

КАДРОВАТА ПОЛИТИКА В МЕЖДУНАРОДНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Грета Иванова Цанова

Е-поща: tsanova71@gmail.bg

**Редовен докторант в докторска програма „Социално управление“
Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ – Свищов**

Резюме: На настоящия етап на развитие на международните организации е важно да се повиши ефективността на използването на наличните ресурси, включително човешките. Застъпената теза в настоящото изследване е, че обмислената и балансирана политика за персонала е в основата на доброто управление на работната сила и постигането на високи резултати във всяка сфера на дейност е възможно само с персонал с високо ниво на знания, способности и бизнес качества. Политиката за персонала допринася за еднаквост в кадровите решения, правилен контрол и координация между работниците. Те са от съществено значение за оптималното функциониране на международната организация. Обективното и положително управление на персонала е възможно само когато ръководството изготвя политики за персонала.

Ключови думи: кадрова политика, персонал, управление

JEL: F16, J23

DOI: <https://doi.org/10.58861/tae.grdier.2024.02>

Тази статия се цитира по APA стил, както следва: Цанова, Г. (2024). Кадровата политика в международните организации. *Глобални и регионални измерения на международните икономически отношения*, (1), 19-27. <https://doi.org/10.58861/tae.grdier.2024.02>

PERSONNEL POLICY IN INTERNATIONAL ORGANIZATIONS

Greta Ivanova Tsanova

E-mail: tsanova71@gmail.bg

**Doctoral student in Social Management Doctoral Program
Dimitar A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov**

Abstract: At the current stage of development of international organizations, it is important to increase the efficiency of the use of available resources, including human resources. The thesis advocated in the present study is that a well-thought-out and balanced personnel policy is the basis of good workforce management, and achieving high results in any field of activity is possible only with personnel with a high level of knowledge, abilities and business qualities. Personnel policy contributes to uniformity in personnel decisions, proper control and coordination among workers. They are essential for the optimal functioning of the international organization. Objective and positive personnel management is only possible when management prepares personnel policies.

Key words: personnel policy, personnel, management

JEL: F16, J23

DOI: <https://doi.org/10.58861/tae.grdier.2024.02>

This article shall be cited in APA style as: Tsanova, G. (2024). Personnel policy in international organizations. *Global and regional dimensions of international economic relations*, (1), 19-27. <https://doi.org/10.58861/tae.grdier.2024.02>

Въведение

Устойчивото функциониране и бъдещият успех на една международна организация зависи преди всичко от професионалните качества и личностните характеристики на нейните служители. Ето защо системата за международно управление на персонала, и по-специално нейния ключов елемент - кадровата политика - е важен аспект на управленската практика и теория. Грешките в кадровата политика водят до проблеми като текучество на персонала и недостатъчна компетентност на служителите, което пряко влияе върху ниската ефективност на международната организация. Тези обстоятелства, заедно с редица проблеми в работата на отделите по управление на персонала в много международни организации, показват необходимостта от засилване на изследователската работа в тази посока.

1. Персоналът в международната организация - терминологични уточнения

През последните години отношенията на пазара на труда са променени значително. Има промени в законодателството, в трудовите отношения, в социалните ценности и в трудовата етика. Предявяват се все по-високи изисквания към квалификацията и опита на персонала.

Характеристиките на текущата ситуация изискват създаването на ефективна стратегия за управление на персонала в международната организация и развитието на нейния потенциал. Предприемаческият пазарен подход все по-често определя кадровата политика на предприятието, създава кадрови, икономически, социални нагласи (Jacobse, 2024). Човешкият капитал в международната организация се трансформира в система, основана на стратегията за развитие на управлението на човешкия фактор, която включва различни мерки за работа с персонала (Abuselidze, Bilyak, & Mračkovskaya, 2021). Ето защо е необходимо да се разработи политика за управление на персонала, която да отговаря на всички изисквания и цели на развитието.

Персоналът е основният състав от служителите на компанията, които имат необходимата квалификация за определен вид работа и изпълняват различни производствени и икономически функции (Лойко, 2018). Под персонал най-общо се разбират хората, които работят в една организация в точно определен период

от време (Христова & С., 1993). Според Андреева традиционната концепция за персонала, оценяван като източник на разходи, които трябва да бъдат минимизирани, беше заменена от концепцията за човешките ресурси, считани като ресурс, чието използване трябва да бъде оптимизирано. За оптимизиране на една такава мрежа от връзки, събития и форми би допринесло наличие на системообразуваща и системообвързваща координация, като под системообразуваща координация се разбира създаване на системи и структури, които помагат за координиране на задачите (Veselinova, 2020). Съвременната визия за хората в организацията е те да се считат като ресурс, който трябва да се мобилизира и в който трябва да се инвестира, както и че хората в организацията са не просто ресурс, а че те самите имат ресурси (възможности, потенциал) (Андреева, 2014).

Следователно, персоналетът на предприятието в съвременните икономически условия се счита, от една страна, за основен стратегически ресурс, който осигурява развитието и е генератор на конкурентоспособност, а от друга страна, самият той е обект на стратегическо управление (Paichadze, 2019).

2. Международно управление на персонала

Международното управление на персонала е специфичен набор от принципи, правила и цели за работа с персонала, определени след като се вземат предвид организационната стратегия, организационните и човешките ресурси (Тарабан, 2018), използвани за рационално организиране на работата на персонала. Други автори смятат, че под управление на персонала се разбира система от изисквания, идеи, теоретични възгледи и принципи, които определят основните области на работа с персонала, както и техните методи и форми (Веснин, 2018).

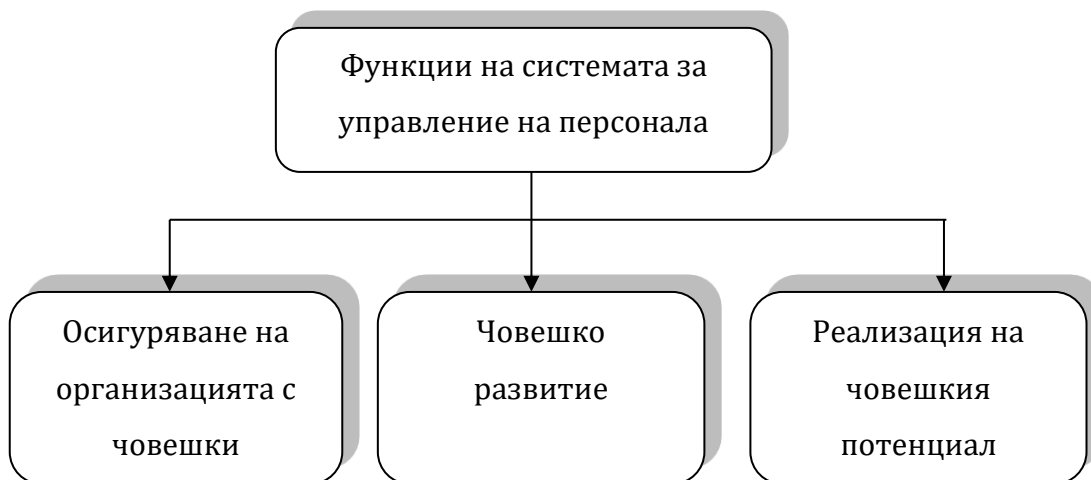
Управлението на персонала в международната организация се характеризира като комплексна система за управление на служителите и техните дейности, насочена към стимулиране, за постигане на най-добри резултати и максимизиране на ефективността на организацията. Всъщност тази система е комбиниран набор от техники, методи, технологии, определени процедури за работа с персонала (Ананишнев, 2021).

Според А. Я. Кибанов, управлението на персонала е дейност на организацията, насочена към създаване на конкурентен професионален потенциал, като се отчита влиянието на външни и вътрешни фактори на околната среда, което позволява на организацията ефективно да развива дейността си на пазара и успешно да се развива в дългосрочен план (Кибанов, 2022).

Изхождайки от казаното до тук можем да определим, че политиката по управление на персонала е насочена към създаване и осигуряване на предприятието с работна сила от висококвалифицирани и мотивирани служители за ефективна работа, способна да се развива, променя и обновява (Williams & Gilroy, 2006). Процесът на подбор на персонала е един от проблемите и в същото време, един от най-необходимите процеси в живота на всяка организация (Асенов, Дилков, & Емилова, 2017).

Някои автори смятат, че функциите на системата за управление на персонала могат да се разделят в три групи (фиг. 1):

Фигура 1. Групиране на функциите на системата за управление на персонала



Източник: (Горелов, Круглов, & Мельников, 2022)

От гледна точка на стратегическия мениджмънт следва да отбележим, че терминът „политика на управление на персонала“ може да се идентифицира с понятието „стратегия за управление на персонала“, но това е възможно само ако политиката на управление на персонала съществува под формата на набор от правила на организацията или под формата на регламентиран документ.

Следователно терминът кадрова политика е характерен за международни организации с високо ниво на управление, както стратегическо, така и персонално.

3. Основни задачи на кадровата политика

Системата за управление включва основите на проектирането на организационна структура, принципите на определяне на целите, разпределението на функциите и отговорностите. Важни са въпросите за кадровата, техническата, правната и документационната поддръжка на управлението на персонала.

Управлението на персонала на международната организация трябва да допринесе за постигането на стратегическите ѝ цели, което оправдава необходимостта от работа върху политиката на персонала на компанията.

Повечето експерти в областта на управлението на персонала формират съвременната теория за управление на персонала, подчертавайки нейните отличителни черти, които включват: критерии за ефективност; критерии за контрол; критерии за формата на международната организация.

При реализацията на управленския процес се изпълняват разнообразни функции, дейности и конкретни задачи, влизащи най-общо в професионалните задължения на персонала. (Каменов, 2007). В същото време се откроява желанието за подобряване на аналитичните умения на кадровите служби.

Непрекъснато нарастващата конкуренция принуждава, от една страна, преразглеждане на отношението към системата за управление на персонала, а от друга, търсене на нови методи за подобряване ефективността на взаимодействието със служителите.

Не на последно място, съществуващото днес много пряко обвързване на социалната и материалната среди, чието функциониране подразбиращо се предполага участието на едни и същи субекти в тяхното използване и свързано наблюдение на техните роли в процесите на фирмено управление, социално общуване, модериране на съдържание, администриране, проследяване на активността, изисква все по-качествено и диференцирано взаимодействие, индивидуално, групово или насочено приоритизиране на функции, процеси, обратна връзка, личен контакт и др. форми на привилегировано отношение, предполагащи и ново качествено усъвършенстване на единния управленски

процес (Цанов, 2015).

Възможно е да се разграничат следните основни задачи на кадровата политика, които са еднакви за различните международни организации – бюджетни, търговски, производствени и др.:

1. *Повишаване популярността на предприятието на пазара на труда.* В момента тази задача е най-актуалната, както е посочено и в Доклад за бъдещето на работните места за 2023 г, представен на Световния икономически форум, проведен през април 2023 г. (Forum, 2023), изследването посочва като водещи усилията по повишаване популярността на международните организации на трудовия пазар.

2. *Развитие на корпоративната култура.* Благодарение на тази задача структурните звена и служителите са информирани и насочени към изпълнението на основните цели на организацията (Parliament, 2015). Екипността е ефективен инструмент за повишаване на качеството на предоставяните услуги и издигане на организацията на ново ниво.

3. *Набиране на персонал.* Най-често международните организации с нестопанска цел не обръщат достатъчно внимание на подбора на персонал. За да бъде един служител полезен на своята фирма, е необходимо наличието и действието на фактори, които формират неговата компетентност – образователно-квалификационен ценз, опит, специфични умения и способност, формиращи потенциалната стойност на човешките ресурси (Захариев, 2012).

4. *Провеждане на атестация на персонала.* Това допринася за развитието на персонала и увеличаването на висококвалифицираните служители, което в бъдеще се отразява благоприятно на репутацията на международната организация и ефективността на нейните дейности.

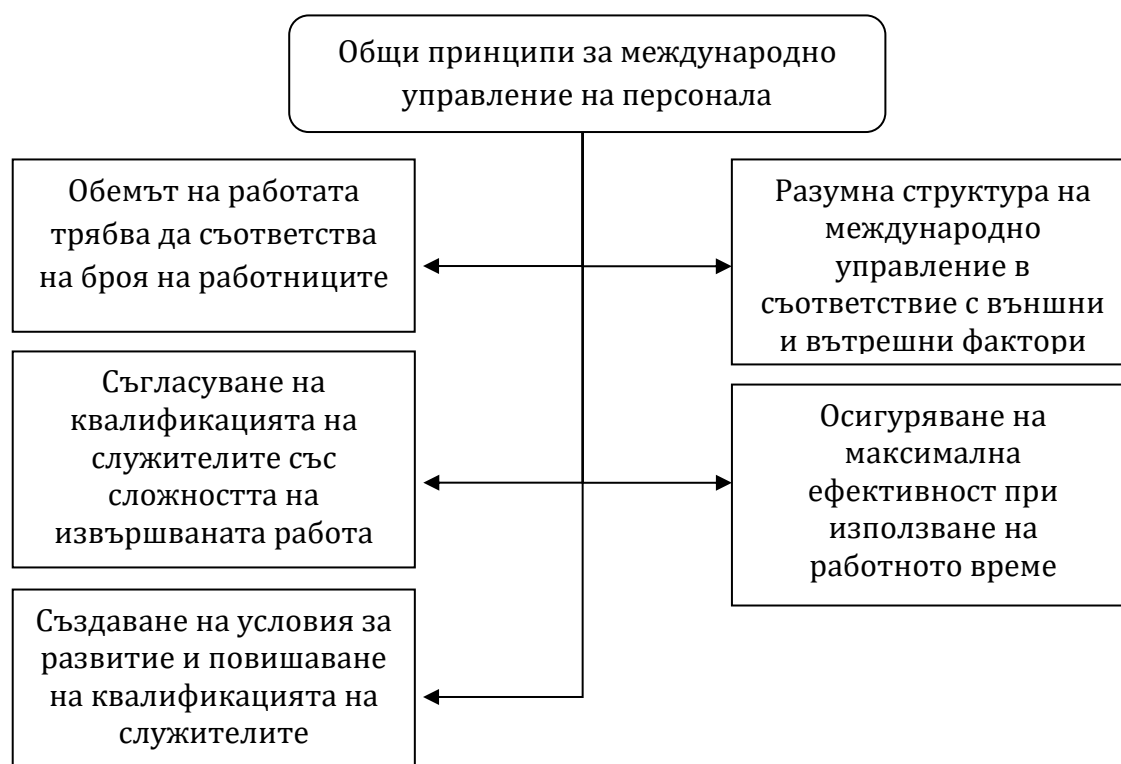
5. *Мотивация на персонала.* Мотивацията и стимулирането на персонала в голяма степен осигуряват развитието на международната организация, тъй като служителите имат стимул да подобряват дейността и собствения си интерес, насочени към повишаване ефективността ѝ като цяло.

От посоченото до тук, можем да определим, че ефективността на международно управление зависи от качеството и нивото на активност на служителите. Резултатът от трудовия процес се определя изцяло от интереса на персонала, наличието на справедливо възнаграждение, одобрението на

ръководството, липсата на прекомерен и пълен контрол върху персонала, насърчаването на инициативата и независимостта и участието на служителите при вземането на важни решения относно работата на международната организация.

Според някои автори системата за международно управление на персонала на международната организация се основава на общите принципи, представени на фигура 2:

Фигура 2. Общи принципи на системата за международно управление на персонала



Източник: (Ильченко, Саяпина, Тырина, & Н., 2022)

Принципите за международно управление на персонала позволяват да се осъзнае влиянието на определени икономически тенденции върху системата за международно управление на персонала. От посочената таблица можем да обособим две групи принципи: първата определя изискванията към системата за международно управление на персонала; а втората - посоката на развитие на вече изградената система.

Заклучение

От всичко казано по-горе, можем да обобщим, че добре изградената

стратегия за международно управление на персонала допринася за установяването на доверителни отношения както вътре, така и извън организацията, което не може да не повлияе положително на дейността на всяка компания. Добрата кадрова политика е в състояние да осигури условия на труд, носещи морално и материално удовлетворение на персонала от работата; да насърчи кариерното израстване и да даде увереност в бъдещето. Ефективността на международната организация, в по-голямата си част, зависи от правилната и добре дефинирана посока на работа с персонала, от избора на механизми и система за международно управление на възнагражденията, от системата за регулиране на трудовите отношения.

Източници:

- Abuselidze, G., Bilyak, Y., & Mračkovskaya, N. (2021). Methodological and Practical Issues of the Organization of the Personnel of the Enterprise and the Implementation of Changes to its Structure. *Estudios de Economía Aplicada*, 39 (8). doi:<https://doi.org/10.25115/eea.v39i8.4449>
- Forum, e. W. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. e World Economic Forum.
- Jacobse, E. (2024). Personnel Policies: Crafting a Human Resources Framework for Success. *Shiftbase*. Извлечено от <https://www.shiftbase.com/glossary/personnel-policy>
- Paichadze, N. (2019). For the improvement of personnel policy and human resources strategic management. *Economics and Business*. Извлечено от <https://dspace.tsu.ge/handle/123456789/338>
- Parliament, E. (2015). *Създаването на конкурентоспособен пазар на труда в ЕС през 21-ви век: съчетаване на уменията и квалификацията с търсенето и с възможностите за работа като средство за възстановяване от кризата*. European Parliament.
- Veselinova, N. (2020). Planned Solutions in Tourism in Terms of COVID-19. *Izvestia Journal of the Union of Scientists - Varna. Economic Sciences Series*, 9(3). doi:<https://doi.org/10.36997/IJUSV-ESS/2020.9.3>
- Williams, C., & Gilroy, C. (2006). The Transformation of Personnel Policies. *Defence Studies*, 6(1). doi: 10.1080/14702430600838586

- Ананишнев, В. (2021). *Экономика труда: Учебное пособие*. Москва: Московский кластер бизнес-инициатив.
- Андреева, М. (2014). *Управление на човешките ресурси*. Велико Търново: Фабер.
- Асенов, А., Дилков, Ц., & Емилова, И. (2017). *Основи на управлението*. Свищов: Академично издателство "Ценов".
- Веснин, В. (2018). *Управление человеческими ресурсами*. Москва: Проспект.
- Горелов, Н., Круглов, Д., & Мельников, О. (2022). *Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов*. Москва: Юрайт.
- Захариев, А. (2012). *Финансово управление на човешките ресурси*. Свищов: АИ "Ценов".
- Ильченко, С., Саяпина, Т., Тырина, Т., & Н., О. (2022). *Ильченко, С.В. Кадровая политика организации в условиях модернизации экономики: инструменты реализации*. Москва: Русайнс.
- Каменов, К. (2007). *Управленски процес и администриране*. Свищов.
- Кибанов, А. Я. (2022). *Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом*. ИНФРА-М.
- Лойко, О. (2018). *Эффективное управление информационными технологиями как фактор повышения конкурентоспособности организации сферы услуг*.
- Тарабан, С. (2018). *Сущность понятия "принятие управленческих решений" . Государство и регионы*.
- Христова, Т., & С., Х. (1993). *Мениджмънт на човешките ресурси*. Варна: Сита-МБ.
- Цанов, Е. Ц. (2015). *Концепция за социално-ориентирано управление на бизнес информацията* (Том "Европейски практики и национални рефлексии в планирането"). Свищов: Академично издателство "Ценов".



СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „ДИМИТЪР А. ЦЕНОВ“ - СВИЩОВ
DIMITAR A. TSENOV ACADEMY OF ECONOMICS - SVISHTOV

ГЛОБАЛНИ И РЕГИОНАЛНИ ИЗМЕРЕНИЯ НА МЕЖДУНАРОДНИТЕ ИКОНОМИЧЕСКИ ОТНОШЕНИЯ

БРОЙ 1
Свищов, 2024 г.

GLOBAL AND REGIONAL DIMENSIONS OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

ISSUE 1
Svishtov, 2024

ISSN: 2738-8573 (online)



miojournal.uni-svishtov.bg

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ:

Проф. д-р Галина Захариева – **главен редактор**

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Проф. д-р Веселина Димитрова – **зам. главен редактор**

(Икономически университет – Варна)

Доц. д-р Драгомир Илиев – **зам. главен редактор**

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Доц. д-р Александър Косулиев

(Русенски университет „А. Кънчев“)

Доц. д-р Валентина Макни

(Икономически университет – Варна)

Доц. д-р Георги Маринов

(Икономически университет – Варна)

Доц. д-р Здравко Любенов

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Доц. д-р Карина Саркисян-Дикова

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Гл. ас. д-р Александър Шиваров

(Икономически университет – Варна)

Гл. ас. д-р Галин Стефанов

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Гл. ас. д-р Даниела Илиева

(Русенски университет „А. Кънчев“)

Гл. ас. д-р Ивайло Петров

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Гл. ас. д-р Иван Ангелов

(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)

Гл. ас. д-р Мирослав Камджалов

(Икономически университет – Варна)

Гл. ас. д-р Недялка Александрова

(Икономически университет – Варна)

Гл. ас. д-р Петьо Бошнаков

(Икономически университет – Варна)

Адрес на редакцията:

Ул. Емануил Чакъров 2, Свищов 5250, България

Главен редактор:

Проф. д-р Галина Захариева, e-mail: g.zaharieva@uni-svishtov.bg

Технически секретар:

Гл. ас. д-р Ивайло Петров, e-mail: mio.conf@uni-svishtov.bg

За всички представени за публикуване текстове се прилага процедура на двойно анонимно рецензиране.

Публикациите отразяват личните виждания на авторите. Авторите носят пълна отговорност за съдържанието на разработките, изразените мнения, използваните данни, цитираните източници, както и за езиковото оформление на текстовете.

Условията и сроковете за приемане на текстове са посочени на адрес:

miojournal.uni-svishtov.bg

www.mioconference.eu

Адреси на електронното издание: miojournal.uni-svishtov.bg

dlib.uni-svishtov.bg

Алтернативен адрес:

www.mioconference.eu

ISSN 2738-8573

© Академично издателство „Ценов“ – Свищов

Списание „Глобални и регионални измерения на международните икономически отношения“ (съкратено **ГРИМИО**) е правоприменник на изданията с научните резултати от ежегодната *студентска научно-практическа конференция*, организирана от *катедра „Международни икономически отношения“* при Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ – Свищов. До 2020 година изданията са сборници със самостоятелни ISBN номера, а от 2021 до 2023 година са периодичен сборник с постоянен ISSN номер – достъпни във Виртуалната библиотека на Стопанската академия на адрес dlib.uni-svishtov.bg.

Първата конференция е проведена през 1996 година по идея на проф. д-р ик. н. Иван Стойков и на гл. ас. д-р Симеон Момчев, преподаватели към катедрата. Участници са студентите от трети курс на специалност МИО към Стопанската академия, а тематичният фокус е върху международните инвестиции.

От 2014 година към събитието се присъединяват преподаватели и студенти от *катедра „Международни икономически отношения“* при Икономически университет – Варна, а през 2015 година и от *катедра „Икономика и международни отношения“* при Русенски университет „Ангел Кънчев“.

През годините конференцията се утвърди като форум за научна изява на студентите и докторантите извън учебната аудитория и създаде възможност за разчупване на формалните отношения лектор-обучаем, обмяна на опит в провеждането на мероприятия, свободно споделяне на творчески идеи. Постепенно тематиката се разшири и обхваща широк спектър от области, влизащи в сферата на международните икономически отношения и международния бизнес.

Пленарната сесия на *Двадесет и осмата конференция* се проведе на 18 май 2024 г. присъствено в Базата за обучение на Стопанска академия в с. Орешак и в дистанционен формат чрез платформата BigBlueButton.

Journal “Global and Regional Dimensions of International Economic Relations” (abbreviated **GRDIER**) is the legal successor of the publications with the scientific results of the annual *student scientific-practical conference*, organized by the *Department of International Economic Relations* at Dimitar A. Tsenov Academy of Economics - Svishtov. Until 2020, the editions are conference proceedings with independent ISBN numbers, and from 2021 to 2023 they are periodical collections with a permanent ISSN number - available in the Academy’s Virtual Library at dlib.uni-svishtov.bg.

The first conference was held in 1996 on the idea of Prof. Ivan Stoykov and Head Assistant Simeon Momchev, lecturers at the department. The first participants were the 3rd year IER students at the Tsenov Academy of Economics, and the thematic focus was on international investments.

Since 2014, the event has been joined by professors and students from the *Department of International Economic Relations* at the University of Economics – Varna, and in 2015 from the *Department of Economics and International Relations* at the Angel Kanchev University of Ruse.

Over the years, the conference has established itself as a forum for the scientific expression of students and doctoral students outside the classroom and has created an opportunity to break the formal lecturer-student relationship, exchange experience in conducting events, and freely share creative ideas. Gradually, the topics have expanded and cover a wide range of areas, entering the sphere of international economic relations and international business.

The plenary session of the *Twenty-eighth conference* was held on May 18, 2024 at Dimitar Tsenov Academy’s Training and Recreation Center in the village of Oreshak and online through the BigBlueButton platform.

СЪДЪРЖАНИЕ / CONTENT:

ECONOMIC IMPACT OF BRI INFRASTRUCTURE ON CHINA-BULGARIA RELATIONS: CURRENT SITUATION AND PROSPECTS	8
<i>Jingxin Hu</i>	
КАДРОВАТА ПОЛИТИКА В МЕЖДУНАРОДНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ	19
<i>Грета Иванова Цанова</i>	
PERSONNEL POLICY IN INTERNATIONAL ORGANIZATIONS	19
<i>Greta Ivanova Tsanova</i>	
DISRUPTIONS IN THE SUPPLY CHAINS - FACTORS, EFFECTS AND RISK MANAGEMENT	28
<i>Gergana Kamenova Kaloyanova</i>	
БЪЛГАРСКИЯТ ИЗНОС В УСЛОВИЯТА НА ЧЛЕНСТВО В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ.35	
<i>Бирсен Хаяти Басри</i>	
BULGARIAN EXPORTS IN THE TERMS OF MEMBERSHIP IN THE EUROPEAN UNION	35
<i>Birsen Hayati Basri</i>	
ЧЛЕНСТВОТО НА УКРАИНА В ЕС – НАДЕЖДИ, ПРОТИВОРЕЧИЯ, ЗАПЛАХИ	47
<i>Даниела Росенова Козарова</i>	
UKRAINE'S EU MEMBERSHIP – HOPES, CONTRADICTIONS, THREATS.....	47
<i>Daniela Rosenova Kozarova</i>	
МЕТОДИ ЗА МОТИВИРАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ДА СПАЗВАТ МЕРКИ ЗА БЕЗОПАСНОСТ.....	55
<i>Габриела Димова, Аника Николова</i>	
METHODS OF MOTIVATING EMPLOYEES TO COMPLY WITH SAFETY MEASURES..	55
<i>Gabriela Dimova, Anika Nikolova</i>	
УПРАВЛЕНИЕ НА МЕЖДУНАРОДНА КОМПАНИЯ ПО ВРЕМЕ НА КРИЗА	67
<i>Александър Георгиев Данаилов</i>	
MANAGING AN INTERNATIONAL COMPANY DURING A CRISIS	67
<i>Alexander Georgiev Danailov</i>	
СПЕЦИФИКИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА КЛЪСТЕРИТЕ В СРАВНЕНИЕ С ТОВА НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ.....	79
<i>Светлин Борисов Рангелов</i>	
SPECIFIC IN THE MANAGEMENT OF CLUSTERS COMPARED WITH THAT OF INDIVIDUAL ORGANIZATIONS	79
<i>Svetlin Borisov Rangelov</i>	

TYPES OF INTERNATIONAL BUSINESS AND INTERCULTURAL COMMUNICATION IN GLOBAL BUSINESS	87
<i>Melisa Byulent Ismail</i>	
РАЗВИТИЕ НА УСТОЙЧИВИЯ ТУРИЗЪМ В БЪЛГАРИЯ.....	93
<i>Жасмина Николаева Иванова, Емилиан Станиславов Енчев</i>	
DEVELOPMENT OF SUSTAINABLE TOURISM IN BULGARIA.....	93
<i>Zhasmina Nikolaeva Ivanova, Emiliyan Stanislavov Enchev</i>	
КОНКУРЕНТНО РАЗУЗНАВАНЕ В СЕКТОРА НА ИНФОРМАЦИОННИТЕ ТЕХНОЛОГИИ	104
<i>Бетина Диянова Минкова</i>	
COMPETITIVE INTELLIGENCE IN THE INFORMATION TECHNOLOGY SECTOR.....	104
<i>Betina Diyanova Minkova</i>	
ЧОВЕШКАТА ЦЕНА НА ТЕХНОЛОГИЧНИТЕ ИНОВАЦИИ ПРЕЗ ПРИЗМАТА НА КОБАЛТОВИЯ ДОБИВ В КОНГО.....	116
<i>Екатерина Миленова Петрова, Златина Ивайлова Димитрова</i>	
THE HUMAN COST OF TECHNOLOGICAL INNOVATIONS THROUGH THE PRISM OF COBALT MINING IN CONGO	116
<i>Ekaterina Milenova Petrova, Zlatina Ivaylova Dimitrova</i>	
EMERGING MARKETS AND INVESTMENT OPPORTUNITIES	129
<i>Svetoslav Dragomirov Angelov</i>	
ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВИ НА МЕЖДУНАРОДНИТЕ ИНВЕСТИЦИИ ВЪВ ВЪЗОБНОВЯЕМИ ЕНЕРГИЙНИ ИЗТОЧНИЦИ В БЪЛГАРИЯ	140
<i>Велимир Георгиев Даскалов, Иван Петров Георгиев</i>	
TRENDS AND PROSPECTS OF INTERNATIONAL INVESTMENTS IN RENEWABLE ENERGY SOURCES IN BULGARIA	140
<i>Velimir Georgiev Daskalov, Ivan Petrov Georgiev</i>	
ЛИТЕРАТУРЕН ОБЗОР ВЪРХУ РАЗВИТИЕТО И ВЛИЯНИЕТО НА GREENWASHING	151
<i>Гергана Цветанова Цветкова, Петра Валентинова Жечева</i>	
LITERATURE REVIEW ON THE DEVELOPMENT AND IMPACT OF GREENWASHING	151
<i>Gergana Tsvetanova Tsvetkova, Petra Valentinova Zhecheva</i>	
ТЕХНОЛОГИЧНИЯТ ПРОГРЕС И ТЪРГОВИЯТА В ТУРЦИЯ: ГЛОБАЛНИ ТЕНДЕНЦИИ И ЛОКАЛНИ ПРИЛОЖЕНИЯ	164
<i>Олчай Зикри Юсуф</i>	
TECHNOLOGICAL PROGRESS AND TRADE IN TURKEY: GLOBAL TRENDS AND LOCAL APPLICATIONS	164
<i>Olchay Zikri Yusuf</i>	

ОБЗОР НА ЦЕНОВИТЕ РАВНИЩА В МОРСКИЯ ТРАНСПОРТ С КОНТЕЙНЕРИ ВЪВ ВРЕМЕНА НА НЕСТАБИЛНОСТ В СЕКТОРА.....	175
<i>Веселина Руменова Борисова</i>	
OVERVIEW OF PRICE LEVELS IN MARINE CONTAINER TRANSPORT IN TIMES OF INSTABILITY IN THE SECTOR.....	175
<i>Veselina Rumeno va Borisova</i>	
БИТКОЙН ХАЛВИНГ И ВЛИЯНИЕТО МУ ВЪРХУ ПАЗАРА НА КРИПТОВАЛУТИ	186
<i>Пенко Ангелов Бяливанов</i>	
BITCOIN HALVING AND ITS IMPACT ON THE MARKET OF CRYPTOCURRENCIES	186
<i>Penko Angelov Byalivanov</i>	
ГЛОБАЛНИТЕ ВЕРИГИ ЗА ДОСТАВКИ - ВЪЗМОЖНОСТИ И ЗАПЛАХИ ЗА ИЗПОЛЗВАНЕТО ИМ ОТ БЪЛГАРСКИТЕ ФИРМИ.....	193
<i>Калин Михайлов Климентов</i>	
GLOBAL SUPPLY CHAINS - OPPORTUNITIES AND THREATS IN THEIR USE BY BULGARIAN ORGANIZATIONS.....	193
<i>Kalin Mihaylov Klimentov</i>	
ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ НА МАРКАТА – СТРАТЕГИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА	206
<i>Анета Иванова Лазарова</i>	
INTERNATIONALIZATION OF THE BRAND - STRATEGIES AND CHALLENGES	206
<i>Aneta Ivanova Lazarova</i>	
ПРИЛОЖЕНИЕ НА ИНТЕРНЕТ В СФЕРАТА НА МЕЖДУНАРОДНИЯ БИЗНЕС	220
<i>Фатме Мустафова Данаджијева</i>	
APPLICATION OF THE INTERNET IN THE SPHERE OF INTERNATIONAL BUSINESS.....	220
<i>Fatme Mustafova Danajieva</i>	

ИЗИСКВАНИЯ КЪМ АВТОРИТЕ

- Допустимост на авторите: настоящи студенти бакалаври, магистри и докторанти в български или чуждестранни висши училища, обучаващи се в икономически специалности.

Формални критерии към структурата на разработката:

- Обем - до 27 000 символа с включени интервали (до 15 стандартни страници).
- Заглавие – ясно и точно формулирано, до 100 символа (с включени интервали).
- Пълно име на автора (авторите), е-поща, специалност и година на обучение, висше учебно заведение.
- Резюме – до 1500 символа (с включени интервали), да има характер на обобщение и да включва изследователски цели, методология и резултати.
- Ключови думи – от три до пет.
- JEL класификация - до три кода, поне един да попада в раздел F. International Economics (ideas.repec.org/j/index.html).
- Ако основният текст е на български език - следват заглавие, данни за автора (авторите), резюме, ключови думи и JEL, **преведени на английски език**.
- Текстът на доклада следва да бъде оформен в части, като се следва формата за писане на научни текстове **IMRAD** (Introduction, Methods, Results, Discussion). Допускат се допълнителни раздели, ако отговарят на концепцията на изследването.
- Допълнителните бележки, разяснения и коментари - под линия.
- Списък с цитираната литература - по **APA style**.

Технически изисквания за оформяне на материалите:

- Написани под Word for Windows.
- Размер на страницата: A4, 29–31 реда и 60–65 знака на ред.
- Полета: Top – 2,5 см; Bottom – 2,5 см; Left – 2,5 см; Right – 2,5 см.
- Наименование на статията: Cambria, 14 pt, с големи букви, Bold, центрирано.
- Имена на автора (ите), висше учебно заведение: Cambria, 12 pt, центрирано.
- За резюме, ключови думи и JEL: шрифт Cambria, размер 11 pt.
- За основния текст: шрифт Cambria, размер 12 pt.
- Разстояние между редовете: 1,5 lines.
- Номерация на страницата: долу вдясно.
- Текст под линия: размер 10 pt.
- Графики и фигури: таблиците, графиките и фигурите да се вграждат софтуерно в текста.
- Формулите се създават с Equation Editor.

Пълните и актуални изисквания са представени на miojournal.uni-svishtov.bg.



СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „ДИМИТЪР А. ЦЕНОВ” - СВИЩОВ
DIMITAR A. TSENOV ACADEMY OF ECONOMICS - SVISHTOV

ГЛОБАЛНИ И РЕГИОНАЛНИ ИЗМЕРЕНИЯ НА МЕЖДУНАРОДНИТЕ ИКОНОМИЧЕСКИ ОТНОШЕНИЯ

Академично издателство „Ценов”
Ул. Емануил Чакъров 2, Свищов 5250, България

БРОЙ 1, 2024 г.
miojournal.uni-svishtov.bg

GLOBAL AND REGIONAL DIMENSIONS OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

Academic Publishing House “Tsenov” – Svishtov
2, Emanuil Chakarov street, Svishtov 5250, Bulgaria

ISSUE 1, 2024
miojournal.uni-svishtov.bg

ISSN: 2738-8573 (online)



miojournal.uni-svishtov.bg