СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ
„ДИМИТЪР А. ЦЕНОВ“
СВИЩОВ

Катедра „Индустриален бизнес
и предприемачество“

СБОРНИК

с доклади от кръгла маса

ИНДУСТРИАЛНИЯТ БИЗНЕС И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО В УСЛОВИЯТА НА ГЛОБАЛНИ ТРАНСФОРМАЦИИ

16 октомври 2026 г.



СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЩОВ

Сборник с доклади от кръгла маса:

ИНДУСТРИАЛНИЯТ БИЗНЕС И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО В УСЛОВИЯТА НА ГЛОБАЛНИ ТРАНСФОРМАЦИИ

16 октомври 2026 г.

Академично издателство „Ценов“
Свищов, 2026

Организационен комитет:
доц. д-р Сергей Найденов
гл. ас. д-р Явор Станев
гл. ас. д-р Ивайло Костов
ас. д-р Александър Личев

Редакционен съвет:
Проф. д-р Атанас Атанасов
проф. д-р Анета Денева
проф. д-р Любчо Варамезов
доц. д-р Сергей Найденов
доц. д-р Искра Пантелеева
доц. д-р Емил Николов

Рецензенти:
проф. д-р Анета Денева – *Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов*
проф. д-р Любчо Варамезов – *Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов*
доц. д-р Сергей Найденов – *Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов*
доц. д-р Искра Пантелеева – *Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов*
доц. д-р Емил Николов – *Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов*

Сборникът с пълните текстове на докладите е изготвен и публикуван в рамките на дейностите по повод 90-годишнината на Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов.

Авторите носят цялата отговорност за изразените мнения и становища, за обосноваността, достоверността и оригиналността на своите материали.

© Академично издателство „Ценов“ – Свищов

ISBN 978-954-23-2692-2

D. A. TSENOV ACADEMY OF ECONOMICS

Collection of Papers from the Round Table:

INDUSTRIAL BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP AMIDST GLOBAL TRANSFORMATIONS

16 October 2026

Academic Publishing House „Tsenov“
Svishtov, 2026

Organising committee:
Assoc. Prof. Sergey Naydenov, PhD
Head Assist. Prof. Yavor Stanev, PhD
Head Assist. Prof. Ivaylo Kostov, PhD
Asst. Prof. Alexander Lichev, PhD

Editorial committee:
Prof. Atanas Atanasov, PhD
Prof. Aneta Deneva, PhD
Prof. Lyubcho Varamezov, PhD
Assoc. Prof. Sergey Naydenov, PhD
Assoc. Prof. Iskra Panteleeva, PhD
Assoc. Prof. Emil Nikolov, PhD

Reviewing committee:
Prof. Aneta Deneva, PhD – *D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov*
Prof. Lyubcho Varamezov, PhD – *D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov*
Assoc. Prof. Sergey Naydenov, PhD – *D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov*
Assoc. Prof. Iskra Panteleeva, PhD – *D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov*
Assoc. Prof. Emil Nikolov, PhD – *D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov*

Full paper proceedings book is designed and published as part of the activities under the 90th anniversary of the D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov.

All authors are fully responsible for the views and opinions expressed, as well as for the validity, reliability, and originality of their papers.

© Academic Publishing House „Tsenov“ – Svishtov

ISBN 978-954-23-2692-2

СЪДЪРЖАНИЕ

КАЧЕСТВОТО КАТО КАТЕГОРИЯ **10**
Анета Денева

МАНИПУЛИРАНЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО – ПРЕЗ ПОГЛЕДА НА СТУДЕНТИТЕ **19**
Венета Христова

СОЦИАЛНИЯ КАПИТАЛ КАТО ФАКТОР ЗА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИЯ УСПЕХ – ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ СРЕД МЛАДИ БЪЛГАРСКИ ПРЕДПРИЕМАЧИ **34**
Любчо Варамезов, Любомир Николов

ТЕОРИИ И МОДЕЛИ НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИЯ УСПЕХ **42**
Любчо Варамезов, Любомир Николов

УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИЯ ФАКТОР В ГРАЖДАНСКАТА АВИАЦИЯ **49**
Галина Тодорова

ПРЕДПОСТАВКИ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕНИ ПРЕДПРИЯТИЯ КАТО ДОСТАВЧИК НА МАЛКИ ТЪРГОВСКИ ФИРМИ **55**
Даниел Павлов, Виолета Янколова-Али

ОТ ЧОВЕКОЦЕНТРИЗЪМ КЪМ КОГНИТИВНА АВТОНОМИЯ – КОНЦЕПТУАЛИЗИРАНЕ НА ИНДУСТРИЯ 6.0 В ЕРАТА НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ **60**
Емил Николов

ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИ ИНОВАЦИИ ЧРЕЗ КРЪГОВИ МОДЕЛИ – НОВИ БИЗНЕС ВЪЗМОЖНОСТИ В УСЛОВИЯТА НА ГЛОБАЛНИ ТРАНСФОРМАЦИИ **73**
Искра Пантелеева

РОЛЯТА НА ИНТЕЛИГЕНТНИТЕ ЦИФРОВИ ЕКОСИСТЕМИ В ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ **80**
Кремена Маринова-Костова

ТЕХНИЧЕСКИЯТ ПРОГРЕС И ИНОВАЦИИТЕ ВЪВ ФИЛОСОФСКИ КОНТЕКСТ **86**
Пламен Павлов

ДИГИТАЛНИ ИНОВАЦИИ В ОТЧИТАНЕТО НА УСТОЙЧИВОСТТА И УПРАВЛЕНИЕТО НА РИСКА В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ **95**
Радосвета Кръстева-Христова

ПРЕКИТЕ ЧУЖДЕСТРАННИ ИНВЕСТИЦИИ -КРИТИЧЕН ПРЕГЛЕД И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В УСЛОВИЯТА НА ПЪЛНОПРАВНО ЧЛЕНСТВО В ЕВРОЗОНАТА **103**
Сергей Найденов, Добрин Ганчев

ВЛИЯНИЕ НА ДИГИТАЛНИТЕ ТЕХНОЛОГИИ В ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ ВЪРХУ ЕЛЕКТРОННИТЕ ПРОДАЖБИ: ЕВРОПЕЙСКО СРАВНИТЕЛНО ПРОУЧВАНЕ **114**
Симеонка Петрова

СТРУКТУРНИ ПРОМЕНИ НА ВЪГЛЕРОДНИТЕ ЕМИСИИ ПО ИЗТОЧНИЦИ НА ЗАМЪРСЯВАНЕ **123**
Стела Касабова

РАЗВИТИЕ НА ЕЛЕКТРОННАТА ТЪРГОВИЯ В ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ ПРЕРАБОТВАЩАТА ПРОМИШЛЕНОСТ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ПРЕЗ ПЕРИОДА 2016–2025 г. **131**
Зоя Иванова

ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕНИТЕ ПРОЦЕСИ В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ **141**
Ивайло Костов

ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА СЛАБИТЕ МЕСТА В ИНСПЕКТИРАНИЯ ОБЕКТ **149**
Надежда Цветкова

IMPROVEMENTS IN ENTERPRISE OPERATIONS MANAGEMENT RESULTING FROM THE APPLICATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE **156**
Stefan Kalpachev

ОПТИМИЗИРАНЕ НА БЪЛГАРСКАТА ПОЛИТИКА В ОБЛАСТТА НА МЕЖДУНАРОДНАТА ТЪРГОВИЯ С БИОЛОГИЧНИ РЕСУРСИ **163**
Цветелина Кабакчиева

ПРЕКИ ЧУЖДЕСТРАННИ ИНВЕСТИЦИИ В БЪЛГАРИЯ - ДИНАМИКА И ЗНАЧЕНИЕ ЗА ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ **169**
Явор Станев

РАЗВИТИЕ НА ПАМУКОПРОИЗВОДСТВОТО В БЪЛГАРИЯ **176**
Александър Личев

ОСНОВНИ ПОДХОДИ ЗА КЛАСИФИКАЦИЯ НА ТРУДОВАТА МОТИВАЦИЯ В КОНТЕКСТА НА МРЕЖОВОТО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯТА **185**
Анелия Станева

РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СЪВРЕМЕННАТА ИКОНОМИКА – ОБХВАТ И СЪДЪРЖАТЕЛНИ КОМПОНЕНТИ **191**
Деница Гъркова

ОРГАНИЗАЦИОННО УЧЕНЕ И ESG ИНТЕГРАЦИЯ ЧРЕЗ ИГРОВО-БАЗИРАНО ОБУЧЕНИЕ **198**
Десислава Белева-Димитрова

ПРИЕМЪТ НА ЧУЖДЕСТРАННИ СТУДЕНТИ В УСЛОВИЯТА НА ГЛОБАЛНА КОНКУРЕНЦИЯ: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И КОНТРОЛНИ МЕХАНИЗМИ **208**
Диана Маринкова

ИНОВАЦИОННО РАЗВИТИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В УСЛОВИЯ НА ПРЕХОД КЪМ ИНДУСТРИЯ 5.0 ..... **214**
Захари Пенев

ОСОБЕНОСТИ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЪВРЕМЕННАТА ИКОНОМИКА **222**
Калин Борисов

ТЕОРЕТИЧНИ МОДЕЛИ ЗА ИНОВАЦИОННО РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ **230**
Калин Борисов

АНАЛИЗ НА НОРМАТИВНАТА БАЗА И НА КОЛИЧЕСТВАТА ПУСНАТО НА ПАЗАРА ЕЛЕКТРИЧЕСКО И ЕЛЕКТРОННО ОБОРУДВАНЕ **237**
Калин Карев

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД ПРОЕКТНОТО ФИНАНСИРАНЕ НА ТУРИСТИЧЕСКИЯ СЕКТОР В БЪЛГАРИЯ **248**
Мария Иванова Павлова-Кондрова, Любка Минчева Илиева

ПАЗАРНО РАЗВИТИЕ НА БИОБАЗИРАНИТЕ ИНДУСТРИИ В УСЛОВИЯТА НА ГЛОБАЛНИ ТРАНСФОРМАЦИИ **255**
Преслав Георгиев

УПРАВЛЕНИЕ НА ЗНАНИЕТО В БИЗНЕС ОРГАНИЗАЦИИТЕ – ПРОБЛЕМИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА **262**
Стела Маринова, Любчо Варамезов

ЗЕЛЕНИ ТЕХНОЛОГИЧНИ ИНОВАЦИИ И СТОЙНОСТ НА ФИРМАТА В КИТАЙСКИЯ ИНДУСТРИАЛЕН СЕКТОР: МОДЕРИРАЩАТА РОЛЯ НА ФИНАНСОВИТЕ ОГРАНИЧЕНИЯ **270**
Синюе Ду

РОЛЯТА НА КОНТРОЛА ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО В ЗЕМЕДЕЛИЕТО ЧРЕЗ ФИНАНСОВОТО ПОДПОМАГАНЕ ПО ДИРЕКТНИТЕ ПЛАЩАНИЯ В РАМКИТЕ НА ОБЩАТА СЕЛСКОСТОПАНСКА ПОЛИТИКА **283**
Снежана Парушева-Ламбева

ПРЕХОД НА БЪЛГАРИЯ КЪМ ИНДУСТРИЯ 5.0 ..... **296**
Тихомир Георгиев

ПЛАНИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ – РЕЗУЛТАТИ ОТ ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ В ОБЛАСТ ВАРНА **303**
Явор Каравелски

ESG ЕФЕКТИВНОСТ И СТОЙНОСТ НА ФИРМАТА ПРИ ПАЗАРНО ПОГРЕШНО ОЦЕНЯВАНЕ: ДАННИ ОТ ИНДУСТРИАЛНИЯ СЕКТОР НА КИТАЙ **310**
Ян Фу

ЕВРОПЕЙСКА СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ И ВНЕДРЯВАНЕ НА МАЛКИ МОДУЛНИ РЕАКТОРИ В ЕВРОПА - ПРАВНИ, ПОЛИТИЧЕСКИ И СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ ЕФЕКТИ ЗА БЪЛГАРИЯ **323**
Албена Белянова, Борислав Боев

ФОРМИРАНЕ НА ПЪРВОНАЧАЛНА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКА ГРАМОТНОСТ У ПЪРВОКЛАСНИЦИТЕ В КОНТЕКСТА НА РЕАЛНА ПАЗАРНА СРЕДА **334**
Милка Венкова

ВЛИЯНИЕТО НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА ВЪРХУ УПРАВЛЕНИЕТО И РАЗВИТИЕТО НА СЪВРЕМЕННИЯ БИЗНЕС **340**
Даяна Пламенова Лучева

ДИГИТАЛНИТЕ ТЕХНОЛОГИИ КАТО СРЕДСТВО ЗА ОПАЗВАНЕ И ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО……...383
Димитрийка Чакова

ВНЕДРЯВАНЕ НА КРЪГОВА ИКОНОМИКА И ЗЕЛЕНИ ТЕХНОЛОГИИ КАТО ФАКТОР ЗА УСТОЙЧИВ БИЗНЕС **357**
Милена Христова

ОСНОВНИ ПОДХОДИ ЗА КЛАСИФИКАЦИЯ НА ТРУДОВАТА МОТИВАЦИЯ В КОНТЕКСТА НА МРЕЖОВОТО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯТА

Докторант Анелия Станева[1]

Резюме: *Настоящият доклад разглежда същността на понятията мотив и стимул като основни елементи на мотивационния процес. Представени са постановки на различни автори относно видовете мотивация на човешките ресурси според различните критерии за класификация. Целта на доклада е да анализира връзката между видовете мотивация и готовността на служителите за взаимодействие и участие във формирането на неформални иновационни мрежи.*

Ключови думи: *трудова мотивация, мотив, стимул, неформални иновационни мрежи*

JEL: M12

MAIN APPROACHES TO THE CLASSIFICATION OF WORK MOTIVATION IN THE CONTEXT OF NETWORK INTERACTION WITHIN THE ORGANIZATION

Anelia Staneva, PhD Student

Abstract: *This paper examines the concepts of motive and stimulus as key elements of the motivational process. It presents the views of various authors on different types of human resource motivation according to different classification criteria. The paper further explores the relationship between different types of motivation and employees' readiness to interact and participate in the formation of informal innovation networks.*

Key words*:work motivation, motive, stimulus, informal innovation networks*

JEL: M12

1. Въведение

Ръководните кадри на организацията са изправени пред редица проблеми, изискващи решение, сред които ниско качество на работата на служителите, липса на интерес към работния процес и др. Част от тези проблеми възникват в резултат на ниска мотивация на човешките ресурси. Трудовата мотивация е ключов фактор за трудовото поведение на служителите. При служител, който не е достатъчно мотивиран, се проявяват ниско

[1] d010426379@uni-svishtov.bg, СА „Д. А. Ценов“ – Свищов

качество при изпълнение на трудовите задачи, пренебрегване на поставените от организацията цели и др. От другата страна, един мотивиран работник се откроява с желание за работа, припознаване на фирмените цели и интереси като лични и стремеж към усъвършенстване на знанията и уменията. Тази позитивна нагласа към трудовия процес може да го подтикне да взаимодейства с останалите членове на организацията, а подобни взаимодействия създават благоприятни условия за възникването на неформални иновационни мрежи.

В настоящия доклад се разглеждат понятията мотив и стимул като съществени елементи на мотивационния процес, анализират се някои видове трудова мотивация и се изследва взаимовръзката между мотивацията на човешките ресурси и мрежовите взаимодействия.

2. Мотиви и стимули

Мотивите и стимулите са важни елементи от мотивационния процес. Анализът на трудовата мотивация изисква да направим разграничение между понятията „мотив“ и „стимул“.

Същност на понятията

Мотивите могат да се определят като вътрешни подбуди, които насочват действията и поведението на индивида, докато ***стимулите*** представляват външни подбудителни причини за определено поведение (Илчева & Димитров, 2012, с. 101–102). За да изпълнява своята роля, стимулът трябва да се превърне в мотив за дадена дейност. Стимулите са позитивни лостове за въздействие, посредством които дадено поведение се затвърждава и катализира на основата на положителна обратна връзка (Варамезов & Пантелеева, 2018, с. 170).

Видове стимули

Стимулите могат да бъдат класифицирани по следния начин (вж. Таблица 1) (Пантелеева и др., 2017, с. 332):

Таблица 1. Класификация на стимулите

	Материални стимули	**Нематериални стимули**
Позитивно стимулиране	- парична награда (бонус); - повишаване на заплатата; - по-голям кабинет; - служебен автомобил.	- похвала; - повишение; - признаване на заслугите; - обучение
Негативно стимулиране	- намаляване на заплатата; - отнемане на придобивки.	- забележка; - порицание; - понижаване в длъжност; - уволнение.

Източник: Възпроизведено от Пантелеева и др. (2017, с. 332).

Представената таблица позволява да се обобщи, че на практика съществуват разнообразни възможности за мотивиране на човешките ресурси чрез материални и нематериални стимули. От съществено значение е работникът да получава обратна връзка за качеството на своето представяне (Паунов и др., 2013, с. 169). При положително представяне ръководителят би могъл да използва позитивно стимулиране, а при незадоволителни резултати от трудовия процес – негативно стимулиране. По този начин служителят получава обратна връзка за качеството на изпълнение на трудовите си задачи и информация дали действията му са насочени в правилната посока.

3. Основни подходи за класификация на трудовата мотивация

Понятието „мотивация“ произлиза от латинската дума „moveo“ и означава „движа“, а трудовата мотивация е свързана с поведението на служителя на работното място. Според Pinder (1998) тя е съвкупност от вътрешни и външни сили, които предизвикват и насочват трудовото поведение на служителя и определят неговата форма, посока, интензивност и продължителност, докато Ryan и Deci (2000) отбелязват, че да бъдеш мотивиран означава да си подтикнат към действие.

Съществуват разнообразни класификации на мотивацията. Различните автори предлагат набор от критерии за нейното разграничаване, сред тях са:

*Според **източника на мотивация** (Ryan & Deci, 2000)*:

Вътрешна – източникът на мотивацията се съдържа в самата дейност. Индивидът изпълнява трудовите си задължения, защото работният процес представлява интерес за него и му носи удовлетворение.

Външна – мотивацията е свързана с извършването на определени действия, насочени към постигане на резултати, като получаване на награда, признание или друга желана последица, както и избягване на нежелани резултати.

*Според **степента на автономност** (Gagné & Deci, 2005)*:

Мотивация:

Автономна е мотивацията, когато индивидът предприема действия доброволно и те съответстват на собствените му интереси, ценности и цели.

Контролирана – за нея е характерно усещането за натиск и задължение за изпълнение на определена дейност. Тя се обуславя както от външни фактори, като позитивни и негативни стимули, така и от вътрешен натиск, например чувство за вина или задължение. Индивидът действа целенасочено, но в по-малка степен възприема поведението си като свободно избрано.

Амотивация – характеризира се с липсата на намерение за действие.

*В литературата се среща и разграничение според **характера на използваните стимули (Agus Rina & Mahjudin, 2024) :***

Положителна – основава се на положителни стимули, чрез които служителят се насърчава посредством възможността за получаване на награда при изпълнение на определени критерии;

Отрицателна – основава се на отрицателни стимули. При този вид мотивация се оказва влияние върху работника чрез „силата на страха“ му от нежелани последици.

Други автори разглеждат мотивацията според равнището на проявление на мотивационните процеси и я класифицират на индивидуална и екипна мотивация. ***Индивидуалната*** мотивация е свързана с целите, усилията и поведението на отделния служител, докато ***екипната*** се отнася до общите цели, координирането на усилията и поведението на участниците в екипа (Chen & Kanfer, 2006).

От разгледаните постановки можем да обобщим, че мотивацията е многоаспектно явление и изисква индивидуален подход към различните служители. Припознаването на целите на организацията и нейните интереси от служителя като лични се очертава като важно условие за ангажираността на служителя към трудовия процес. За служителя са от значение удовлетворението и смисълът, които му носят трудовите задачи. Тези фактори създават условия за благоприятна и ползотворна работна среда, която би могла да мотивира работника да усъвършенства знанията и уменията си, за да подобри трудовото си представяне и да взаимодейства с останалите членове на организацията.

4. Мрежово взаимодействие в организацията

Значим компонент на организационната среда е взаимодействието между служителите, което допринася за обмен на информация, знания и опит. Въпреки че служителите работят индивидуално, те са част от организацията и споделят общи интереси и цели. В процеса на работа човешките ресурси изграждат формални и неформални мрежи на работното място. Според Keane и Costin (2019) формалните мрежи се формират чрез писмени споразумения (договори), докато неформалните мрежи възникват в резултат на взаимоотношения, основани на доверие, уважение и негласни споразумения. Мотивацията би могла да окаже влияние върху готовността на служителите да споделят знания и опит с останалите членове на организацията. Тези взаимодействия, от своя страна, имат потенциала да прераснат в доброволни професионални отношения между служителите, основани на доверие и уважение, които създават основа за формирането и развитието на неформалните мрежи. Съчетаването на формални механизми с неформални взаимодействия спомага за изграждането на устойчива иновационна екосистема за обмен на знания (Wang et al., 2024). Развитието на мрежовите взаимодействия изисква подкрепа от ръководителите на организацията, като усилията следва да бъдат насочени към ефективна комуникация и сътрудничество, което би позволило координиране на дейностите,

съгласуване на интересите и засилване на вътрешномрежовия обмен на информация и знания (Пантелеева, 2024, с. 33).

БЛАГОДАРНОСТИ: Докладът е резултат от дейностите по проект № КП-06-Н65/10 от 12.12.2022 г. „Формални и неформални иновационни мрежи“, осъществяван с финансовата подкрепа на Фонд „Научни изследвания“ на Република България.

5. Заключение

Трудовата мотивация е специфичен процес с много аспекти. Анализирането му изисква да направим разграничение между мотивите и стимулите като негови съществени компоненти. Стимулирането на поведението на човешките ресурси може да бъде позитивно и негативно. Мотивацията се класифицира по различен начин от отделните автори. В зависимост от разглежданите критерии могат да се обособят видове според източника на мотивация, според степента на автономност, според характера на използваните стимули и равнището, на което се проявяват мотивационните процеси. От разгледаните постановки можем да обобщим, че мотивираните служители изпитват удовлетворение от изпълнението на трудовите задачи и припознават интересите и целите на организацията като свои. При тях се проявява стремеж към развитие, който е предпоставка за обогатяване на техните знания и умения. Този стремеж е благоприятно условие за взаимодействия с останалите членове на организацията, които са в основата на неформалните иновационни мрежи. В този контекст мотивацията се очертава като важен фактор за готовността на служителите да участват във формирането и развитието на неформални иновационни мрежи.

Използвани източници

Варамезов, Л., & Пантелеева, И. (2018). *Предприемачество*. Академично издателство „Ценов“.

Илчева, Ю., & Димитров, Д. (2012). Необходимост от мотивационно обезпечаване на учебния процес. *Годишник на Минно-геоложкия университет „Св. Иван Рилски“, 55*(IV), 101–105.

Пантелеева, И. (2024). Conceptual framework of possibilities for increasing innovation networks capacity. *Сборник с доклади от Национална кръгла маса на тема „Формални и неформални иновационни мрежи“, СА „Д. А. Ценов“,* 27 май 2024 г., Свищов, проект КП-06-Н65/10 от 12.12.2022 г., 25-38, Свищов: АИ Ценов. http://hdl.handle.net/10610/5024

Пантелеева, И., Николов, Е., & Иванова, З. (2017). *Управление на човешките ресурси*. Фабер.

Паунов, М., Паунова, М., & Паунов, А. (2013). *Организационно поведение*. Сиела.

Agus Rina, F., & Mahjudin, M. (2024). The impact of positive motivation and negative motivation on employee work performance (Case study at PT. Actual Kencana Appraisal Surabaya Branch). *Journal of Managerial Sciences and Studies,* 2(3), 820–838. https://doi.org/10.61160/jomss.v2i3.59

Chen, G., & Kanfer, R. (2006). Toward a systems theory of motivated behavior in work teams. *Research in Organizational Behavior*, 27, 223–267. https://doi.org/10.1016/S0191-3085(06)27006-0

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322

Keane, C., & Costin, Y. (2019). Collaboration in an entrepreneurial cluster: A study of an urban coop. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy* 13(5), 605–624. https://doi.org/10.1108/JEC-02-2019-0012

Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Prentice Hall.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020

Wang, Y., Hearn, G., Mathews, S., & Hou, J. (2024). Networks, collaboration and knowledge exchange in creative industries: A comparative analysis of Brisbane and Shenzhen. *Creative Industries Journal, 17*(1), 88–112. https://doi.org/10.1080/17510694.2022.2057062