СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЩОВ

СЪЮЗ НА УЧЕНИТЕ В БЪЛГАРИЯ – КЛОН СВИЩОВ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКА
КОНФЕРЕНЦИЯ

ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ – 30 ГОДИНИ СЛЕД НАЧАЛОТО НА ПРОМЕНИТЕ

Свищов, 22 ноември 2019 г.

Сборник с доклади

Конференцията е посветена на 75 години от създаването на Съюза на учените в България

Академично издателство „Ценов“
Свищов
2020

ПРОГРАМЕН КОМИТЕТ

Доц. д-р Иван Марчевски – Ректор на СА „Д. А. Ценов“ - Свищов
Проф. д.б.н. Диана Петкова – Председател на Съюза на учените в България
Доц. д-р Тодор Кръстевич – Зам. ректор „Научноизследователска и проектна дейност“ на СА „Д. А. Ценов“
Доц. д-р Красимира Славева – Председател СУБ – клон Свищов

ОРГАНИЗАЦИОНЕН КОМИТЕТ

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

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ

Председател:
Проф. д-р Атанас Атанасов
Членове:
Проф. д-р Поля Ангелова
Проф. д-р Маргарита Богданова
Доц. д-р Красимира Славева
Доц. д-р Христо Сирашки

НАУЧНИ СЕКРЕТАРИ
Гл. ас. д-р Зоя Иванова
Гл. ас. д-р Любка Илиева

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

ISBN 978-954-23-1815-6

СЪДЪРЖАНИЕ

ИКОНОМИКС, ФИНАНСИ, ЗАСТРАХОВАНЕ, СОЦИАЛНО ДЕЛО

Напълно автоматизирания луксозен комунизъм – опит за подмяна на идеологията с технология
Проф. д.н. Борислав Борисов, докт. Дмитрий Лем 7

Бюджетно осигуряване на националната сигурност – състояние и тенденции за периода 2010 – 2019 г.
Проф. д-р Андрей Захариев, ас. д-р Стефан Станимиров, докт. Русалин Русалинов.....18

За информационното общество в България – 30 години след началото на промените
Проф. д-р Йордан Василев 27

Човешките ресурси в здравеопазването (2009-2019 г.)
Доц. д-р Анастасия Марчева, гл. ас. Милена Владимирова.....35

Реформата в българското данъчно облагане и икономиката в сянка
Доц. д-р Валентин Милинов 43

Надзор върху застрахователната дейност в България в контекста на защитата на интересите на застрахованите
Доц. д-р Венцислав Василев 51

Българската икономика преди и след 30 години: източници на растежа
Доц. д-р Вера Пиримова 58

Глобализацията на съвременната икономика и мястото на България в нея
Доц. д-р Людмил Несторов 67

Осигурително-технически аспекти на взаимовръзката „вход – изход“ през призмата на адекватността и еквивалентността на пенсионноосигурителната система в България
Доц. д-р Пламен Йорданов, докт. Жанета Ангелова 76

Застраховането като възможност за осигуряване на допълнителен доход на хората в надработоспособна възраст
Доц. д-р Румен Ерусалимов 84

Конвергенция на финанси и застраховане в България –
проявления, тенденции, възможности
Доц. д-р Стоян Проданов.....93

Анализ на показателите за капиталова адекватност на банките
в България през периода 2007 – 2018 г.
Гл. ас. д-р Аглика Кънева 102

Еволюция на държавния надзор върху застрахователната
дейност в България
Гл. ас. д-р Анелия Панева 113

30 години пазарна икономика в България: ефекти върху заетостта
Гл. ас. д-р Елка Сярова.....121

Оценка състоянието на задлъжнялостта в подсектор
„Местно самоуправление“
Гл. ас. д-р Петко Ангелов, докт. Силвия Заркова.....129

Развитие и усъвършенстване на институционалната структура
на пазара на труда в България
Гл. ас. д-р Таня Илиева 137

Пъзел с изменчивостта – методология за тестване на БФБ
Гл. ас. д-р Цвета н Павлов 144

Осигуряване в Универсален пенсионен фонд – състояние
и възможности
Ас. д-р Йордан Йорданов.....153

Инвестирането във ВЕЦ като важен възобновяем енергиен източник
в България
Ас. д-р Стефан Станимиров, докт. Мирослав Костадинов.....161

Мястото на преките чуждестранни инвестиции
в българската икономика
Ас. Елица Петкова.....168

Парите – начален и краен стимулатор и ограничител на банковото
външнотърговско посредничество (Финансово-правни аспекти)
Ас. Игнат Папазов 177

Стрес тестовете на българската банкова система в контекста
на регулаторните изисквания на Базел III
Докт. Беатрис Любенова 184

Инвестиционните банки и ипотечните облигации
Докт. Борислав Киров 196

Презастраховането като инструмент за управление на риска
Докт. Вахан Бохосян 205

Отражение на петролните ценови шокове върху световната
икономика
Докт. Даниел Тунчев 211

Българският модел на системата „бонус-малус" и поредното
предизвикателство пред застрахователните компании
Докт. Михаела Монова 220

Проблеми и предизвикателства пред холдинговите дружества
в България
Докт. Теодора Цветкова 228

СЧЕТОВОДСТВО, КОНТРОЛ, АНАЛИЗ, СТАТИСТИКА

Същност и възможности за счетоводно отчитане
на специализираните пенсионни резерви в пенсионноосигурителните
дружества
Проф. д-р Атанас Атанасов 239

Съвременната агростатистика в България – началото
Проф. д-р Поля Ангелова 247

Стандартизация на счетоводството в предприятията от публичния
сектор в Република България
Доц. д-р Венцислав Вечев 255

Значими изменения в счетоводството в резултат на настъпилите
социално-икономически промени през последните 30 години
Доц. д-р Галина Чиприянова 261

Структурните промени в българската икономика и влиянието им
върху външната търговия и икономическия растеж
Доц. д-р Красимира Славева 270

Първи период в развитието на статистическия анализ
на „Отдалечени наблюдения“ ("OUTLIERS")
Доц. д-р Любомир Иванов **281**

Оценка на достъпа до интернет в дейността на предприятията
Доц. д-р Маргарита Шопова **288**

Стопански счетоводен анализ на ефективността и финансовата
стабилност на предприятието
Доц. д-р Марко Тимчев **296**

Правни аспекти на трансферното ценообразуване при данъчно
облагане в Р България
Доц. д-р Пенко Димитров **305**

Дуално или триално обучение по контролни дисциплини във висшето
образование – проблеми и предимства
Доц. д-р Пепа Стойкова **313**

Сравнителен анализ на финансирането на висшето образование
в страните от Европейския съюз
Доц. д-р Пламен Петков **324**

Предизвикателства пред одиторите в контекста на разширеното
докладване
Доц. д-р Силвия Костова **333**

Оценката на риска при извадковото изучаване в одита
Доц. д-р Стела Касабова **341**

Развитие на контрола върху акцизите през последните 30 години
Гл. ас. д-р Жельо Желев **347**

Мрежов модел за пътуване в България с БДЖ при планиране
на маршрут за пътуване с прикачване
Гл. ас. д-р Миглена Иванова **355**

Счетоводната професия в перспектива – умения и компетенции
Гл. ас. д-р Радосвета Кръстева-Христова **364**

Оценка на икономическото сближаване между областите в България
Гл. ас. д-р Тихомир Върбанов **371**

Проблеми при прилагането на разширения критерий на Дики-Фулър
Ас. д-р Евгени Овчинников 379

МЕНИДЖМЪНТ, МАРКЕТИНГ, МЕЖДУНАРОДНИ ОТНОШЕНИЯ ПЛАНИРАНЕ, ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ

Comparative Analysis of the Competitiveness of the Balkan Countries
Prof., PhD Lyubcho Varamezov.....387

Lean Management във висшето образование
Проф. д-р Маргарита Богданова 394

Стратегическият маркетингов мениджмънт – перспектива
за развитие на туристическите бизнес организации в България
Доц. д-р Ваня Григорова 403

Приложение на Big Data анализа за защита на информацията
Доц. д-р Веселин Попов, доц. д-р Петя Емилова 411

Проблемът с текучеството на персонала в българските предприятия
Доц. д-р Галина Захариева, докт. Дритон Сюлча.....419

Управление на преживяванията на персонала – фактор
за организационно развитие
Доц. д-р Ирена Емилова, гл. ас. д-р Милен Динков.....427

Подобряване на отрасловата свързаност чрез изграждане
на железопътния участък по коридор № 9
Доц. д-р Камен Петров, докт. Радослав Костев 436

Потенциал на индустриалния интернет за нещата за подобряване
на производствените процеси
Доц. д-р Наталия Маринова 445

Професионалното обучение и особености на системата
за професионално образование и обучение
Доц. д-р Христо Сирашки 453

Повишаване качеството на обслужване на клиенти чрез въвеждане
на нови технологии в търговията
Гл. ас. д-р Венцислава Минкова.....465

Предимства на гъвкавото управление на проекти и въздействието върху проектния риск
Гл. ас. д-р Евелина Парашкевова.....473

Социално-икономически промени - управленски аспекти
Гл. ас. д-р Елена Йорданова 481

Приложение на web 2.0 технологиите за споделяне на научни изследвания, ресурси и резултати
Гл. ас. д-р Кремена Маринова-Костова.....487

Съвременни предизвикателства пред управлението на регионалното развитие в Република България
Гл. ас. д-р Методи Иванов.....495

Маркетингови комуникации на българския бизнес в дигитална среда
Гл. ас. д-р Мирослава Ценкова 502

Местното самоуправление в България – някои основни постановки
Гл. ас. д-р Юлиян Господинов 510

Степен на интегрираност на приоритетите за интелигентна специализация в плановите документи
Ас. д-р Мариела Стоянова 518

Концепция за многостепенно управление: възникване, развитие, перспективи
Докт. Димитрина Проданова.....524

Развитие на електронната търговия в България през последните 30 години
Докт. Михаела Маркова.....533

ИКОНОМИКА НА ОТРАСЛИТЕ

Устойчивост в развитието на туризма в националната бизнес среда
Проф. д.ик.н. Таня Горчева 543

Българската индустрия – тридесет години по-късно
Проф. д-р Анета Денева.....551

Подпомагане на доходите на производителите от аграрния сектор
Доц. д-р Виолета Блажева 560

Съвременни измерения на управлението на талантите
Доц. д-р Искра Пантелеева 566

Значение на инфраструктурните коридори за регионалното икономическо развитие на България
Доц. д-р Камен Петров 574

Изследване на възможностите за развитие на туристическа дестинация „Свищов“
Доц. д-р Любка Илиева 583

Градско земеделие – алтернатива или необходимост
Доц. д-р Марина Николова 592

Теоретико-приложни аспекти на мърчандайзинга в българската търговска практика
Доц. д-р Петранка Мидова 603

Туристическите агенти, резервационните услуги на туроператорите и свързаните с тях дейности в България 30 години след началото на промените
Доц. д-р Петя Иванова 611

Изследване необходимостта от придобиване на търговски умения по женско предприемачество
Доц. д-р Светослав Илийчовски, доц. д-р Теодора Филипова 618

Бизнес среда и предприемаческа дейност на българските пивоварни предприятия
Доц. д-р Сергей Найденов 626

Атрибутивно анализиране на асортиментното разнообразие в точките на продажби
Доц. д-р Симеонка Петрова 634

Периодът на прехода – 30 години растеж на регионалните дисбаланси
Доц. д-р Тихомир Личев 642

Социална работа и социално предприемачество
Гл. ас. д-р Ваня Ганева 652

Анализ на сезонността в търговията
Гл. ас. д-р Венцислав Перков 660

Разкриване на нефинансова информация от големите български държавни предприятия
Гл. ас. д-р Емил Николов 667

Подходи за управление на риска в търговските предприятия
Гл. ас. д-р Зоя Иванова 676

Проблеми и предизвикателства пред развитието на туризма в България
Гл. ас. д-р Любомира Тодорова 684

Развитие на туристическа дестинация България като част от интернационалния туристически пазар
Гл. ас. д-р Павлин Павлов 690

Анализ на предприемаческите нагласи в България
Ас. д-р Ивайло Костов 698

Устойчиво развитие на българската индустрия
Докт. Айтен Сабри 706

Значение на пътната инфраструктура като фактор за подобряване състоянието на горскостопанските предприятия
Докт. Руслан Коларов 714

Анализ на възможни решения за преодоляване на височинните ограничения и ограниченията в газенето през канала море-езеро за по-големи плавателни съдове създавани от Аспарухов мост
Инж. Дойчин Ников, Красимира Вангелова 722

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКА КОНФЕРЕНЦИЯ

ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ – 30 ГОДИНИ СЛЕД НАЧАЛОТО НА ПРОМЕНИТЕ

Свищов, 22 ноември 2019 г.

Сборник с доклади

Конференцията е посветена на 75 години от създаването на Съюза на учените в България

ISBN 978-954-23-1815-6

Издателство и печат: Академично издателство „Ценов”
Свищов, ул. Градево № 24

740

ПРОБЛЕМЪТ С ТЕКУЧЕСТВОТО НА ПЕРСОНАЛА В БЪЛГАРСКИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Доц. д-р Галина Захариева
Катедра „Международни икономически отношения“,
СА „Д. А. Ценов“,
g.zaharieva@uni-svishtov.bg

Докт. Дритон Сюлча
Катедра „Международни икономически отношения“,
СА „Д. А. Ценов“,
dsylqa@gmail.com

Резюме: *В настоящия доклад се разглеждат някои теоретични аспекти и емпирични проявления на текучеството на персонала. Основната му цел е да се изследва проблема за текучеството в българските фирми, за да се определи неговата значимост и идентифицират практиките по отношение на регулирането му. В теоретичен план са обхванати в силно синтезиран вид причините, ефектите от текучеството и начини за ограничаването му. Изводите за значимостта на проблема в българските предприятия и управленските подходи към него са направени въз основа на резултатите от проведено анкетно проучване сред тях.*

Ключови думи*: текучество, човешки ресурси.*

JEL: *J63.*

THE PROBLEM WITH EMPLOYEE TURNOVER IN BULGARIAN ENTERPRISES

Galina Zaharieva, Assoc. prof., PhD
Department of International Economic Relations,
D. A. Tsenov Academy of Economics, Svishtov,
g.zaharieva@uni-svishtov.bg

Driton Sylqa, PhD Student
Department of International Economic Relations,
D. A. Tsenov Academy of Economics, Svishtov,
dsylqa@gmail.com

Abstract: *The paper examines some theoretical aspects and empirical manifestations of staff turnover. Its main purpose is to investigate the problem of employee turnover in Bulgarian enterprises in order to determine its importance and identify practices for its regulation. It highlights in a highly synthesized form the theoretic aspects of the*

causes for, the effects of and the ways of limiting employee turnover. Based on the information from a survey among Bulgarian enterprises conclusions are made on the significance of the problem and the approaches to its management nationally.

Key words: *turnover, human resource.*

JEL: *J63.*

1. Въведение

Безспорно, човешките ресурси са едни от най-важните за просперитета на предприятията. Пълноправното членство на България в Европейския съюз промени съществено условията, в които българските фирми функционират. Конкуренцията нарасна, а движението на един от най-важните фактори на производство - труда - стана много по-лесно. Това постави българските фирми в среда, която в по-малка или по-голяма степен влияе върху политиките и начините на управление на човешките ресурси, с оглед тяхното мотивиране и задържане за продължителен период от време. Разбира се флуктуациите, поради различни причини, в количествен и качествен план на човешките ресурси не са нито нещо ново, нито нещо нетипично и не винаги вредно за фирмите. В големи размери (и не само) обаче, могат да нанесат вреди на предприятията и доведат до допълнителни финансови разходи за тях. Поради това е важно за тях да се отчитат промените в структурата на човешките ресурси и техните темпове, с оглед да се предприемат адекватни промени в подходите и политиките на управление на хората. Целта на настоящия доклад е да се изследва проблема за текучеството в българските фирми, с оглед да се определи неговата значимост и идентифицират практиките по отношение на неговото регулиране.

1. Текучеството на персонал – причини, ефекти и начини за справяне с него

Текучеството по своята същност представлява прекратяване на трудовите правоотношения между служител и работодател. То намира проявление в различни форми, които са функция на причините за напускането на работното място. Причините за напускането на персонала се крият както във външната за конкретните индивиди среда, така и вътре в него. Според някои автори детерминантите на текучеството могат да бъдат разделени на фактори, свързани с работата, персонални

фактори и външни фактори. Според други, има фактори, които са основни каквито са удовлетворението от работата и ангажираността към организацията и такива, които са второстепенни като индивидуалните променливи (възраст, стаж, пол и т.н.) и променливи от външната среда на организацията (трудов пазар, безработица) (Славянска, 2012).

Ефектите от неуправляваното текучество могат да бъдат както негативни, така и положителни. Текучеството генерира допълнителни финансови разходи за предприятията, които могат да бъдат преки и непреки. Към директните се отнасят онези, свързани с последващ подбор на нови кандидати и тяхното последващо обучение. Преките разходи нарастват повече, ако пазарът на труда е неблагоприятен за работодателя. Към индиректни разходи се отнасят ефектът върху натовареността, духа на останалите, удовлетворението на клиентите и рискът от тяхното пренасочване към други фирми. Тук следва да се отчете цената на пропуснатите възможности, поради загубените познания и пренасочване усилията на мениджърите и други служители към запълването на вакантното място и въвеждането на заместника в работата. В същото време, то позволява на работодателите да се освободят от не толкова продуктивни и компетентни служители, които да бъдат заменени с други, носещи нови идеи и потенциал (The Harvard Business Essentials Series, 2002).

Съществуват разнообразни начини, изпитани в практиката за въздействие върху процеса на текучество като (Христова, 2015):

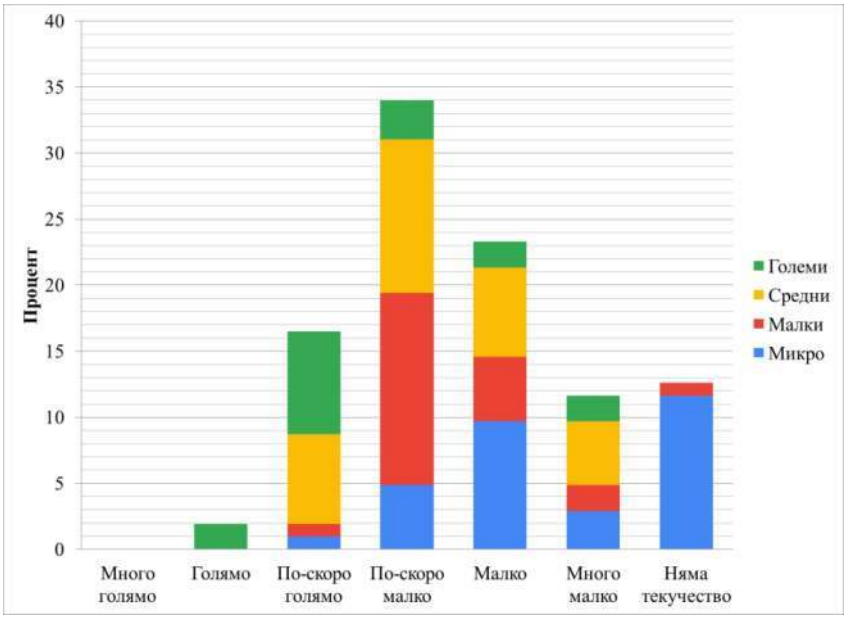
- Подобряване на процедурата за подбор на човешки ресурси;
- Разнообразяване средствата за стимулиране и мотивиране с нетрадиционни такива;
- Повишаване ангажираността на служителите, насърчаване на социализацията и споделянето;
- Инвестиране в обучението на персонала и насърчаване на менторството;
- Балансиране на служебните ангажименти с личния живот;
- Изграждане на среда на доверие и др.

2. Изследване на текучеството в българските предприятия

За установяване параметрите, значимостта и подходите на управление на текучеството в българските предприятие е осъществено онлайн анкетно проучване, като за създаването на анкетната карта е използвана виртуалната среда Google Forms. Проучването е осъществено в периода 14.10-11.11.2019 г., в рамките на който са получени 103 отговора. Приблизително 84% от фирмите са частна собственост на

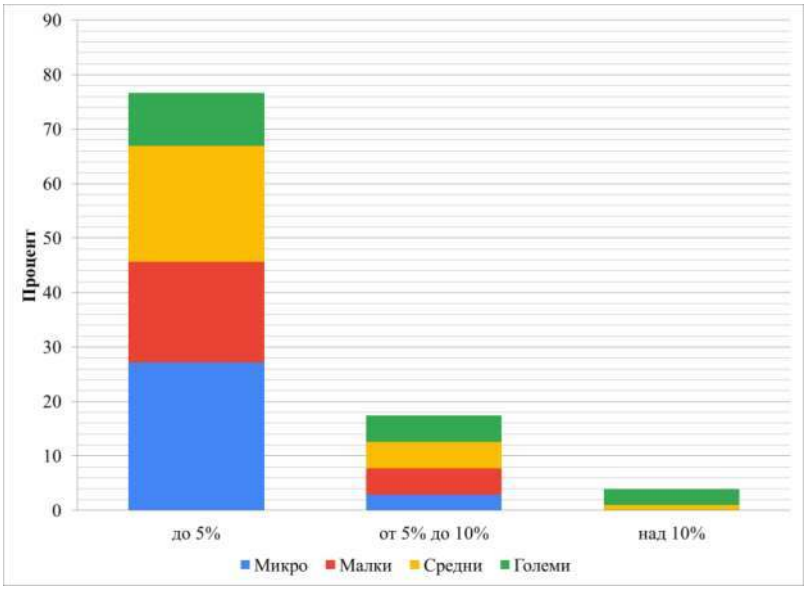
национални физически или юридически лица, 9% - на чуждестранни юридически лица, 5% са смесена собственост, 2% - кооперативна собственост и 1% са държавна/общинска собственост. Повече от половината реализират продукцията си на външните и вътрешния пазари (56%), 35% само на вътрешния, а 8% само на външни пазар. Около 53% от фирмите са производствени, 19% са търговски, 6% са транспортни, 7% софтуерни, 3% строителни, а останалите в други сфери на услугите. Според броя на заетите 30% от фирмите са микро, 23% - малки, 29% - средни и 17% - големи. Значителна част от фирмите са посочили, че нямат отдел Човешки ресурси (55%, предимно микро и малки фирми), 28% разполагат с такъв, а 18% имат само длъжност.

Текучеството се възприема от повечето респонденти като малък или не толкова голям проблем. Около 13% от респондентите заявяват, че в предприятието няма текучество, 67% го определят в различни степени като малко, а останалите като сравнително голямо (вж. Фиг. 1).

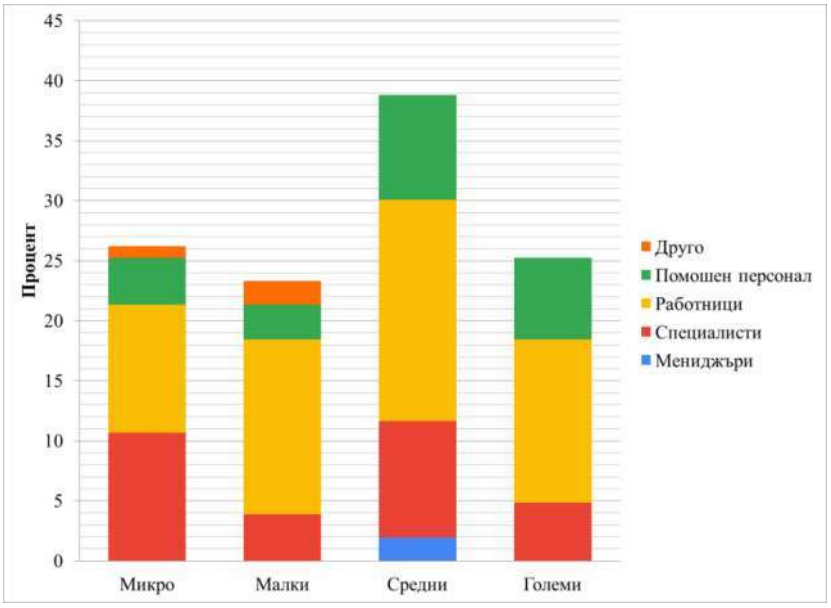


Фигура 1. Оценка на проблема за текучеството на фирмено ниво

Това намира потвърждение и в данните за размера на текучеството (вж. Фиг. 2). В около 77% от фирмите текучеството е до 5%, в 18% от тях е между 5% и 10%, а в останалите (5%) е над 10%

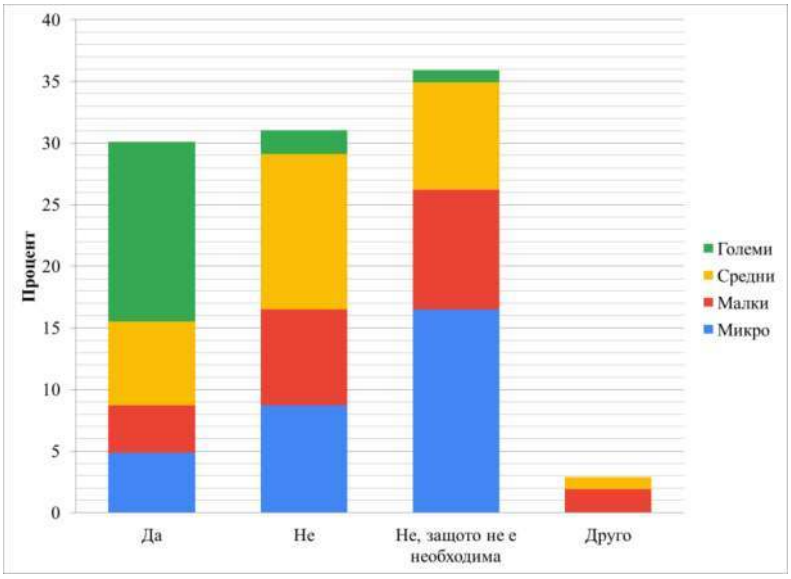


Фигура 2. Диапазон на текучеството в предприятията

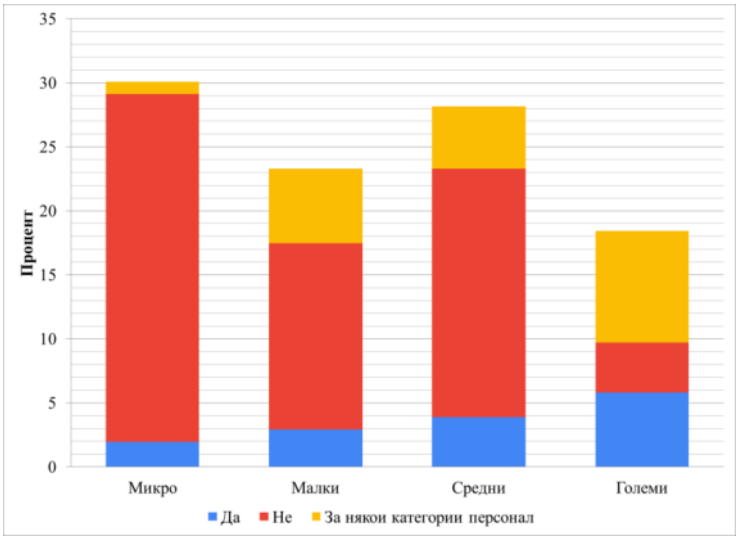


Фигура 3. Категории персонал с най-голямо текучество

Най-голямо е текучеството на работници при всички фирми, независимо от големината (57%), след това на специалистите (29%, предимно при микро и средните фирми) и на помощен персонал (22%). Много малко е текучеството на мениджъри (вж. Фиг. 3).



Фигура 4. Наличие на изградена система за събиране и анализиране на информацията за причините за напускане



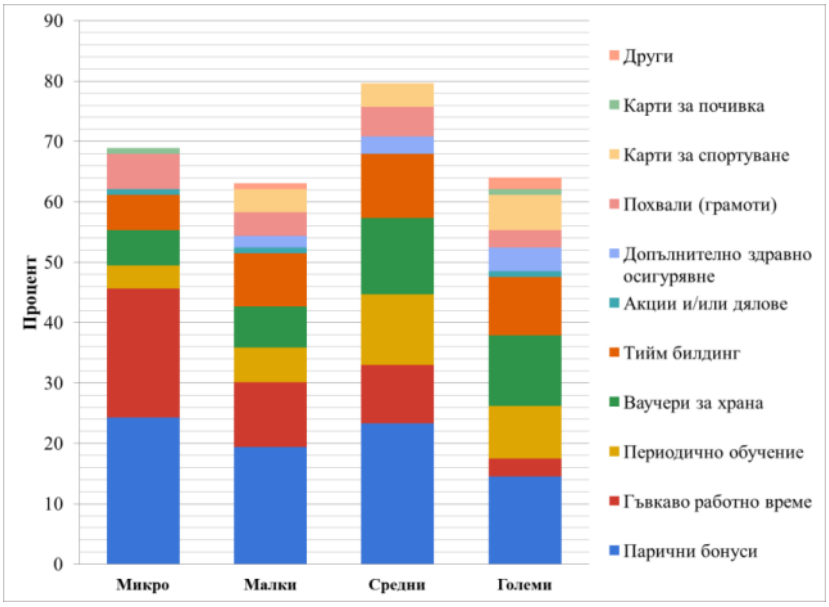
Фигура 5. Наличие на разработени специални програми за задържане на човешките ресурси

Почти 1/3 от респондентите заявяват, че имат изградена система за събиране и анализиране на данни относно причините за напускане на хората, като в тази група попадат почти всички големи предприятия,

но също така и микро, малки и средни фирми. С 1% повече са декларирали, че не събират информация, свързана с напускането на човешките ресурси, я някои че допитването се прави по изключение. Около 37% не смятат за необходимо да се изгради система за събиране и анализиране на данни относно причините за напускане на персонала. Една от причините за това е, че хората, които напускат, не желаят да предоставят такава информация (вж. Фиг. 4).

Данните от анкетното проучване сочат, че много малка част (около 16%) от фирмите имат разработена специална програма за задържане на човешките ресурси, най-вече при големите и средните, а друга част (20%) използват такива за определени категории персонал. Останалите нямат разработени и не прилагат специални програми за задържане на човешките ресурси (вж. Фиг. 5).

В тази връзка трябва да отбележим, че фирмите използват по-богат или по-ограничен набор от средства за мотивиране на човешките си ресурси. В най-честия случай това са паричните бонуси, периодичното обучение, гъвкавото работно време, ваучерите за храна и тийм билдинги (вж. Фиг. 6).



Фигура 6. Използвани средства за мотивиране на човешките ресурси

Единици са тези, които наред с така посочените използват и други средства като индивидуален коучинг, програма за личностно раз-

витие, програма за здравословен и отговорен начин на живот, инициатива за вътрешно предприемачество, подкрепа на инициативи на служителите, масажи и плодове в офиса, карти за градски транспорт, ваучери за гориво, отстъпки към доставчици на продукти и услуги, събития за децата на служителите, приятна работна среда, интересни събития за служителите и др.

Изводи:

1) Текучеството в българската практика не се очертава като голям проблем. За по-голямата част от изследваните фирми то варира в диапазона от 0 до 5%, което може да се сметне за ниско. Най-голямо е текучеството на работници и специалисти, независимо от големината на предприятията.

2) Само една част от фирмите (най-вече големите) събират и анализират системно информация относно причините за напускане. Много малка е частта и на тези, които имат разработена специална програма за задържане на човешките ресурси.

3) Фирмите използват диференциран набор от средства за мотивиране, като най-често се прилагат паричните бонуси, периодичното обучение, ваучерите за храна и тийм билдинга..

ЛИТЕРАТУРА

Славянска, В. (2012). Текучеството на персонала като организационен феномен. *Годишник на БСУ, XXVII*, pp. 57-90.

The Harvard Business Essentials Series. (2002). Hiring and Keeping the Best People. Boston: Harvard Business School Press.

Христова, Х. (2015, септември 18). Как да ограничим текучеството на персонал. Retrieved 11 12, 2019, from https://www.karieri.bg/management/2612705_kak_da_ogranichim_tekuchestvoto_na_personal/