

МЕТОДИ ЗА МОТИВИРАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ДА СПАЗВАТ МЕРКИ ЗА БЕЗОПАСНОСТ

Габриела Руменова Димова, Аника Василева Николова

Е-поща: gabrieladimova7@gmail.com, nicolova.anika11@gmail.com

**Магистри 1-ви курс, специалност „Отговорно и устойчиво управление“
Софийски университет „Св. Климент Охридски“**

Резюме: Научният доклад разглежда ключовите аспекти на управлението на човешките ресурси в международния бизнес, фокусирайки се върху методите за мотивиране на работниците с оглед на подобряване на стандартите за безопасност в работната среда. Подчертана е важността на специалистите по човешки ресурси в създаването на ясни политики за безопасност, определянето на ролите на служителите и интегрирането на култура на безопасност в организацията. Презентирани са стратегии като комуникация, обучение и използване на съвременни технологии, които се разглеждат като средства за постигане на целите за подобряване на безопасността на работното място. Ефективното управление на човешките ресурси е от съществено значение за повишаване на производителността, намаляване на трудовите злополуки и създаване на положителна работна среда. Докладът предоставя ценни насоки за международните компании, които се стремят към подобряване на безопасността и мотивацията на своя персонал.

Ключови думи: човешки ресурси, безопасност, управление на таланти, европейски стандарти, международен бизнес

JEL: F23, J28, J8

DOI: <https://doi.org/10.58861/tae.grdier.2024.06>

Тази статия се цитира по АРА стил, както следва: Димова, Г., Николова, А. (2024). Методи за мотивиране на работниците да спазват мерки за безопасност. *Глобални и регионални измерения на международните икономически отношения*, (1), 55-66. <https://doi.org/10.58861/tae.grdier.2024.06>

METHODS OF MOTIVATING EMPLOYEES TO COMPLY WITH SAFETY MEASURES

Gabriela Rumenova Dimova, Anika Vasileva Nikolova

E-mails: gabrieladimova7@gmail.com, nicolova.anika11@gmail.com

**1st year Master students in Sustainable and responsible management
Sofia University “St. Kliment Ohridski”**

Abstract: The scientific report examines key aspects of human resource management in international business, focusing on methods of motivating employees to improve workplace safety standards. Emphasis is placed on the importance of human resource specialists in creating clear safety policies, defining employee roles, and integrating a culture of safety within the organization. Strategies such as communication, training, and the use of modern technologies are presented as means to achieve the goals of enhancing workplace safety. Effective human resource management is crucial for increasing productivity, reducing workplace accidents, and creating a positive work environment. The report provides valuable insights for international companies aiming to improve the safety and motivation of their personnel.

Key words: human resources, safety, talent management, European standards, international business

JEL: F23, J28, J8

DOI: <https://doi.org/10.58861/tae.grdier.2024.06>

This article shall be cited in APA style as: Dimova, G., Nikolova, A. (2024). Methods of motivating employees to comply with safety measures. *Global and regional dimensions of international economic relations*, (1), 55-66. <https://doi.org/10.58861/tae.grdier.2024.06>

1. Въведение

Специалистите по човешки ресурси добиват все по-голяма значимост в бизнес света. С това се увеличава и отговорността, която те поемат, и задачите, които изпълняват. Ако преди в трудовата характеристика е било вписвано само намиране и назначаване на работна ръка, то днес един ЧР се грижи за набирането на таланти, подбора на кандидати, представя и запознава с компанията.

Всичко това е само в началото на жизнения цикъл на един работник, а специалистът го съпровожда до момента на напускане на фирмата. През този период са необходими обучения, тиймбилдинги, коучинг сесии и ред други активности, които целят да развият и задържат персонала. Управлението на човешките ресурси помага на компаниите да използват ефективно съществуващата работна сила, което води до повишена производителност, подобро представяне на служителите и качествено изпълнение на организационните цели (Marthalia, 2022).

Съществен критерий за успех е и броят на трудовите злополуки. Под трудова злополука се разбира всякакъв вид нараняване или заболяване, което се случва в резултат от конкретните изисквания или условия на труда му. Причини могат да бъдат физически, биологични, химични или психологически опасности, присъстващи на работното място. Последствията засягат здравето и благосъстоянието на работниците, както и тяхната производителност (Kurgan, Končarević, Cwik, Pant, 2023).

Работата с хора винаги носи своите рискове, затова управлението им не бива да се подценява. Осигуряването на безопасна среда следва да бъде приоритет. Това не включва само изграждането на инфраструктура или осигуряването на аптечка. Важно е работникът сам да знае как, от какво и защо да се пази. Тук отново се намесва специалистът по човешки ресурси. Той трябва да организира редовни обучения и да познава нуждите на работниците. Най-голямото предизвикателство обаче е мотивацията и това как точно да подходи към хората, така че те сами да изпълняват мерките за безопасност, да носят подходящо облекло и да

сигнализируют при нередност. В настоящия научен доклад ще се насочим към ключов аспект от управлението на човешките ресурси, а именно – методите за мотивиране на работниците с оглед на подобряване на стандартите за безопасност в работната среда.

2. Създаване на ясни политики и процедури

Създаването на ясни политики за безопасност включва няколко стъпки. На първо място е важно да се определят потенциалните опасности и рискове, които могат да възникнат в процеса на работа. Те следва да бъдат анализирани и подредени по приоритет и вероятност да се случат. Законовите разпоредби и стандарти също дават насоки, но е важно да се проучат и вижданията на заинтересованите страни. Чрез една анкета HR-ът може да потърси мнението на служителите и така да подпомогне създаването на практични, релевантни и приложими политики (Shneiderman, 2022). Препоръчително е те да са написани на лесно разбираем език, като се избягват юридически термини, които могат да създадат объркване. Визуалните материали са също добра идея. Закачането на постери с илюстрации на видни места би служило като постоянно напомняне за стандартите за безопасност (Wilson-Donnelly, Priest, Burke, Salas, 2004). Примери за добра визуализация са показани на Графика №1 и №2.

Графики 1 и 2



Източник: www.wshc.sg

На картинките е видимо какво трябва и какво не трябва да се прави. Придружени са от кратък информативен текст, който дава инструкции. Най-горе е написано мото, което да вдъхнови работниците и са добавени статистически данни, които имат силата да ги накара наистина да се замислят за рисковете.

Следваща важна стъпка, която специалистът по ЧР трябва да осъществи е ясното очертане на ролите на служителите. Това може да се случи още по време на процеса на назначаване. В трудовата характеристика следва да бъдат описани задълженията. Така ще се избегне извършването на дейност, за която не са налични компетенции. Допълнителното здравно осигуряване, ежегодни прегледи и картите за спорт също дават сигнал, че компанията я е грижа за добруването на работниците. Може да се добавят информативни брошури за мерките за безопасност. Специалистът трябва да даде разяснения, но и да проучи нагласите на работника, за да прецени какви са личните му убеждения спрямо сигурността.

Първото впечатление по време на обиколката на работно място играе важна роля. Например носят ли бъдещите колеги каски, табло, което съобщава дните без трудови злополуки, кутия за сигнали за нередности и други (Shneiderman, 2022).

3. Интегриране на култура на безопасност

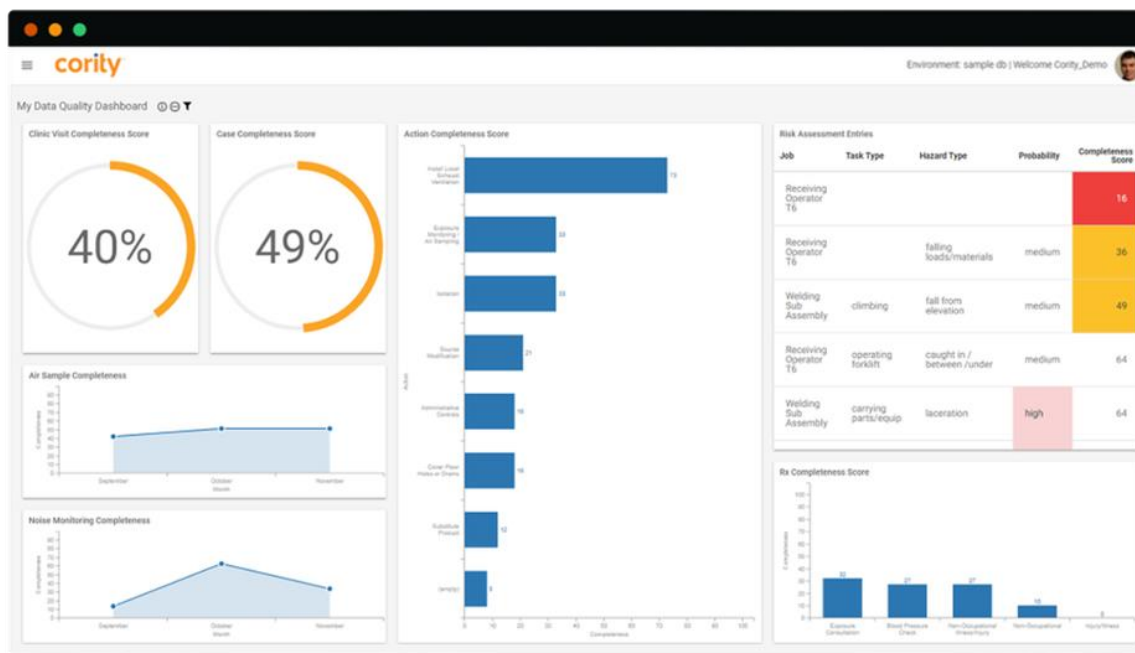
Да се създаде работна среда, където безопасността е топ приоритет не е лесна задача. Необходимо е да се насърчава комуникацията, да се търси обратна връзка и да се награждава участието на служителите в осигуряването на безопасно работно място. Всичко изброено е един дълъг процес и наниз от дейности, които HR-ът трябва да изпълнява регулярно и за продължителен период от време.

Лидерският похват играе съществена роля в изграждането на култура на безопасност. Най-добре хората се учат с примери. Редно е мениджърите, супервайзърите и специалистите по човешки ресурси да показват постоянно своята отдаденост към сигурността. Те трябва да подкрепят работниците по време на адаптацията им към новия начин на мислене. Следва да се разясни какви са целите на организацията, как те ще се постигнат и защо безопасността е толкова важна. Чрез добра комуникация ангажираността на служителите ще се повиши (Törner, 2011).

Друга стратегия е внедряването на модерни технологии. Вграждането на софтуер, който да проследява показатели за безопасност, да идентифицира

тенденции и да генерира отчети е улеснение за целия екип. Данните могат да се използват за наблюдение на ефективността на безопасността, идентифициране на области за подобрене и съобщаване на постиженията относно безопасността на служителите (Shneiderman, 2022). Пример за ефикасен софтуер е Cority, чийто интерфейс е показан на Графика №3.

Графика 3



Източник: <https://slashdot.org/software/p/Cority/>

Благодарение на един такъв или подобен софтуер служителите ще могат да бъдат ангажирани, видимостта ще се повиши значително и ще се подобрят работните процеси. Това ще засили чувство за групова принадлежност и мотивация за изпълнението на организационните цели, засягащи сигурността.

4. Редовни обучения

Колкото и да се стараем да бъдем иновативни, традиционните методи са се превърнали в такива, защото са ефективни. Неизменна част от осигуряването на безопасност е организирането на редовни обучения (Hughes, 2012). HR-ът следва да осъществи контакт с външни специалисти, които да провеждат сесии с работниците. Той е отговорен за определянето на нуждите от обучение по безопасност на базата на анализ на рисковете, законови изисквания, обратна

връзка от служители и други фактори. Препоръчително е след всяка злополука да се прави допълнително извънредно обучение на екипа на засегнатия или други работници, изправени пред същия риск (Roughton, Crutchfield, Waite, 2019).

Освен стандартните лекции и семинари специалистът по ЧР може да организира практически обучения. Такива са например симулациите и ролевите игри. Те позволяват на обучаемите да практикуват уменията си в безопасна среда, да комуникират и да решават проблеми екипно. Друга добра практика е програма за наставничество, която свързва опитните служители с по-неопитни. Така знанието се предава най-качествено. Наставникът развива чувство на отговорност и започва да следи за спазването на мерките за безопасност, а за наставяваният се увеличава усещането за приемственост (Sanchez, 2013).

Трети метод за обучение са уеб семинарите и онлайн материалите. Специалистът по ЧР може да предложи онлайн курсове по различни теми, свързани с работата, като например компютърни умения, комуникация, лидерство, етика и други. По този начин обучаемите ще преминат обучението по свое собствено темпо и в удобно за тях време и място (Shneiderman, 2022).

5. Включване на работниците в процеса на осигуряване на безопасна среда

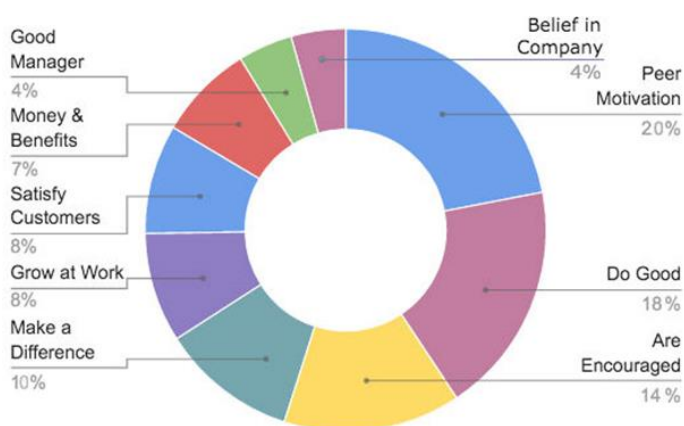
Специалистът по ЧР играе ключова роля в насърчаването на култура на безопасност, като включва работниците в процеса на осигуряване на безопасна среда. В трите примера до момента е загатната ролята на работниците в този кръгов процес. Трябва да мотивираме работниците да се ангажират с целите, засягащи сигурността. Когато един работник е лично ангажиран, се увеличава мотивацията му да спазва мерките за безопасност. Важно е HR-ът да се допитва до служителите за техните нужди, да взема предвид мнението им при оценка на риска, да отразява предложенията им в правилниците за безопасност (Hauert, 2010).

Въвеждането на система за контрол, която се изпълнява от работниците, е друга ангажираща практика. Участниците в комитети по безопасност ще се грижат един за друг и ще следят сами за спазването на мерките за сигурност. Това създава усещане за колективна отговорност и влиятелност (Vecchio-Sadus, 2007).

Наставничество, което вече споменахме, също е стратегия за активно включване на служителите. При него се развива приемствеността между новоназначените и опитните служители. Подкрепата от наставник може да засили лоялността на служителя към компанията, което може да се отрази на неговата мотивация за спазване на правилата. Друга идея е да се канят пострадали работници, които да споделят своя злочастен опит и да разказват последствията от инцидента. Това би оказало силно емоционално влияние и би насърчило предпазливостта. Ще помогне на другите да разберат и запомнят „защо“ е нужно да спазват мерките за безопасност.

На Графика №4 е показано какъв е делът на мотивацията от колеги като влияещ фактор за служителите:

Графика 4



Източник: <https://squareup.com/gb/en>

Вижда се, че мотивацията от колеги е с най-висок процент от 20%. Това се обяснява с факта, че хората естествено се сравняват с другите, особено с тези от близките им кръгове или сходни социални групи. Наблюдението на друг човек, който постига нещо, може да предизвика желание да достигнем или надминем постиженията му, подхранвайки личната ни мотивация.

6. Мотивация чрез признание и награди

Признанието и възнаграждаването на служителите за техния ангажимент към безопасността може значително да повиши морала и мотивацията им. Създаването на програма, която награждава лица или екипи, които

последователно следват протоколите за безопасност, изпраща ясно послание, че сигурността и добруването са ценен аспект от организационната култура. Наградите могат да варират от сертификати и обществено признание до осезаеми стимули. Подходящи в случая биха били подаръци свързани със здравето като допълнителни медицински прегледи, ваучери за здравословна храна или спорт, допълнителна отпускателна почивка и други. Всичко това ще подпомогне установяването на културата на безопасност като норма (Oswald, Sherratt, Smith, 2019).

Важно е системите за възнаграждение да бъдат справедливи и да се възприемат като такива от служителите, за да бъдат ефективни. Предизвикателства като липса на номинации, вариации в наградите и недоволство сред работниците, когато ръководителите получават награди, трябва да бъдат предвидени (Ahmed, Faheem, 2021).

7. ЕС и безопасни условия на труд

За целите на доклада следва да разгледаме темата и на международно ниво. В тази точка акцентът пада върху Европейският съюз и създадените от него мерки и стандарти за подобряване безопасността на работното място. Съюзът играе важна роля в гарантирането на безопасни условия на труд за милиони работници в своите държави-членки. Защитата на здравето и безопасността на работниците е от съществено значение за съюза, като той се стреми да налага стандарти и правила, които да осигурят подходящи условия на труд за всички. Осигурявайки тези стандарти се създават условия за по-справедлива конкуренция и икономическо развитие, като по този начин се осигуряват равни възможности за всички работници и компании на територията на съюза.

Единният европейски акт е приет през 1987 г. за включване на здравословни и безопасни условия на труд в Договора за ЕИО като целите са подобряване условията на труд за работниците, хармонизация на условията на работната среда, избягване на “социалният дъмпинг”, както и предотвратяване миграцията на дружества към райони с по-ниско равнище на закрила с цел получаване на конкурентно предимство.

Договорът от Амстердам от 1997 г. е с главна цел да засили статута на въпросите, свързани със заетостта, въвеждайки глава, изцяло посветена на

заетостта и социалното съгласие. Директиви, определящи минимални изисквания в областта на здравословните и безопасни условия на труд са приети за първи път от Парламента и от Съвета чрез процедура на съвместно вземане на решение. Като пример също може да се вземе и Договорът от Лисабон, съдържащ “социална клауза”, съгласно която социалните изисквания би трябвало да бъдат взети предвид в политиките на Съюза. С влизането на Договора в сила Хартата на основните права на ЕС става правно обвързваща за държавите членки, когато последните прилагат правото на ЕС.

Европейският стълб на социалните права, подписан от Съвета, Комисията и Европейския парламент, определя 20 права и принципа, които опазват здравето, сигурността и достойнството на работниците. В съответствие с принцип 10 от стълба работниците имат право на високо ниво на защита на здравето и безопасността на работното място, както и на работна среда, приспособена към техните професионални нужди и която способства да се удължи участието им на пазара на труда. Въпреки че сам по себе си той не е правно обвързващ, този стълб представлява пакет от законодателни и незадължителни мерки, който има за цел да ускори сближаването на условията на живот и труд в ЕС.

Рамкова директива №89/391/ЕИО обръща целенасочено внимание на превенцията. В нея се предвиждат различни превантивни мерки, информираност, консултации, балансирано участие и обучение на работниците и пр. Тази директива е основоположна за 25 други директиви в различни области, както и за Регламент (ЕО) №2062/94 на Съвета за създаване на Европейска агенция за безопасност и здраве при работа.

Европейската агенция за безопасност и здраве при работа, тристранна агенция със седалище в Билбао, е създадена през 1996 г. Целта ѝ е да поощрява споделянето на знания и информация, за да се подпомогне насърчаването на културата на превенция на риска. Агенцията разработи уеб платформа, интерактивен онлайн инструмент за оценка на риска (OiRA), която съдържа благоприятни за МСП секторни инструменти за оценка на риска на всички езици, както и електронен инструмент за опасните вещества, който предоставя специфични за всяко дружеството съвети относно опасните вещества и химични продукти и как да се прилагат добри практики и защитни мерки. Европейската обсерватория на риска наблюдава и прогнозира нови и нововъзникващи рискове,

за да даде възможност за превантивни действия. Освен това от 2000 г. насам Агенцията провежда ежегодни кампании за повишаване на осведомеността „Здравословни работни места“, които са посветени на различни теми в областта на здравето и безопасността. Кампанията за периода 2023 – 2025 г. се стреми да повиши осведомеността относно въздействието на новите технологии върху труда и свързаните с това предизвикателства и възможности във връзка с безопасността и здравето при работа.

Парламентът често подчертава необходимостта от оптимална закрила на здравето и безопасността на работниците. Той е приел резолюции, с които призовава законодателството на ЕС да обхване всички аспекти, които пряко или косвено засягат физическото или психическото благосъстояние на работниците. Той подкрепя Комисията в усилията ѝ за подобряване на предоставянето на информация на МСП. Според него работата трябва да се приспособява към способностите и нуждите на хората, а не обратно, а работната среда следва да отчита в по-голяма степен специалните нужди на уязвимите работници. (Kennedy, 2023)

8. Заключение

Често безопасността на работниците остава на заден план пред целите за печалба или намаляването на разходите. Всъщност обаче точно осигуряването на сигурност би довело до по-лесното и ефективно изпълнение на другите оперативни цели на компанията. Когато служителите са здрави, чувстват се добре и са мотивирани, тяхната продуктивност се увеличава заедно с другите финансови показатели за фирмата. Според мен най-важната роля на специалистът по човешки ресурси е да убеди колегите си, че безопасността е лична ценност и отговорност пред самия човек и неговите близки. Защото дори и да са осигурени най-здравите каски и да са залепени най-атраktivните инструкции за безопасност, ако човек сам не се пази, не си сложи каската, не прочете инструкциите, няма как друг да го опази.

Като препоръки към специалистите по човешки ресурси, бихме споделили следното:

- да демонстрират ясен ангажимент към безопасността, като я поставят на първо място сред ценностите на компанията;

- да осигуряват отворена и прозрачна комуникация за рисковете, правилата и инцидентите;
- да се фокусират върху постиженията, а не върху наказанията;
- да покажат на служителите как безопасността може да им помогне да постигнат кариерните си цели.

Важно е да се отбележи, че не съществува универсално решение. Ефективните стратегии за мотивиране на работниците да спазват мерки за безопасност варират в зависимост от спецификата на организацията, нейната култура, както и от индивидуалните характеристики на служителите.

В заключение, мотивирането на служителите да се придържат към стандартите за безопасност изисква многостранен подход, който съчетава лидерска ангажираност, ефективна комуникация, непрекъснато обучение, признание, участие на работниците, ясни политики и положителна работна среда. Чрез прилагането на тези стратегии организациите редом с отдела по човешки ресурси могат да интегрират култура, съобразена с безопасността, която не само е в съответствие със законовите разпоредби, но и подобрява цялостното благосъстояние и удовлетворение на работещите в екипа.

Източници:

- Ahmed, I., Faheem, A. (2021). How Effectively Safety Incentives Work? A Randomized Experimental Investigation. *Safety and Health at Work*, 12(1), 20-27. doi: 10.1016/J.SHAW.2020.08.001
- Hauert, C. (2010). *Standards at the workplace: trade unions' involvement in the European standardisation bodies*.
- Hughes, J. (2012). The critical role of training in protecting workers. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*. doi: 10.2190/NS.22.3.A
- Kennedy, A. (2023, October). *Health and safety at work*. Retrieved from European Parliament: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/56/sundhed-og-sikkerhed-pa-arbejdspladsen>
- Kurgan, L., Končarević, K., Cwik, M., Pant, H. (2023). *Occupational injuries and workplace violence*. doi: 10.1016/b978-0-323-99967-0.00056-9
- Marthalia, L. (2022). The Importance Of Human Resources (HR) Management In Company. *Journal of World Science*. doi: 10.36418/jws.v1i9.89

- Oswald, D., Sherratt, F., Smith, S. (2019). *How safety rewards can help and hinder: a case study*. Professional Safety.
- Roughton, J., Crutchfield, N., Waite, M. (2019). *Developing Safety Training Needs*. doi: 10.1016/B978-0-12-814663-7.00013-3
- Sanchez, L. (2013). *Fostering affective commitment and work engagement through mentoring*.
- Shneiderman, B. (2022). *Safety Culture through Business Management Strategies*. doi: 10.1093/oso/9780192845290.003.0020
- Törner, M. (2011). The “social-physiology” of safety. An integrative approach to understanding organisational psychological mechanisms behind safety performance. *Safety Science*, 49, 1262-1269. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2011.04.013>
- Vecchio-Sadus, A. (2007). Enhancing safety culture through effective communication. *Safety Science Monitor*, 11(3), Article 2.
- Wilson-Donnelly, K., Priest, H., Burke, C., Salas, E. (2004). Tips for Creating a Safety Culture in Organizations. *Ergonomics in Design*. doi: 10.1177/106480460401200407



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	<i>(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)</i>
Проф. д-р Веселина Димитрова – зам. главен редактор	<i>(Икономически университет – Варна)</i>
Доц. д-р Драгомир Илиев – зам. главен редактор	<i>(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)</i>
Доц. д-р Александър Косулиев	<i>(Русенски университет „А. Кънчев“)</i>
Доц. д-р Валентина Макни	<i>(Икономически университет – Варна)</i>
Доц. д-р Георги Маринов	<i>(Икономически университет – Варна)</i>
Доц. д-р Здравко Любенов	<i>(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)</i>
Доц. д-р Карина Саркисян-Дикова	<i>(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)</i>
Гл. ас. д-р Александър Шиваров	<i>(Икономически университет – Варна)</i>
Гл. ас. д-р Галин Стефанов	<i>(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)</i>
Гл. ас. д-р Даниела Илиева	<i>(Русенски университет „А. Кънчев“)</i>
Гл. ас. д-р Ивайло Петров	<i>(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)</i>
Гл. ас. д-р Иван Ангелов	<i>(Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов)</i>
Гл. ас. д-р Мирослав Камджалов	<i>(Икономически университет – Варна)</i>
Гл. ас. д-р Недялка Александрова	<i>(Икономически университет – Варна)</i>
Гл. ас. д-р Петьо Бошнаков	<i>(Икономически университет – Варна)</i>

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 правопреемник 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 Rumenoova 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