

АСПЕКТИ НА РАЦИОНАЛНОТО ПОВЕДЕНИЕ ПРИ УПРАВЛЕНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА

Гл. ас. д-р Елена Йорданова

Резюме: Настоящата статия представя особеностите на някои поведенчески аспекти при управление на организацията, като предлага по-различно тяхно тълкуване, насочвайки вниманието върху рационалното поведение. Смятаме, че то е важен фактор и движеща сила за по-ефективно общуване и по-успешен управленски процес.

Ключови думи: рационално поведение, поведенчески аспекти, управление.

JEL: A13, Z13.

Влиянието върху поведението на човешкия фактор и свързаните с този процес промени се налагат постепенно, защото поведенческата промяна е най-трудна и бавна, а очакваният резултат е в дългосрочен план, постъпателно във времето. Настоящото проучване цели, преди всичко да очертае основните аспекти на рационално поведение в управлението. Съществуват различни типове рационалност, като ние поставяме акцент върху функционалната рационалност, насочена предимно към поведението и решенията на мениджърите в социалните организации.

Целта на настоящата статия е да представи особеностите на някои поведенчески аспекти при управление на организацията, като

предложи по-различно тяхно тълкуване, насочвайки вниманието върху рационалното поведение.

Тезата ни е, че рационалното поведение е важен фактор и движеща сила за по-ефективно общуване и по-успешен управленски процес.

Рационалното поведение се формира при сближаването на индивидуалните и организационните интереси и влияе при вземането на адекватни управленски решения.

Управленската насоченост на рационалното поведение се изразява основно в неговото значение за:

- подобряване ефективността на управленското общуване;
- вземане на адекватни управленски решения;
- решаване на проблеми при осъществяване на управленския процес.

В литературата по управление поведението на *човешкия фактор* се тълкува по различен начин. От гледна точка на *основни поведенчески аспекти в управлението* той намира по-специфично приложение. Като предмет на изследване в настоящата статия, както вече уточнихме, ние се насочваме към значението на **рационалното поведение при управление на организацията**. Голяма част от изследователите акцентират на някои от следните моменти: *избор, опитност, начин на мислене, конфликтност, интуитивност, предварително пресметната цел и средства (организация на действие) за постигане на тази цел, „саморационализация“, контрол и самоконтрол, самоограничение, отговорност, оценка и самооценка, съпричастност, емоционалност, преценка, интуиция, познание и мотивация*.

Рационалното поведение се тълкува с понятията **разумност** (*осмислен избор, осъзната отговорност, адекватна преценка, „саморационализация“, контрол и самоконтрол, самоограничение, отговорност, оценка и самооценка*), **полезност** (*опитност, начин на мислене, конфликтност, съпричастност, емоционалност, интуиция*), **целесъобразност** (*предварително пресметната цел и средства за постигане на тази цел, познание и мотивация*).

АСПЕКТИ НА РАЦИОНАЛНОТО ПОВЕДЕНИЕ ПРИ УПРАВЛЕНИЕ...

Основната аксиома в икономическата наука предполага разбиране на човешкото действие като **избор**. Когато икономистите говорят за *рационално поведение*, те разглеждат човешкото действие като израз на избор, на резултат от *преценка*, а не само като предвидима и предопределена реакция. Мизес смята, че единствена аксиома в икономическата наука е твърдението, че всяко човешко действие е рационално. Точно поради това стопанското поведение може да се изследва само във формата на избора. Изборът се оказва основна категория на икономиката (<http://www.easibulgaria.org/choice.php/12.07>. 2018).

Изборът е най-общата форма на рационалното поведение. Той присъства и се разпознава във всяко човешко действие, което приемаме за рационално. Изборът се онагледява само чрез човешкото действие. Действието е винаги ограничено от и във формата на избора. Тази форма представя възможното действие в алтернативи, които са предмет на избора. Следователно действието е последица на избора. Той е форма на рационалното действие, което е присъщо на отделния човек. Изборът не може да бъде отнесен нито към действието на силите в природата (извън човека), нито към развитието на обществото като такова. Явленията в обществото, като конкуренцията например, са продукт на срещата на индивидуални човешки действия и следователно на избор на индивиди, а не на преследването на обща (обществена) цел. Ако дадена група е съставена от рационални и разумни индивиди, те ще са склонни да действат според общия си интерес. (<http://www.easibulgaria.org/choice.php/12.07>. 2018)

Ние приемаме твърдението, че изборът е определящ аспект, като правилно, но не и като единствено значима категория за рационално поведение в организацията. Рационалността в поведението се обвързва и с други, различни форми на човешко съвместяване (Фотев, 2012) – **опитност, начин на мислене, конфликтност, интуитивност** и др.

Манхайм разглежда функционалната рационалност като **предварително пресметната цел и средства (организация на действие) за постигане на тази цел**. Според него колкото е по-напреднало едно общество, толкова повече ще бъдат в него областите

на човешката дейност, които са функционално рационални. Концепцията на Манхайм за функционалната рационалност поставя въпроса за индивидуалните човешки социални действия. Той описва още един тип рационалност – явлението „**саморационализация**“. Тя изисква от човешките индивиди да упражняват **контрол** върху самите себе си и да планират своето поведение така, че да отговарят на функционалната рационалност на организацията (Фотев, 2012).

Манхайм изтъква, че рационалното поведение в организацията изисква максимално целенасочено **самоограничение**, тъй като то обхваща и регулира не само дейностите при организационния процес, но и налага и установява регулиране на идеите и чувствата. Функционалната рационалност не води до развитие на съдържателната рационалност, защото вземането на решения се осъществява от сравнително малък кръг от хора, които притежават възможностите за проява на съдържателна рационалност, докато мнозинството от хора, включени в социалната организация, е лишено от тези възможности и му се налага определена матрица на поведение и ограничена преценка. Това води до социална криза, липса на развитие и безпомощност, смята Манхайм. Според него кризата води началото си от промяната в условия на живот на обществото и промяната в ценностите, както и от сблъсъка между взаимноизключващи се ценности и норми. Преодоляването на кризата може да стане чрез **социална реконструкция** и насочва вниманието към **социалното планиране**. Рационалното социално планиране се разглежда като път за изглаждане на социалните и културните противоречия, за формиране на социален **контрол и самоконтрол** за постоянно усъвършенстване на обществото и поведението на човека. Това изисква търпеливост, методичност, внимателна преценка, обосноваване на решенията, интелигентност в постъпките и оценките на постигнатото и ориентацията на промените. Това налага **отговорност**, стояща над индивидуалния интерес (Фотев, 2012).

Отговорността в управлението се пречупва през призмата на **два подхода**. Първият акцентира върху **отговорността при вземане на решения**. Рационалното поведение се анализира от гледна точка на възприемчивостта на личността към решенията в организацията.

АСПЕКТИ НА РАЦИОНАЛНОТО ПОВЕДЕНИЕ ПРИ УПРАВЛЕНИЕ...

Този процес може да се разглежда като способността на индивида да спазва рационално поведение (Blodgett, 2001). Според нас това е правилно становище, тъй като се засягат важни за развитието на организацията въпроси. Ефективността на управленския процес ще зависи от отговорността на хората и тяхното *адекватно поведение*. Тези автори считат, че *отговорността* е основният фактор, който влияе върху поведението на личността при вземането на ключови за организацията решения.

Това е спорна хипотеза, *тъй като отговорността е важен, но не и единствен фактор*, влияещ върху поведението на личността в управлението. Така възникват и някои противоречия при реализацията на управленския процес. Те се свързват със значимостта на *отговорността* като основен или второстепенен фактор за вземане на управленски решения.

Първият подход е с ограничени параметри, тъй като засяга само управленските решения. В литературата (Reynolds, 2003) предлагат да се обособи и *втори* – насочен към изследване *отговорността* на личността в организацията, като един от факторите *при определяне на взаимоотношенията (а не към решенията)*. Именно *взаимодействието между хората* е в основата на управленския процес, рационалното поведение и ефективността на организацията. Първият подход е оспорван като неперспективен, тъй като не засяга социалния компонент.

Според нас обаче е необходимо да се отчитат и двете направления за въздействие върху рационалното поведение на личността. Не може да се твърди, че *отговорността* е фактор за вземане на управленски решения, без да се имат предвид и взаимоотношенията между хората. Последните са в основата на личностните възприятия и тяхното поведение. Ние застъпваме тезата за разглеждане на *отговорността* като фактор, *от който зависи не само процесът на вземане на решения, но и ефективността на управленското общуване*. Рационалното поведение се определя от *отговорността* на личността, но то засяга и *емоционалния момент* в общуването.

Рационалното поведение се обвързва с оценката и самооценката (Mastenbroek, 2000). В областта на организационното поведение този въпрос се разглежда от гледна точка на уменията да наблюдаваме управленския процес, да анализираме възникващите ситуации и да реализираме взетите управленски решения (Fisher, 2000). Проучването на литературата установи, че *това е дискуссионен момент, който все още не е напълно изследван*.

За целите на нашето изследване на рационалното поведение ние обръщаме внимание и на поведенчески характеристики като *емоцията и съпричастността* на личността към проблемите на околните. Тази терминология се откроява и в публикациите на други автори (Keltner, 2003).

Като *позитивен емоционален момент* в рационалното поведение някои автори (Eisenberg, 2000) акцентират на *съпричастността* като условие за ефективно управленско общуване. Тя се определя като необходима ценност за морална подкрепа към другите. Това сплотява хората в управленския процес и ги приобщава към реализацията на организационните цели.

Други автори (Gaudine and Thorne, 2001) обвързват *ролята на емоциите при рационалното поведение с вземането на етични управленски решения*. По-голяма част от тях обаче не ги пречупват през призмата на *емоционалната чувствителност на личността*. Те разглеждат емоциите от гледна точка на етичността на групите в управлението (формални и неформални).

Посочените автори твърдят, че емоциите, позитивни и негативни, оказват влияние върху рационалното поведение при реализацията на управленския процес. Първите обединяват колектива, а вторите нарушават ефективното управленско общуване.

Поведението на човешкия фактор се разглежда и от гледна точка на *рационалната преценка на личността* (Siegler, 1997). В литературата теорията за *преценката и съзряването* (Gielen and Markoulis, D., 1994) се използва за изследване на бизнес етиката *от гледна точка на рационалното поведение*. В теорията на Колбърг (Rest, 1999) този проблем се пречупва през *призмата на възрасто-*

АСПЕКТИ НА РАЦИОНАЛНОТО ПОВЕДЕНИЕ ПРИ УПРАВЛЕНИЕ...

вото самосъзряване и половото разделение. Например Колбърг акцентира на рационалната преценка при представителите от мъжкия пол, докато друга група автори (Ashforth and Kreiner, G., 2002) я разглеждат при противоположния пол. Не е установена обаче категорична позиция за различията помежду им. К. Гилигън обобщава, че *рационалната преценка* при мъжете и жените (половото разделение) зависи от различния им възглед при вземането на решения в организацията (Gilligan, 1982). Това становище не се разглежда в дълбочина.

Ние твърдим, че *рационалната преценка в управлението* не се определя само от половото разделение, но и от индивидуалните и колективните нагласи, от обективната и субективната преценка на личността, както и от формалните и неформалните взаимоотношения между хората.

От друга страна обаче, *рационалната преценка на личността* не зависи изцяло от *самосъзряването* – теорията на Колбърг (като вътрешен фактор), но и от външни фактори – *организационните* (култура, климат, стандарти и пр.) (Frey, 2000).

Като съвременно направление за изследване на *рационалната преценка* в организационното поведение е *социално-интуитивната теория* на Хийд (Haidt, 2001). Тя е създадена с цел да *идентифицира* *взаимовръзката* между преценката и интуицията на личността. Акцентира се на ситуациите, при които се изискват адекватни и своевременни решения.

Значението на *интуицията* за рационалното поведение в теорията на Хийд се възприема като *действие на бърза и моментна реакция за вземане на рационални управленски решения*. По отношение на човешкия фактор този процес, според нас, не може да се осъществи, без да е налице професионален опит и утвърдена ценностна система.

В някои научни трудове (Camerer and Loewenstein, G., 2004) рационалното поведение на личността се разглежда като следствие на *познанието*. В управлението това е важна *предпоставка за вземане на решения*, тъй като повечето ръководители разчитат на *професионалния си опит и познания*. Това им помага да спазват нормите на поведение и при необходимост *да си налагат цензура* (Bandura, 1999).

Редица изследователи (Loe, L. Ferrell and Mansfield, P., 2000) обвързват този процес с *управленските отношения и познавателната база при вземането на решения*. Според тях сътрудниците могат да усъвършенстват процеса на *рационално вземане на решения чрез морална отговорност, съпричастност към поставените цели и самоинициативност*.

Като друг важен психологически аспект за рационално поведение ние открояваме **мотивацията** (Bergman, 2004) при определяне действията на хората в организацията. Тя *обхваща различни компоненти* (потребности, нагласа, удовлетвореност и др.), които в един или друг аспект *оказват влияние на рационалното поведение на личността*. Последните са обект на обширно изследване в теорията и практиката на мениджмънта (Adair, 2006).

В настоящото изследване обръщаме внимание на етичната мотивация и значението ѝ за рационалното поведение, което е *сравнително нов момент* в теорията и практиката на управлението. През последните години се поставят *нови акценти* при нейното изследване. Тя възниква като *симбиоза между моралните ценности и преценката на индивида и определя неговото поведение* (Bergman, 2004).

В литературата (Aquino and A. Reed, 2002) се застъпва *ролята на самопознанието* и взаимовръзката му с мотивацията. Според нас интересна би била по-категорична интерпретация за тяхната значимост. Акцентираме на *рационалната преценка, мотивацията за нейното изпълнение и очакваното поведение* (като резултат от тяхното действие). Последното е следствие от *осъзнат и неосъзнат избор*, който може да влияе на емоциите и реакциите на мениджъра. При *добро самопознание и контрол, както и стабилна ценностна система*, предпоставките за *мотивация* са налице.

Съвременните тенденции в развитието на организациите изискват усилия за приемане и прилагане на политики и програми, насочени към насърчаване на рационалното поведение в организацията. Изпълнението на тези инициативи е труден и бавен процес, защото засяга съзнанието и поведението на работещите в организацията, което е изключително сложна задача.

АСПЕКТИ НА РАЦИОНАЛНОТО ПОВЕДЕНИЕ ПРИ УПРАВЛЕНИЕ...

Значението на рационалното поведение при управление на организациите би могло да се обобщи в следните изводи:

Функционалната рационалност влияе положително при вземане на решения и избор на поведение при осъществяване на управленския процес.

Рационалното поведение е резултат от вътрешно осъзнат избор, от продължителни усилия и дейности в посока на общите цели в управленското общуване.

Рационалното поведение е особено подходящо за балансиране на отношенията при управлението на социалните организации.

Застъпването на разгледаните в статията психологически аспекти за рационално поведение допринасят за подобряване ефективността на управленския процес. Необходимо е да акцентираме, че да се развива динамично една организация, означава, че идеите, целите и начинът на управление трябва да бъдат адаптирани според непрекъснато променящите се условия на вътрешната и външната среда.

Използвани източници

- Фотев, Г. (2012). *История на социологията*, т. 2, София: книгоиздателска къща „Труд“.
- Adair, J. (2009). *Effective Motivation*, Pan Books Publishing.
- Aquino, K., Reed, A. (2002). „The self-importance of moral identity”. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 83, pp. 14-23.
- Ashforth, B., Kreiner, G. (2002). Normalizing emotion in organization: Making the extraordinary seem ordinary”, *Human Resource Management Review*, Vol. 12, pp. 215-235.
- Bandura, A. (1999). „Moral disengagement in the perpetration of inhumanities”, *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 3, pp. 193-209.
- Bergman, R. (2004). „Identity as motivation: Toward a theory of moral self”, pp. 21-46. In. D. Lapsley and D. Narvarez (Eds), *Moral Development, Self and Identity*, Lawrence Erlbaum Publishing.

- Blodgett, J., Lu, L., Rose, G., Vitell, S. (2001). Ethical sensitivity to stakeholder interests: A cross-cultural comparison. *Academy of Marketing Science Journal*, Vol. 29, pp. 190-202.
- Camerer, C. Loewenstein, G. (2004). „Behavioral economics: Past, present future”, pp. 3-51. In G. Loewenstein and M. Rabin (Eds), *Advances in behavioral economics*, Russel Sage Publishing,.
- Eisenberg, N. (2000). „Emotion, regulation and moral development”, *Annual Review of Psychology*, Vol. 51, pp. 665-697.
- Fisher, C. (2000). „Moods and emotion while working: Missing peaces of job satisfaction”, *Journal of Organization Behavior*, Vol. 21, pp. 185-202.
- Frey, B. (2000). „The impact of moral intensity on decision making in business context”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 26, pp. 181-195.
- Gaudine, A., Thorne, L. (2001). „Emotion and ethical decision-making in organization”. *Journal of Business Ethics*, Vol. 31, pp. 175-187
- Gielen, U., Markoulis, D. (1994). „Preference for principled moral reasoning: A developmental and cross-cultural perspective”, pp. 73-87. In L. Adler and U. Gielen (Eds), *Cross Cultural topics in Psychology*, Greenwood Publishing.
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice*, Harvard University Press Publishing.
- Haidt, J. (2001). „The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment”, *Psychological Review*, Vol. 108, pp. 814-834.
- Keltner, D. (2003). „Approaching awe: A moral spiritual and aesthetic emotion”, *Cognition and Emotion Review*, Vol. 17, pp. 297-314.
- Loe, T., Ferrell, L., Mansfield, P. (2000). „A review of empirical studies assessing ethical decision making in business”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 25, pp. 185-204.
- Mastenbroek, W. (2000). „Organizational behavior as emotion management”, pp.19-35. In N. Askanasy, C. Hartel and W. Zerbe (Eds), *Emotion in the Workplace: Research, Theory and Practice*, Quorum Books Publishing.

АСПЕКТИ НА РАЦИОНАЛНОТО ПОВЕДЕНИЕ ПРИ УПРАВЛЕНИЕ...

- Rest, J., Narvaez, D., Bebeau, M., Thoma, S. (1999). *Postconventional moral thinking; A neo-Kolbergian Approach*, Lawrence Erlbaum Publishing.
- Reynolds, S. (2003). „Perceptions of organizational ethicality: Do inflated perceptions of self lead to inflated perception of the organization”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 42, pp. 253-266.
- Siegler, R. (1997). „*Concepts and methods for studying cognitive change*”, pp. 77-98. In E. Amsel and K. Renninger (Eds). In *Change and Development: Issues of Theory, Method and Applications*, Lawrence Erlbaum Publishing, <http://www.easibulgaria.org/choice.php>

Редколегия на сп. „Бизнес управление“

Красимир Шишманов – главен редактор, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Никола Янков – зам. главен редактор, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Иван Марчевски, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Ирена Емилова, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Любчо Варамезов, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Румен Ерусалимов, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Силвия Костова, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Международна редколегия на сп. „Бизнес управление“

Александру Неделеа – Университет „Стефан Велики“, Сучава, Румъния

Дмитрий Владимирович Чистов, – ФГОБУ ВПО Финансов университет при правителството на руската федерация, Москва, Русия

Йоана Панагорец – Университет Валахия, Търговище, Румъния

Йото Йотов – Драксел университет, Филадельфия, САЩ

Махмуд Ел Батран – Университет Кайро, Кайро, Египет

Наталья Борисовна Голованова – Московски технологически университет, Москва, Русия

Татяна Викторовна Орехова – Донецки национален университет, Виница, Украйна

Тадиа Джукич — Университет в Ниш, Ниш, Сърбия

Ян Тадеуш Дуда – AGH Университет за наука и технологии, Краков, Полша

Виктор Чужиков – Киевски национален икономически университет "Вадим Гетман", Киев, Украйна

Дадено за печат на 12.09.2018 г., излязло от печат на 21.09.2018 г.,
формат 70x100/16, тираж 40

© Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ – Свищов,
ул. „Ем. Чакъров“ 2, тел.: +359 631 66298

© Академично издателство „Ценов“, Свищов, ул. „Градево“ 24

БИЗНЕС **управление**

Стопанска академия
„Д. А. Ценов“ – Свищов

Година XXVIII, кн. 3, 2018

СЪДЪРЖАНИЕ

МЕНИДЖМЪНТ теория

АСПЕКТИ НА РАЦИОНАЛНОТО ПОВЕДЕНИЕ ПРИ УПРАВЛЕНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА

Гл. ас. д-р Елена Йорданова 5

МАРКЕТИНГ

СИМБИОЗАТА НА ИНТЕГРИРАНИТЕ ДИСТРИБУЦИОННИ СИСТЕМИ И СЪВРЕМЕННИТЕ ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ

Гл. ас. д-р Ваня Григорова 16

ИНФОРМАЦИОННИ технологии

ПРИЛАГАНЕ НА АРХИТЕКТУРНИЯ ПОДХОД ЗА ПРОЕКТИРАНЕ НА ЦИФРОВА ПЛАТФОРМА НА ПРИМЕРА НА АВИАЦИОННИЯ ХОЛДИНГ

Евгений Зараменских 33

МЕНИДЖМЪНТ практика

ЕВОЛЮЦИЯ НА РЕГУЛАТОРНАТА ФУНКЦИЯ НА ДЪРЖАВАТА В ИКОНОМИКАТА И „НЕВИДИМАТА РЪКА“ НА ПАЗАРА

Докт. Христо Цветанов 50

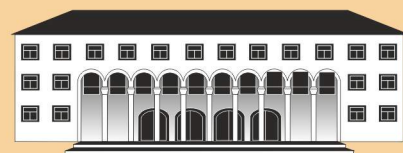
РОЛЯТА НА МЕНИДЖЪРА В БИЗНЕСА СЪС СПЕЦИАЛИЗИРАНИ УСЛУГИ

Александре Красимиров Барбуков

Бартош Марсинковски 68

ISSN 0861 - 6604

БИЗНЕС управление



ИЗДАНИЕ НА
СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ
„Д. А. ЦЕНОВ“ - СВИЩОВ

3/2018

БИЗНЕС управление 3/2018

КЪМ ЧИТАТЕЛИТЕ И АВТОРИТЕ НА СПИСАНИЕ „БИЗНЕС УПРАВЛЕНИЕ“

Списание „БИЗНЕС управление“ публикува изследователски статии, методологически и методически разработки и прегледи, рецензии, опит.

1. Обем:

Статии: минимум - 12 страници; максимум – 20 страници;

Прегледи, рецензии, опит: минимум – 5 страници; максимум - 10 страници.

2. Депозирани на материалите:

- на хартиен носител и в електронен вид (по E-mail и/или на CD);

3. Технически характеристики:

- изпълнение Word 2003 (минимум);

- размер на страницата - A4, 29-31 реда и 60-65 знака на ред;

- разстояние между редовете 1,5 lines (At least 22 pt);

- шрифт - Times New Roman 14 pt;

- полета - Top - 2.54 cm.; Bottom - 2.54 cm; Left - 3.17 cm; Right - 3.17 cm;

- номерация на страницата - долу вдясно;

- текст под линия - размер 10 pt;

- графики и фигури - Word 2003 или Power Point.

4. Оформление:

- наименование на статията, име на автора, научна степен, научно звание - шрифт Times New Roman, 14 pt, с големи букви Bold - центрирано;

- наименование и адрес на местоработата; телефони за контакти и E-mail;

- резюме на български език в обем до 30 реда; ключови думи - от 3 до 5;

- JEL класификация на публикациите с икономически характер

(<http://ideas.repec.org/j/index.html>);

- основен текст (изложение);

- таблиците, графиките и фигурите се вграждат софтуерно в текста (да позволяват езикова корекция и превод на английски). Цифрите и текстът вътре в тях се изписват с шрифт Times New Roman 12 pt;

- формулите се създават с Equation Editor;

5. Правила за цитиране под линия:

При цитиране да се спазват изискванията на **APA Style (American Psychological Association)**, поместени тук: <https://www.uni-svishtov.bg/?page=page&id=71>

Всеки автор носи отговорност за отстояваните идеи, съдържанието и техническото оформление на своя текст.

6. Контакти:

Главен редактор: тел.: (+359) 631-66-397

Зам.-главен редактор: тел.: (+359) 631-66-299

Стилов редактор: тел.: (+359) 631-66-335

E-mail: zh.tananeeva@uni-svishtov.bg ; bm@uni-svishtov.bg

Адрес: Стопанска академия „Д. А. Ценов“, ул. „Ем. Чакъров“ №2, Свищов, България