

## РЕЗЮМЕ НА ПУБЛИКАЦИИТЕ

на гл.ас. д-р Даниела Димитрова Попова

представени за участие в конкурс за заемане на академичната длъжност „доцент“ по професионално направление Администрация и управление (Икономика и управление (Управление на туристически бизнес)), обявен в Държавен вестник, брой 103 от 23.12.2011 г.

### А. МОНОГРАФИЯ

1. Културни аспекти на управлението на човешките ресурси в туризма. Университетско издателство на ВСУ, 2012

*Монографичното изследване „Културни аспекти на управлението на човешките ресурси в туризма” третира актуални въпроси относно туризма като сложна и многоаспектна дейност, свързана с категориите време, отдалеченост и пространство; с пътуването на хора, които биха искали да удовлетворят любознателността си и своята потребност от развлечения и културни самоидентификации; с организирането на разнообразия и ресурси с цел осъществяване на бизнес и др. Актуалността на темата произтича от разбирането, че туризмът е “показател за развитието на цивилизацията, метод за опознаване на обкръжаващата действителност, начин за повишаване на културното ниво и възстановяване здравето на хората”(Славейков, П., Кл., Найденов, 2009) и е необходимо да се търси синергийния ефект от усилията на туристическите предприятия и държавните заинтересовани субекти да предлагат туристически продукт, който рекламира визията на една държава, от една страна, а от друга допринася за благосъстоянието, развитието на културните предпочитания и по-доброто качество на живот.*

*Сред проблемите, пред които са изправени мениджърите по човешки ресурси в туристическите предприятия е необходимостта от по – модерно композиране на работната сила, от различни инициативи за комплексно управление на мотивацията на човешките ресурси и културните аспекти от организационен характер - ключов фактор за просперитета на всяко едно общество. През последните години се засили конкуренцията в туристическия бизнес на глобално ниво и на този фон, както твърдят Славейков и Найденов, “българските туристически фирми определено изостават, което е видно от конкуренцията им с фирмите от останалите Балкански страни”. Като възпиращи развитието на туризма в България фактори биха могли да се посочат: липсата на подготвени кадри (в това число и управленски такива), специфичните особености на културата на обслужване и на предлагане на цялостна туристическа концепция, ниския жизнен стандарт на българските граждани, световната икономическа криза,*

недостатъчното участие на държавата при решаване на проблеми с имиджа на България като туристическа дестинация и др.

Обект на изследването са културните разновидности на средата на туризма на гр. Варна.

Предмет на изследване са културните взаимодействия при управлението на човешките ресурси (УЧР) за осъществяване на културните измерения в развитието на човешките ресурси в глобалната за туризма икономика.

В първа глава на монографията са обхванати въпроси от концепцията за устойчиво развитие на туризма като съвременен културен феномен през измеренията на устойчивия туризъм до развитието на пазара в трансформираща се в еволюционно отношение икономика, базирана на знание и културни символизации и модели. Разгледана е културната глобализация през призмата на цялостното социално пространство и споделянето на всеобщи ценности като предпоставка за новата динамика и роля на културните процеси. В обобщение би могло да се подчертае, че културата до голяма степен предопределя икономическото развитие и през последните години следва да се разглежда като глобална категория за бизнеса, тъй като отразява цивилизационни процеси и икономически закономерности, декомпозирани на пространствено-времеви компоненти на управлението на хората и информационните потоци, исторически цикли в човешкия напредък и необходима компетентност при емпатичното осъзнаване и приемане на динамичната действителност, в която се осъществява туризма като цяло. В последващото изложение на първа глава се представят историята на културата като мениджърски актив на познание, интерпретативните виждания за същността на културата, направленията в културното развитие на човечеството, психологическите измерения на културата, цивилизационните приноси и постижения като база за културните платформи на туризма. Изводите, които се извеждат, се отнасят до:

Първо, в еволюционното си развитие цивилизациите потвърждават добрите си практики.

Второ, в икономическите трактовки на религиите ценностите от всички учения намират своето място като приноси на световните постижения.

Трето, артефактите от миналото, останали като културно наследство, са ограничения, но в същото време и възможности за търсене на практически механизми за решаване на актуални и сложни проблеми от съвременното.

Четвърто, всяка епоха има своите културни платформи и специфични особености на икономическите си дейности, които

предопределят до голяма степен равнището на реални постижения и потенциала за развитие на бъдещето.

Пето, културните платформи в туризма допринасят, от една страна, за по-доброто разпределение на усилия и професионализъм на човешките ресурси (ЧР), а от друга – за разнообразие във формите, методите и въздействията при управлението на човешките ресурси в туризма. Базисните управленски практики за човешките ресурси, които доставят “стойност” биха могли да се разглеждат като културна платформа в туризма.

Във втора глава на монографичното изследване са изведени стратегическите аспекти на управлението на човешките ресурси в туризма. Разгледан е цикъла на УЧР като дейностен системен подход със свой специфичен обхват от критерии, показатели, възможности и културни маркери като стратегически ресурс на синергията на УЧР в туризма. Като извод би могло да се посочи, че откритите културни маркери в монографията не очертават всички опорни точки на съвременния туризъм като възможности за реализиране на синергия в следствие организираното и осъществено управление на човешките ресурси в туризма, но дават някои ориентири относно културни тенденции, потенциал за развитие и възможни инициативи за обогатяване на дейностите в туризма като цяло.

В трета глава на монографичното изследване е направено проучване на област Варна в социокултурен аспект в различни периоди от нейното развитие. Изведено като културна закономерност и ценностна смислова рамка е занаятчийството, което до голяма степен е предопределяло облика и развитието на региона от Освобождението от турско робство до 1944 година. Проследен е съвременния социокултурен контекст на туризма във Варна през 21 век. Представени са възможностите за пространствените измерения на УЧР – следствие от процеса на мотивиране, технологичните варианти на “проектиране” на мотивацията, стратегическите решения и подходи към мотивирането във връзка с мениджмънта на знанието в контекста на развитието на човешките ресурси.

Изводите могат да се обобщят в следните насоки:

Първо, Варна и региона до голяма степен са културна предпоставка за икономическото развитие на страната през различни епохи.

Второ, релативно изведено Варна се явява като средище на историко-философски анали и занаятчийски произведения на културни пластове време, които в своето единство са безценни артефакти и свидетелства за ресурсната обезпеченост на града да осъществява разностранен микс от туристически продукти, услуги и атракции.

Трето, на база анализа на количествените показатели, характеризиращи сектора “Хотелиерство и ресторантьорство” може

да се заключи, че Варна и региона имат огромен нереализиран потенциал както в управлението на човешките ресурси, така и по отношение разумното разходване на възможности за туризъм. В тази връзка да се приложат концепциите за мотивационния тип управление е една алтернатива, която би могла да доведе до по-висока ефективност на мениджърите по човешки ресурси, ангажирани в туризма.

В заключение може да се обобщи, че културните измерения и ракурси в съвременната икономика са до голяма степен фундаментални проявления на постиженията на човечеството. Културното наследство на цивилизации и времеви развития обуславят възможностите за облагородяване допълнително на облика на света и със сигурност биха предизвикали нараснал туристически интерес за посещения в туристическите дестинации. Оттук произтичат и добрите възможности за туристическия бизнес да си създаде имидж на професионално ориентирана референтна група от хора, които допринасят с нови ползности както за своето собствено благосъстояние, така и за цялостното усъвършенстване и подобряване на средата, в която се изгражда и поддържа културата.

В своята комплексна цялост управлението на човешките ресурси в туризма поставя изключително важни приоритети във връзка с ценностния профил на съвременния човек и следва тенденции на развитие по отношение на мотивационните нагласи на хората взаимно да допълват и обогатяват културните компоненти на своите инициативи и разбирания за живота.

Основните изводи на монографичното изследване се отнасят до:

Първо, културата в своята всеобхватна същност се явява и среда, и следствие от организирани мероприятия за осъществяване на различните видове туризъм. Тя е предпоставка за изграждане на определени културни платформи и за открояване на културни маркери, характеризиращи тенденциите и закономерностите на съвременната глобална икономика. Концепцията за устойчиво развитие е съвременен културен феномен, който извежда приоритетно осигуряването на развитието и благосъстоянието на хората, както и успешната адаптация към резултатите от ускоряването на техническия прогрес.

Второ, цикълът на управлението на човешките ресурси в туризма се осъществява без планирана последователност, но с целенасочени взаимодействия в средата на туризма, тъй като специфичността на отрасъла изисква: активни комуникационни модели и изпреварващо развитие развитието на културата, изграждането на общество на знанието и предприемачески мрежи, базирани на компетентността и продължаващото през целия живот обучение.

Трето, критериите за управлението на човешките ресурси в туризма варират широко в граници от придобита квалификация до

поведенчески схеми в различни ситуации и при кризи. Те са в основата на формирането на проектни екипи и от сполучливото им формулиране до голяма степен зависи ефективността на дейностите по УЧР, както и ефикасността на системите за качество в туристическите предприятия.

Четвърто, мотивационният процес в туристическата организация обхваща технологични варианти за реализиране на мотивационни стратегии, които в своята съвкупност водят до: синергиен ефект на УЧР, по-висока удовлетвореност от труда, позитивна нагласа за осъществяване на необходими организационни промени и при решаването на възникнали проблеми.

Пето, системният подход към мотивацията на човешките ресурси културно обуславя съвременния човешки капитал, подпомага изявата на човешкия потенциал и регулира производителността на труда в рамките на компетентното разходване на ресурси, време и енергия, а това от своя страна предпоставя енергийния баланс на заетите в туризма кадри и конкурентоспособността на отрасъла като цяло.

**Ключови думи:** култура, УЧР, синергия, туризъм, мотивация

## **Б. СТАТИИ**

1. Културата на занаятчийството – измерения в глобалната икономика, Proceedings IF 2011, Варна, 2011, стр.291-295

В статията са изведени взаимовръзки между съвременните социално-културни тенденции, занаятчийството и икономическото развитие. Дадени са нови дефиниции на занаятчийството в различните му измерения като проекция в глобалната икономика, а именно занаятчийството се определя като:

- отраслова възможност на икономиката за развитие на пазара и търсенето;
- комуникационна рамка за прилагане на нововъведения, на определена интелектуална и емоционална дееспособност;
- световна общност на знанието, на висококвалифицирания труд, на силно развитата вътрешна убеденост за съзидателност и креативност в работата;
- култура на непрестанно натрупващ се опит от различни по своята същност и сила проявления на цивилизационни достижения;
- мобилна прагматична професионална референтна група, осигуряваща развитието на човешкия потенциал и обогатяването на знанието като актив на човешките ресурси;
- градивна конкуренция, допринасяща за: по-високо качество, умерено прилагане на нови технологични варианти, по-добър живот;

- творческа школа за прилагане на трансперсоналното, разбрано от Кен Уилбър като “опит да се представи по-дълбоко, точно и научно целият спектър на съзнанието” и др.

Обосновано е виждането за значението на занаятчийството за общото икономическо развитие и културата като цяло.

**Ключови думи:** култура на занаятчийството, икономическо развитие, активи

2. The Entrepreneurial Network as a Crisis Management of Human Capital, Научен алманах на ВСУ, серия “Икономика и стопанско управление”, кн. 8, Варна, 2011, стр.162-171

Както се споменава в литературата, дебатът относно важността и значението на организационното обучение и промяна се развива и става все по-разнообразен през последните години. Дискусията варира през различни проблеми и тематика, отнасяща се до „индивидуално обучение или организационно такова, еднократен цикъл на обучение срещу продължаващо обучение, познания срещу поведенчески модели”. Въпреки това, както Easterby-Smith (2000) отбелязва, нови спорни въпроси са изведени на преден план, включващи “стратегическо и международно обучение, мениджмънт на знанието, общности на практиката, политиката, етиката и измерване на резултатите от организационното обучение”.

В период на криза предприемаческата мрежа може да се разглежда като едно от възможните стратегически решения за управление на човешки капитал (УЧК). Когнитивното измерение предполага основна роля в разбирането за изграждането на предприемачески мрежи. В условия на промени, които се провеждат в реалната работа на предприемачите, те трябва да управляват знанията си за иновации, растеж, нагласи, ценности, постижения, признание, мотивационни проблеми, контрол и комуникационни модели и да създават среда за учене за себе си и своите партньори в мрежата.

Предприемачите могат да разширят перспективите на своето професионално поприще като изведат на дневен ред нуждата от познание за: планирането като прогноза на кризи и неочаквани събития, организацията на взаимно свързани процеси, базирани на осъществяването на ефективна екипна работа, защита на индивидуални интереси и т.н.

Целта на статията е да се изведат някои характеристики на предприемаческата мрежа като кризисен мениджмънт на човешкия капитал в туристическата индустрия. Обект на изследване е ресторантьорският мениджмънт на Палма хотели в курорт Златни Пясъци, България.

*Като приноси на статията могат да се посочат:*

- *научно обосновано е прилагането на предприемаческата мрежа като възможност за кризисен мениджмънт на човешкия капитал в туристическата индустрия;*

- *направено е изследване в Палма ресторанти относно изпълнението като ефикасност и/или обучение (по методиката на Edmondson, A., The Competitive Imperative of Learning, Harvard Business Review, July-August, 2008, p.63)*

**Ключови думи:** *предприемаческа мрежа, човешки капитал, мениджмънт на знанието*

3. Мотивационното поведение във философския дискурс на Исак Паси, Научни трудове на Русенски университет, том 49, серия 5.1., Икономика и мениджмънт, Русе, 2010, стр.208-211

*В постмодерния 21 век процесите на глобализация и културните дилеми на човечеството все повече извеждат на преден план идеята философски да се осмисли битието, „в движение” да се изгради жизнена концепция и възгледи за съвременното в перспективата „с право на избор”, на която Исак Паси обръща съществено внимание през целия си творчески път. В концепциите на перипатетическата школа на Аристотел, в разходките на Киркегор като предпоставка за неизчерпаемия му импулс да живее пишейки, в „сediaщата” философия на Декарт Исак Паси открива и обрисова естетически и рационално (от гледна точка на икономическите науки) мотивационното поведение във фрагменти от битието такова, каквото е, а не като проекция или дори релация. В този смисъл анализът му за мотивите на човешкото поведение е сполучлива емпирична база за всеки мениджър, прозрял, че излизането извън ограничената рамка на директивния стил на работа, е ключът към конкурентно предимство и осмисляне на взаимодействията с другите в среда, в която културата като цяло е въпрос на избор.*

*Като приноси на статията могат да се посочат:*

- *изведени са определени детерминанти на мотивационното поведение в организационен план, включващи LOCUS MINORIS RESISTENTIAE и стимулите като мотивационни реакции;*

- *посочени са възможни подходи за мотивиране от страна на мениджмънта в контекста на развитието на човешкия потенциал.*

**Ключови думи:** *мотивационно поведение, стимули, locus minoris resistentiae, управление на човешките ресурси*

4. Ретроспективен поглед върху личностите – занаятчии на Варна през периода от 1886 до 1936 година, Годишник на ВСУ, том XV, Варна, 2009, стр.135-150

*Ретроспекцията като подход на изследване ограничава обхвата на възможните интерпретации на миналото и до голяма степен се базира на фактология, която е обект на анализ от гледна точка на скромните ни сведения по проблеми, отнасящи се и до нашето съвремие. Занаятчийството в град Варна след Освобождението до 1944 година, според нас, следва да бъде проучвано и разисквано в контекста на новите възможности в глобализационните процеси и икономическите и пазарни закономерности. Обект на изследване на настоящата разработка са ключовите личности на град Варна, както и някои културни тенденции на епохата, в която живеят.*

*В труда са проучени различни източници и са анализирани: икономическия живот на България през годините на Великата депресия в света; културно-обществени тенденции във Варна до 1936 година; личностите на Варна, определящи облика на стопанския живот по това време.*

**Ключови думи:** занаятчийство, култура, тенденции

5. Кооперирането като форма на знание в организационното дело на българското занаятчийство (60-те години на XIX век – 30-те години на XX век), Известия на Съюза на учените – Варна, Серия “Хуманитарни науки”, кн.1, Варна, 2009, стр.12-14

*Всяка епоха има своето отношение и разбиране за организацията на икономическите дейности. Доколкото човешкият капитал се отнася до знанието, присъщо на индивидите, за стимулиране на икономическия растеж и развитие (Coleman, 1988), е възможно да се надгражда през вековете с практики и натрупан опит на занаятчийството. В статията е направен преглед на еснафската организация като първоначално сдружаване на база знания, която на по-късен етап се доразвива в различните форми на коопериране на занаятите и се анализират особеностите на организационното дело на българското занаятчийство.*

**Ключови думи:** занаятчийство, кооперация, капитал

6. Предприемачески възможности във Варненския край от Освобождението до 1944 година, Научен алманах на ВСУ “Черноризец Храбър”, серия “Икономика и стопанско управление”, кн. 7, Варна, 2009, стр.77-90

*Освобождението на България от турско робство през 1878 г. и последвалите години до приключването на Втората световна война е един твърде интересен и плодотворен период в културното и икономическото развитие на страната ни. Въпреки противоречивите исторически сведения, налице са достатъчно доказателства за разцвета на занаятчийството като предприемаческа възможност във Варненския край, за кооперациите за общи доставки на суровини и материали по*



време на Световната икономическа криза (1929-1933) и след нея като разновидност на съвременните предприемачески мрежи.

В статията са открити периодите в развитието на занаятчийството във Варненския край, анализирани са конкретните предприемачески възможности и са представени културните и икономически перспективи, наследени от конкретната историческа реалност.

**Ключови думи:** занаятчийство, предприемачески мрежи (сдружения), култура

7. The Entrepreneurial Networks as a Cultural Pattern, Научен алманах на ВСУ "Черноризец Храбър", серия "Икономика и стопанско управление", кн. 7, Варна, 2009, стр.133-143

Статията откроява значението на предприемаческите мрежи като социални формации, представя структурния, социално-мрежовия подход в предприемачеството и извежда социалния контекст на бизнеса на мрежовите дейности. Посочени са някои особености на мрежовите дейности, които се отнасят до: изграждането на социален капитал (включващ информация, умения и труд за иницирането на бизнес дейности); поддържането на подходящ размер и позициониране на предприемаческата мрежа; формирането на структура на взаимоотношенията в предприемаческата мрежа. В последващото изложение са разгледани културните аспекти на предприемаческата мрежа (културната трансмисия и социализация за динамизирането на ценности, етика, навици и съвместно еволюиране за приоритетите на партньорите в мрежата, глобалното обкръжение за бизнеса и др.). В последната част на изложението са представени данни от направено сравнително проучване на културните предпочитания (в контекста на петдименсионния модел на Хофстеде за ценностите) на двама партньори, участващи в обща предприемаческа мрежа.

**Ключови думи:** предприемачески мрежи, културни предпочитания

8. Decision Making in Logistics Management, KSI Transactions on KNOWLEDGE SOCIETY A publication of the Knowledge Society Institute, Jan I, vol.3, Sozopol, September 2008, pp.148-154

В процеса на глобализация е от особено значение за логистичния процес на вземане на решения да се набляга върху знанието относно непредсказуемостта, сложността и хаоса на съвременната обкръжаваща среда (за бизнеса), както и върху различията отнасящи се до мултикултурни въпроси и ценностни приоритети/ориентации на клиентите. В статията се дефинира ключовата роля на ценностни приоритети/ориентации на клиентите в процеса на вземане на решения в логистичния мениджмънт, разгледани са различни модели и подходи за

*вземане на решения и е представена/ лансирана концептуална рамка за процеса на вземане на решения в логистичния мениджмънт.*

**Ключови думи:** *ценностни приоритети/ориентации, вземане на решения, логистичен мениджмънт*

9. Мотивационна идентичност в постмодерен контекст, Известия на Съюза на учените – Варна, Серия “Хуманитарни науки”, кн.1, Варна, 2007, стр.22-24

*Статията третира въпроси относно мотивацията в постмодерни аспекти; определя мотивационната идентичност като извежда нейните измерения, които включват ценностните приоритети на личността в конкретна ситуация и заявените потребностни предпочитания в йерархичен ред към даден относително по-продължителен период от време от развитието на индивида (авторско виждане); представя мотивационната идентичност на конкретно предприятие.*

**Ключови думи:** *идентичност, мотивационна ситуация, постмодерни измерения*

10. Религиите и империите като приноси към цивилизацията. (Икономически прочит на ценностите), Известия на Съюза на учените – Варна, Серия “Хуманитарни науки”, кн.2/кн.1, Варна, 2005-2006, стр.30-33

*В статията е направен синтез на основните приноси от различните религиозни учения за развитието на света и за възможностите те да се интерпретират в икономически контекст на постмодерната епоха, на която сме съвременници.*

**Ключови думи:** *ценности, религии, цивилизация*

11. Глобализацията като фактор за промяна на управлението на човешките ресурси в организацията, Научен алманах на ВСУ “Ч.Храбър”, Серия “Общество и личност”, книжка 14, Варна, 2006, стр.43-55

*Очертани са някои особености на глобализацията и на базата на изследвания (на които се позовава авторът) за ценностните приоритети на българите като цяло по методиката на петдименсионния модел на Хофстеде, са предложени различни подходи по отношение управлението на човешките ресурси в организационен план.*

**Ключови думи:** *глобализация, ценностни приоритети, УЧР*

12. Съзидателност и мотивация за промяна, Conference Proceeding “Management of Innovative Technologies MIT’2000”, Издателство на ТУ-Варна, 2000, стр.59-62

*Динамиката, с която се развива глобалната икономика и непрекъснато нарастващата необходимост от промени налагат да се търси нов подход при решаване на проблемите, свързани с*

*ефективността и адаптивността на организацията. Иновациите и съзидателността играят важна роля при вземането на решения относно организационното развитие и конкурентоспособността на фирмата. Статията разглежда връзката между съзидателността, мотивацията на отделните индивиди за промяна, развитие и усъвършенстване и съзидателното лидерство като възможност за успех и синергия в новите реалности на 21 век.*

**Ключови думи:** *съзидателност, мотивация, промяна, съзидателно лидерство*

13. Ценностни приоритети и професионален стрес в дейността на мениджърите, Известия на Съюза на учените – Варна, Серия “Хуманитарни науки”, кн.2/кн.1, Варна, 2000-2001, стр.40-42

*Статията разглежда (на базата на направено проучване по методиката на Хофстеде на екип от български психолози) ценностните приоритети и професионалния стрес в дейността на българските мениджъри. Изведени са някои авторови виждания за проблемите в управлението във връзка със заявените ценности в труда на мениджърите (индивидуализъм, дистанциране от властта, ориентация към мъжествено поведение, предпочитания към краткосрочната перспектива за бизнеса, избягване на несигурността) и са предложени препоръки за намаляване на професионалния стрес.*

**Ключови думи:** *ценности, професионален стрес, мениджърски труд*

## **В. ДОКЛАДИ**

1. Културни платформи на туризма през XXI век, Сборник с научни доклади “Предизвикателства пред туризма през XXI век”, том I, Изд. “Авангард Прима”, София, 2011, стр.195-203

*Докладът очертава различни интерпретации относно културата, културния туризъм и културните платформи на туризма (в частност и в България), извежда емпирични данни за възможностите за УЧР в туризма.*

**Ключови думи:** *туризъм, културни платформи, ресторантьорство*

2. Мотивационни стратегии за развитие на човешките ресурси, Сборник с доклади от кръгла маса “Съвременни модели за управление на бизнес процесите в предприятието”, Унив.изд. на ВСУ, Варна, 2010, стр.97-104

*Мотивационните стратегии до голяма степен зависят от корпоративната култура и споделените ценностни модели в компанията. За развитието на човешките ресурси, по подобие на пирамидалната структура на мотивацията, съществуват нива, които съответстват на актуалните потребностни предпочитания не просто от гледна точка на релевантно обучение на човешките ресурси, а отнасящи се до нуждата от*

*личностни позитивни трансформации и поведенчески схеми в професионалното поприще и промяна на стил и стандарт на живот. Докладът извежда някои стратегически подходи за управление на мотивацията като стратегическия подход на Игор Ансофф през призмата на възможностите за мотивиране, мрежовия график (метод на критичния път) в УЧР като инструмент на мотивацията, подходът към екипността в концепцията за развитие и стратегическия подход на Майкъл Армстронг за технологията на мениджмънта на мотивацията.*

**Ключови думи:** *мотивация, мотивационна стратегия, развитие на ЧР*

3. Кризисен мениджмънт на човешкия капитал, Сборник доклади от юбилейна международна научна конференция “Световната криза и икономическото развитие”, том 2, Изд. “Наука и икономика”, ИУ – Варна, 2010, стр.494-502

*“Създаващата познание компания” следва логиката на иновативната динамика в кризисни периоди. Икужиро Нонака и Хиротака Такеучи твърдят, че “мениджърите повече не могат да си позволят да се задоволяват с опростенчески идеи за знанието и неговото генериране”. Кризисният мениджмънт на човешкия капитал, според нас, е алтернатива на трансфера между имплицитното и експлицитното познание. Докладът предлага авторово виждане относно основните опорни точки на управлението на човешкия капитал по отношение на знания, способности, анализаторски умения и компетентност в условия на криза.*

**Ключови думи:** *кризисен мениджмънт, човешки капитал, иновативност*

4. Система за мотивация: възможности за мотивиране в условия на криза, Сборник доклади от кръгла маса “Управленски аспекти на кризата и тяхното отражение в процеса на преподаване”, Изд. “Наука и икономика”, ИУ – Варна, 2009, стр.179-186

*Системата за мотивация е модел по системите за възнаграждение, предложени от Майкъл Армстронг. За обособяването на мотивационна система в организацията се определят основни компоненти, условно групирани в политики, практики, процеси, процедури и структури. Докладът извежда някои възможности за мотивация в организацията в условия на криза.*

**Ключови думи:** *мотивация, системен подход, човешки ресурси (ЧР)*

5. Postmodern Entrepreneurship – Possibilities for Networks of Small and Medium Enterprises (SMEs), Proceedings of the International Conference for

Entrepreneurship, Innovation and Regional Development, Skopje & Ohrid, Macedonia, 2008, pp.538-541

*В доклада са застъпени виждания относно постмодернизма като идеи, концепция и културна формация на капитализма и на тази база са предложени възможности за постмодернистичното предприемачество. В последващото изложение са представени резултатите от направено анкетиране на двама български предприемачи – собственици на фамилни бизнеси в туризма за предприемаческите мрежи като възможност за развитие на бизнеса и на обмисления курс на действия в новата ситуация на членство на България в Европейския съюз.*

**Ключови думи:** *постмодернизъм, предприемачество, мрежи*

6. Мотивиране и пространствено поведение в организацията, Сборник с доклади от научна конференция “Управление развитието на организациите”, Изд. “Наука и икономика”, ИУ – Варна, 2007, стр.271-276

*Динамичният обсег (Field Theory, Kurt Lewin) включва “жизненото пространство” на човека (обкръжението му) към даден момент, в което се осъществява движението в психичното пространство (“поле”) на личността, за да се инициират пространствени действия и поведения във връзка с постигането на определени цели. В процеса на мотивиране в организацията, човешките ресурси (ЧР), според динамичния си обсег, могат да изпълняват едновременно две роли – на управляващи и на управлявани.*

*Докладът дефинира процеса на мотивиране като предпоставка за пространствено поведение и очертава някои от възможните ситуации и взаимоотношения в организационната система “личност – среда” в следствие на мотивационния процес.*

**Ключови думи:** *мотивиране, пространствено поведение, човешки ресурси*

7. Ценности и мотивация за промяна при управлението на човешките ресурси, Научен алманах на ВСУ, кн.1,2001, стр. 51-59

*В доклада е разгледан предложени хоризонтално-вертикален модел на структурата на ценностната система на българите (Красимира Байчинска, 1996) и на тази база са изведени ценностните приоритети, свързани с индивидуални и с колективистични интереси. Формулирани са авторови виждания относно значимостта и съдържанието на потребностите (ценностните приоритети) на хората във връзка с управлението им според концепцията на Ейбрахам Маслоу за мотивацията. Направени са някои препоръки към мениджърите на човешките ресурси в българските организации*

*В контекста на управлението на човешките ресурси познаването на интеракцията “ценности - мотивация за промяна” и отнасянето на*

*отделните хора към групи със сходни характеристики би могла да спомогне организацията по-бързо и гъвкаво да реагира на предизвикателствата, пред които е изправена в началото на 21 век.*

**Ключови думи:** *ценности, мотивация, промяна, управление на човешки ресурси.*

## **Г. УЧЕБНИ ПОМАГАЛА**

1. Ръководство за семинарни упражнения “Акценти от теорията по предприемачество”, Колор Принт, 2007

*Световният опит в предприемаческата практика показва, че фирменият просперитет се гради на базата на системния процес на разработване и внедряване на нововъведения – продукти, технологии, пазари, знания и др. В съвременните условия само иновативните организации могат да си осигурят дългосрочни перспективи, които са в основата на следваните стратегии, и по този начин да реализират конкурентни предимства в бранша. Предложеното ръководство за семинарни упражнения следва и лансира подход към предприемачеството в бизнеса като възможност за създаване на допълнителни стойности чрез знания и компетенции в глобалната среда.*

*В ръководството са предложени някои възгледи и разбирания от предприемаческата теория, реални казуси от специализираната преса, задачи за самостоятелна подготовка и за извънаудиторна работа, тестове с отворени и затворени въпроси за усвояване на допълнителни знания при по-задълбочен интерес.*

**Ключови думи:** *предприемачество, иновации, конкурентни предимства*