОР
Доц. д-р Михаил Чиприянов 172

ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА АГЕНТИТЕ С ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ ВЪРХУ СВЕТОВНАТА МРЕЖА
Доц. д-р Наталия Маринова 176

ASSESSING FACTORS AFFECTING AN ORGANIZATION’S INFORMATION SECURITY
Assoc. Prof. Olga Pugacheva, PhD 184

СТРАТЕГИЧЕСКИ АНАЛИЗ НА ПАЗАРА НА ЧУЖДОЕЗИКОВИ ОБРАЗОВАТЕЛНИ УСЛУГИ
Доц. д-р Пенка Горанова..... 192

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И РИСКОВЕ ПРИ ВНЕДРЯВАНЕТО НА ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ И АНАЛИЗ НА ГОЛЕМИ ДАННИ ЗА УСТОЙЧИВИ ВЕРИГИ ЗА ДОСТАВКИ
Доц. д-р Петя Емилова, доц. д-р Веселин Попов 198

MANAGING RESEARCH–EDUCATION SYNERGIES FOR ENGINEERING AND SCIENCE CAREER DEVELOPMENT IN THE UNIVERSITY ENVIRONMENT: THE CASE OF VALAHIA UNIVERSITY OF TÂRGOVIȘTE
Assoc. Prof. Dr. Eng., Sălișteanu I.C., Professor, Dr. Eng., Dunea D.E.C. , Professor, Dr. Eng., Coandă H.G. , Assoc. Prof., Dr. Eng., Udroiu I.N. , Professor, Dr. Croitoru G., Senior Research Scientist, Dr. Eng., Nicolescu C.M., Assoc. Prof., Dr. Bumbac M., Assoc. Prof., Dr. Eng., Alexandrescu D.C., University Lecturer Dr., Hossu A.M., Assoc. Prof., Dr. Eng., Angelescu N., Assoc. Prof., Dr. Eng., Popa I.F., University Lecturer Dr., Catangiu A. 207

УПРАВЛЕНКСИ ИЗМЕРЕНИЯ НА КОНТИНУУМА „ПРОДУКТ – УСЛУГА“: ОПЕРАЦИОННА СИСТЕМА И ТРАНСФОРМАЦИОННИ ПРОЦЕСИ
Доц. д-р Силвия Благоева, доц. д-р Ирена Емилова 217

АСПЕКТИ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА КАЧЕСТВОТО В ОРГАНИЗАЦИИТЕ ОТ ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР
Доц. д-р Христо Сирашки..... 224

НАУЧНАТА ПОЛИТИКА НА СТРАНИТЕ ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ И ВЛИЯНИЕТО НА ГЛОБАЛИЗАЦИЯТА
доц. д-р Цветан Дилков..... 230

ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ ЗА ПОКУПКА В СРЕДА НА ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ
Гл. ас. д-р Атанаска Решеткова..... 238

ОСОБЕНОСТИ В АНТИКРИЗИСНОТО УПРАВЛЕНИЕ
Гл. ас. д-р Валентин Панайотов 246

КОНВЕРГЕНЦИЯ НА ДОХОДИТЕ В РАМКИТЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ: ДЕКОМПОЗИРАНЕ НА НАЦИОНАЛНО И РЕГИОНАЛНО НИВО
Гл. ас. д-р Галин Стефанов..... 253

АДМИНИСТРАТИВНИ РЕШЕНИЯ ЗА УСТОЙЧИВИ СОЦИАЛНИ ИНВЕСТИЦИ
Гл. ас. д-р Десислава Алексиева..... 262

ВАЛУТНА ЕКСПОЗИЦИЯ И ПОДХОДИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА РИСКА: ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАУЧНАТА ЛИТЕРАТУРА
Гл. ас. д-р Димитър Костов 268

СТРАТЕГИЧЕСКИ АСПЕКТИ НА СВИВАЩИТЕ СЕ ГРАДОВЕ
Гл. ас. д-р Елица Лазарова, Chrysostomos Roditis..... 281

ГЕОПОЛИТИЧЕСКИЯТ РИСК КАТО ФАКТОР ПРИ ИЗБОРА НА ЛОКАЦИЯ ЗА ПРЕКИ ЧУЖДЕСТРАННИ ИНВЕСТИЦИИ
Гл. ас. д-р Иван Ангелов 288

ПЕРИФЕРНИ ИЗЧИСЛЕНИЯ И ИНТЕРНЕТ НА НЕЩАТА: БЪДЕЩЕТО НА СВЪРЗАНИТЕ УСТРОЙСТВА
Гл. ас. д-р Искрен Таиров 296

ЕВРИСТИЧНИ СТРАТЕГИИ ЗА РЕДУКЦИЯ НА СЛОЖНОСТТА В ИКОНОМИЧЕСКОТО ПЛАНИРАНЕ ПРИ ОГРАНИЧЕНА ИНФОРМАЦИЯ
Гл. ас. д-р Надежда Веселинова 302

КАЧЕСТВО НА ТРУДОВИЯ ЖИВОТ: ОРГАНИЗАЦИОННО-ПОВЕДЕНЧЕСКИ АСПЕКТИ
Гл. ас. д-р Надежда Стефанова 310

АНАЛИЗ НА ЕФЕКТИВНОСТТА НА ОНЛАЙН МАРКЕТИНГА И KPI ПОКАЗАТЕЛИ
Гл. ас. д-р Пламен Петров 317

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА: ФАКТОРИ ЗА ИЗПОЛЗВАНЕ НА ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ ОТ СТУДЕНТИ ПО МАРКЕТИНГ
Гл. ас. д-р Светла Атанасова 325

ДОБРИ ПРАКТИКИ ПО ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ ОТ ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ
Гл. ас. д-р Юлиян Господинов 334

RETHINKING PLACE BRANDING: STRATEGIC FRAMEWORKS AND EXECUTION TOOLS
Senior Lecturer, PhD, Aliya Turganovna Baigarina, PhD student Anar Aliyeva, Head Assist.Prof., PhD Stanislava Stoyanova-Asenova, Assoc.prof. PhD Anatoliy Asenov ... 345

ЕЗИКОВА БЛИЗОСТ И ИНСТИТУЦИОНАЛНА ИНТЕГРАЦИЯ В МЕЖДУНАРОДНАТА ТЪРГОВИЯ: КОНЦЕПТУАЛЕН ПОДХОД
Ст. преп. д-р Маргарита Михайлова, доц. д-р Драгомир Илиев 350

ОТ КОНЦЕПЦИЯТА ДО ВЪЗДЕЙСТВИЕТО: ДИЗАЙН И ИЗПЪЛНЕНИЕ НА УСПЕШНИ ПРОЕКТИ ПО ПРОГРАМА „ИНТЕРРЕГ РУМЪНИЯ–БЪЛГАРИЯ“
Лектор, д-р Михаела Тинка Удриштиойу; професор, д-р Нику Джордже Биздоака 356

СТРАТЕГИЧЕСКО УПРАВЛЕНИЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ ПРИ ПЛАНИРАНЕ НА ЕКОЛОГИЧНИ ПРОЕКТИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ОТПАДЪЦИ
Ас. д-р Димчо Шопов 362

MANAGERIAL STRATEGIES FOR MOTIVATING THE EMPLOYEES FROM ROMANIAN PUBLIC INSTITUTIONS
Assistant Professor, Ph.D, Miruna Angela Mutu, Senior Lecturer, Ph.D, Andreea Anamaria Panagoret, Senior Lecturer, Ph.D, Dragos Mihai Panagoret, Lecturer, Ph.D, Sorina Cernat 371

MAPPING AND MITIGATING CHILDREN'S DIGITAL FOOTPRINTS IN EGYPT
Assistant Professor Nehal Lotfy H. Khalil, PhD..... 384

ЕКСПЕРТНОТО ИНТЕРВЮ В ИЗСЛЕДВАНИЯТА ПО ДИГИТАЛЕН МАРКЕТИНГ: МЕТОДОЛОГИЧНИ НАСОКИ
Ас. д-р Спасимир Цветанов..... 392

МАРКЕТИНГ, ВОДЕН ОТ НОСТАЛГИЯТА В ЕРАТА НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ – ВЪЗМОЖНОСТИ, ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ТЕНДЕНЦИИ
Ас. д-р Стелиана Василева 400

AI В ПОМОЩ НА СЕЛЕКЦИОНЕРИТЕ В ЖИВОТНОВЪДСТВОТО: ПРОТОТИП НА ИНТЕЛИГЕНТНА СИСТЕМА ЗА АНАЛИЗ НА РОДОСЛОВИЯ И ПОДПОМАГАНЕ НА РАЗВЪДНАТА ДЕЙНОСТ
Д-р инж. Пенка Чернаева, д-р инж. Петър Чернаев..... 411

АНАЛИЗ НА ПОТЕНЦИАЛА НА ИНОВАЦИОННИТЕ ПРОЕКТИ ЗА НАМАЛЯВАНЕ НА БЕДНОСТТА В СЕВЕРОЗАПАДНИЯ РАЙОН ЗА ПЛАНИРАНЕ БЪЛГАРИЯ
Д-р Таня Минкова Николова..... 418

УЧАСТИЕТО В ИНИЦИАТИВАТА ЗА НАСОЧЕНА ТЪРГОВИЯ И ВИЗОВАТА ОТВОРЕНОСТ В АФРИКА
Докторант Анита Йорданова 424

СТРАТЕГИЧЕСКО ПЛАНИРАНЕ НА РАБОТНАТА СИЛА В ЗДРАВНАТА СИСТЕМА НА ГЪРЦИЯ В КОНТЕКСТА НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ ДИСБАЛАНСИ И РЕГИОНАЛНИТЕ НЕРАВЕНСТВА
Докторант Анна Коллару 432

СТРАТЕГИЧЕСКО ПЛАНИРАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА КРИЗИ В АДМИНИСТРИРАНЕТО НА ОБЩЕСТВЕНОТО ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ
Докторант Анна Коллару, докторант Алексиос Антониос Колларос..... 439

МОДЕЛИ НА ПУБЛИЧНО-ЧАСТНО ПАРТНЬОРСТВО ЗА ФИНАНСИРАНЕ НА ОБЩИНСКАТА ТРАНСПОРТНА ИНФРАСТРУКТУРА
Докторант Атанаска Василева 447

ИНТЕГРИРАН ПОДХОД ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ЕФЕКТИВНОСТТА НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ ПРОЦЕСИ В ГЛОБАЛНИТЕ АУТСОРСИНГ СТРУКТУРИ
Докторант Веселин Василев Михайлов..... 451

СВЪРЗВАЩИТЕ СТРУКТУРИ В СИСТЕМАТА НА УПРАВЛЕНИЕ – МЯСТО И РОЛЯ
Докторант Галина Гатева-Христова..... 462

МЕЖДУНАРОДНА ТЪРГОВИЯ И ИКОНОМИЧЕСКИ БАРИЕРИ
Докторант Георги Спасов Витков 467

ДЕТЕРМИНАНТИ НА КЛИЕНТСКАТА УДОВЛЕТВОРЕНОСТ В ЗАСТРАХОВАНЕТО – ПОВЕДЕНЧЕСКИ И ДИГИТАЛНИ АСПЕКТИ
Докторант Десислава Кайрякова..... 474

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРИ ИНТЕГРАЦИЯТА НА НЕСТРУКТУРИРАНИ И ПОЛУСТРУКТУРИРАНИ ДАННИ ВЪВ ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДНИТЕ СИСТЕМИ
Докторант Диян Николаев 482

WHO: TRANSFORMING ORGANIZATIONS THROUGH ESG CULTURE
PhD student Elton Rodrigo Titon 488

ВРЪЗКА МЕЖДУ ИНТЕГРИРАНОТО УПРАВЛЕНИЕ НА ОТПАДЪЦИТЕ И КРЪГОВИТЕ БИЗНЕС МОДЕЛИ
докторант Емил Найденов 496

ПРОГРАМНОТО БЮДЖЕТИРАНЕ КАТО ИНСТРУМЕНТ ЗА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ОБЩИНСКИЯ ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ: МОДЕЛ ЗА ФИНАНСОВА УСТОЙЧИВОСТ
Докторант Емилия Върбанова 504

ТРАНСФОРМАЦИЯ НА БИЗНЕС МОДЕЛИТЕ В СЕКТОРА НА ВЪЗОБНОВЯЕМАТА ЕНЕРГИЯ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ В УСЛОВИЯТА НА ЗЕЛЕНИЯ ПРЕХОД
Докторант Жени Антонова 508

ИЗБОР МЕЖДУ ЛОКАЛЕН И ОБЛАЧНО БАЗИРАН ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ В СЪВРЕМЕННИТЕ БИЗНЕС ИНФОРМАЦИОННИ СИСТЕМИ
Докторант Зорница Иванова 516

ОТ ТЕОРИЯ КЪМ ПРАКТИКА: ИНТЕГРИРАНЕ НА УСТОЙЧИВОСТТА В УПРАВЛЕНИЕТО НА ПРОЕКТИ КАТО ФАКТОР ЗА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТ НА БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА
Докторант Ивелина Станева 523

ВЪЗМОЖНОСТИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРИ ИЗПОЛЗВАНЕТО НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ ЗА ОПТИМИЗАЦИЯ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ ПРОЦЕСИ В ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО
докторант Йоан Парашкевов Денев 528

ВЪЗМОЖНОСТИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ВНЕДРЯВАНЕТО НА ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ В МАЛКИ И СРЕДНИ ПРЕДПРИЯТИЯ
Докторант Йоанна Иванова Бакалова 536

ИНФОРМАЦИОННА СИГУРНОСТ В СЪВРЕМЕННИТЕ ОБУЧИТЕЛНИ ПЛАТФОРМИ
Докторант Лора Първанова 551

ДЕФИНИРАНЕ НА БЛОКЧЕЙН: ХАРАКТЕРИСТИКИ И КЛЮЧОВИ КОМПОНЕНТИ
Докторант Любен Кирев 551

ФАКТОРИ ЗА ВНЕДРЯВАНЕ НА ИНОВАЦИИ В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР
Докторант Мария Савова 557

УПРАВЛЕНИЕ НА НЕФИНАНСОВИЯ РИСК ЧРЕЗ КСО В БЪЛГАРИЯ
Докторант Мария Цветанова 565

СРАВНИТЕЛНА ХАРАКТЕРИСТИКА НА МЕХАНИЗМИТЕ ЗА ВНЕДРЯВАНЕ НА КОМПЕТЕНТНОСТИ ПО ИКОНОМИКА
Докторант Милена Димитрова..... 569

СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ДИГИТАЛНИ ПЛАТФОРМИ НА БЪЛГАРСКИЯ ПАЗАР ЧРЕЗ ИНДЕКС НА ПАЗАРНАТА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТ (MAS): NETFLIX, TRENDYOL И TEMU
Докторант Невин Ангелова..... 573

СТЕЙБЪЛКОЙНИТЕ В ТРАНСГРАНИЧНИТЕ РАЗПЛАЩАНИЯ: ПАЗАРНА КОНЦЕНТРАЦИЯ И РЕГУЛАТОРНИ ЕФЕКТИ ОТ MICA
Докторант Пенко Ангелов Бяливанов..... 580

ДЕТЕРМИНАНТИ НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ В МЕЖДУНАРОДНИ КОМПАНИИ ЗА БИЗНЕС УСЛУГИ
Докторант Петьо Божинов..... 588

КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА НА ВНЕДРЯВАНЕТО НА ЗЕЛЕНИ ТЕХНОЛОГИИ В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР
Докторант Радослав Асенов..... 596

УПРАВЛЕНСКИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР В УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЯ И ОТВОРЕНИ ИНОВАЦИИ
Докторант Сание Иса..... 604

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A FOCUSED NARRATIVE REVIEW
PhD student Slagjana Cvetkovska Mousa..... 611

ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ПРОПАСТТА В ЕКОЛОГИЧНИЯ ИНТЕГРИТЕТ: СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА РЕГУЛАТОРНАТА СТРОГОСТ НА СИСТЕМАТА ЗА ТЪРГОВИЯ С ЕМИСИИ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ И ДОБРОВОЛНИТЕ ВЪГЛЕРОДНИ ПАЗАРИ
Докторант Стефани Георгиева, Докторант, Антони Георгиев..... 618

ВНЕДРЯВАНЕ НА ГЕНЕРАТИВЕН ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ И ИНТЕЛИГЕНТНИ АГЕНТИ В БИЗНЕС АНАЛИЗА: ТЕХНИЧЕСКИ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИОНЕН ПРОБЛЕМ
Докторант Таньо Георгиев Георгиев..... 626

РЕШЕНИЯ ЗА ИНТЕЛИГЕНТНА МОБИЛНОСТ В СМАРТ ГРАДОВЕТЕ В БЪЛГАРИЯ
Докторант инж. Тихомир Панов..... 634

ГЕОГРАФСКА ЕКСПАНЗИЯ ЧРЕЗ МРЕЖОВИ СТРАТЕГИИ В СЕЛСКОСТОПАНСКАТА ТЪРГОВИЯ
Докторант Тотю Иванов..... 639

ПРИЛАГАНЕ НА АРХИТЕКТУРИ, УПРАВЛЯВАНИ ОТ СЪБИТИЯ, И МИКРОСЪРВИСИ ЗА ИНТЕЛИГЕНТНА АВТОМАТИЗАЦИЯ В ИНДУСТРИЯ 5.0
Докторант Яница Димитрова..... 643

ГЕНЕРАТИВНИЯТ ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ КАТО КАТАЛИЗАТОР НА ПЛАТФОРМЕНАТА ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ НА МАЛКИТЕ И СРЕДНИ ПРЕДПРИЯТИЯ
Докторант Юксела Шефкетева Брахимбашева..... 648

УЧИЛИЩЕТО КАТО СПЕЦИФИЧНА СРЕДА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЕКТНАТА ДЕЙНОСТ
Магистър Лора Николова 656

PSYCHOLOGICAL METHODS FOR MARKETING INFLUENCE ON CONSUMER BEHAVIOR
Anna Grigorova, student 663

DIGITAL TRANSFORMATION AND CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT IN SMES: A COMPARATIVE STUDY OF ROMANIA AND BULGARIA
Student Elena Deatcu – Gavril, Student Adriana – Daniela Urucu, Student Diana – Marina Vasile, Student Angelo – Patrick – Cosmin Baicu..... 670

СЪВРЕМЕННОТО ПРЕДПРИЯТИЕ В УСЛОВИЯ НА ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ДИГИТАЛИЗАЦИЯ
Студент Милена Христова 679

КАЧЕСТВО НА ТРУДОВИЯ ЖИВОТ: ОРГАНИЗАЦИОННО-ПОВЕДЕНЧЕСКИ АСПЕКТИ

Гл. ас. д-р Надежда Стефанова[1]

Резюме: *В рамките на настоящия доклад се установяват по-важните резултати от високото качество на трудовия живот. Представени са предизвикателствата оказващи неблагоприятно въздействие върху качеството на труда, в резултат на което се предлагат организационно-поведенчески подходи, предполагащи тяхното преодоляване.*

Ключови думи: *човешки фактор, качество на трудовия живот, организация, организационно поведение*

JEL: M1, M12, M5

QUALITY OF WORKING LIFE: ORGANIZATIONAL-BEHAVIORAL ASPECTS

Head Assist. Prof. Nadezhda Stefanova, PhD

Abstract: *This report identifies the key outcomes associated with a high quality of working life. It outlines the challenges that adversely affect the quality of work and proposes organizational-behavioral approaches to overcome them.*

Key words*: human factor, quality of work life, organization, organizational behavior*

JEL: M1, M12, M5

1. Въведение

Съвременните условия, характеризиращи се с динамичност непредвидимост и висока степен на сложност, все по-често изискват инвестиции в човешкия фактор и неговия потенциал. Фактори като здравословни условия на труд, социална подкрепа, сигурност на работното място, баланс между личен живот и работа обуславят производителността на работната сила и тяхната ангажираност. Повлиявайки се положително от ефектите на професионалния живот, човешкия потенциал оказва съществен принос върху организационната рентабилност и постигането на конкурентни резултати. В този контекст все по-важно значение придобива концепцията „качество на трудовия живот“ и различните критерии за нейното измерване.

[1] n.k.stefanova@uni-svishtov.bg, СА „Д. А. Ценов“ – Свищов

Що се отнася до благополучието на служителите и дългосрочната устойчивост на организациите, настоящия доклад има за цел да проектира конкретни подходи от гледна точка на организационното поведение, които да бъдат отправна точка за усъвършенстване на работната среда и високото качество на трудовия живот.

2. Концептуални възгледи и критерии за измерване „качеството на трудовия живот“

Служителите са стимулиращата енергия във всяка успешна организация. (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009, стр. 23-33) Всъщност, производителността на служителя не се влияе само от неговите способности, но и от средата, в която работи, тъй като високото представяне в работата е резултат от доброто качество на трудовия живот. (Hamidi & Mohamadi, 2012, pp. 1-5)

Първите съществени опити за дефиниране качеството на трудовия живот са направени от Boisvert и от Morton през 1977 г. Например, Boisvert е на мнение, че качеството на трудовия живот е „съвкупност от благоприятни последици от трудовия живот за индивида, организацията и обществото“ (Boisvert, 1977), докато Morton определя тази концепция като „всеки възможен аспект на трудовата етика и условията на труд“. (Morton, 1977, pp. 64-65)

Други автори като Boccuzzo и Gianecchini подчертават, че „Качеството на работата е свързано с набор от фактори, свързани с работата и заетостта, които имат положителен и пряк ефект върху благосъстоянието на работника“ (Boccuzzo & Gianecchini, 2015, pp. 453-478). От своя страна Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound, 2012) утвърждава, че това е полезността, която работникът извлича от работата си, в зависимост от характеристиките на работата.

Интерес представлява ясно структурираното становище на R. Walton (Walton, 1973, стр. 11-21), който обяснява качеството на трудовия живот чрез осем основни условия на заетост, представляващи желаното качество на трудовия живот. Той предлага същите критерии за измерване на качеството на трудовия живот, а именно:

- Справедливо и адекватно възнаграждение – показва връзката между стойността, която служителят получава и позицията, която заема;
- Здравословни и безопасни условия на труд – счита, се че работният ден е в рамките на установените от законодателството граници и не трябва да причинява умора, стрес или отсъствия от работа;
- Възможност за използване и развитие на човешкия капитал – се определя като възможността за незабавно оползотворяване на човешките способности, чрез автономия и разнообразяване на организационните задачи;
- Възможности за кариера и сигурност – целта е да се оценят възможностите за кариерно развитие в организацията, както и тези, свързани със сигурността на работното място;

- Социална интеграция на работното място – позволява анализ на нивото на интеграция на служителите помежду им и в рамките на организацията;
- Конституционализъм в организацията на труда – отнася се до правата и задълженията на служителите и тяхната защита;
- Работно и общо жизнено пространство – преживяванията на служителите в организацията, които могат да повлияят положително или отрицателно на личния и социалния им живот;
- Социална значимост на живота на работното място – предполага адекватен образ на организацията, който се постига чрез социална отговорност и ползите, които тя предоставя на общността около нея.

Позовавайки се на изложените до момента доводи, установяваме, че „качеството на трудовия живот“ е сложен, многомерен процес, който се свързва най-вече с условията на труд и с начина, по който е проектирана самата работа. В същото време се представят някои критерии на трудовия процес, които са особено актуални и днес, заявявайки възможностите от качеството на труда.

3. Качеството на трудовия живот - предпоставка за удовлетвореността на служителите и организационната устойчивост

В структурно отношение, доброто качество на труда зависи от пропорционалната връзка между удовлетвореността от работата, ангажираността предопределяща по-високата производителност и наличието на корпоративна устойчивост и социална отговорност.

Удовлетвореността от работата, дефинирана като положителен емоционален отговор на работата (Locke, 1976, стр. 1297-1349), често се очертава като пряк резултат от качественото удовлетворяване на работното място. Проучванията показват, че подкрепящи условия като автономност, признание и кариерно развитие създават основата за удовлетвореност, което впоследствие стимулира мотивацията. (Judge, 2001, pp. 376-407)

На следващо място, разглеждаме ангажираността на служителите, концептуализирана като състояние на енергия, отдаденост и погълнатост от работата (Schaufeli, 2002, стр. 71-92), която също е резултат от по-високото качество на труда, постигнат чрез удовлетвореност. Ангажираността е емпирично свързана с по-висока производителност, по-силно организационно гражданско поведение и креативност (Bakker & Demerouti, 2017, стр. 273-285); (Saks, 2006, pp. 600-619).

Все по-често, качеството на работа се свързва с устойчивостта и корпоративната социална отговорност (КСО). Организациите, които инвестират в благосъстоянието на служителите, не само подобряват задържането на персонала, но и демонстрират устойчивост и етична отговорност (Guest, 2017, pp. 22-38); (Mujtaba, 2013, pp. 72-87).

Предопределяйки качеството на трудовия живот като предпоставка за удовлетвореността на служителите и организационната стабилност, могат да се изведат някои по-важни ползи, както за служителите, така и за организацията като цяло:

➢ Ползи за служителите, в резултат на високото качество на трудовия живот:

– Намален стрес и подобрено психично здраве. Високото качество на живот минимизира стреса, свързан с работата и подобрява цялостното благосъстояние.

– По-голямо удовлетворение от работата. Служителите са по-склонни да останат ангажирани с ролите си, когато качеството на работата и личния им живот е приоритет.

– Засилено личностно и кариерно развитие. Възможностите за развитие на умения и смислено ангажиране допринасят за цялостен растеж.

➢ Ползи за организацията, в резултат на високото качество на трудовия живот:

– Повишена производителност. Доволната работна сила е по-продуктивна и ефективна.

– По-ниски нива на текучество. Високото качество на работа намалява отсъствията от работа и подобрява задържането на персонала, спестявайки разходи, свързани с набирането на персонал и обучението.

– Предпочитан работодател. Организациите с високо качество на трудовия живот печелят репутация на желани места за работа, привличайки най-добрите таланти. (Beyond Problem Solving: Reimagining Employee Wellbeing By Focusing on Quality of Work Life (QWL), 2026)

На фона на казаното до тук, можем да уточним, че качеството на трудовия живот се свързва с набор от резултати, които показват прекия ефект върху поведението на служителите и тяхното професионално представяне. В следствие на това, са изведени някои по-важни ползи както за служителите, така и за организациите, което гарантира не само индивидуалната удовлетвореност от трудовия живот, но и организационната продуктивност и нейните резултати.

4. Съвременни предизвикателства пред „качеството на труда“ и организационно-поведенчески подходи за тяхното преодоляване

Бариерите пред качеството на трудовия живот са фактори, които възпрепятстват способността на индивида да постигне задоволително ниво на благополучие и удовлетворение на работното място. Някои често срещани са (The Barriers To Quality Of Work Life Explained, 2026): лоши условия на труд, неадекватно възнаграждение, ограничени възможности за растеж и развитие, неадекватен баланс между работа и личен живот, лоши управленски практики, дискриминация и тормоз.

Съвременни изследвания на глобално ниво показват, че (Ангажираност на работното място, 2026):

- само 33% от служителите „процъфтяват“, като по-младите работници изпитват по-рязък спад в благосъстоянието.
- 20% от служителите съобщават, че изпитват ежедневна самота, особено в дистанционна среда, което допринася за чувството на откъснатост.
- 62% от служителите са „тихо напускащи“, докато 15% са активно неангажирани, което подкопава организационните цели.
- само 32% виждат възможности за развитие, 41% се чувстват съгласувани с мисията на своята организация, а 26% получават адекватно признание.

От така представените данни се разкрива, че работните места се затрудняват да поддържат служителите мотивирани, свързани и психически здрави. В резултат, стреса сред служителите е достигнал рекордно високо равнище. Според доклада на Gallup „Състояние на глобалното работно място 2026“ – 44% от работната сила в света съобщава за значителен ежедневен стрес. (State of the Global Workplace , 2026)

Върху качеството на труд въздействие оказват и съвременните технологии. От една страна, дигиталните платформи, дистанционната работа и гъвкавите схеми на работа могат да подобрят автономността и да подкрепят баланса между работа и личен живот, като по този начин подобрят удовлетвореността (Wang, 2021, стр. 16-59). От друга страна, предизвикателства като дигитална умора, размити граници между работа и личен живот и намалени възможности за социално взаимодействие повдигат опасения относно влошаване на благосъстоянието (Tarafdar, 2019, стр. 6-42). Тези разкрития показват, че въздействието на технологиите върху качеството на трудовия живот не е еднакво, а зависи от това как организациите разработват политики и управляват културната адаптация.

Качеството на трудовия живот трябва да бъде пресечната точка между психологическите нужди на служителите, стратегията на организацията и съвременните тенденции в областта на бизнес средата. В най-общи линии, поставяме акцент върху подобряване качеството на работата от гледна точка на организационното поведение, като посочваме някои конкретни подходи, изразяващи се в следното:

- *Лидерът и трансформиращия стил на поведение.*

Независимо от статуса си в организацията, лидера е този, който успява идеализирано да повлиява върху качеството на живот, чрез въздействие върху нагласите и вярванията на своите последователи и/или подчинени. В случая, поставяме акцент върху трансформиращото лидерство, където управленското влияние на лидера намира отражение не само върху професионалния растеж, но и върху личностния, индивидуален растеж, предлагайки индивидуални подходи за развитие. Този стил на лидерство, можем да го определим като съвременен стил за създаване на организационна ангажираност, с помощта на който се ограничава сложността на промяната, като се

предоставят оптимистични визии за нейното бъдещо приоритизиране, чрез възможностите за интелектуално стимулиране.

➢ *Мотивация и удовлетвореност от труда.*

На следващо място като основен способ за въздействие върху трудовото поведение и представяне, приемаме мотивацията и нейната движеща сила за постигане на организационна ефективност. В повечето случаи мотивацията обуславя удовлетвореността от труда, като интегрира личните интереси съобразно целите и интересите на организацията. Споделяйки концептуалните възгледи от Йерархията на потребностите на Маслоу и Двуфакторната теория на Херцберг, утвърждаваме, че познаването на личността и нейните индивидуални характеристики е в основата на доброто управление, позволяващо усъвършенстване на вътрешната и външна мотивация. В допълнение, мениджмънта трябва своевременно да обогатява труда, като проектира длъжностите по начин, по който би довел до по-висока удовлетвореност от труда.

➢ *Организационна култура и „дигитално благополучие“.*

Организационният потенциал в огромна степен зависи от организационната култура, която е в пряка връзка с организационната производителност. В повечето случаи, организационната култура, основана на ефективно сътрудничество, прозрачност и открита комуникация е тази, която задава посоката на действие. Предвид, съвременните тенденции, предопределящи постоянно променящата се бизнес среда е редно управляващите да синхронизират организационната стратегия с потребностите на хората, отчитайки въздействието на технологиите и подобрявайки здравословното им приложение, чрез своевременна културна адаптация и технологичен баланс, който да гарантира равновесието между личен живот и работа.

От изложеното до момента, прави впечатление, че факторите, които възпрепятстват способността на индивида да постигне удовлетворение и благополучие на работното място водят до липса на ниска производителност и наличие на постоянна свързаност, в резултат на прекомерната употреба на технологиите. В отговор на така представените предизвикателства, се формулират организационно-поведенчески подходи, чиято цел е да създадат среда, където качеството на трудов живот е в процес на непрекъснат разцвет.

5. Заключение

Представени са някои дефиниционни съждения относно концепцията „Качество на трудовия живот“, въз основа, на което се установяват критериите и условията за желаното качество на работа. Предопределяйки качеството на трудовия живот като предпоставка за удовлетвореността на служителите и организационния успех се отличават ползи, както за служителите, така и за организациите.

Проучени са по-важните бариери пред трудовия живот като са посочени някои организационно-поведенчески аспекти за подобряване качеството на

труда, поставящи акцент върху лидерството, мотивацията и организационната култура.

Използвани източници

Ангажираност на работното място. (20 юли 2026 г.). Извлечено от https://www.catalystteambuilding.bg/statii/blog/workplace-engagement-gallup-report-2025

Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3).*

Bakker, A., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). *Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-Crossover Perspective.* Journal of Occupational Health Psychology, 14.

Beyond Problem Solving: Reimagining Employee Wellbeing By Focusing on Quality of Work Life (QWL). (10 август 2026 г.). Извлечено от https://williammcpeck.medium.com/beyond-problem-solving-reimagining-employee-wellbeing-by-focusing-on-quality-of-work-life-qwl-d6801795a011

Boccuzzo, G., & Gianecchini, M. (2015). *Measuring young graduates' job quality through a composite indicator. Social Indicators Research, 122.*

Boisvert, M. (1977). *La qualité de vie au travail. École des Hautes Études Commerciales.*

Eurofound. (2012). *Trends in job quality in Europe. Publications Office of the European Union.*

Guest, D. E. (2017). *Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. Human Resource Management Journal, 27(1) https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139.*

Hamidi, F., & Mohamadi, B. (2012). *Teachers' Quality of Work Life in Secondary Schools.* International Journal of Vocational and Technical Education, 4.

Judge, T. A. (2001). *The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. Psychological Bulletin, 127(3) https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376.*

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology Rand McNally.*

Morton, H. C. (1977). *A look at factors affecting the quality of working life. Monthly Labor Review, 100(10).*

Mujtaba, B. G. (2013). *Corporate social responsibility and sustainability model for global firms. Journal of Leadership, Accountability and Ethics, 10(1).*

Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology, 21(7), https://doi.org/10.1108/02683940610690169.*

Schaufeli, W. B.-R. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3(1).*

State of the Global Workplace . (8 август 2026 г.). Извлечено от https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx

Tarafdar, M. C. (2019). *The technostress trifecta – techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. Information Systems Journal, 29(1) https://doi.org/10.1111/isj.12169130–.*

The Barriers To Quality Of Work Life Explained. (13 август 2026 г.). Извлечено от https://www.linkedin.com/pulse/barriers-quality-work-life-explained-ram-m

Walton, R. (1973). *Quality of Working Life: What is it? Sloan Management Review 15.*

Wang, B. L. (2021). *Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. Applied Psychology, 70(1).*