

ЧОВЕШКИЯТ КАПИТАЛ КАТО ФАКТОР НА УСПЕШНАТА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА МЕСТНИТЕ АДМИНИСТРАТИВНИ УСЛУГИ

Доц. д-р Росен Кирилов,¹
Докторант Мария Казакова²

Резюме: Настоящата статия е посветена на човешкия капитал като ключов фактор на успеха на процесите по дигитализация на дейността на органите на местната власт. Натрупаният опит от периода на членството на България в ЕС и значителните ресурси, вложени в модернизация на органите на централната и местните власти, извежда на преден план ролята на човешкия фактор за ефективното внедряване и експлоатация на инструментариума на електронното правителство. Това налага разкриване на ролята на човешкия капитал за успешната дигитализация на работните процеси в местната администрация. Привеждат се аргументи в полза на тезата, че колкото по-високо е неговото равнище, толкова по-ефективно и професионално могат да бъдат осъществени нужните организационни промени за успешно внедряване на нужните технологии и развитието на електронното правителство.

Ключови думи: човешки капитал, дигитализация, местна власт, административна реформа.

JEL: H70, J24, R50.

Увод

Местната администрация в България е изправена пред редица предизвикателства от демографски, социален и икономически характер. Вече трето десетилетие в местната власт продължават процесите по

¹ Катедра „Информационни технологии и комуникации“, УНСС - София.

² Катедра „Статистика и иконометрия“, УНСС – София.

въвеждане и утвърждаване на принципите на модерната публична администрация, съпътствани от комплекс от проблеми на обкръжаващата ги среда – негативен демографски тренд, неефективна съдебна система, бедност и социално изключване, влошаваща се конкурентоспособност на местните производства, предизвикателствата на европейската интеграция и др. Въпреки че през последните 15 години са отделени значителни средства в тази насока, в т.ч. специализирани оперативни програми („Административен капацитет“, „Развитие на регионите“), постигането на бързи и високо ефективни резултати чрез усвояването на средствата от структурните фондове на ЕС се оказва сложна и трудна задача. Налице е изпълнение на множество мерки с насоченост към административни реформи както на централно, така и на местно ниво. Стартирани и приключени са редица проекти не само за развитие на местната инфраструктура, обществената среда и материалната база на местната администрация, но и съгласно стратегията за дигитализация на административните процеси. Натрупаният опит в управлението на подобни проекти извежда на преден план човешките ресурси като един от ключовите фактори на напредъка на дигитализацията на административните процеси.

Основната цел на настоящата статия е да представи ролята на човешкия капитал за успешната дигитализация на работните процеси в местната администрация. Поставен е фокус върху тезата, че колкото по-високо е неговото равнище, толкова по-ефективно и професионално могат да бъдат осъществени нужните организационни промени, внедряването на ИКТ и развитието на електронното правителство на местно ниво. Дигиталните умения на човешките ресурси в съвременния технологичен свят се свързват не само с ефективността на отделните работни процеси, но с модернизацията на целия социално-икономически живот. В крайна сметка, трансформацията на човешкия капитал се осъществява в контекста на придобиване на дигитална грамотност от цялата общественост, при което се генерират знания, умения и компетенции за пълноценна работа в дигитална среда.

Обща характеристика на човешкия капитал на организацията

Човешкият капитал е един от основните фактори не само в производствения сектор, но и в цялата икономика на микро и макрониво. Капиталът е *„стойност, която носи принадлежна стойност в резултат от из-*

ползване на наемен труд“ (<http://rechnik.info>). Според някои автори „с капитал като категория на икономическата теория означаваме някакъв икономически ресурс, който във времето и в неговата пазарна функционалност осигурява прираст на стойността, дохода и богатството“ (Казаков, А., 2010). Така дадената дефиниция дава възможност да се заключи, че капиталът генерира добавена стойност. По-конкретно той създава добавена стойност чрез ученето през целия живот, което поставя фокус върху ролята на образованието за натрупване на човешки капитал. Човешкият капитал от своя страна може да се определи като комплекс от ценни теоретични и практични знания, умения и компетенции на личността, чието натрупване влияе върху икономиката чрез увеличаване на производителността, ефективността и иновациите за постигане на търсеното качество и резултат, съобразно поставените стопански цели.

Личните качества, характеристики и способности сами по себе си не са достатъчно условие за формирването на човешки капитал – тук се имат предвид онези „... качества и статуси в действие, когато човекът, групата или общността ги експлоатират за решаване на конкретните си житейски проблеми, за възползване от конкретни възможности и стимули, за постигане на успехи и достъп до нови блага, за по-пълна индивидуална изява и реализация, заедно и с реализация на високи обществени идеи или социална мисия, ако изповядват такива. Важно е да се подчертае, че когато наличните качества и статуси не са в обращение, когато хората не се възползват от тях, те постепенно се обезценяват, загубват се навици и увереност, настъпва съответно демотивиране“ (Мирчев, М., 2009) и т.н. Според други автори „човешкият капитал като определение изразява натрупаните познания, опита, придобитите умения и променената в резултат на това квалификация, в съчетание със здравия статус на носителя на тези нови свойства, неговата мотивация, талант и способност да борава с информация“ (Казаков, А., 2010). Освен труд, вложен в производството на продукти, има и друг не по-малко важен труд, който не може да бъде регламентиран от трудовото законодателство – той се свежда до умствени и физически усилия за учене, които се разграничават от тези, направени с оглед получаване на парично възнаграждение (Казаков, А., 2010).

Натрупването на човешки капитал е процес, който се свързва с инвестирането, а когато се инвестира в човешки капитал, се цели получаване на добавена стойност, прираст, инвестиции, вложени в хората,

като теоретични знания, практически умения, професионални умения и др. Човешкият капитал се състои от вродени способности и талант, а инвестицията се прави за придобиване на допълнителни способности като обучение, образование, квалификация, опит, в които се инвестират ресурси сега за получаване на възвръщаемост в бъдеще. Тази възвръщаемост може да има както финансово, така и нефинансово измерение и да се отрази в покачване доходите на хората, повишаване ефективността на работа на организацията и икономически растеж. Развитието на човешкия капитал следва да бъде във фокуса на вниманието както на държавата, така и на бизнеса. Интересът в този смисъл е общ, като е пряко свързан с инвестициите в този вид капитал за ускоряване на икономическото развитие и повишаване конкурентоспособността на икономиката. Стратегията за „обучение през целия живот“ на хората формира нагласа за непрекъснато увеличаване нивото на човешки капитал – както на неговото качество, така и на неговото ефективно използване. По тази причина вложенията в такъв вид капитал следва да бъдат обект на перспективно планиране, което да рефлектира възгледа за неговото дългосрочно развитие (Кирова, А., Зарева, И. & Матев, М., 2012).

Важен аспект тук е изясняването на разликата между понятията „човешки капитал“ и „човешки ресурси“. Първото се приема за базисна икономическа категория, докато второто се счита за понятие с по-широк диапазон, отразяващо социалния характер на личните качества, оказващи ефект върху поведението на хората в процеса на труда. *„За разлика от човешките ресурси, човешкият капитал не е просто запас от знания и умения, тъй като необходимото условие за трансформирането на ресурсите в капитал е тяхното използване в трудовата дейност с цел постигане на по-висока производителност на труда и „възвръщането“ му във вид на трудови възнаграждения“* (Кирова, А., Зарева, И., & Матев, М., 2012). Човешките ресурси се въплъщават в съвкупността на индивидите, заети в определена организация, които със своите трудови усилия постигат целите на тази организация. От своя страна, човешкият капитал се формира и натрупва във всеки конкретен индивид в резултат на специфичен инвестиционен процес, насочен към „образование, квалификация и учене през целия живот“. Последното понятие се използва от Националната стратегия за учене през целия живот (2014-2020), произтичаща от съответния Меморандум на Европейската ко-

мисия (2000), а именно: „всяка дейност за учене, предприемана през целия живот за подобряване на знанията, уменията и компетентностите“ (Националната стратегия за учене през целия живот 2014-2020).

В крайна сметка човешкият капитал обхваща както вродени, така и придобити способности на индивида, които представляват определена ценност за организацията. Това дава основание да се планират и реализират инвестиции в този капитал, за да бъде той акумулиран над дадено критично ниво, без което организацията не би могла да функционира ефективно и рационално. Още повече, всеки индивид участва в генерирането, обогатяването и споделянето на организационното знание (Атанасова, М., 2015), което обуславя ключовия характер на човешкия капитал за нормалното функциониране на специфични процеси в организациите както от бизнес, така и от публичния сектор. Именно такива са и процесите по дигитализация на административните процеси, които едва ли могат да бъдат ефективни без сравнително високо ниво на акумулиране на такъв капитал.

Човешкият капитал и дигитализацията на местните власти

Човешкият капитал е изключително важен фактор в процеса по дигитализация в организациите на местната власт. Не само в бизнес сектора, но и в централните и местните органи на държавната власт знанията, уменията и компетенциите на персонала определят равнището на ефективност на дейността на тези органи. Същевременно определени характерни особености на организационната среда в България оказват съществено влияние върху развитието на човешкия капитал в българската администрация (Атанасова, М., 2019):

- както първоначалното привличане, така и последващото задържане на ключови експерти се извършва в условия на изостряща се конкуренция с работодатели от редица други страни със значително по-висок жизнен стандарт – това важи особено за пазара на труда в ЕС, където е налице свободно движение на работна сила;
- непрекъснатите процеси по внедряване на електронното управление предизвикват значителни трансформации в длъжностите и изискванията към компетенциите на служителите – това безспорно предизвиква постоянно повишаване на нуждите от специализирани обучения и цялостно разширяване на човешкия капитал на административните органи;

- следва да се отчита фактът, че в светлината на неблагоприятните демографски процеси в България са налице работни групи, включващи „лица от три поколения“ – това само по себе си поставя специфични задачи пред мениджмънта на работната сила с оглед на неутрализиране на потенциалните поколенчески конфликти, породени от твърде големите различия в нивата на съвременните дигитални компетенции.

С цел развитие на процесите по дигитализация в местната администрация и подобряване на човешкия капитал, като основен фактор за успешна дигитализация, институтът по публична администрация (ИПА)³ разработва проект „Дигитална трансформация в обучението – дигитална компетентност и учене“⁴ със следните основни дейности:

- дигитализация на учебната дейност на ИПА;
- обучение за служителите в държавната администрация, включително за развитие на дигиталната компетентност и по-широко прилагане на дигитални форми на учене;
- повишаване на капацитета на ИПА за изследователска дейност, както и на информационния и документационен център (Информационна система за управление и наблюдение на средствата от ЕС в България, 2020).

Очакваните резултатите от изпълнението на дейностите по проекта са в две направления, като на първо място е изведена дигитализацията на процесите в ИПА и утвърждаването му като водеща обучителна и изследователска институция в държавната администрация. Ключово място е отредено и на повишаване на потенциала на човешкия капитал да генерира добавена стойност чрез *„обучения за развитие на дигиталната компетентност на служителите в държавната администрация и повишаване на техните знания, умения и капацитета им в сферата на дигитализацията на публичната администрация“* (Информационна система за управление и наблюдение на средствата от ЕС в България, 2020).

³ Институтът по публична администрация е водещата институция за професионално обучение на служителите в държавната администрация: <https://www.ipa.government.bg/bg/misiya-viziya-i-strategicheski-celi>.

⁴ Оперативна програма „Добро управление“, начало 01.08.2019 г., край 30.09.2023 г.

Международни изследвания на дигиталната компетентност на персонала в публичните организации

Дигиталната компетентност на служителите се счита за основен фактор на успешното протичане на процесите по дигитална трансформация в административните органи. От друга страна, условие за такова развитие на дигитализацията са знанията, уменията и компетентностите на гражданите като ползватели на дигиталните административни услуги. Това показва важната роля на човешкия капитал, показател за което е рамката за дигитални компетенции на Европейската комисия (сайт на Европейската комисия, 2022). Европейската рамка за дигитална компетентност известна още като DigComp, предлага инструмент за подобряване на дигиталните умения на гражданите. Според тази рамка да бъдеш дигитално компетентен, означава, че хората трябва да имат компетенции във всички области на DigComp. През 2017 г. ЕК представя рамката за дигитална компетентност „Digital competences 2.0“, в която са представени основните фактори на дигиталната компетентност в следните пет области:

- Грамотност, свързана с информация и данни – умения за намиране на данни и информация;
- Комуникация и колаборации – умения за взаимодействие, комуникация и сътрудничество чрез дигитални технологии;
- Създаване на дигитално съдържание – умения за създаване и редактиране на цифрово съдържание;
- Сигурност – умения за защита на цифрови устройства, лични данни и съдържание в дигитална среда;
- Решаване на проблеми – умения за идентифициране на проблемни области и решаването на проблеми в дигитална среда.

През 2018 г. ЕК представя новата рамка за дигитална компетентност „DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use“, която представлява развитие на рамката за дигитална компетентност „Digital competences 2.0“, и представя 8 нива на професионална квалификация и примери за използване, които са приложени в областта на обучението и заетостта. Те са представени съобразно четирите нива на DigComp 1.0⁵ – основно ниво, средно ниво, напреднали и високо специализирано ниво, като във всяко

⁵ DigComp: Рамка за развитие и разбиране на дигиталната компетентност в Европа, представена през 2013 г.

от тези нива се включват по две нива от DigComp 2.1 в областите: сложност на задачите, автономност, когнитивна област (Carretero, S., Vuorikari, R., and Punie, Y., 2017). Въз основа на получените резултатите от проведено проучване относно равнището на дигитална компетентност на заетите в държавната администрация, проведено от екип на ИПА при участие на 5770 служители от цялата страна (осъществено в съответствие с Рамката за дигитални умения на ЕК DigiComp 2.1), е разработена нова програма „Дигитална компетентност“ в каталога на ИПА за 2020 г. Тази програма цели да подготви служителите в държавната администрация за успешна работа в условията на дигитална трансформация. Това е още един показател за важността на човешкия капитал във процеса по дигитална трансформация на администрацията.

Освен на национално ниво човешкият капитал като фактор на дигитализацията е обект на проучване и анализ в редица методики на европейско и световно ниво. Едно от измеренията в методика на ЕК, с която се следи конкурентоспособността на страните–членки в сферата на цифровите технологии, е човешкият капитал. Той е част от формирания ежегоден индекс за „навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото“ (DESI) за всяка от 28-те държави в ЕС. В измерението „човешки капитал“ резултатите на страните са въз основа на проучване и анализ на следните показатели, формиращи стойността на измерителя „човешки капитал“:

- най-малко, основни умения в областта на цифровите технологии – измерва се в процент от лицата;
- цифрови умения над основните – измерва се в процент от лицата;
- най-малко основни софтуерни умения – измерва се в процент от лицата;
- специалисти по ИКТ – измерва се в процент от заетите лица на възраст 15 – 74 год.;
- жени – специалисти по ИКТ – измерва се в процент от специалистите по ИКТ;
- предприятия, осигуряващи обучение по ИКТ – измерва се в процент от предприятията;
- абсолвенти по дисциплини в областта на ИКТ – измерва се в процент от абсолвентите.

По отношение на човешкия капитал България заема последното 27-мо място с резултат 32,7, което е под средното за страните от ЕС -

47,1. По показателя „най-малко основни софтуерни умения“ за 2021 г. България е под средното ниво за ЕС (58%), като процентът на лицата по същия показател за периода 2019 – 2021 г. е 31% за всяка година. Почти същата е ситуацията с уменията в сферата на дигиталните технологии (29%) и цифровите умения над основните (11%), при които процентите се запазват за целия период и са по ниски от средните за ЕС (56% – основни умения в областта на цифровите технологии и 31% – цифрови умения над основните). В областта на специалистите по ИКТ България също е под средното ниво за ЕС (4,3%) и процентът на заетите лица на възраст 15 – 74 г. се променя, като за 2019 г. е 3,3%, за 2020 г. – 3,1% и за 2021 г. е 3,3%. Най-добрият показател за България по това измерение е абсолвенти по дисциплини в областта на ИКТ, където стойността на България за 2021 г. е 4,0%, което е над средната за ЕС (3,9%). **В измерението „Човешки капитал“ за 2021 г. България заема 27-мо място между страните-членки на ЕС със стойност на измерителя 32,7%, което е под средното ниво за ЕС (47,1%).**

Според доклада „Индекс за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото (DESI) за България“ за 2021 г. *„България понякога среща трудности в задържането на специалисти в областта на ИКТ въпреки разрастващия се сектор. Предприятията във всички сектори са изправени пред предизвикателства при запълването на свободните работни места в областта на ИКТ, например в областта на облачната архитектура или управлението на данни — тенденция, наблюдавана и на равнището на ЕС“*. Предоставените данни от страна на Българската асоциация на софтуерната индустрия също така показват, че тази индустрия у нас (формираща 3,8% от БВП), както и ИКТ-секторът, имат растеж на приходите с около 10% през 2020 г., имайки предвид понижението с около 4,2% на БВП през първата пандемична година (по данни на НСИ).“(Bulgaria in the Digital Economy and Society Index. European Commission, 2022). Според тази методика на ЕК (включваща четири групи измерители за 2021 г.) **България е на 26-то място в ЕС по навлизане на цифровите технологии в икономиката и обществото за 2021 г.**

Човешкият капитал, като фактор за дигитализацията на процесите, е обект на изследване в световен мащаб от Организацията на обединените нации (ООН), която провежда проучване относно развитието на електронното правителство на всичките 193 страни-членки на ООН (<https://publicadministration.un.org/en/Research/UN-e-Government->

Surveys). Проучването се извършва по определена методика, която включва три компонента на електронното правителство, даващи възможност на гражданите и бизнеса да се възползват от онлайн услуги и информация. Във връзка с развитието на електронното правителство (EGDI) на национално ниво е съставен индекс, базиран на средно претеглената стойност от три индекса. Една трета се получава от индекса на телекомуникационната инфраструктура (TII) въз основа на данни, предоставени от Международния съюз по далекосъобщения (ITU), една трета от Индекс на човешкия капитал (HCI) въз основа на данните, предоставени от Организацията на обединените нации по образование, наука и културна организация (ЮНЕСКО) и една трета от индекса на онлайн услугите (OSI) въз основа на данни, събрани от независим въпросник за проучване, който оценява национално онлайн присъствие на всички 193 държави–членки на ООН“ (E-government survey 2020: Digital Government in the Decade of Action for Sustainable Development, 2020).

От 2001 г. проучването се провежда през две години по една и съща методика, като промяна е направена през 2014 г. по отношение на индекса на човешкия капитал, при изчислението на който са добавени два нови компонента „очаквани години на обучение“ и „средни години на обучение“. С тази промяна в настоящата методика, чиито последни данни са за 2020 г., в индекса на човешкия капитал се включват следните компоненти:

- грамотност за възрастни – измерва се като процент от хората над 15-годишна възраст, които могат да разбират, напишат или прочетат кратък текст;
- брутен коефициент на записване – измерва се като отношение на общия брой на учениците, записали се в основно, средно и висше образование, независимо от възрастта им, и общия брой на населението за това ниво;
- очаквани години на обучение – измерва се броят години в обучение, които дете на определена възраст може да очаква да получи в бъдеще;
- средните години на обучение – измерва се със средния брой години в обучение на пълнолетното население на страната.

Съставната стойност на индекса на човешкия капитал е среднопретеглената стойност с една трета тегло грамотност за възрастни и две девети тегло на брутен коефициент на записване, очаквани години на

обучение и средните години на обучение. Това е методиката за формиране на индекса на човешкия капитал като основен компонент от индекса за развитие на електронното правителство на всяка държава.

Подобни изследвания са в ползрението и на български изследователи като Б. Борисов, който в своите трудове си поставя амбициозната цел да изгради система от критерии и формиране на обобщаващ показател за измерване на административния капацитет – Индекс на административния капацитет на държавната администрация за добро управление, който позволява, ежегодно да се проследява общосистемният напредък в отношение (Борисов, Б., 2018).

Заклучение

Множеството изследвания върху ролята и значението на човешкия капитал свидетелстват за неговата важност относно успешното осъществяване на процесите на дигитална трансформация в публичните организации. Това показва, че дигитализацията не се отнася само до механичното придобиване и инсталиране на информационни технологии и софтуерни решения – има и други значими фактори като надеждна информация, поддържани регистри и канали за достъп, развити модели на взаимодействие между заинтересованите страни и т.н.

За организациите от местната администрация важи в пълна степен твърдението, че човешкият капитал е ключов фактор както от страна на самите тези организации, така и от страна на потребителите на услуги и местната социална среда. Създаването и въвеждането в експлоатация на ефективни електронни услуги в оптимална в цифрова среда предполага тяхното регулярно използване от мотивирани и компетентни лица с дигитални умения. Безспорна е ролята на човешкия фактор за процесите по дигитална трансформация и развитието на дигитална среда, в която ефективно да функционира електронното управление в местните власти.

Използвани източници

Атанасова, М.(2015). *Обучение и развитие на човешките ресурси в организациите – теория и практика*. Изд. „Авангард Прима“, С.

- Атанасова, М. (2019). Развитие на човешкия капитал в публичната администрация – съвременни тенденции, иновации, предизвикателства, *Сборник доклади от Годишна среща на специалистите по човешки ресурси в държавната администрация*, ИПА, Пловдив, - <https://www.ipa.government.bg>
- Борисов, Б. (2018). Индекс на административния капацитет на държавната администрация. *сп. Бизнес управление*, кн. 1, с. 5-23, ISSN 0861-6604.
- Европейска комисия. (2022). <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/euro-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-21-digital-competence-framework-citizens-eight-proficiency-levels-and-examples-use>
- ИСУН. Проект „Дигитална трансформация в обучението: дигитална компетентност и учене“, ИПА - <http://2020.eufunds.bg/bg/1/0/Project/BasicData?contractId=VMoptG0tgVM%3D&isHistoric=False>
- Информационна система за управление и наблюдение на средствата от ЕС в България 2020. <http://2020.eufunds.bg/bg/1/0/Project/Activities?contractId=VMoptG0tgVM%3D&isHistoric=Falsehttps://www.ipa.government.bg>
- Казаков, А. (2010). Човешкият капитал: концептуална рамка и функционална методология, *Научни трудове на УНСС*, т.1, с. 7-52.
- Кирова, А., Зарева, И. & Матев, М. (2012). *Съхранение и развитие на човешкия капитал в образованието и науката в България*. Акад. изд. „М. Дринов“, БАН, С.
- Мирчев, М. (2009). *Социална динамика и цивилизационно разслояване. Възпроизводство на населението, човешкия капитал и трудовите ресурси в България*. Изд. „М-8-М“, С.
- Националната стратегия за учене през целия живот (2014-2020). Министерски съвет, Портал за обществени комуникации - <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=880>
- Речник на думите в българския език - <http://rechnik.info/%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BB>
- Carretero, S., Vuorikari, R., and Punie Y. (2017). *DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

[https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_\(online\).pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_(online).pdf)

EC, Bulgaria in the Digital Economy and Society Index. European Commission, 2022 - <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-bulgaria>

UN, E-Government Surveys:

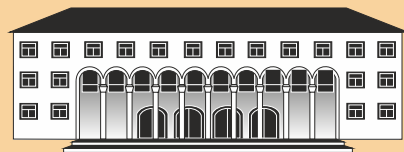
<https://publicadministration.un.org/en/Research/UN-e-Government-Surveys>

UN, E-government survey 2020, Digital Government in the Decade of Action for Sustainable Development <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2020>

ISSN 0861 - 6604

БИЗНЕС управление

БИЗНЕС управление 2/2022



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

2/2022

Редколегия на сп. „Бизнес управление“

Редколегия на сп. „Бизнес управление“

Проф. д.н. Борислав Борисов – главен редактор, Стопанска академия „Д.А.Ценов“ - Свищов

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

Проф. д.н. Божидар Божинов, Стопанска академия „Д.А.Ценов“ – Свищов

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

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

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

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

Доц. д-р Силвия Костова, Стопанска академия „Д.А.Ценов“ – Свищов

Доц. д-р Симеонка Петрова, Стопанска академия „Д.А.Ценов“ – Свищов

Международна редколегия на сп. „Бизнес управление“

Проф. д. ик. н. Дмитрий Чистов – Финансов университет при правителството на руската федерация, Москва, Русия.

Проф. д. ик. н. Татяна Орехова – Донецки национален университет, Виница, Украйна

Проф. д. ик. н. Виктор Чужиков - Киевския национален икономически университет „Вадим Гетман“, Украйна.

Проф. д-р Йото Йотов – Драксел университет, Филадельфия, САЩ

Проф. д-р Дариуш Новак - Университет по икономика и бизнес, Познан, Полша

Проф. д-р Синиша Зарич – Университет на Белград, Сърбия

Доц. д-р Иоана Панагорец – Университет Валахия, Търговище, Румъния

Стилов редактор – Анка Танева

Превод на английски език – ст. преп. Румяна Денева,
ст. преп. Радка Василева

Технически секретар – Живка Тананеева

Отпечатването на бр. 2-2022 г. на списанието се осъществява с безвъзмездната финансова помощ на Фонд "Научни изследвания", съгласно Договор КП-06-НПЗ/12 от 15.11.2021 г., по конкурс "Българска научна периодика - 2022 г."

Дадено за печат на 27.06.2022 г., излязло от печат на 29.06.2022 г.,
формат 70x100/16, тираж 40

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

© Академично издателство „Ценов“, Свищов, ул. „Цанко Церковски“ 11А

БИЗНЕС УПРАВЛЕНИЕ

Стопанска академия
„Д. А. Ценов“ – Свищов

Година XXXII, кн. 2, 2022

СЪДЪРЖАНИЕ

МЕНИДЖМЪНТ практика

BUSINESS INTELLIGENCE КОМПЕТЕНЦИИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА РАБОТА С ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) СИСТЕМИ

Доц. д-р Галина Чиприянова, доц. д-р Михаил Чиприянов 5

ФИНАНСОВИ И ИКОНОМИЧЕСКИ АСПЕКТИ НА РАЗВИТИЕТО НА СЕКТОР „ТЪРГОВИЯ; РЕМОНТ НА АВТОМОБИЛИ И МОТОЦИКЛЕТИ” В БЪЛГАРИЯ

Докторант Галина Георгиева 23

КРИТИЧЕН ПРЕГЛЕД НА ОСНОВНИ МОДЕЛИ НА ЕТИЧНА ИНФРАСТРУКТУРА

Докторант Изабела Филипова Йонкова 36

ЧОВЕШКИЯТ КАПИТАЛ КАТО ФАКТОР НА УСПЕШНАТА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА МЕСТНИТЕ АДМИНИСТРАТИВНИ УСЛУГИ

Доц. д-р Росен Кирилов, докторант Мария Казакова 52

МОДЕЛИ ЗА ВЗИМАНЕ НА РЕШЕНИЯ ОТНОСНО ОБЕМА И ЦЕНАТА ПРИ ПОКУПКИТЕ В ТЪРГОВИЯТА НА ЕДРО

Проф. Алексей А. Заложнев, проф. Дмитрий В. Чистов 65