КРЪГЛА МАСА С МЕЖДУНАРОДНО УЧАСТИЕ

ТЪРГОВИЯТА – НАУЧНО ЗНАНИЕ И БИЗНЕС РЕАЛНОСТ

Сборник с доклади

АКАДЕМИЧНО ИЗДАТЕЛСТВО „ЦЕНОВ" СВИЩОВ

ОРГАНИЗАЦИОНЕН КОМИТЕТ

доц. д-р Теодора Филипова
доц. д-р Петранка Мидова
доц. д-р Симеонка Петрова
доц. д-р Венцислав Перков
гл. ас. д-р Зоя Иванова
гл. ас. д-р Иван Маринов
докт. Никола Илчев

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ

Председател:
Доц. д-р Светослав Илийчовски

Членове:
проф. д-р Анета Денева
проф. д-р Теодора Димитрова
проф. д-р Атанас Атанасов
доц. д-р Теодора Филипова
доц. д-р Петранка Мидова
доц. д-р Симеонка Петрова
доц. д-р Венцислав Перков



ISBN 978-954-23-2005-0

СЪДЪРЖАНИЕ

Катедра „Търговски бизнес“: 30 години обучение, академична мисия и проекции на бъдещето
Доц. д-р Теодора Филипова 5

Пленарни доклади

Новата „реалност“ в търговския бизнес
Проф. д-р Данчо Данчев 32

Омниканалното асортиментно планиране и потребителското поведение
Доц. д-р Симеонка Петрова 42

Някои моменти от развитието на корпоративната социална отговорност
Доц. д-р Иванка Николова 52

Тематично направление: Предприемачество и мениджмънт на ресурсите в търговията

Перспективы производства безопасных продуктов питания в условиях организационно-экономической модернизации предприятий пищевой промышленности Украины
Проф. Наталья Валинкевич, д.э.н. 60

Бранд мениджмънт на търговците на дребно
Доц. д-р Виолета Гълъбова 66

Търговски мениджмънт и аспекти на личността
Доц. д-р Явор Янкулов..... 73

Проблемы и перспективы развития коммерческой деятельности торговых предприятий в Украине
Доц. Ангелина Сотник, к.э.н. 81

Офшорните зони като алтернатива за алокация на капитала
Доц. д-р Донка Желязкова 87
Доц. д-р Михал Стоянов

Текстилната индустрия в България – състояние и перспективи
Доц. д-р Сергей Найденов 93
Докторант Калин Киряков

Дефиниране целите на сектор пчеларство от област Русе
Доц. д-р Любомир Любенов..... 99

Антикризисното управление в процеса на глобалната промяна
Доц. д-р Ирена Емилова 107

Иновации и иновационен процес в търговския бизнес
Доц. д-р Анатолий Асенов 112

Елементи и същност на организацията и организации от публичния сектор
Доц. д-р Христо Сирашки 120

HRM системите в търговските предприятия – ключът за успешно управление
Гл. ас. д-р Зоя Иванова..... 128

Глобален недостиг в търговията с графични карти – фактори и тенденции
Гл. ас. д-р Иван Маринов..... 136

Управленски аспекти на търговията в новата дигитална реалност
Гл. ас. д-р Станислава Стоянова..... 144

Въздействие от употребата на пестициди в селското стопанство
Гл. ас. д-р Илияна Кръстева 152

Култура и мениджмънт на ресурсите при търговията с луксозни стоки
Гл. ас. д-р Иво Велинов 159

Предизвикателства пред виртуалното управление на търговския екип
Ас. д-р Надежда Стефанова..... 168

Основные направления развития перспективы „клиенты“ для потребностей стоимостно-ориентированного управления клиентским капиталом
Татьяна Завалий..... 176

Модели на ситуационно лидерство
Синан Пехливанов..... 181

Тематично направление: Иновации и дигитализация в търговията

Cooperation of Business and Science in the Frames of Technology Parks: Cases of Cee Countries
Prof., DSc. Ihor Lishchynskyy 186
Prof., DSc. Mariia Lyzun

Substantiation of Prospects for Trade Development in the Post-Pandemic Period
Doctor of Economic Sciences, Professor, Maryna Baldzhy 195
PhD in Economics, Victoria Odnolko

Start-up проекты в ритейле
Доц. Светлана Бирюченко, к.э.н. 202

Иновации и дигитализация в сектора на търговията
Доц. д-р Искра Пантелеева..... 206

Роля и влияние на изкуствения интелект върху търговията на дребно
Доц. д-р Надежда Димова 214

Завладени от интернет-на-нещата
Доц. д-р Михал Стоянов 220
Гл. ас. д-р Десислава Гроздева

Форми на проявление на дигитализацията на електроенергетиката – икономически аспекти
Доц. д-р Цветелина Ганкова - Иванова 229

Дигитални решения за реализация на земеделска продукция
Доц. д-р Марина Николова 237

„Системните молове“ и дигиталната революция
Доц. д-р Цветнен Цветков 247

Сравнителен анализ на електронната търговия в Европейския съюз
Доц. д-р Маргарита Шопова 251
Гл. ас. д-р Евгени Овчинников

За продоволствието и продоволствената сигурност – от научното знание до бизнес реалността
Доц. д-р Виолета Блажева 259

Изследване на потенциала за развитие на иновативни форми туризъм в България
Доц. д-р Любка Илиева 265
Сиана Спасова

Управление на складовете – процеси, предизвикателства, практики
Гл. ас. д-р Марияна Кътева 272

Марковата активност – индикатор за иновации
Гл. ас. д-р Венцислава Николова-Минкова 279

Пост-кризисното състояние и проблеми на хотелиерския бизнес в България
Гл. ас. д-р Любомира Тодорова 287

Блокчейн в агробизнеса
Гл. ас. д-р Радка Ненова 293

Дигитални решения в туристическия бизнес
Гл. ас д-р Павлин Павлов 301

Тематично направление:
Моделиране и инвестиционни проекти в търговията

Проектный подход как инструмент реализации политики управлении торгово-обменными операциями
Доц. Мария Плотникова, к.э.н. 306
Доц. Оксана Присяжнюк, к.э.н.

Различни възможности за прогнозиране и планиране на застрахователната дейност
Проф. д-р Росен Тодоров 310

Възможности за определяне на ликвидационната стойност
Доц. д-р Светослав Илийчовски 319

Въздействие на преките чуждестранни инвестиции върху вземанията по лизингови договори – нов бизнес в търговията
Доц. д-р Венцислав Перков 327

Преките чуждестранни инвестиции в икономическите сектори на страната
Доц. д-р Добрин Ганчев 335
Доц. дмн Милена Рачева

Организиране на мърчандайзинговите стокови запаси посредством Economic Order Quantity Model – EOQ
Хон. ас. д-р Светла Атанасова 342

A Model for Internet Payment Systems: Qualitative Risk Assessment
PhD Student Valeriu Cernei 351

Производство и търговия с етерични масла – традиция, бъдеще и здраве
Мая Алексиева 358

Тематично направление: Пазарни проучвания и конкурентоспособност в търговията

Increasing the Competitiveness of Ukrainian and Bulgarian Food Industry Enterprises
Doctor of Economic Sciences, Professor, Maryna Baldzhy 367
Graduate student, Aleksandra Nosachenko

The Trade Sector's Response to the Crisis Caused by the Covid 19 Pandemic
Professor Sreten Ćuzović, PhD 375
Associate Professor Svetlana Sokolov Mladenović, PhD
Đorđe Ćuzović, PhD

Конвергенция между омниканалния ритейлинг, маркетинг и логистика
Доц. д-р Виолета Димитрова 385

Състояние и тенденции на пазара на месо в България
Доц. д-р Петранка Мидова 393

Тенденции в заявителската активност и регистрирането на марки със закрила в България за периода от март 2019 г. до март 2021 г.
Гл. ас. д-р Мариела Димитрова 400

Фрагменти от търговията с хранителни добавки и Covid-19
Гл. ас. д-р Борислав Атанасов 407

Приложение на комуникационни инструменти в хипермаркети „Зора“
Гл. ас. д-р Цветелина Кабакчиева 413

Регионални аспекти и проблеми на търговията със селскостопанска продукция
д-р Валери Велковски 422

Инвестиционна активност и търговски възможности пред общините от поречието на река Дунав
Гл. ас. д-р Милен Динков 432

Анализ на улова на калкан (Psetta Maxima) в Черно море
Гл. ас. д-р Георги Русенов 439
Доц. д-р Ангелина Иванова
Гл. ас. д-р Мария Янкова
Ас. д-р Василка Кръстева

Здравният туризъм – елемент на продуктовия портфейл на дестинация България
Д-р Кристина Георгиева 443

Проблеми и възможности пред развитието на интермодалния транспорт в България
Докторант Елена Вълчева..... 451

Ценообразуването като конкурентно предимство
Докторант Илияна Дикова..... 459

Дали бъдещето е тук с иновативните 5G технологии в търговията с услуги?
Милан Чернев 466

Футуристичните доставки като конкурентно предимство на WALMART
Милчо Милчев..... 474

Социално-икономическото присъствие на „Загорка“ ад на пазара
Деница Стоянова 480

Тематично направление: Ефективност и социална отговорност в търговията

Съвременни тенденции и предизвикателства в развитието на кооперативната търговия в България
Доц. д-р Бисер Петков..... 489

Кратки бележки по историята за началото на застраховането в България
Проф. д-р Росен Тодоров..... 496

Sustainability Logistics Infrastructure: Conceptual Considerations and Possible Application
Docent, Candidate of Economic Sciences, Alexander Tanichev..... 501

Съвременни аспекти на търговията с пощенски услуги в България
Доц. д-р Теодора Филипова 512

Съвременните потребители, потребителският активизъм и гражданското общество
Гл. ас. д-р Виолета Петева 520

Сдруженията за защита на потребителите – взаимодействия и ползи
Гл. ас. д-р Миглена Душкова 528

Оценка на рентабилността в търговията
Гл. ас. д-р Николинка Игнатова 536

Организационно развитие чрез социално-отговорно поведение
Гл. ас. д-р Десислава Алексиева 544

Липсата на контрол – предпоставка за фалит на търговска верига (по примера на „Пикадили“ ЕАД)
Д-р Цветан Димов 549

Възможности за оценяване ефективността на дистрибуционните канали
Докторант Велизар Йорданов 557

Тематично направление: Стопанска отчетност и финансиране в търговията

Направления формирования учетного обеспечения системы управления земельными ресурсами
Проф. Татьяна Остапчук, д.э.н. 565

Проблеми при счетоводното отчитане на ДДС при продажбата на стоки в условията на Covid 19
Доц. д-р Галя Иванова-Кузманова 570

Изследване влиянието от прилагането на МСФО 15 приходи от договори с клиенти върху дейността на търговските предприятия
Доц. д-р Иван Андреев 576

Структура на продажбите на дребно – състояние и тенденции
Доц. д-р Красимира Славева 582

Изисквания към документирането на търговските сделки
Доц. д-р Славена Стоянова 589

Приложни аспекти на финансовия контрол при стопанската отчетност
Гл. ас. д-р Надежда Цветкова 597

HRM СИСТЕМИТЕ В ТЪРГОВСКИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ – КЛЮЧЪТ ЗА УСПЕШНО УПРАВЛЕНИЕ

Гл. ас. д-р Зоя Иванова
СА „Д. А. Ценов“ – Свищов

Резюме: *Актуалността на HRM системите е безспорна. Те са ключов инструмент за подобряване начина на организиране на труда и по-доброто управление на човешките ресурси в търговските предприятия. HRM системите са дигитални многостепенни системи, изпълняващи сложни и разнородни функции, чрез които се повишават значително възможностите на търговските предприятия за генериране на допълнителна стойност и постигане на положителни ефекти (резултати).*

Ключови думи: *човешки ресурси, управление на човешките ресурси, HRM системи, търговски предприятия, дигитална среда*

JEL: *J21; M51; M54*

HRM SYSTEMS IN COMMERCIAL ENTERPRISES – THE KEY TO SUCCESSFUL MANAGEMENT

Head Assistant Zoya Ivanova, PhD
D. A. Tsenov Academy of Economics, Svishtov

Abstract: *The relevance of HRM systems is indisputable. They are a key tool for improving the way work is organized and better managing human resources in commercial enterprises. HRM systems are digital multi-level systems that perform complex and diverse functions, which significantly increase the ability of commercial enterprises to generate added value and achieve positive effects (results).*

Key words: *human resources, human resource management, HRM systems, commercial enterprises, digital environment*

JEL: *J21; M51; M54*

Въведение

Управлението на човешките ресурси е сложен и непрекъснат стратегически процес на разработване, прилагане, анализиране, оценяване, контролиране и усъвършенстване на политиката, стратегията, плановете, програмите, методите и процедурите, свързани с най-ценния за съвременните търговски предприятия ресурс – хората (Пантелеева, Николов, & Иванова, 2017, стр. 19). Те са този особен вид ресурс, който чрез многообразието от базови и ключови знания и умения, поведенчески („soft“) и технически („hard“) компетенции, многопосочни и специфични способности, които притежава, проявява и прилага в трудовия процес, прави възможно търговските предприятия да извършват ефективна стопанска дейност и да постигат набелязаните цели на управлението (Шопов, Евгениев, Каменов, Атанасова, &

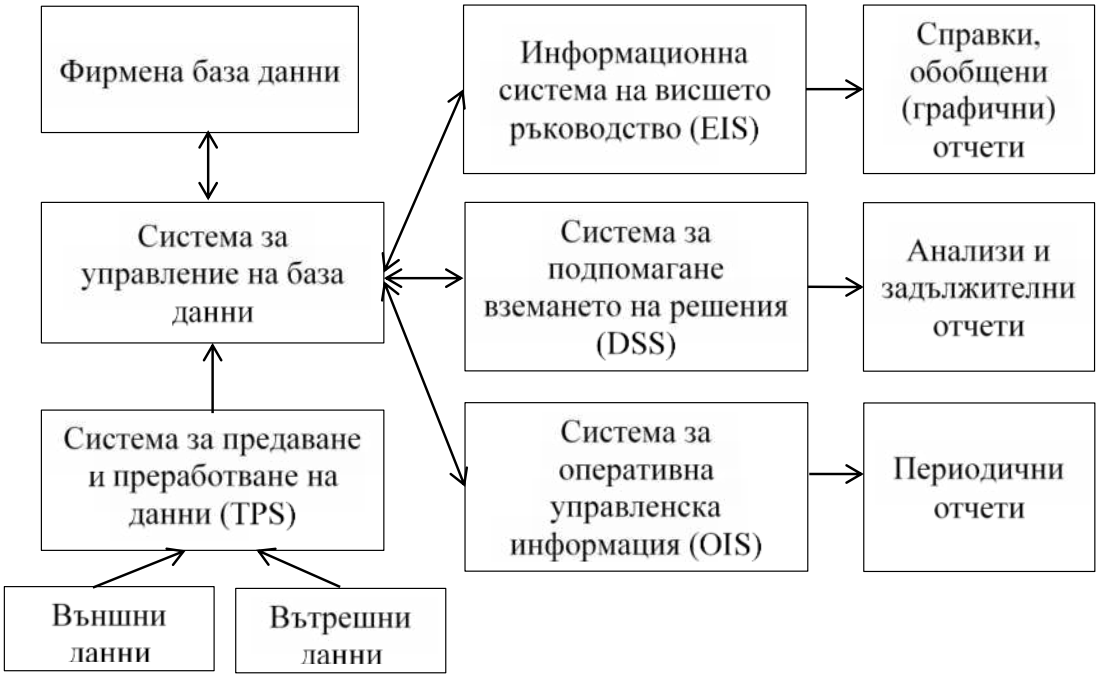
Близнаков, 2013, стр. 29). Факт е, че те могат да са в ролята на обект на управление чрез техните потребности, цели, интереси, ценности и очаквания, които в съвкупното си проявление водят до промени в отношението, поведението и в резултатите от трудовия процес и субект на управление – като разработват HR стратегията и реализират целенасочено управленско въздействие чрез използването на множество разнообразни и разнородни подходи, методи и модели.

Въпреки тези общовалидни твърдения, през последното десетилетие се наблюдава промяна в отношението към човешките ресурси и в трансформирането на процесите по тяхното управление в търговските предприятия, вследствие на широкото внедряване и бързото развитие на съвременните информационни и комуникационни технологии. Традиционните механизми и модели вече престават да работят. Новите идеи и решения в областта на управлението на човешките ресурси в търговските предприятия акцентират върху използването на дигиталните многостепенни HRM системи, изпълняващи сложни и разнородни функции.

1. Специфика на HRM системите в търговските предприятия

HRM системите осигуряват единна, централизирана база данни за човешките ресурси в отделните търговски предприятия чрез интегриране на широк спектър от приложения, които дават възможност да се прилага подхода „всичко в едно“ („all in one“) и по този начин да се рационализират и ускорят, лесно да се администрират и паралелно да се осъществяват отделните дейности/елементи от управлението на човешките ресурси (планиране на човешките ресурси, анализиране и проектиране на длъжности, рекрутиране, оценяване на трудовото представяне, обучение и развитие на човешките ресурси, стимулиране, мотивиране и заплащане на труда, осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд, организиране и усъвършенстване на трудовите отношения).

HRM системите (вж. фиг. 1) позволяват бързо да се автоматизират и координират сложни групи от дейности за качественото, надеждното, рационалното и своевременното формиране, използване и развитие на човешките ресурси в търговските предприятия, които се реализират на всички управленски равнища. От друга страна, те спомагат за повишаване ефективността на управлението на човешките ресурси като редуцират времето за вземане на различни управленски решения и на времето за тяхното изпълнение, разработват варианти на възможни решения, позволяват коригиращи действия при необходимост и обосновават вече взети решения чрез създаването на такава база данни за управлението в резултат от системното събиране, съхранение, обработване, преобразуване, анализиране и разпределение на разнообразна по вид и съдържание информация.



Фигура 1. Модел на HRM системите в търговските предприятия
Източник: Петков, А. (2015). Основи на бизнес информационните системи и технологии. РУ „Ангел Кънчев“, БИТ, с. 12.

Това са системи, които са взаимосвързани и взаимозависими, и функционират като единно цяло. Много е важно обаче да се има предвид, че е налице различна „философия“ при тяхното изграждане и прилагане, поради организирането и поддържането на широка гама от функционалности, необходими на съвременния мениджмънт на човешките ресурси.

В тази връзка, особеното при *Системата за предаване и преработка на информация – Transaction Processing Systems (TPS)* е, че в нея се извършват различни типове обработки на данни за човешките ресурси, разпределени по отделни групи, категории, по длъжности и структурни звена, като:

- класификация на данните;
- сортировка на данните;
- обобщаване на данните;
- използване на данните за извършване на изчисления;
- избор на данни.

Тази система се използва предимно за рутинна обработка на оперативна информация (транзакции). Тя е предназначена за оперативния мениджмънт и контрол на човешките ресурси и обхваща ежедневната оперативна обработка на данните и документите за състоянието и промените в поведението и действията на заетите лица, изготвянето на справки, доклади и други материали. TPS системата се използва за регистриране на данните в електронна форма и изпълнява следните *функции*:

- преобразуване на данните за човешките ресурси в електронен вид и въвеждането им в системата за управление на база данни;
- съхраняване на предадените данни;
- отпечатване на детайли за човешките ресурси – извеждане на обработените данни за ползване от HR мениджърите;
- обработка и предаване на данните във форма на отчети, таблици, графики и др.

Събраните, съхранените и обработените данни за човешките ресурси се трансферират в *Системата за управление на базата данни*, която включва:

↳ *Информационна система на висшето ръководство – Executive Information Systems (EIS)* – това е система, осигуряваща информация за висшия ръководен ешалон на управление на човешките ресурси. Използва се за разработване на стратегията и реализиране на политиката и дългосрочните цели относно човешките ресурси. Чрез нея се вземат стратегически управленски решения за развитието и използването на човешките ресурси, създават се планове и програми за човешките ресурси, формулират се мисията и визията за човешките ресурси, проследяват се изпълнението и ефекта на реализираните дейности и задачи, дефинират се в съдържателен, времеви, организационен план мерки и процедури за повишаване ефективността на човешките ресурси и др.

↳ *Система за подпомагане вземането на решения – Decision Support Systems (DSS)* – тя подпомага тактическите и стратегическите нива на управление на човешките ресурси в областта на търсене и създаване на алтернативи, за оценка на тяхната ефективност, разработване на модели, тестване на моделите преди реализацията им, представяне на отчети за топ мениджърите, които вземат крайните решения, свързани с човешките ресурси. Тази система позволява да се подготвят различни анализи и справки в областта на човешките ресурси (състоянието на човешките ресурси в количествен, качествен, локализационен и времеви аспект; текущата производителност на труда на индивидуално равнище, на равнище звено и на предприятие като цяло; движението на човешките ресурси; атестирането на човешките ресурси; заплащането на труда (работни заплати и социални придобивки, социално осигуряване, осигуровки за безработица, пенсионни фондове); състоянието на условията на труд и др.).

↳ *Система за оперативна управленска информация – Office Automated Systems (OAS)* – тази система анализира, прогнозира и съхранява информация за оперативното ниво на управление на човешките ресурси, което улеснява и спомага за вземането на конкретни ad hoc решения относно определени текущи въпроси и проблеми, свързани с набирането и подбора на необходимите работници и служители, обучението на заетите лица, оценяването на тяхното трудово представяне, поддържането на условията на труд и организирането на трудовото заплащане, уреждането на трудовите

отношения на заетите лица в отделните звена, организирането на работата, в съответствие с реда, предвиден в Кодекса на труда и вътрешните нормативни документи и правилници и др.

2. Ползи от прилагането на HRM системите в търговските предприятия

HRM системите изпълняват сложни и разнородни функции, които могат да се диференцират в няколко основни функционални блока, разпределени в три нива – потребителско, стратегическо и оперативно ниво (вж. табл. 1). Те обхващат различни по съдържание, целева насоченост и времеви хоризонт дейности и задачи и позволяват прилагането на различни функционалности за интелигентно управление на представянето на информацията, което води до облекчаване рутинните процедури и действия, съкращаване времето и разходите за управлението на човешките ресурси. По-конкретно тези функции са свързани с (Кънев, Христова, Пантелеева, & Иванова, 2011):

- определяне на потребностите на конкретното търговско предприятие от човешки ресурси;
- рекрутиране на човешките ресурси в дългосрочен план;
- проследяване, анализиране и оценяване движението на човешките ресурси на пазара на труда и в отделното предприятие;
- създаване на индивидуални йерархии, картотеки, справки и отчети;
- проследяване на промените в ключовите индикатори и в обобщената информация за заетите лица;
- формиране и разпределение на възнагражденията на заетите лица;
- администриране на обезщетения;
- изчисляване, актуализиране и привеждане по предназначение на осигуровки, данъци и други отчисления;
- определяне режимите на работа и режимите на труд и почивка – за създаването на графици за работа, ползване на отпуски;
- улесняване и ускоряване на процесите по обучение и кариерно развитие;
- изграждане на корпоративни социални мрежи и др.

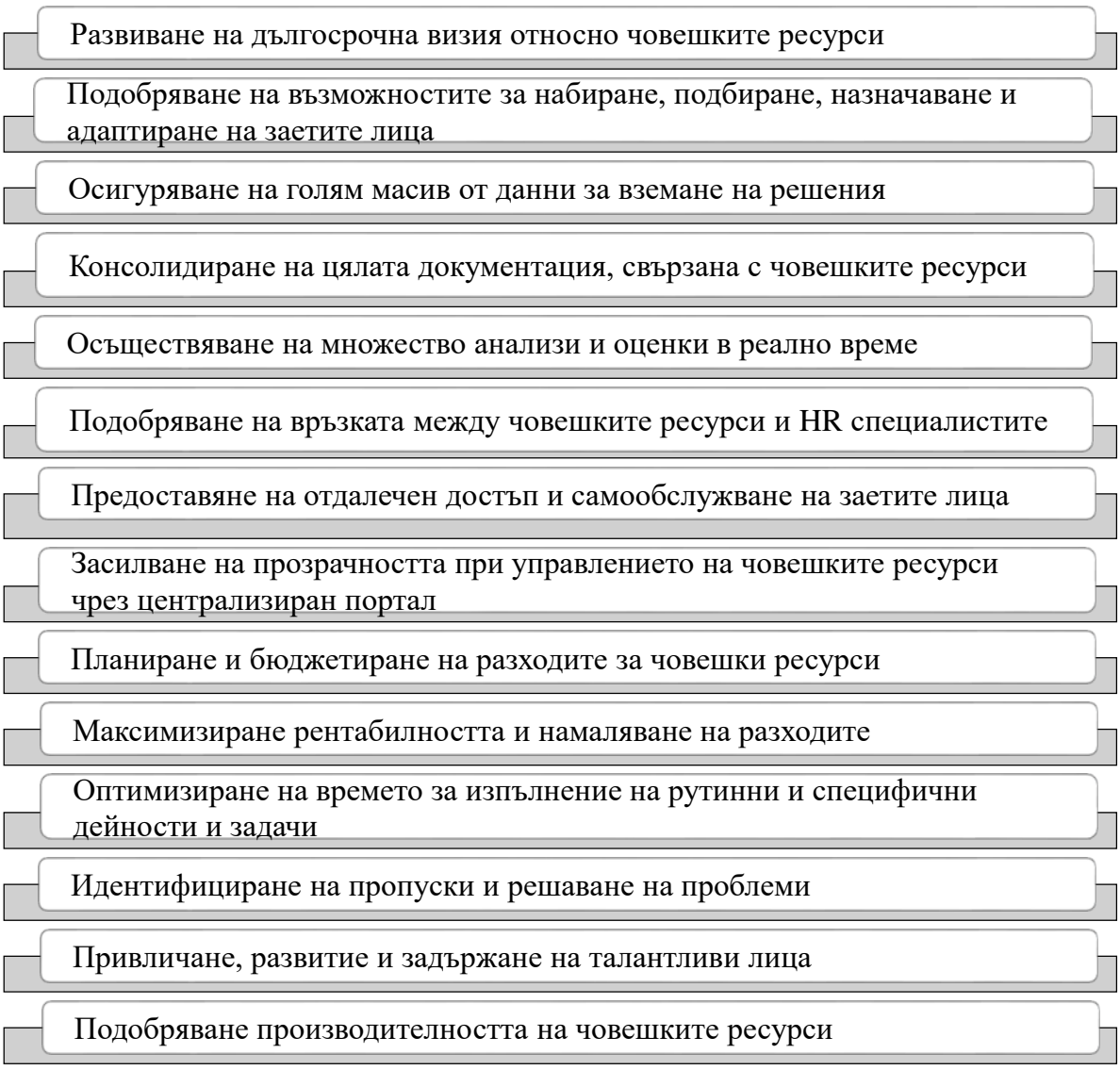
HRM системите промениха много аспекти от управлението на човешките ресурси в търговските предприятия. Непрекъснатото разширяване на обхвата на тяхното приложение позволява повишаване на организационната ефективност и намаляване на йерархичните нива чрез прилагането на децентрализирани структури и по-гъвкавото управление на човешките ресурси. Благодарение на HRM системите се наблюдава ново поведение, ново съдържание и нови явления в трудовата практика както на мениджърите, така и на заетите лица. Тези системи спомагат за генерирането на редица ползи (вж. фиг. 2) в стратегически и оперативен порядък. Те са този работещ

механизъм, който позволява на търговските предприятия обективно да преценят реално съществуващите възможности за реализиране на стратегията и политиките им за управление на човешките ресурси.

Таблица 1. Основни функции на HRM системите в търговските предприятия

Ниво	Блок	Функции
Потребителско	Информационно самообслужване (*Self-service interaction layer*)	Интерфейс за персонала (*Employee self-service*)
		Интерфейс за мениджърите (*Manager self-service*)
		Средства за обмен на съобщения (*Employee communications*)
		Средства за бизнес анализи и генериране на отчети (*Management reporting and analysis*)
Стратегическо	Управление на процесите по наемане на персонал (*Recruitment processes*)	Търсене и привличане на кадри (*Candidate sourcing*)
		Проследяване на кандидатури (*Applicant tracking*)
		Адаптация на новите служители (*New-hire on boarding*)
		Управление на назначенията (*Contingent staffing*)
	Управление на процесите на обучение (*Learning management processes*)	Управление на курсовете (*Training administration*)
		Управление на учебното съдържание (*Learning content management*)
		Провеждане на обучения (*Learning delivery*)
	Управление на ефективността и „талантите (*Performance and talent management processes*)	Управление на ефективността на персонала (*Employee performance*)
		Управление и приемствеността и кадровите резерви (*Succession planning*)
		Управление на компетенциите (*Competency management*)
		Управление на компенсациите и премиите (*Compensation and rewards*)
		Планиране и анализ (Planning and analysis)
Оперативно	Отчетност на кадровите операции (*Transactional HRMS processes*)	Поддържане на данни за служителите (*Employee records and personnel actions*)
		Управление на поощренията (*Benefits administration*)
		Изчисление на възнагражденията (*Payrol*l)
		Управление на длъжностите (*Position management*)
		Осигуряване на съвместимост с нормативната база (*HR compliance*)
	Отчитане на труда (*Workforce management processes*)	Отчитане на работното време и присъствието (*Time and attendance*)
		Планиране и разработване на графици (*Forecasting and scheduling*)
		Управление на командировки, отпуски, отсъствия (*Absence management*)

Източник: Forrester Wave HRMS, 2017. http://www.forrester.com.



Фигура 2. Ползи от прилагането на HRM системите в търговските предприятия

Използването на HRM системите повече от всякога са задължително условие за разработването и прилагането на иновативно управление на човешките ресурси и определянето на посоки за организационно усъвършенстване, базиращо се на дигиталната революция и произтичащите от нея промени. Те несъмнено благоприятстват успешното управление на човешките ресурси в търговските предприятия.

Заключение

Отчитайки важността и уникалността на човешките ресурси и сложността на процеса по тяхното управление съвременните търговски предприятия осъзнават потенциала на HRM системите и възможностите, които предоставят за вземането на ефективни бизнес решения и постигането на ключови стратегически цели. Във все по-дигитализиращата се и високотехнологична среда HRM системите са в основата за разработването,

прилагането и усъвършенстването на стратегии, политики и оперативни решения, свързани с реализирането в максимална степен на възможностите на човешките ресурси и увеличаването на ползите за всички участници в трудовите отношения.

Литература

1. Кънев, П., Христова, В., Пантелеева, И., & Иванова, З. (2011). Информационните технологии - важно условие за ефективно управление на човешките ресурси в големите български предприятия. *Информационните технологии - стратегически приоритет в икономиката на знанието: Междунар. науч. конф., посвещава се на 45 год. от създ. на катедра „Бизнес информатика“ - Свищов, 14-15 окт. 2011 г.* (стр. с. 167-173). Свищов: АИ Ценов.
2. Пантелеева, И., Николов, Е., & Иванова, З. (2017). *Управление на човешките ресурси.* В. Търново: Фабер.
3. Петков, А. (2015). Основи на бизнес информационните системи и технологии. РУ „Ангел Кънчев“, БИТ.
4. Шопов, Д., Евгениев, Г., Каменов, Д., Атанасова, М., & Близнаков, Й. (2013). *Как да управляваме човешките ресурси в предприятието.* София: Труд и право.
5. HRMS Benefits to Manage your Remote Workforce. https://www.embee.co.in/blog/hrmanagement/hrms-improving-productivity-reducing-costs/.
6. Forrester Wave HRMS, 2017. http://www.forrester.com.
7. Thite, M. & Kavanagh, M. J. (2011) Evolution of Human Resource Management and Human Resource Information Systems: The Role of Information Technology. http://www.sagepub.com/upm-data/25450_Ch1.pdf.