

СТРЕС НА РАБОТНОТО МЯСТО И ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ НА МЕНИДЖЪРА

Росен Здравков Тумбев

Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ – Свищов

Катедра „Мениджмънт“

e-mail: rtumbev@abv.bg

Резюме: Стресът на работното място оказва влияние върху цялостния управленски процес в организацията. Справянето с хроничния стрес води до по-добро психическо и физическо здраве. В последните години все по-често се говори за емоционалната интелигентност като фактор за справяне с ежедневния и хроничен стрес при мениджърите. **Обект** на изследването в тази статия е взаимовръзката стрес и емоционална интелигентност, здраве на мениджъра и влиянието им върху екипа. **Предмет** на изследването са подходи за развитие и усъвършенстване на емоционалната интелигентност на мениджъра, здравето му и положителния аспект върху екипа. **Целта** на тази разработка е, на основата на анализ на литературни източници да се направи литературен обзор на понятията – стрес на работното място, емоционална интелигентност, взаимовръзка със здравето на мениджъра, въздействие на емоционалната интелигентност на мениджъра върху екипа. **Заключение:** Емоционално интелигентните мениджъри са в състояние да комуникират по-ясно с колегите си, да дават конструктивна обратна връзка и да решават конфликти ефективно. Това е ключово за поддържането на добра динамика в екипа.

Ключови думи: стрес на работното място, емоционална интелигентност.

JEL: J24, L23, M20.

WORKPLACE STRESS AND EMOTIONAL INTELLIGENCE OF THE MANAGER

Rosen Zdravkov Tumbev

Academy of Economics „D. A Tsenov“ - Svishtov

Department of Management

e-mail: rtumbev@abv.bg

Abstract: Workplace stress affects the overall management process in the organization. Managing chronic stress leads to better mental and physical health. In recent years, emotional intelligence has been increasingly discussed as a factor in managing daily and chronic stress in managers. The object of the study in this article is the relationship between stress and emotional intelligence, the health of the manager and their impact on the team. The subject of the study are the approaches to develop and improve the emotional intelligence of the manager, his health and the positive aspect on the team. The purpose of this work is, based on an analysis of literary sources, to make a literature review of the concepts - stress at work, emotional intelligence, the relationship with the health of the manager, the impact of the emotional intelligence of the manager on the team. Conclusion: Emotionally intelligent managers are able to communicate clearly with their colleagues, give constructive feedback and resolve conflicts effectively. This is key to maintaining good team dynamics.

Keywords: workplace stress, emotional intelligence.

JEL: J24, L23, M20.

Въведение

Сложността на управленските роли и отговорности често води до пренебрегване на личното здраве на мениджърите. Психичното и физическото им благополучие са със силно влияние за формиране на работната атмосфера в екипа, успеха или провала на организацията. Стресът, тревожността и ниската емоционална стабилност на мениджъра могат да се отразят негативно на комуникацията и взаимодействието в екипа. Мениджър, който демонстрира позитивно отношение и висока емоционална интелигентност, може да създаде подкрепяща, балансирана, мотивираща и продуктивна работна среда и психоклимат. Емоционалната интелигентност на мениджъра е с ключова роля, която оказва значително влияние върху здравето на мениджъра, ефективността на управлението му, работната атмосфера и общото представяне на екипа. Тя представлява способността му да разбира, управлява и изразява собствените си емоции, както и да разпознава, разбира и влияе на емоциите на другите, успешно да разпознава предпоставките за конфликт и умело да ги разрешава.

Обект на изследването в тази статия е взаимовръзката стрес и емоционална интелигентност, здраве на мениджъра и влиянието им върху екипа.

Предмет на изследването са подходи за развитие и усъвършенстване на емоционалната интелигентност на мениджъра, здравето му и положителния аспект върху екипа.

Целта на тази разработка е, на основата на анализ на литературни източници да се направи литературен обзор на понятията – стрес на работното място, емоционална интелигентност, взаимовръзка със здравето на мениджъра, въздействие на емоционалната интелигентност на мениджъра върху екипа.

Задачите, в изпълнение на поставената цел, са:

1. Да се дефинират понятията "стрес на работното място", „емоционална интелигентност“.
2. Да се анализира взаимовръзката между стрес и емоционална интелигентност и влиянието на емоционалната интелигентност на мениджъра върху организацията.
3. Да се разгледат стратегии за усъвършенстване на емоционалната интелигентност на мениджъра.

Теза: Мениджърите с висока емоционална интелигентност понижават стреса на работното място, което повлиява благоприятно цялостния управленски процес в организацията.

1. Стрес – дефиниция, остър и хроничен стрес

Различни автори се опитват да дефинират понятието стрес. Всяка една дефиниция има своите силни и слаби страни. Според определението на

Лазарус (Lazarus, 1999) стресът е всяко натоварване на тялото или психиката при сблъсък с нови, неочаквани външни или вътрешни (телесни) дразнители и разгръщащата се ответна физиологична, биологична и психична реакция на тях. По-кратко казано стресът е специфичен отговор на индивида спрямо предизвикателствата на био-психо-социалните дразнители (Lazarus, 1999).

Когато говорим за стрес, задължително трябва да отделим място на дейността на канадския учен Ханс Селие. Той разглежда стреса в неразривна връзка с потенциала на човек (използван в норма или създаващ патология) и го дефинира като неспецифична реакция на тялото при всяко предизвикателство, отправено към него (Selye, 1936).

При стрес бързата реакция включва отделяне на пресорни амини в кръвта (адреналин, тирамин и други) с резултат учестяване на пулса и дишането, изпотяване, сухота в устата, повишаване на артериалното налягане, пилоерекция и учестено отделяне на урина. Структурите, отговорни за стресовата реакция, са хипоталамусът и лимбичната система (Бончева, 2012).

Във връзка с протичането на стресогенната реакция Ханс Селие разработва т.нар. общ адаптационен синдром при стрес, позовавайки се на работите на Клод Бернард за вътрешната среда (*milieu interieur*) и Уолтър Канон за хомеостазата (Бончева, 2012). В експерименти с плъхове той установява, че различни негативни външни стимули (студ, травма, прекомерни физически усилия и др.) водят в рамките на 48 часа до едни и същи последици: намаляване на обема на тимуса, далака, лимфните възли и черния дроб; изчезване на мастната тъкан; поява на оток, плеврален и перитонеален трансудат, загуба на мускулен тонус, понижение на телесна температура, остри ерозии на стомашно-чревния тракт, дегенеративни (или некротични промени) в надбъбреците, черния дроб и т.н. (Бончева, 2012).

Ханс Селие разделя стреса на физиологичен, който е необходим за съществуването на организма и е наречен „еустрес“, и патологичен, който вреди на организма, водейки до болест, наречен „дистрес“ (Бончева, 2012)

Общият адаптационен синдром, протичащ като нормално за индивида и дразнителя физиологично състояние или като болест, се проявява в три фази (Бончева, 2012) – алармена реакция, съпротива и изтощение.

Фаза на алармена реакция. Отделят се големи количества адреналин, който е хормон на отговора „борба или бягство“. Интензивните вегетативни симптоми са типични за тази фаза. След това се активира оста хипоталамус – хипофиза – надбъбречни жлези с отделяне на големи количества кортизол (Бончева, 2012).

Фаза на съпротива. Прави се опит за справяне със стреса. В зависимост от ресурсите на организма се изработва по-силна или по-слаба ответна телесна (физиологична) реакция (Бончева, 2012).

Фаза на изтощението. Характеризира се с вегетативни симптоми (сърцебиене, изпотяване и др.), след което настъпва декомпенсацията с поява на психични и психосоматични заболявания като депресия, тревожни

разстройства, язва, артериална хипертония, инфаркт, мозъчен инсулт), кожни (невродермит, гнездна алопеция) и ендокринни заболявания (захарен диабет от втори тип, тиреотоксикоза) и ревматоиден артрит (Бончева, 2012).

Стресовата реакция задължително има и психичен компонент – начина, по който възприемаме случващото се и емоционалното значение, което има. В началото още преди да се разгърнат трите фази има етап на психическа оценка на отключващия момент.

Лазарус (Lazarus, 1999) разграничава първична и вторична оценка на стресогенните събития. Първичната оценка е свързана с три категории ситуации – заплахата, загубата и предизвикателството. След като изясни проблемите, индивидът оценява ресурсите, които притежава и които са в състояние да му помогнат в дадената критична ситуация – вторична оценка на ситуацията.

Преживяването на едно събитие или на житейски факт като стрес или дистрес е в тясна връзка с личностните ресурси и изградените до момента специфични умения на индивида за адаптация (coping strategy). Има две основни групи стратегии за справяне със стреса: проблемно-фокусирано справяне (problem focused coping) и емоционално-фокусирано справяне (emotion focused coping) (Бончева, 2012).

Не е необходимо, стресорите да бъдат обективно травмиращи, за да оказват значимо психическо въздействие. Дори слабо интензивни стресори могат да оказват силно влияние, ако се повтарят и/или са продължителни като въздействие във времето. Всяко излагане на подобен стресор се възприема субективно и се интерпретира като заплахата, а натрупването на напрежение във времето води до изтощение на организма. Хроничният стрес често се дължи и на (само)поставяне на прекомерно високи изисквания, въпреки че е възможно да възникне и вследствие на други постоянни условия като заплахата, неяснотата или ограничение в избора (Wheaton, 1997). Така например депресията е преобладаващият емоционален отговор към хроничния стрес (Gilbert, 2004), а преживяването на хроничен стрес има различни негативни отражения върху здравето (Strike, 2004).

Следваща стъпка в изследването на стреса е преместването на фокуса, основно в психологичен план, върху способността за преформулиране на събитието на когнитивно равнище и устойчивостта към него в дългосрочен план с цел съхраняване на вътрешния баланс. Липсата на определеност и възможности за избор в дадена ситуация са фактори с висока субективна оценка и възприемане на заобикалящата действителност. Ежедневният стрес няма обективно възприемани стресогенни фактори, много често остава неразпознат и се дължи на съчетанието на различни обстоятелства. Способността да се идентифицира ежедневният стрес е особено важна в организациите във връзка с нарастващата несигурност, динамични промени, социо-икономически затруднения и текучество на персонал. Разпознаването

на физиологичните процеси е от изключителна важност за превенцията на късните усложнения от хроничния стрес – психосоматични заболявания.

През последните години все по-често се говори за емоционалната интелигентност при ситуации, свързани със стрес, особено при ръководни позиции, свързани с ръководенето на екип от хора.

2. Емоционална интелигентност – определение

Емоционалната интелигентност е способността или умението да се възприемат, оценяват и управляват собствените емоции, да се разграничават различните емоции и да се назовават и определят правилно, както и да се използва емоционалната информация, за да бъдат ръководени чрез това мисленето и поведението (Colman, 2008). Това е сравнително ново понятие в областта на психологията и мениджмънта и като такова все още е обект на научен интерес. Съвременни проучвания показват, че новите поколения са с по-ниска емоционална интелигентност. Хората, които притежават висока емоционална интелигентност, по-лесно се справят с предизвикателствата на заобикалящата ги среда, определят поведението си и на когнитивно ниво възприемат промените като нещо добро. Степента на развитие и израстване на емоционалната устойчивост проличават и по начина, по който се реагира на обстоятелствата в живота (Маркова, 2022). Несъмнено чувствата са добър индикатор. Когато реакцията ни към дадена ситуация или обстоятелства ни карат да се чувстваме некомфортно, това означава, че трябва да търсим друг начин на реагиране.

В миналото емоциите и интелектът се разглеждат като понятия, които не са свързани помежду си, но от последните десетилетия на XX век до днес двупосочната връзка между тях е получила широко признание както в теоретичен, така и в практикоприложен аспект (Маркова, 2022). Рационалното и емоционалното съзнание са взаимно свързани и действат в хармония (Маркова, 2022). Някои учени разкриват сложни взаимодействия между емоциите и интелекта, като подчертават високата степен на взаимозависимости между тях (Phelps, 2014). Емоционалната интелигентност отразява същността на емоциите и когнитивните аспекти на личността. В основата на тази концепция е начинът, по който хората управляват емоциите си (Mestre, Carrere, & Gouzy, 2016). Други автори (Salovey & Mayer, 1990) разглеждат емоционалната интелигентност като част от социалната интелигентност и я определят като възможност за разпознаване на собствените чувства и емоции, както и чувствата и емоциите на другите хора. Анализът на тази информация служи за подобряване на междуличностните отношения. Наред с това те оценяват емоционалната интелигентност като начин на обработване на определена информация, която включва точното разпознаване на собствените емоции и емоциите на околните, което е последвано от адекватно

изразяване на адаптивно регулиране на емоциите с цел подобряване на социалните взаимоотношения (Маркова, 2022). Голман, Д. (2011) задълбочено анализира и обосновава своята концепция за дихотомията между ума и сърцето, между емоционалното и рационалното, за деликатната хармония между тях, между чувство и мисъл (Голман, 2011). Познава се на специалисти по невронауките и е категоричен, че емоционалният ум се оказва също толкова важен за разсъжденията, колкото и рационалният. Според него разумът и емоциите не трябва да се разглеждат като две различни неща, а трябва да се търси хармонията между главата и сърцето (Голман, 2011). Голман, Д. (2011) извежда и формулира емоционалната интелигентност и според него в най-добрия случай коефициентът за интелигентност представлява двадесетина процента от факторите, които определят успеха в живота, а осемдесет процента се определят от други фактори (Маркова, 2022). Голман, Д. (2011) е категоричен, че тези, които имат висок коефициент на емоционална интелигентност, имат и по-висок потенциал да се справят с изпитанията, пред които ги изправя животът, отколкото хората с висок коефициент на интелигентност, но с ограничени жизнени умения, а оттам и емоционалната интелигентност в определени моменти е по-значима от коефициента за интелигентност (Голман, 2011).

Според Ашканази (Ashkanasy & Daus, 2005) емоционалната интелигентност, колкото и да е различна, е свързана с останалите видове интелигентност. Според авторите емоционалната интелигентност може да се повиши с обучение (Маркова, 2022).

3. Емоционална интелигентност на мениджъра – влияние върху екипа

Теоретичните знания придобити по време на обучението, понякога не са достатъчни на мениджърите, за да бъдат успешни лидери. Всеки мениджър трябва да притежава и емоционален компонент. Именно това е, което помага на истинския мениджър да тренира екипа си, да управлява стреса, да предоставя обратна връзка и да си сътрудничи с останалите членове на екипа. Този емоционален компонент се нарича емоционална интелигентност и е едно от най-търсените междуличностни умения на работното място.

Според Лаундри, Л. (Lauren, 2011) 71 % от работодателите ценят повече емоционалната интелигентност, отколкото техническите умения, когато оценяват кандидатите за работа.

Емоционалната интелигентност е способността да се разбират и да се управляват собствените емоции, както и да разпознават и повлияват емоциите на другите хора. Терминът емоционална интелигентност се употребява за първи път от Джон Майер и Питър Соловей, но придобива популярност благодарение на психолога Даниел Голман. Преди повече от

десетилетие Даниел Голман (2008) подчертава значението на емоционалната интелигентност в лидерството. В интервю за Harvard Business Review, цитирано от Лаурен (Lauren, 2011), Голман казва, че всички успешни лидери си приличат по високите нива на емоционална интелигентност. Техният интелект и практически умения са също важни, но те са само основата да бъдат на тази позиция.

През последните години емоционалната интелигентност сред мениджърите се превръща в задължително умение. Хората на ръководни позиции, които са с висока емоционална интелигентност, са по-склонни да запазят спокойствие под натиск, да разрешават ефективно конфликти и да реагират на колегите си с емпатия.

Ниските нива на емоционална интелигентност често водят до конфликти и недоразумения на работното място. Това произтича от липсата на способност за разпознаване или разбиране на емоциите на другите.

Един от най-често срещаните показатели за ниска емоционална интелигентност е трудното управление на емоциите, както и изразяването на емоции, например споделяне на притеснения с останалите, затруднения при активно слушане.

Всеки един мениджър може да се замисли за ежедневни ситуации, които показват ниски нива на емоционална интелигентност. Пример за това са напрегнати разговори с подчинените; склонност да обвиняват другите при неуспешни проекти; чести емоционални избухвания.

Емоционалната интелигентност обикновено се разделя на четири основни компетенции (Голман, 2011):

1. Самоосъзнаване
2. Самоуправление
3. Социално съзнание
4. Управление на взаимоотношенията

За да се развие емоционалната интелигентност, е важно да се разбере какво включва всяка една от четирите категории.

Самосъзнание.

Самосъзнанието е в основата на всичко. Тази категория се характеризира със способността на човек да разбира своите силни и слаби страни, както и да разпознава емоциите си и техния ефект както върху него, така и върху екипа. Според изследване на организационния психолог Таша Еурих (Eurich, 2018) 95 % от хората смятат, че са наясно със себе си, но само 10 до 15 % всъщност са (Eurich, 2018). Това може да е предпоставка за проблеми с екипа. Работата с колеги, които не са наясно със себе си, може да намали успеха на екипа наполовина и, според изследването на Еурих, Т. (Eurich, 2018), да доведе до повишен стрес и намалена мотивация.

За да може колективът да демонстрира най-добрите си качества, първо мениджърът трябва да покаже положителните си качества като лидер, именно тук решаваща роля играе самосъзнанието. Един лесен начин да се

оцени самосъзнанието е чрез попълване на 360-градусова обратна връзка, в която мениджърът оценява представянето си и след това тази самооценка се сравнява с мнението на началника, колегите и преките подчинени. Целта на тази обратна връзка е да се придобие реална представа за поведението на мениджъра и как се възприема в организацията.

Самоуправление.

Самоуправлението се характеризира със способността да се управляват емоциите, особено в стресови ситуации, и да се поддържа положителната перспектива въпреки неуспехите. Лидерите, които са с недостатъчно развито самоуправление, са склонни да реагират емоционално в трудни ситуации и са по-склонни към импулсивни действия.

Всяка една реакция в стресова ситуация обикновено е автоматична. Колкото по-развита е емоционалната интелигентност на мениджъра, толкова по-лесно може да се стигне до прехода от реакция към отговор. В стресова ситуация трябва да се направи кратка пауза, придружена с техники за релаксация, които помагат да се вземе правилното решение и да се реагира адекватно. Всеки мениджър трябва да може да управлява емоциите си – независимо дали това означава да се разходи из стаята или да се обади на приятел – така че да реагира по-подходящо и целенасочено на стреса и несгодите.

Социално съзнание.

Разбирането и управлението на емоциите е важен компонент, но освен това добрият мениджър трябва да може да разпознава емоциите и на останалите служители в организацията. Социалното съзнание описва способността за разпознаване на емоциите на другите и как се променят при някаква динамика в организацията.

Мениджърите, които се отличават със социално съзнание, имат емпатия. Те се стремят да разберат чувствата и перспективите на своите служители, което им позволява да общуват и да си сътрудничат по-ефективно с тях.

През 2024 г. една от големите фирми за развитие на лидерство – Development Dimensions International (DDI) – публикува данни от проучване, осъществено по тяхна поръчка. Марсел Швантес (Marcel Schwantes) коментира пред Форбс данните от проучването, че емпатията е на първо място сред уменията, които трябва да притежава всеки един лидер. Лидерите, които владеят емпатията, се представят с повече от 40 % по-добре в коучинга, ангажирането на другите в процесите на организацията и вземането на решения. В отделно проучване на Центъра за креативно лидерство (Gentry, Weber, & Sadri, 2007) установяват, че мениджърите, които показват повече съпричастност към преките си подчинени, се възприемат като по-добри служители от своите шефове. Когато мениджърите общуват с емпатия, те по-добре подкрепят своя екип, като същевременно подобряват и индивидуалното си представяне.

Управление на взаимоотношенията.

Управлението на взаимоотношенията се отнася до способността на мениджърите да повлияват, обучават и наставяват другите, както и ефективното разрешаване на конфликти.

Някои мениджъри с ниски нива на емоционална интелигентност предпочитат да избягват конфликти. Изследване на Литъл (Lytle, 2015) показва, че всеки неразрешен конфликт може да отнеме около осем часа време в безсмислено коментиране и други непродуктивни дейности от страна на колектива, което води до източване на ресурси и морал. За да се поддържа екипът в хармония, трябва да се водят трудни разговори. Според данните 72 % от служителите са на мнение, че уважителното отношение към всички служители на всички нива от организацията е най-важният фактор за удовлетворение от работата (Lytle, 2015).

4. Подходи за усъвършенстване на емоционалната интелигентност на мениджъра

Според Лаурен (Lauren, 2011) укрепването на емоционалната интелигентност изисква силно самосъзнание. Той предлага няколко начина, по които може да развие самосъзнанието. Някои от тях са:

Водене на дневник: Прави се описание чрез кратки записки в дневник, как ежедневните емоции са повлияли върху процеса на вземане на решения, взаимодействията и срещите. Дали е положителна или отрицателна, всяка една емоция е важна и по този начин се цели да се анализира какъв тип реакция да се предпочита или да се избягва в бъдеще.

360-градусова обратна оценка: Активно търсене на обратна връзка от началника, колеги и преки подчинени, като същевременно е важна и индивидуална самооценка. Сравняването на резултатите показва какви са пропуските в лидерството.

Практикуване на активно слушане: Това означава да се премахне разсейването, всеки мениджър трябва да е съсредоточен върху това, което говорителят казва, и трябва да показва, че е ангажиран в разговора, като се използва перифразиране и невербални сигнали като кимане.

Внимателен анализ на емоциите: При особено силна емоция мениджърът трябва да разбере защо колегите му се чувстват така и какво е предизвикало силната емоционална реакция. Това ще помогне да се осъзнае по-добре изпитваната емоция, както и да се разберат по-добре емоциите и отношението на колегите към ситуацията.

Участие в онлайн курс или обучение: Това ще помогне да се разберат по-добре силните и слабите страни на членовете на колектива.

Тези няколко стъпки са достатъчни да послужат като основа за развитието на по-висока емоционална интелигентност на мениджъра.

Заклучение

Високата емоционална интелигентност на мениджъра влияе и на неговите лидерски качества. Емоционално интелигентните мениджъри са в състояние да комуникират по-ясно с колегите си, да дават конструктивна обратна връзка и да решават конфликти ефективно. Това е ключово за поддържането на добра динамика в екипа. Обект на бъдещи изследвания е начинът, по който трябва да се развиват високи нива на емоционална интелигентност още в ранна детска възраст.

Използвани източници

- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated. *Journal of organizational behavior*, 26(4), стр. 441-452.
- Colman, A. M. (2008). *A dictionary of psychology (3rd ed.)*. Oxford University Press.
- Eurich, T. (10 2018 r.). Harvard Business Review. *Working with people who aren't self-aware*.
- Gentry, W. A., Weber, T. J., & Sadri, G. (2007). Empathy in the workplace: A tool for effective leadership. *Center for Creative Leadership*.
- Gilbert, P. C. (2004). *Forms of Self-Criticizing/Attacking and Self-Reassuring Scale (FSCRS)*. APA PsycTests.
- Lauren, L. (11 11 2011 r.). Harvard Business School Online. *Emotional intelligence in leadership*.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Free Association Books.
- Lytle, T. (2015). How to resolve workplace conflicts. *Society for Human Resource Management*.
- Mestre, P., Carrere, S., & Gouzy, J. (2016). Comparative analysis of expressed CRN and RXLR effectors from two *Plasmopara* species causing grapevine and sunflower downy mildew. *Plant Pathology*(65), 767–781.
- Phelps, E. A.-H. (2014). Emotion and decision making: Multiple modulatory neural circuits. *Annual Review of Neuroscience*(37), 263–287.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *138*(3479), стр. 32.

- Strike, P. C. (2004). Psychosocial factors in the development of coronary artery disease. *Progress in Cardiovascular Diseases*, 46(4), стр. 337-347.
- Wheaton, B. (1997). *The nature of chronic stress*. In B. H. Gottlieb (Ed.), *Coping with chronic stress*. Plenum Press.
- Бончева, И. (2012). *Медицинска психология: Учебник за специалисти по здравни грижи*. Варна: Медицински университет - Варна.
- Голман, Д. (2011). *Емоционална интелигентност*. София: Изток-Запад.
- Маркова, З. (2022). ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И ДЪЛГОСРОЧНАТА МОТИВАЦИЯ НА СТУДЕНТИТЕ. (Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“). Варна, България. Изтеглено на 10 11 2024 г. от <https://journal.vfu.bg/bg/psychology.html>

СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“ - СВИЩОВ

НАУЧНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
НА ДОКТОРАНТИ

ГОДИШЕН
АЛМАНАХ



Том XVII, 2024 г.
Книга 20



Том XVII, 2024

Книга 20

Академично издателство
„ЦЕНОВ“ - Свищов

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ:

Доц. д-р Пепа Стойкова – главен редактор
Доц. д-р Красимира Славева – зам.-главен редактор
Доц. д-р Ваня Григорова
Доц. д-р Христо Сирашки
Доц. д-р Петранка Мидова
Доц. д-р Николай Нинов
Доц. д-р Евелина Парашкевова-Великова
Доц. д-р Венцислав Вечев
Доц. д-р Стела Касабова

Екип за техническо обслужване:

Анка Танева – Стиллов редактор
Ст. преп. Иванка Борисова – Стиллов редактор на английски език
Елена Генчева – Технически секретар

ISSN 1313-6542

Съдържание

Студии

Иван Росенов Митков

ПРОГНОЗИРАНЕ НА ТЪРСЕНЕТО НА БЪРЗООБОРОТНИ СТОКИ:
СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА КЛАСИЧЕСКИ И МОДЕРНИ МАШИНИ
АЛГОРИТМИ5

Йордан Николаев Колев

УПРАВЛЕНСКО-АДМИНИСТРАТИВНИ АСПЕКТИ
НА ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ИНТЕГРИРАНИТЕ
ТЕРИТОРИАЛНИ ИНВЕСТИЦИИ30

Ненко Василев Василев

АКТУАЛНИ ТЕНДЕНЦИИ В МАШИНОСТРОЕНЕТО –
ПОТЕНЦИАЛ ЗА РАСТЕЖ47

Нина Иванова Герганова

ИНОВАЦИИ И ИКОНОМИЧЕСКИ РАСТЕЖ В КРИЗИСНА СРЕДА:
ВЪЗМОЖНОСТИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА78

Станимира Димитрова Томова

УПРАВЛЕНИЕТО НА ЗДРАВНИТЕ ГРИЖИ КАТО ЕЛЕМЕНТ
НА ЗДРАВНАТА СИСТЕМА99

Цветомира Георгиева Велева

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ДИГИТАЛНАТА
ТРАНСФОРМАЦИЯ НА БАНКОВИЯ СЕКТОР В БЪЛГАРИЯ125

Статии

Abrar Ashraf

LEVERAGING DIGITAL TWINS FOR ECOSYSTEM RESTORATION
AND BIODIVERSITY CONSERVATION IN THE GREEN
ECONOMY FRAMEWORK155

Ахмед Куйтов

ФИНАНСОВИ МОДЕЛИ ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ
НА МЛАДЕЖКИ ПРОСТРАНСТВА170

Боряна Руменова Пейчева

ДИГИТАЛНИ АСПЕКТИ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА
ФУНКЦИЯ В МИТНИЧЕСКИЯ КОНТРОЛ184

Василена Щерева Кръстанова ПОДХОДИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ КРИЗИ В ХОТЕЛИЕРСКОТО ПРЕДПРИЯТИЕ	200
Ивайло Георгиев Македонски ПАРАЛЕЛ МЕЖДУ БЮРОКРАТИЧНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДИ И СЕГА. ВЪЗМОЖНОСТ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА "ИДЕАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ"	211
Йордан Стефанов Генов АСПЕКТИ НА ЕЗИКОВАТА КУЛТУРА КАТО ЧАСТ ОТ КОМУНИКАТИВНИТЕ УМЕНИЯ В КОНТЕКСТА НА ПРЕНОСИМИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ	220
Камелия Кирилова Ангелова ЕВРОПЕЙСКА НОРМАТИВНА РЕГЛАМЕНТАЦИЯ НА ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ	234
Маргарита Емилова Кръстева НЕДОСТИГ НА ЛЕКАРСТВА В ЕС - ГЕНЕЗИС НА ПРОБЛЕМА И ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ	243
Марин Георгиев Герганов ВЛИЯНИЕ НА АУТСОРСИНГА НА ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ ВЪРХУ ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ НА БИЗНЕС ОРГАНИЗАЦИИТЕ	254
Мария Петрова Дачева ТЕНДЕНЦИИ ВЪВ ФАСИЛИТИ МЕНИДЖМЪНТА В БЪЛГАРИЯ.....	267
Никола Иванов Николов ТЕМАТИЧЕН ОБЗОР НА ИЗСЛЕДВАНИЯТА НА ИНФЛАЦИОННИТЕ ПРОЦЕСИ В БЪЛГАРИЯ	279
Пенка Стефанова Чернаева ИЗКУСТВЕНИЯТ ИНТЕЛЕКТ: ПОМОЩНИК ИЛИ ЗАПЛАХА ЗА "МИДЪЛ МЕНИДЖМЪНТА" ПРИ ВНЕДРЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИОННИ СИСТЕМИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА АГРОБИЗНЕСА.....	289
Росен Здравков Тумбев СТРЕС НА РАБОТНОТО МЯСТО И ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ НА МЕНИДЖЪРА	301
Румяна Божидарова Георгиева КОМПЕТЕНЦИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЕКТИ В СИСТЕМАТА НА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ	312
Сиана Пламенова Спасова ДИВЕРСИФИКАЦИЯ НА ТУРИСТИЧЕСКИЯ ПРОДУКТ ЧРЕЗ ОРГАНИЗИРАНИ СЪБИТИЯ	322