

СПИСАНИЕ ЗА НАУКА

НОВО ЗНАНИЕ

С ново знание към просперитет!

ИЗДАНИЕ НА ВИСШЕ УЧИЛИЩЕ ПО АГРОБИЗНЕС И РАЗВИТИЕ НА РЕГИОНИТЕ

ГОДИНА XI, БР. 2, АПРИЛ - ЮНИ 2022



NEW KNOWLEDGE

JOURNAL OF SCIENCE

New knowledge to prosperity!

UNIVERSITY OF AGRIBUSINESS AND RURAL DEVELOPMENT

VOLUME XI, No. 2, APRIL - JUNE 2022



Висше училище по агробизнес и развитие на регионите

Списание за наука

НОВО ЗНАНИЕ

ISSN 2367-4598 (Online) ISSN 1314-5703 (Print)

Главен редактор: проф. д-р Марияна Иванова

Корица: Д. Димитров – ДИМ, Цочо Пеев

Адрес на редакцията: Пловдив 4003, бул. Дунав 78; тел. 0882009578; 032/960360

University of agribusiness and rural development – Plovdiv, Bulgaria

NEW KNOWLEDGE

Journal of science

ISSN 2367-4598 (Online) ISSN 1314-5703 (Print)

Chief Editor: Prof. Mariyana Ivanova, Ph.D.

Cover: D. Dimitrov – DIM, Tzocho Peev

Editorials Address: 78, Dunav Blvd., Plovdiv 4003, Bulgaria; tel. +359 882009578; +359 32960360

science@uard.bg

www.uard.bg

www.science.uard.bg

CONTENTS

СЪДЪРЖАНИЕ

IMPORTANCE OF HUMAN RESOURCES IN PROJECT MANAGEMENT	5
Konstantin Tsvetkov	5
ЗНАЧЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ПРИ УПРАВЛЕНИЕТО НА ПРОЕКТИ.....	6
Константин Цветков	6
THE CONTEMPORARY INTERNATIONAL SECURITIES MARKET	12
Tsvetan Iliev.....	12
СЪВРЕМЕННИЯТ МЕЖДУНАРОДЕН ПАЗАР НА ЦЕННИ КНИЖА	12
Цветан Илиев.....	12
DIGITIZATION OF BULGARIAN FURNITURE MANUFACTURERS DURING THE COVID-19.....	22
Daniela Ventsislavova Georgieva	22
TRENDS IN ROUND WOOD PRODUCTION AND EXPORT / SHIPMENT OF WOOD AND UNPROCESSED TIMBER FOR THE PERIOD 2016-2020.....	31
Lubcho Trichkov.....	31
Valentina Marinova.....	31
ТЕНДЕНЦИИ В ДОБИВА НА ОБЛА ДЪРВЕСИНА И ИЗНОСА/ИЗПРАЩАНЕТО НА ДЪРВА И НЕОБРАБОТЕН ДЪРВЕН МАТЕРИАЛ ЗА ПЕРИОДА 2016-2020 г.	32
Любчо Тричков	32
Валентина Маринова	32
MANAGEMENT OF CONFLICTS IN THE TEACHING TEAM.....	41
Gergana Nikolova	41
УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТТЕ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ КОЛЕКТИВ.....	41
Гергана Николова.....	41
A MODEL FOR EFFECTIVE MANAGEMENT OF CONFLICTS IN THE TEACHING TEAM	50
Gergana Nikolova	50
МОДЕЛ ЗА ЕФЕКТИВНО УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТТЕ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ КОЛЕКТИВ	50
Гергана Николова.....	50



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

IMPORTANCE OF HUMAN RESOURCES IN PROJECT MANAGEMENT

Konstantin Tsvetkov

University of Shumen „Bishop K. Preslavski”, Faculty of Mathematics and Informatics, Bulgaria

Abstract: In each project for the realization of a single / group idea for the creation, realization and implementation of some attractive product, in any sphere of human existence, the main role is played by man. This can be either one of the project team or the whole team. The most important thing for each contractor is to have a clear vision of what is happening with the project and its role at every moment of the project. This raises the role of human resources in project management.

Keywords: Project Management, Automated Project Management, Automated Project Management Software, Types of Resources in Automated Project Management, Human Resource Management, Role of Human Resources in Project Management.

ЗНАЧЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ПРИ УПРАВЛЕНИЕТО НА ПРОЕКТИ

Константин Цветков

Шуменски университет „Еп. К. Преславски“, Факултет по математика и информатика

Резюме: Във всеки един проект за реализация на единична/групова идея за създаване, реализация и изпълнение на някакъв принадлеен продукт, в която и да е сфера от човешкото съществуване основна роля играе човека. Това може да бъде както един от екипа на проекта, така и целия екип. Най-важно за всеки един изпълнител е да има ясна визия, какво се случва с проекта и неговата роля във всеки момент от изпълнението на проекта. Това издига ролята на човешкия ресурс в управлението на проекта.

Ключови думи: Управление на проекти, Автоматизираното управление на проекти, Софтуер за автоматизираното управление на проекти, Видове ресурси в автоматизираното управление на проекти, Управление на човешките ресурси, Роля на човешките ресурси в управлението на проекти.

Introduction

Human Resource Management - HRM is a management of human resources organization. Human resources management in the project includes procedures for the organization of the project team and management. The project team consists of people, each of that is assigned a specific role and responsibility for the project. Members of the project team are also called “project staff”. On Figure.1. are shown some of the wide variety of human resources required.



Figure 1. Variety of human resources

Human resources planning

In human resource planning shall be determined the roles, responsibilities and accountability of the project and also shall be created a management plan and provided a project staff.

Environmental factors affecting corporate culture and company structure include:

- Organizational. What are the organizations or agencies that participate in the project? What are the mechanisms of interaction that currently exist between them? What are the existing formal and informal links between them at the moment?

- Technical. What are the different skills and specialities necessary for the implementation of this project? Is there a need for coordination between the languages used by software engineering or other types of equipment? Are there any particular difficulties in the transition from one phase of the life cycle to another?

- Interpersonal. What formal and informal reporting relationships currently exist between the candidates in the project team? What sort of people are the candidates? What are the links between them? What are the links between both types of service-user? What cultural or linguistic differences among team members can affect working relationships? What is currently the existing level of trust and respect between them?

- Logistics. What is the distance which divides people in modules that will be part of the project? Where are these people: in different buildings, countries or time zones?

- Politics. What are the aims and interests of each potential project? What kind of people or groups have informal influence in areas of importance to the project? What are informal links between potential project participants?

In addition to the above factors, the selection of team members are influenced by restrictions, such as the following:

- Organizational Structure.
- Collective agreements.
- Economic conditions.
- Templates.
- Checklists.
- Project management plan.

Tools and methods in human resource planning are:

1. Organizational charts and job descriptions. Most formats of documenting the distribution of roles and responsibilities of the members of the project team are one of three types: hierarchical, matrix or text formats.

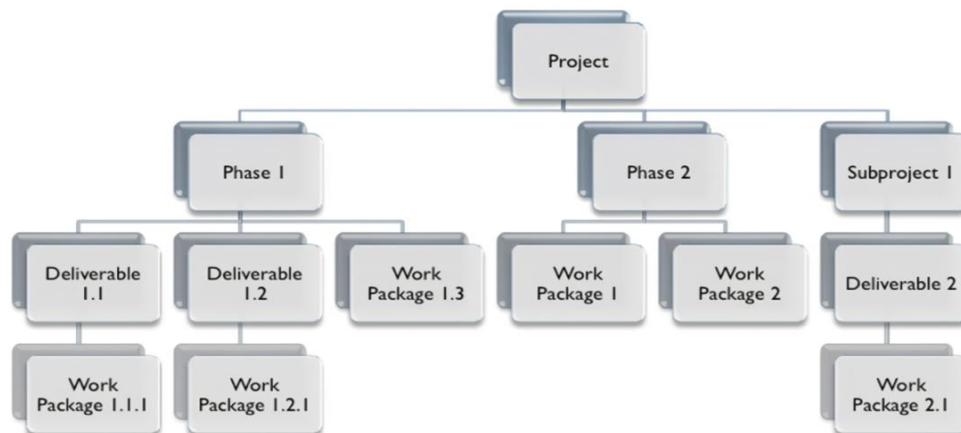


Figure 2. Hierarchical resource structure

• Hierarchical diagrams. To display the positions and relationships in graphical format from top to bottom, you can use the hierarchical structure of the workplace (WBS) and it is shown in Figure.2. WBS can be useful in controlling project costs and can be organized in accordance with the accounting system used in the organization.

Matrix charts. Matrix (tabular) chart allows you to see all the operations assigned to a certain person to commit, or to show all the people involved in the operation. Table 1 shows the matrix of responsibility, called RACI chart (Responsible/Resp, Accountable/Acc, Consult/Cons and Inform/Inf) – responsible reporting, accountable, consulted and informed. In the left column of the table is shown the work done.

Table 1. Matrix of responsibility in RACI format

RACI chart	People				
	Jak	Papi	Raivan	Kolly	Merty
Definition	Acc	Resp	Inf	Inf	Inf
Design	Inf	Acc	Resp	Cons	Cons
Development	Inf	Acc	Resp	Cons	Cons
Testing Resp	Ass	Inf	Inf	Resp	Inf

- Text formats. Usually such documents which in summary form contain the following information: responsibilities, powers and qualifications.

- Other sections of the management plan for the project. List and description of certain duties relating to the management of the project in other parts of the management plan of the project.

2. Networks. Informal interaction with colleagues inside the organization or within the industry is an effective way to understand what are the political and interpersonal factors and how they will affect the effectiveness of various options for the provision of project staff.

3. Theory of organization. Organizational theory provides information about the behaviour of individuals, teams and departments. Applying proven principles can reduce the time required for establishing the production planning of human resources and increases the likelihood of realistic planning.

As a result of human resource planning are obtained:

1. Distribution of roles and responsibilities. The distribution of roles and responsibilities needed for the project should reflect the following:

- Role.
- Jurisdiction.
- Responsibility.
- Qualification.

2. Organizational chart of the project. This is a graphical representation of the project team and reporting relationships between its members.

3. Management plan to ensure the project staff. It is an integral part of the management plan for the project and describes when and how to fulfil the requirements for human resources. The information contained in the management plan ensures that project staff will vary depending on the area of application and the size of the project.

Recruitment of project team

Recruitment of members of the project team shall be made from all available sources, both internal and external. When the team project management control or can influence the appointment of staff, then you must consider the following:

- Accessibility. What human resources are available now, what human resources will be available and at what time?

- Ability. What is the qualification of these people?

- Experience. Do these people have worked this or similar work? What are their past successes?

- Interest. Are these people interested to work on this project?

- Value. How much to pay to each member of the team, especially if they are engaged under contract?

Instruments and methods for project team recruitment are:

1. Pre-appointment. In some cases, the project team is known in advance, which means that they have previously been employed in certain positions
2. Negotiations. Staffing in many projects is a process of negotiating.
3. Recruitment. If the actual design of the project does not have enough staff, the required services can be obtained from external sources.
4. The creation of virtual teams offers great opportunities for attracting new members of the project team. Virtual teams can be defined as a group of people united by a common goal, each team member works with minimal personal contact or complete lack of one. The work of these teams is made possible by electronic communication (e.g. e-mail and videoconferencing).

The results of the recruitment of the project team are:

1. The project is considered equipped when the right people are hired.
2. Access to resources is documented for a period of time during which each member of the project team can participate in the project.
3. Plan for project management to supply staff (Update). With the appointment of experts under the scheme of distribution of roles and responsibilities may become necessary to change the management plan for the provision of project staff, as it seldom happens people to have exactly the same parameters as per the requirements of plan.

Project team development

Project team development is further training of the members of the project team and enhancing the interaction between them to improve project implementation. The objectives of the project team are:

- Improving the skills of the team members to improve their ability to carry out project activities.
- Strengthening the sense of trust and cohesion between team members to improve team efficiency.

In order to make the development of the project team are used the following tools:

1. Skills in overall management – This is especially important skill of interpersonal relationships, sometimes called "soft skills"
2. Training includes all activities aimed at improving the skills of the members of the project team.
3. Operations to strengthen the team. They can range from five-minute agenda item at the meeting to assess the current state to this to provide special training with the participation of specialists in order to improve interpersonal relationships between the group members.
4. Principles. Using the principles of clear and precise rules of conduct are established and they are acceptable for members of the project team.
5. Co-location involves placing all or most active members of the project team in one place in order to strengthen their ability to work in a team.
6. Encouraging and rewarding. This is part of the development process and encourages the desired behaviour of team members. Bonuses as "one victory - any other losers" (zero sum), which is intended for some of the team members (such as the title "Best Employee of the Month") may harm the unity of the team.

Team for management

It performs control over the members of the project team, providing feedback for problem solving and coordination of changes aimed at improving the efficiency of project implementation. Team project management monitors the activities of the team, resolves conflicts, solves the problems and evaluate the work of team members.

Rules, procedures and systems that have been approved in the organization should be used in the course of the project for promoting the project management team. As a result of the appointment of staff in project, a list of project team members is given. These members should be evaluated in the monitoring and management process. Team project management provides formal and informal evaluations of the effectiveness of the current work of the project team.

Software management plan contains information to staff how long the staff participate in the projects well as information on plans for staff training, certification requirements, and its provisions.

Conclusion

At present in the development of human society the problem of effective human resource management of any project of any company is very relevant, as not only the creative and social component of the participants in the project, but also the end result depends on the developed human resources management system. The effectiveness of human resources management is determined by the degree of implementation of the overall objectives of the project. Automation software only shows it more fully, but without successful human resource management, computers are just machines.

References:

1. Цветков К., Управление на проекти със средства за автоматизация, Фабер, Велико Търново, 2012, ISBN; 978-954-400-795-9.
2. Цветков К. и к-в, Процеси при управление на проекти, Сборник годишни доклади на НВУ “Васил Левски“, Велико Търново, 2016, ISSN 1314-1937 p.246-251.
3. Цветков К., Анализ на водещите системи за автоматизация на управлението на проекти, НВУ, том 9, Велико Търново, България, 2012, ISBN 978-954-753-095-9, с.32-38
4. Цветков Константин, Управление на проекти със софтуер с отворен код, Фабер, Велико Търново, 2021, ISBN 978-619-00-1363-1.
5. Цветков К., Приложение на програмния продукт OpenProj при „Управление на проекти“, Фабер, Велико Търново, 2013, ISBN 978-954-400-850.
6. Маргарита Атанасова, МЕНИДЖМЪНТ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ. Теория и практика., Авангард Прима, София, 2015, ISBN 978-619-160-660-3
7. https://www.ipa.government.bg/sites/default/files/menidzhmnt_na_choveshkite_resursi_obedineno_tyalo_i_korica_small_preview.pdf.
8. Rolf Bühner, Personal management, 3. Auflage, Oldenbourg, München/Wien 2005, ISBN 3-486-57664-X.
9. Derek Torrington, Laura Hall, Stephen Taylor, Human Resource Management, Pearson Education, 2008.
10. Eugene McKenna, Nic Beech, Human Resource Management: A Concise Analysis, Pearson Education, 2008.
11. Peter Boxall, John Purcell, Patrick M. Wright ,1 // Human Resource Management / Peter Boxall, John Purcell, Patrick M. Wright. — Oxford University Press, 2009-09-02.
12. PMP Project Management Professional Study Guide. McGraw-Hill Professional, 2003. ISBN 0-07-223062-2 .
13. David I. Cleland, Roland Gareis, Global Project Management Handbook. "Chapter 1: "The evolution of project management". Mc Graw-Hill Professional, 2006, ISBN 0-07-146045-4.
14. Dennis Lock, Project Management (9th ed.) Gower Publishing, Ltd., 2007. ISBN 0-566-08772-3.

15. Tsvetkov Konstantin, Project Management Concept, International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress. BULGARIA April 08-09, 2017, Russe, ISSN:2149-9314, p.169-179.

16. Tsvetkov Konstantin, Project Management for Students From University of Agribusiness and Rural Development and Software for Its Application, IBANESS Conference Series – Plovdiv /BULGARIA, ISBN 978-619-203-024-7, 357-363.

17. Tsvetkov Konstantin Stoychev, Project management, UARD, Plovdiv, 2014, ISBN 978-619-203-060-5.

18. Tsvetkov Konstantin, FREE SOFTWARE ALTERNATIVES USED FOR TRAINING STUDENTS IN PROJECT MANAGEMENT, International Congress of Management, Economy and Policy 2019 Spring Istanbul/Turkey 20-21 April 2019, ISBN: 978-605-7858-08-5, p.15.

19. <https://www.greycampus.com/project-management>

20. <https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/PMBOK>

Contact:

E-mail: kscvetkov@gmail.com, mobile phone: +359 887719785

Acknowledgements

This publication is under project RD-08-147 / 02.03.2022. Protection and reliability of information in multimedia objects, 3D terrain modeling.



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

THE CONTEMPORARY INTERNATIONAL SECURITIES MARKET

Tsvetan Iliev

Abstract: International securities are one of the most important segments of the modern global financial market system. Therefore, the purpose of the article is to present the features of the international securities market – the subjects and objects of relationships. Object of study of the international securities market as a whole, subject – in the relations of the international markets of property rights, liabilities and financial derivatives. The research methodology used includes: analysis and synthesis, induction and deduction, analysis of statistical information, etc.

Keywords: international market, securities, stocks, bonds, financial derivatives.

СЪВРЕМЕННИЯТ МЕЖДУНАРОДЕН ПАЗАР НА ЦЕННИ КНИЖА

Цветан Илиев

Анотация

Резюме: Международният пазар на ценни книжа е един от най-важните сегменти на съвременната световна финансова система. Затова, целта на статията е да представи особеностите на международния пазар на ценни книжа – субектите и обектите на взаимоотношения. Обект на изследване е международния пазар на ценни книжа като цяло, а предмет – са взаимоотношенията на международните пазари на права на собственост, на облигации и финансови деривати. Използваната изследователска методология включва: анализ и синтез, индукция и дедукция, анализ на статистическа информация и др.

Ключови думи: международен пазар, ценни книжа, акции, облигации, финансови деривати.

Въведение

Важен сегмент на световната финансова система е международния пазар на ценни книжа. Емитирането на ценни книжа дава възможност на компаниите да си осигурят ресурси за дълъг период от време. Това става по два основни канала: чрез емитиране на дългови инструменти (облигации) и чрез емитиране на акции с цел увеличаване на капитала срещу предоставяне право на собственост. След 70 – те години на ХХ век на фондовите пазари се предлагат и друг вид финансови инструменти, чието предназначение е да диверсифицират риска при портфейлните инвестиции. Това са финансовите деривати. Те също се причисляват към групата на ценните книжа.

С оглед на това, целта на статията е да представи особеностите на международния пазар на ценни книжа – субектите и обектите на взаимоотношения. Обект на изследване е международния пазар на ценни книжа като цяло, а предмет – са взаимоотношенията на международните пазари на права на собственост, на облигации и финансови деривати. Използваната изследователска методология включва: анализ и синтез, индукция и дедукция, анализ на статистическа информация и др.

Особености на международния пазар на ценни книжа

Пазарът на дългосрочни ценни книжа е известен във финансовия свят като фондов пазар. Фондовият пазар и пазарът на краткосрочни дългови инструменти (паричен пазар) формират пазарът на ценни книжа. На тази основа, международният пазар на ценни книжа обединява част от международния дългов пазар, международният пазар на права на собственост и пазарът на финансови деривати (Стойков, Ив., С. Момчев, 2009: стр. 111 – 115).

Основно място в потока на дълговите инструменти заемат облигациите, полиците и спестовните сертификати. Инструментите, предоставящи право на собственост, са акциите и депозитарните разписки. Освен посочените, съществуват и т. нар. хибридни инструменти. Това са ценни книжа, които притежават едновременно някои от белезите на облигациите и на акциите. Такива са, например, привилегированите акции и конвертируемите облигации. Но типични представители на хибридната група са т. нар. производни финансови инструменти – варианти, опции, фючърси (Oatley, Th., 2019: pp. 369 – 378).

На пазара на дългови инструменти се сключват сделки с ценни книжа, предоставящи достъп до заемаен капитал. Докато пазарът на акции среща търсенето и предлагането на инструменти за собственост.

На международния пазар се извършва търговия на следните видове емисии на ценни книжа:

- емисии на ценни книжа от нерезиденти в национална или чужда валута на вътрешния финансов пазар на страната;
- емисии на ценни книжа от резиденти в чужда валута;
- емисии на ценни книжа от резиденти в национална валута, които са предназначени за продажба на чужди инвеститори.

Международният пазар на ценни книжа има два структурни сегмента. Първият е **чуждестранният пазар на ценни книжа**. Това е финансов пазар, на който се сключват сделки с финансови активи на нерезиденти – чуждестранни ценни книжа. Вторият е **европазарът на ценни книжа**. На този финансов пазар се емитират, купуват и продават ценни книжа в евровалути. Определението на понятието „еврокнига“ е дадено в Директива на ЕК № 89/298/ИЕС (Georgiadis, G., J. Gräß, M. Khalil, 2019). Според тази дефиниция, еврокнижата са ценни книжа в обръщение, които:

- ✓ се предлагат на пазара при посредничеството на синдикат от участници, регистрирани в различни страни;

✓ се предлагат в значителни обеми в една или друга страна, по изключение в страната на регистрацията на емитента;

✓ могат да бъдат придобити само с посредничеството на кредитна организация или друга финансова институция.

Степента на развитие и ролята на фондовия пазар се отличава по страни. Това е обусловено от разликите в структурата на собственост на акционерния капитал и в системата за контрол на компаниите. Фондовият пазар е най-развит в страните, където се упражнява т. нар. „аутсайдерски“ модел за контрол на капитала. Прилага се най-вече в САЩ, Великобритания и други англосаксонски страни (Horvath, R., P. Poldauf, 2012). Той има следните характерни особености:

- капиталът на дружеството принадлежи на голяма група индивидуални и институционални акционери;

- налице са ефективни механизми за защита правата на инвеститорите и система за разкриване на информацията – ако мениджмънта на компанията ощетява инвеститорите или работи неефективно, притежателите на акции са склонни да ги продадат, в резултат на което капиталът на компанията се разпилява и тя може да стане обект на поглъщане от конкуренти;

- обособеност на мениджмънта от акционерите – обикновено акционерната собственост е разпределена сред множество притежатели, които трудно биха координирали действията си.

За по-голямата част от европейските страни, Япония и редица развиващи се държави е характерен „инсайдерския“ модел за контрол над капитала (Horvath, R., P. Poldauf, 2012). Този модел има следните типични белези:

- собствеността над капитала е концентрирана в големи пакети от акции;
- разпространено е кръстосаното владение на ценните книжа;
- фондовият пазар при тези страни е по-слабо развит в сравнение със страните, прилагащи „аутсайдерски“ модел – неговият обем е по-малък, поради по-ниската капитализация на компаниите и ограниченото количество ценни книжа, предлагани на пазара;

- големите акционери имат възможност да си сътрудничат при упражняването на контрол над мениджмънта на компаниите;

- интересите на дребните акционери са по-слабо защитени;

- поглъщане от страна на съперничаещи си компании е почти невъзможно.

Аутсайдерският модел се приема за по-гъвкав и често приложим в съвременните условия, защото предлага по-добри възможности за реакция на промените в пазарната среда.

Основната функция на фондовия пазар се състои в преразпределението на парични средства. В страните с инсайдерски модел ролята на фондовия пазар при разпределението на свободни парични средства е значително по-ограничена, в сравнение с аутсайдерския. Причината е, че компаниите в тези страни отдават по-голямо значение на банковото кредитиране като източник на финансиране, отколкото на листването на борсата (Асенова, М., 2012: стр. 56 – 61).

Международен пазар на права на собственост

Международният пазар на права на собственост се разделя на пазар на акции, на който се падат около 80% от всички нови международни размествания на правата на собственост, и пазар на депозитарни разписки, чийто дял е 20 на сто. Правата на собственост са инструменти потвърждаващи участието на инвеститора в капитала на компанията (Sawyer, W. C., R. L. Sprinkle, 2020: pp. 382 – 384).

Обект на взаимоотношенията между търсещите е предлагащите на международния пазар на акции са акциите. В зависимост от равнището на икономическо развитие на страните международните пазари на акции се разделят на: *зрели* и *развиващи се*. Зрелите пазари са присъщи на икономически развитите страни. Те се характеризират с висока степен на организация на търговията чрез борси, с високо равнище на пазарна капитализация и с развита система за организационно и нормативно осигуряване на търговията с акции. За такива пазари се приемат тези в САЩ, Япония, страните от ЕС, Канада, Австралия и др.

Съвкупният показател за капитализация на зрелите пазари отчита 93% дял в общия обем на световния пазар на акции (Long-Term Capital Market Assumptions, 2022). Под пазарна капитализация се разбира показател, представящ пазарната стойност на всички компании, участващи на фондовия пазар. Пазарната стойност на компанията се определя като произведение от курсовата стойност на нейните акции и количеството акции в обръщение.

Развиващите се пазари се характеризират с високи темпове на ръст, значителен риск, ниско ниво на пазарна капитализация и недостатъчно развит механизъм на правна регулация. Сред най-големите пазари от такъв тип могат да се посочат: Южна Корея, Китай, Малайзия, Тайван, ЮАР, Бразилия и др.

Данните за структурата на капитализацията на международния пазар на акции сочат, че на всички развити страни се падат 91%, в т. ч. на САЩ – 50,5%, на Япония – 8,3%, а на развиващите се държави 9 на сто (Коновалова, М. Е., О. Ю. Кузьмина, Л. В. Левченко, 2018: стр. 58 – 61).

Международният пазар на акции се състои от два структурни сегмента: *пазар на чуждестранни акции* и *пазар на евроакции*.

Чуждестранните акции са ценни книжа емитирани от компании нерезиденти на фондовия пазар на друга страна в нейната национална валута. Евроакциите са ценни книжа, които се позиционират едновременно на няколко национални фондови пазари от международен синдикат от финансови учреждения, предлагащи ги в евровалути (Соловьев, П. В., 2017: стр. 99 – 100).

Мобилизирането на финансови ресурси с помощта на евроакции, като правило, се осъществява от ТНК, дялът на които в общия обем емисии е около 50%. Пазарът на евроакции се характеризира с увеличаване обема на емисиите, разширяване на състава и количеството на участниците, но в световен план неговият мащаб е относително скромнен – между 4 и 7 на сто от съвкупния обем на емисиите на европазара на ценни книжа (Соловьев, П. В., 2017: стр. 101 – 102).

Международният пазар на акции заема една от централните позиции сред другите финансови пазари и неговите обеми непрекъснато нарастват в последните 10 години. Разпределението на обемите търгувани акции на различните пазари в Европа са както следва: на Лондонската фондова борса се падат 31% от търговията, на NYSE Euronext – 20%, на Германската фондова борса – 16%, на Испанската фондова борса – 13% и на Швейцарската – 8 на сто.

Регионалната структура на световния пазар на акции е следната: САЩ – 45%, Европа – 28%, Япония – 10%, Китай – 4%, други страни – 13%. (Черниговская, Д. Р., О. В. Тахумова, 2017: стр. 68).

Сред основните фактори за разрастването на пазара на акции могат да се посочат интернационализацията на корпоративната собственост и увеличаването на акционерния капитал от компании – нерезиденти чрез регистрирането на свои акции на пазарите в други страни. Вторият фактор се отнася до това, че регистрирането на акции на чужди пазари, като правило, се предшества от емитирането им на тези пазари с цел набирането на допълнителен капитал. Нерезидентите използват ликвидността на чуждите пазари и така привличат наличните за инвестиране средства и намаляват стойността на капитала за

фирмата. Позиционирането на акции на чужд пазар облекчава възможността за придобиване на чужди компании в бъдеще.

Налице са и други фактори, благоприятстващи интернационализацията на пазара на акции. Такъв фактор е обстоятелството, че чуждестранните акции на компания – нерезидент могат да се използват за заплащане труда на местни експерти и мениджъри. Освен това, притежанието им спомага за създаването на позитивен имидж на компанията в очите на местните потребители и потенциални инвеститори. Фактор в тази посока е и минимизирането на финансовия риск за инвеститорите посредством диверсификацията на своите портфейли от акции в различни страни.

Вторият сегмент на международния пазар на права на собственост е пазарът на депозитарни разписки.

Депозитарните разписки са вторични ценни книжа, издавани от търговски банки със световно значение и авторите, в потвърждение на тяхното право на собственост върху акции на чужди компании и намиращи под тяхно тръстово управление. Всяка разписка свидетелства за притежанието на една или пакет от чуждестранни акции.

Основната цел за емитирането на ценни книжа от дадена компания е привличането на допълнителен капитал. Това не винаги може да стане за сметка на ресурсите на вътрешните пазари. Емитирането на депозитарни разписки позволява да се получат значително по-големи обеми капитал и има редица предимства (Abraham, F., J. J. Cortina, S. L. Schmukler, 2019):

- разширяване на кръга от потенциални инвеститори посредством развитата инфраструктура на чуждите пазари;
- подобряване имиджа и повишаване доверието към емитента, разширяване на кръга от лица, притежаващи позитивна информация за него;
- известност за компанията – нейният имидж зад граница и репутация на активен участник на световния финансов пазар позволява ефективно да се водят преговори с други фирми по финансови въпроси;
- емитентът може да избегне действащите в някои страни ограничения за износ на ценни книжа в чужбина и за продажба им на инвеститори, когато тяхното предлагане зад граница е забранено или е твърде регулирано;
- емитентът има право да не се съобразява със законодателните изисквания на страната, в която ще са в обръщение предлаганите чрез депозитарни разписки акции;
- наличие на възможност за избягване на проблеми при обратен приток на капитал, който възниква при непосредственото предлагане на чуждестранни акции;
- инвеститорите са облагодетелствани при диверсификацията на портфейлите си от ценни книжа;
- инвестицията в депозитарни разписки има по-ниски транзакционни разходи;
- дивидентите, които се изплащат по депозитарните разписки, са с по-висок размер от тези при акциите;
- ликвидността на депозитарните разписки е по-голяма от тази на акциите.

Основните видове депозитарни разписки, в оборот на международния пазар, са: *американските, европейските и глобалните.*

Американските депозитарни разписки (АДР) са ценни книжа в обръщение, предлагани от американски банки, закупили големи количества чуждестранен акционерен капитал и депозирали го в тръстови сметки. След това те продават дяловете си в тръста на инвеститори под формата на АДР. Количествата предлагани АДР могат да са равни на количествата акции или да са по-малки от тях. Тогава всяка АДР е еквивалентна на една или няколко акции от чуждестранния капитал. Когато чуждата компания изплати дивидент, банката го конвертира в долари по текущия обменен курс и разпределя получените средства сред притежателите на АДР, пропорционално на броя разписки, които всеки от тях има.

Стойността на АДР е тясно свързана със стойността на представените чрез тях чуждестранни акции. Основните държатели на АДР сред институционалните инвеститори са взаимните и пенсионните фондове. Съгласно националното законодателство на отделни страни, на някои от тези фондове е забранено пряко да купуват акции на чужди компании (Capital Markets Fact Book, 2021).

Международен пазар на облигации

За мобилизирането на финансови ресурси корпорации, правителства и местни органи на власт предлагат облигации на пазара на ценни книжа. Облигацията е дългова инвестиционна ценна книга. Държателят на облигацията няма право на собственост върху част от капитала на емитента. Той е кредитор на емитента и има право да получи твърд доход под формата на номиналната стойност на облигацията или друг имуществен еквивалент (Reinert, K. A., G. Mason, 2020: pp. 389 – 395).

Международният пазар на облигации е източник на средно- и дългосрочен капитал в световните финансови среди.

Международните облигации се разделят на *чуждестранни* и *еврооблигации*. Чуждестранните облигации са ценни книги, предлагани от нерезиденти на националния пазар на облигации на друга страна и са изразени в националната валута на този пазар. Основните характеристики на предлагането на чуждестранни облигации са:

- + предлаганите облигации се емитират от чужди заемоискатели;
- + валутата, в която се предлагат облигациите, е чужда за емитента;
- + позиционирането на облигациите се извършва на пазари в други страни и се гарантира от банкови консорциуми (синдикати).

Чуждестранните облигации се предлагат на отделни национални пазари за дългосрочен заемаен капитал. Затова и лихвите по тях се определят на равнища, типични за самите пазари. В международната практика е налице правило, според което лихвите по облигациите в твърди валути са по-ниски, а в нестабилни валути – по-високи. Лихвените проценти на пазарите на облигации в световните финансови центрове се формират в резултат от взаимодействието на търсенето и предлагането (Ehrmann, M., M. Fratzscher, R. Rigobon, 2005).

Основните инвеститори на пазара на чуждестранни облигации са търсещите възможности за минимизиране на риска от вложението си. Към тях се отнасят търговски и спестовни банки, застрахователни компании, пенсионни фондове, инвестиционни фондове и др.

Не всички заемоискатели имат достъп до пазарите на чуждестранни облигации имат. На този пазар са налице сериозни правителствени ограничения за сроковете, сумите, които могат да получават чужденци, както и по отношение на насоката на тяхното използване. Получения капитал може да бъде ограничен само за локално използване чрез мерки за валутен контрол. Достъп до тези пазари получават само международни инвеститори с висок кредитен рейтинг. Развиващите се страни като цяло имат сравнително по-малък достъп до пазарите. Подборът на инвеститорите се извършва, за да се предотврати участието на заемоискатели с нисък кредитен рейтинг (The price, real and financial effects of exchange rates, 2017).

Предлагането на чуждестранни облигации се реализира с помощта на практика, наречена *ъндъррайтинг* (underwriting). Под *ъндъррайтинг* на пазара на ценни книжа се разбира управление на процеса по предлагането на ценните книжа и тяхното разпределение. В по-конкретен план *ъндъррайтинг* представлява съвкупност от услуги, предоставяни от финансови институции (банки, застрахователни компании), които гарантират получаването на доходност дори и при финансови загуби. Компаниите, които предоставят подобни услуги, се наричат *ъндъррайтери* (underwriter – гарант, застраховател).

При реализирането на чуждестранни облигации заемоискателят заедно с представителите на банковия консорциум планират предлагането на облигации при възможно най-изгодните условия: срок на погасяване, купонен доход, възможности за предсрочно погасяване, премия при преждевременен отказ, условия на погасяването (Zhao Li, 2008).

Обикновено, чуждестранните облигации имат дълъг срок на погасяване – 20 – 30 години.

Еврооблигациите са дългосрочни ценни книги, които се разпределят едновременно на няколко пазара от транснационален консорциум. Валутата, в която са емитирани, е чужда за инвеститорите, които ги купуват. Този вид дългови ценни книги имат редица предимства (Соловьев, П. В., 2017: стр. 85 – 87):

1) Те предоставят право на избор на валута, в която да бъдат емитирани. Валутният фактор играе значителна роля при емитирането на еврооблигациите. Не всяка валута може да се използва. Тя трябва да бъде свободно конвертируема и да не създава риск при плащане на задълженията. Твърде скъпите валути са неприемливи за заемоискателя, а неустойчивите – за кредиторите. При избора между различни варианти за валутиране на облигациите трябва да се прави преценка между лихвен процент и стойност на валутата. Възможно еврооблигациите да се предлагат в няколко валути. Това позволява на кредиторите да търсят изплащане на задължението в една от тях. По този начин се минимизира рискът, свързан с обменните курсове, и се разширява потенциалният кръг от инвеститори. Заедно с това в голяма част от случаите и лихвите, и основната сума на еврооблигациите се изплащат в американски долари.

2) Облигациите имат висока степен на еластичност както спрямо състава на валутите, в които се емитират, така и по отношение дела на еврооблигациите, изразени в една или друга валута в общата им маса.

3) Еврооблигациите създават предпоставка за по-голяма мобилност на капитала в международен мащаб, защото привличат повече заемоискатели и инвеститори, отколкото други международни финансови инструменти.

4) Еврооблигациите осигуряват на инвеститорите възможност да диверсифицират портфейлите си и да получат по-висока доходност, спрямо вложенията в национални облигации.

5) Съществува тясна връзка между международните евровалутни пазари и пазарите на еврооблигации. Например, дилърите на еврооблигации могат да получат заем за финансиране на своите операции в евровалути.

6) Доходността, получена от еврооблигациите, не се облага с данъци. Еврооблигациите са особено привлекателни за инвеститори, които плащат относително високи данъци за своите доходи. От друга страна, те са по-малко привлекателни за инвеститори, чиято дейност не се облага.

Пазарът на еврооблигации няма конкретно географско местоположение. Новите емисии обикновено се пласират в Лондон и Люксембург. По своя състав той е поливалутен и в значителна степен анонимен, тъй като еврооблигациите се предлагат „на предявител“, което устройва много инвеститори. Сроковете за погасяване на задълженията по тях са по-кратки (5, 10, 15 години), в сравнение с чуждестранните облигации. Лихвените проценти по еврооблигациите имат тенденция да се определят от ставките в същата валута на вътрешния капиталов пазар. Нерядко те са дори по-ниски, поради по-високата ефективност на пазара на еврооблигации.

Еврооблигациите се емитират с фиксиран и с плаващ лихвен процент. Техните котировки се формират в световните финансови центрове.

Основната фигура на еврооблигационния пазар е емитента. Според категорията на емитентите, структурата на този пазар е следната: корпорации – 56%, банки – 25%,

независими заемоискатели – 7%, наднационални институции – 7% и други – 5%. На съвременния етап общата структура на международния пазар на облигации се формира на около 80 на сто от пазарите на САЩ, Европа, Великобритания и Япония. (Long-Term Capital Market Assumptions, 2022).

Международен пазар на финансови деривати

За последните четири десетилетия на финансовите пазари се появиха много нови финансови инструменти, които получиха наименованието производни ценни книжа или деривати.

Според Статева (2020) „пазарът за финансови деривати е най-големият и най-рисковият пазар в рамките на структурата на глобалния финансов пазар. Измеренията представят внушителни цифри. Пазарът за финансови деривати достига рекордна стойност по отношение на обем в средата на 2008 г., когато номиналната стойност на търгуваните деривати е 754 трлн. долара, от които 672 трлн. долара е стойността на извънборсовите деривати (почти 90%)“.

Под финансови деривати се разбират инструменти за търговия с финансов риск, цените на които са привързани към друг финансов или реален актив. По-конкретно, дериватът представлява стандартен документ, удостоверяващ право и/или задължение за бъдещо придобиване или продажба на базов актив при определени условия (Халл, Д. К., 2007: стр. 56 – 59).

Ако класическите ценни книжа се предназначени за привличане на дългосрочен капитал, то дериватите са средство за хеджиране, т. е. застраховане срещу ценови риск. В този смисъл, дериватите заемат първостепенна позиция сред инструментите за управление на риска на финансовите пазари.

Условията при дериватите се определят на основата на съгласуване между страните. В специализираната литература се разграничават четири типа базови активи, към всеки от които може да бъде привързан дериват:

- стоки – цената на деривата се привързва към цената на определена стока или към движението на индекса на цените на група стоки;
- акции – цената на деривата се привързва към цената на определена акция или към движението на индекса на цените на група акции;
- чужди валути – цената на деривата се привързва към курса на една или няколко валути;
- лихвени проценти – цената на деривата се привързва към фиксиран, плаващ или комбиниран лихвен процент.

Към основните производни ценни книжа се отнасят още *опциите* и *фючърсите* на стоки, ценни книжа, валути, лихвени проценти и фондови индекси. Също така, към тях се добавят и *суап* на лихвени проценти и валути и *форуърдни контракти*.

При покупко – продажбата на деривати контрагентите разменят не активи, а рискове, които произтичат от тези активи. Цената на дериватите зависи от движението на цените на стоките, финансовите инструменти, индексите на цените или от разликите между двете цени.

Дериватите се създават с определени цели:

- ✓ фиксиране на бъдещата цена на даден актив към момента на сключване на форуърдния или на фючърския контракт;
- ✓ размяна на потоци на наличности или на активи (суапи);
- ✓ придобиване на права, но без задължение за осъществяване на сделка (контракт от типа опция).

В зависимост от начина на организиране на международната търговия дериватите се разделят на два основни типа контракти: *форуърден контракт* и *опционен контракт*. (Кратковский, Д. В., 2013).

В последните години международният пазар на деривати се характеризира с нарастване обема на операциите с производни инструменти. Това е резултат от нестабилността на котировките и увеличаването на риска от загуби в условията на понижаващи се обменни курсове. В същото време на този пазар се появяват нови участници. Освен институционалните инвеститори, участие в операциите вземат и мениджъри на компании. Възможността за осигуряване и минимизиране на риска от загуби при обезценка на базови финансови активи чрез операции на пазара на производни инструменти, помага да се предотврати още по-сериозно обезценяване и намаляване обема на операциите с тях на фондовите пазари. Данните сочат, че оборотът на пазара на деривати превишава 8 пъти световния БВП (Централният банк Российской Федерации, 2021).

Международната търговия с деривати се провежда *борсово* и *извънборсово*. Това е предпоставка за разделението на самите деривати на такива, които са борсово търгуеми (лихвени фючърси и опции, валутни фючърси и опции, фючърси и опции на индекси на цени на акции), и деривати, които се продават извънборсово (валутни и лихвени инструменти).

Практически цялата борсова търговия с деривати е концентрирана върху лихвени фючърси и опции (91%). На второ място е търговията с фючърси и опции на индекси на цени на акции (7,4%). Третата позиция е за валутните фючърси и опции (1,6%) (Gandhi, D. S., 2015).

Борсовата търговия с деривати основно е концентрирана в няколко водещи страни – Великобритания, САЩ и Германия. За разлика от извънборсовия пазар, борсовият осигурява по-висока степен на стандартизираност на търговията, по-сериозна съгласуваност на отчетните механизми, тенденция към непрекъснато снижаване на финансовия риск, развитие на междуборсова система от електронни връзки.

Ръстът в търговията с деривати в последните години е резултат пред всичко от тенденциите на извънборсовия пазар. Операциите на него превишават почти 7 пъти тези на борсовия пазар. Голямата част от контрактите, сключвани извънборсово, се падат на валутни и лихвени деривати. Предимствата на извънборсовата търговия с деривати са в по-високата степен на гъвкавост на контрактната система, по бързото внедряване на нови финансови инструменти, установената система на двустранни банкови отношения.

Литература

1. Асенова, М. (2012). *Фондови борси*. Висше училище по агробизнес и развитие на регионите – Център за дистанционно обучение, В. Търново, с. 56 – 61.
2. Статева, Й. (2020). Съвременни аспекти на регулирането на финансовите пазари. *Икономически и социални алтернативи*, УНСС, 1, С., с. 18.
3. Стойков, Ив., С. Момчев (2009). *Международна инвестиционна политика*. Трето преработено издание. „Фабер“, В. Търново, с. 111 – 115.
4. Коновалова, М. Е., О. Ю. Кузьмина, Л. В. Левченко (2018). Мировой рынок ценных бумаг и тенденция его развития. *Вопросы экономики и права*, № 7 (121), с. 58 – 61. Available at: https://law-journal.ru/files/pdf/201807/201807_58.pdf [Accessed 15.01.2022]
5. Кратковский, Д. В. (2013). Современная ситуация на глобальном рынке деривативов. „*НАУКОВЕДЕНИЕ*“, № 5, ИГУПИТ. Available at: <https://naukovedenie.ru/PDF/35evn513.pdf> [Accessed 17.01.2022]
6. *Рынок производных финансовых инструментов: тенденции и риски*. (2021). Централный банк Российской Федерации, М. Available at: https://www.cbr.ru/Content/Document/File/126537/instruments_market_20210929.pdf [Accessed 5.02.2022]
7. Соловьев, П. В. (2017). Евробумаги. Рынок евробумаг. *Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт*. № 13, с. 85 – 87.

8. Халл, Д. К. (2007). *Опционы, фьючерсы и другие производные финансовые инструменты*. „Вильямс“, М., с. 56 – 59.
9. Черниговская, Д. Р., О. В. Тахумова (2017). Современные тенденции развития мирового фондового рынка. *Развитие современной науки: теоретические и прикладные аспекты*. 12, Пермь, с. 68.
10. Abraham, F., J. J. Cortina, S. L. Schmukler (2019). *The Rise of Domestic Capital Markets for Corporate Financing*. International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, pp. 18 – 21. Available at: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/312461569223225798/pdf/The-Rise-of-Domestic-Capital-Markets-for-Corporate-Financing.pdf> [Accessed 18.12.2021]
11. *Capital Markets Fact Book* (2021). SIFMA Research databases. Available at: <https://www.sifma.org/wp-content/uploads/2021/07/CM-Fact-Book-2021-SIFMA.pdf> [Accessed 18.12.2021]
12. Ehrmann, M., M. Fratzscher, R. Rigobon (2005). *Stock, bonds, money markets and exchange rates. Measuring international financial transmission*, European Central Bank, Working Paper Series, March, № 452. Available at: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp452.pdf> [Accessed 12.02.2022]
13. Gandhi, D. S. (2015). International Equity Market. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, Vol. 4, No. 4 p. 107 – 115. Available at: <https://garph.co.uk/IJARMSS/Apr2015/10.pdf> [Accessed 4.11.2021]
14. Georgiadis, G., J. Gräß, M. Khalil. (2019). Global value chain participation and exchange rate pass-through. *European Central Bank, Working Paper Series*, No 2327/November. Available at: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecb.wp2327~e516fdbbe0.en.pdf> [Accessed 17.12.2021]
15. Horvath, R., P. Poldauf (2012). International Stock Market Co-movements: What Happened during the Financial Crisis? *Global Economy Journal*, Walter de Gruyter GmbH & Co. KG, Berlin/Boston, Vol. 12/1.
16. *Long-Term Capital Market Assumptions* (2022). 26TH ANNUAL EDITION. J.P. MORGAN ASSET MANAGEMENT. Available at: <https://am.jpmorgan.com/content/dam/jpm-am-aem/global/en/insights/portfolio-insights/lcma/lcma-full-report.pdf> [Accessed 17.03.2022]
17. Oatley, Th. (2019). *International Political Economy*. 6th Edition. Routledge Taylor & Francis Group, New York, p. 369 – 378.
18. Reinert, K. A., G. Mason (2020). *An Introduction to International Economics New Perspectives on the World Economy*. 2nd Edition. Cambridge University Press, August , p. 389 – 395.
19. Sawyer, W. C., R. L. Sprinkle (2020). *Applied International Economics*, 5th Edition, Routledge Taylor & Francis Group, New York, p. 382 – 384.
20. *The price, real and financial effects of exchange rates* (2017). BIS Papers No 96, Hong Kong, August. Available at: <https://www.bis.org/publ/bppdf/bispap96.pdf> [Accessed 5.02.2022]
21. Zhao Li (2008). *Securities Regulation in the International Environment*. University of Glasgow. Available at: <https://theses.gla.ac.uk/691/1/2009zhaoliphd.pdf> [Accessed 11.11.2021]



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

DIGITIZATION OF BULGARIAN FURNITURE MANUFACTURERS DURING THE COVID-19

Daniela Ventsislavova Georgieva

International business school - Botevgrad, Bulgaria

Abstract: Main goal of the paper is to outline the state of digitization of Bulgarian furniture manufacturers in terms of the COVID-19 pandemic. The degree of digitization is studied based on: (1) the use of online-based applications and electronic catalogs; implementation of websites, 3D graphics, and devices to provide an interactive view; (2) the use of computers and Internet access; (3) use of office packages, inventory management systems, digital supply chain management, and supplier relationships. The adopted research methods are logical, deductive, and comparative methods. Primary data from a questionnaire survey among furniture manufacturing companies in Bulgaria is presented by the use of IBM SPSS-Statistics. Statistical relationships and dependencies are studied using the Chi-square test. The paper presents results from Project „Development and implementation of a model for assessing the innovation potential of global value chains as a basis for increasing regional competitiveness” financed by the National Science Fund, contract No КП-06-Н55/8 from 16.11.2021.

Keywords: digitization, questionnaires, furniture manufacturers.

INTRODUCTION

In the current global social, economic, and technological development, digitalization is a factor changing international business, by creating global markets while turning small businesses into micro-multinational companies.¹ According to Hanson (2008) digitization is not a sufficient condition for globalization². However, barriers to participation in the global economy are reduced

¹ Brennen, Scott and Daniel Kreiss. (2014). Digitalization and Digitization, September 8. Cited in: Орехов, М. (2020). Същност на процеса на дигитализация като нов етап в глобалната информатизация, XXX, кн. 1, 2020, Списание "Бизнес управление", стр. 75-95 (Orchov, M. (2020). Sashtnost na protsesa na digitalizatsia kato nov etap v globalnata informatizatsia, XXX, kn. 1, 2020, Spisanie "Biznes upravlenie", str. 75-95)

² Hanson, E. (2008). The Information Revolution and World Politics, Rowman & Littlefield Publishers, Boston.

because of the ICT³. Even though “technological change alone cannot explain the acceleration of globalization⁴” it is believed that globalization is being driven by digitization⁵. In addition, You-Qun et al. (2021) state that digitization is conducive to enhance the competitiveness of manufacturing global value chains⁶. Still, the positive effect of digitalization is considered not significant in terms of low-knowledge-intensive industries. Drayse (2008) states that furniture manufacturers use the possibilities of information technology to manage their production process, logistics, and supply, which in turn helps to accelerate the process of globalization⁷. Even though according to the Digital Economy and Society Index (DESI)⁸⁹ Bulgaria is still in 26th place out of 27th countries, research regarding the level of digitization in the furniture industry shows better performance than that on the national average¹⁰. The development of COVID-19 additionally forced more and more furniture manufacturers in Bulgaria to operate in a digital environment and to implement appropriate software products¹¹. This however leads to new challenges for the industry¹².

The main goal of the paper is to outline the used digital tools and instruments by furniture manufacturing companies in Bulgaria. This will give opportunities for further analysis related to the changes in the level of digitization in the industry during the COVID-19 pandemic. The main object of the study are some indicators that measure digitization according to DESI and the conducted literature review. The adopted research methods are logical, deductive, and comparative methods. Primary data from a questionnaire survey among furniture manufacturing companies in Bulgaria is presented as well using IBM SPSS-Statistics.

LITERATURE REVIEW

In 2021 Bulgaria is ranked at the bottom of all EU member states that are compared based on the Digital Economy and Society Index¹³. Only in terms of "connectivity" (26th place) and "digital public services" (21st place) our country is showing better performance compared to the

³ Marshall Bricklin, "Tom Friedman's view of globalization", cited in: Hart, J. Globalization and Digitalization, Online available at: < https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey-Hart-3/publication/277712506_Globalization_and_Digitalization/links/557100b108aee701d61cbcf3/Globalization-and-Digitalization.pdf>, p. 228.

⁴ Hart, J. Globalization and Digitalization, Online available at: < https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey-Hart-3/publication/277712506_Globalization_and_Digitalization/links/557100b108aee701d61cbcf3/Globalization-and-Digitalization.pdf>, p. 237.

⁵ Yadong L. (2021). New OLI advantages in digital globalization, International Business Review, Volume 30, Issue 2, 101797, pp. 1-8, ISSN 0969-5931, <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101797>.

⁶ You-Qun W., Huai-Xin L., Xin-Lin L., Jia-Ming Z. (2021). Research on the Digitization of Manufacturing Will Enhance the Competitiveness of the Value Chain Based on Advantage Comparison, Complexity, vol. 2021, pp. 1- 15. <https://doi.org/10.1155/2021/9917772>

⁷ Drayse, M. (2008). Globalization and Regional Change in the U.S. Furniture Industry, Growth and Change Vol. 39 No. 2 (June 2008), pp. 252–282

⁸ DESI indicators are now structured around the four cardinal points – human capital, connectivity, integration of digital technology and digital public services.

⁹ DESI, 2021, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>.

¹⁰ Popova, R., Georgieva, D. (2019). Digitisation in forest industry in Bulgaria - state and perspectives, Digitalisation and circular economy: forestry and forestry based industry implications, proceedings of scientific papers, Sofia: USB & WoodEMA, pp. 181-186.

¹¹ Slavova, P. (2021). Trends in business processes management in the furniture industry in Bulgaria, SHS Web of Conferences 120, 02012 (2021), Business and development, pp. 1-7. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112002012>, p. 6.

¹² Popova-Terziyska R. (2021) Digital marketing instruments at the furniture enterprises in Bulgaria, 14th International Scientific - International Association for Economics and Management in Wood Processing and Furniture Manufacturing WoodEMA, i.a, University of Ljubljana Biotechnical faculty, Department of wood science and technology - Proceedings of The Response of the Forest-Based Sector to Changes in the Global Economy, ISBN 978-961-6144-41-4 (PDF), p. 259-265.

¹³ DESI, 2021, Bulgaria, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>.

other indicators under review by DESI (“human capital” and “integration of digital technology”). Still, Bulgaria’s performance is lower than the EU average. The level of enterprises’ digitization can be measured primarily by the “connectivity and digital skills”; “internal processes” and “relationship with customers, suppliers and third parties”¹⁴. Without belittling the significance of human capital, digital skills, and digital public services, a subject of more in-depth analysis will be the “connectivity”; “internal processes” and “relationship with customers, suppliers and third parties” (as part of the Integration of digital technology).

According to Jagjit and Lorentz¹⁵ connectivity is a basic form of digitization and could be measured using computers and Internet access. Data from the National statistical institute of Bulgaria (NSI) shows that in 2021¹⁶ the percentage of enterprises with access to the Internet is 96.1% while large entities have 100% access to the Internet. It should be noted that according to previous research¹⁷ the percentage of companies with access to the Internet has increased by 1.5 percentage points from 2018. Data from DESI 2021 shows that 8% of Bulgarian SMEs sell goods and services online while only 3% of the SMEs are selling across borders. The development of a website has a crucial meaning for online selling. Websites and social media marketing are having a significant role in terms of gaining visibility and promotion purposes. However, in 2021 only 51,9% of all Bulgarian companies have a website. 87,7% of which are large enterprises. Even though more than half of the Bulgarian businesses have a website, in 2021 the percentage of organizations that sells their goods and services online is 11,8%. This data shows slight improvement compared to 2018 when the percentage is 8,1%. In terms of large companies, the percentage in 2021 is 23,3% while in 2018 is 15,4%. This is indicative that there is an increase in the indicators under review in 2021 compared to 2018 – before the COVID-19.

The “internal processes” indicator is primarily measured by the percentage of enterprises with automated resource management systems (ERP); use of mobile technologies with internal organizational purposes; percentage of enterprises using software applications to manage their customer information (CRM) and enterprises using RFID technologies. According to NSI in 2021 21,8% of all Bulgarian companies and 65,2% of the large enterprises are using ERP software. For the large companies, the data shows an increase of 4,5 percentage points compared to 2019 (there is no available data for 2018) but at the same time, there is a decrease of 1,6 percentage points for all enterprises at the national level. Similarly, NSI data shows that there is an insignificant increase in the percentage of large enterprises using CRM software in 2021 (34,8%) compared to the last available data from 2019 when the percentage is 34,1%¹⁸. At the national level, there is a decrease of 0,3 percentage points in all Bulgarian companies that use CRM software in 2021 compared to

¹⁴ Monitoring the digital economy & society 2016 – 2021 (2015): European Commission, DG Communications Networks, Content & Technology, p.13.

¹⁵ Jagjit, S.; Lorentz, H. (2019). Developing design principles for the digitalisation of purchasing and supply management, *Journal of Purchasing and Supply Management* 25 (2019): pp. 78–98, p. 79.

¹⁶ NSI,

<https://nsi.bg/bg/content/2848/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F-%D1%81-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8A%D0%BF-%D0%B4%D0%BE-%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82>, last accessed on 04.07.2022.

¹⁷ Popova, R., Georgieva, D. (2019). Digitisation in forest industry in Bulgaria - state and perspectives, *Digitalisation and circular economy: forestry and forestry based industry implications*, proceedings of scientific papers, Sofia: USB & WoodEMA, pp. 181-186.

¹⁸ NSI,

<https://nsi.bg/bg/content/2887/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F-%D0%BA%D0%BE%D0%B8%D1%82%D0%BE-%D0%B8%D0%B7%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B7%D0%B2%D0%B0%D1%82-%D1%81%D0%BE%D1%84%D1%82%D1%83%D0%B5%D1%80-%D0%B7%D0%B0-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%BA%D0%BB%D0%B8%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8-crm>, last accessed on 04.07.2022.

2019. Social media is one of the most commonly used instruments for advertising and communication with customers. In 2021 only 38,9% of all Bulgarian companies and 63,3% of all large companies use social media. Compared to 2019 there is an increase in the indicator by 5,1 percentage points for all Bulgarian companies and 10,9 percentage points for the large enterprises.

Because of that the degree of digitization of Bulgarian furniture enterprises will be studied based on:

- For the purpose of visibility and advertising- the use of online-based applications and electronic catalogs; implementation of websites, 3D graphics, and devices to provide an interactive view.

- For the purposes of connectivity - use of computers and Internet access.

- For the purposes of the management, work processes, and enterprise relationships with customers, suppliers, and third parties - use of office packages, inventory management systems, digital supply chain management and supplier relationships, electronic forms of orders, or other information systems between suppliers and businesses, unique and automated product identification throughout the supply chain, use of electronic signature. For example - CRM, SCM, CAD, ERP, and more.

Previously mentioned indicators are selected based on two main reasons: first, the author of the paper wants to make a comparison with previous studies on the topic before COVID-19. The main limitation of the study is that no relevant comparison with previous studies can be made because the surveyed methods and furniture manufacturers are different. However, it could show some tendencies or changes that should be further analyzed. And the second reason is that the selected indicators cover some of the officially reported indicators on the national and European levels by Eurostat, DESI, and the Bulgarian national statistical institute.

SURVEY METHODOLOGY AND COLLECTED DATA ANALYZES

Data collection

By the use of official data from the Bulgarian Commercial Register and register of non-profit legal entities it was identified that 3980 firms are registered with NCEA-2008 code 31 – Furniture manufacturing. Of those 330 were selected for the representative study. The selected companies are medium and large by size and innovative as factors related to the level of digitization¹⁹. The targeted respondents are managerial staff and owners of the companies. The survey was conducted in March-April 2022. A pilot questionnaire was introduced while the final version of the questionnaire consisted of 33 close and open questions and was distributed on the spot using interviewers in the territory of Bulgaria. The response rate of the selected entities is 23%. The study of statistical relationships and dependencies is based on the Chi-square test, and the measure of association is done by the use of Cramer (V) with the program IBM – SPSS Statistics.

Results

In terms of identifying the used digital tools and solutions for advertising their activities, the respondents were asked to point out their main marketing channels. 80% state that their official website is their main advertising channel, while electronic media (37%), social media (36%), and mobile applications (12%) are used less by the respondents. However, only 89% state that they have an official webpage. This in hand is in line with some previous results before the COVID-

¹⁹ Georgieva, V., D. (2020). A study of intangible assets disclosure as factor for sustainability: an evidence from Bulgarian furniture enterprises, Sustainability of forest-based industries in the global economy, Proceedings of scientific papers, WoodEMA, i.a., University of Zagreb, Competence Centre, pp. 221-225; Popova, R., Georgieva, D. (2019). Digitisation in forest industry in Bulgaria - state and perspectives, Digitalisation and circular economy: forestry and forestry based industry implications, proceedings of scientific papers, Sofia: USB & WoodEMA, pp. 181-186

19²⁰ where 88,2% of the large enterprises in Bulgaria and the majority of the big furniture manufacturers have a webpage for advertising their activities. However, only 41% of the respondents state that customers can make online purchases via the webpage while only 26% of the internet sites offer the opportunity for customers to pay online. The majority of the managers (57%) point out that they use the company's webpage only for sharing data related to the enterprise and updated news as well as sharing online catalogs (32%).

The use of social media by enterprises in 2021 is 10%²¹ (way below the EU average of 23%), which in hand is in line with the calculated low level of use in the current study. Even though the press media (18%), radio, and television (8%) are used rarely for advertising purposes, paper company's catalogs (57%) and exhibitions participation (40%) are still some of the main ways of promoting furniture. Virtual reality uses 3D graphics and devices to provide an interactive view, and it offers visual solutions and their correspondence with other items or accessories²². Of all respondents who have participated in the current study around 31% state that they use 3D software in their work for advertising purposes and to attract customers. However, only 20% of the managers that were surveyed stated that their webpage has the functionality to generate 3D views of the selected furniture.

71,90% of all respondents participating in the survey state that their company uses up to 10 pieces of computers, including laptops, for 9,50% it is up to 20 pieces, for 4,70% - up to 30 pieces, for 1,20% - up to 40 pieces, for 2,40% - up to 50 pieces and for 3,60% - more than 50 pieces. The calculated percentage is not 100% due to some respondents who rejected to answer. All managerial representatives state that the used computers and laptops are connected to the Internet. This data confirms previous research by Popova and Georgieva (2019) that large companies report a hundred percent access to the Internet.

In terms of the used software for the purposes of management and enterprise relationships with customers, suppliers, and third parties the collected and analyzed data show:

- 84% of the managers state that they use the provided by Microsoft Office - Excel and Word packages. Around 24% use an automated document management system, 23% - a system for project management, and 53% - accounting software.

- Warehouse software is used by 53%, while ERP system is used only by 17% of the respondents.

- Customer relationship management (CRM) system is used by 17%.

- Computer-aided design (CAD) system is used by 53% of the analyzed companies in the target group.

Discussion

According to previous research by Chobanova et al (2018), the main purpose of using the Internet by Bulgarian forestry companies is to interact with state institutions. Because of that relatively low percentage (17.1%) use web pages for online selling. 34.3% use social media for advertising purposes and only 25.7% of companies report that their business processes are automatically linked to their suppliers or customers²³. Another research by Popova and Georgieva (2019) states that “the level of digitization of forest sector enterprises in Bulgaria shows better

²⁰ Popova, R., Georgieva, D. (2019). Digitisation in forest industry in Bulgaria - state and perspectives, Digitalisation and circular economy: forestry and forestry based industry implications, proceedings of scientific papers, Sofia: USB & WoodEMA, pp. 181-186

²¹ DESI, 2021, Bulgaria, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>

²² Popova, R. (2013). *Inovatsii v mebelnia sektor*, Izd. Intel Entrans, S., ISBN 978-954-2910-35-0, p. 174.

²³ Chobanova R., L. Kocarev, R. Popova, D. V. Georgieva, Z. Trayanov, D. Traychevska, R. Angelova (2018). *Forestry sector in Bulgaria and Macedonia (Forestry sector in Bulgaria)*, Bulgarian Academy of Sciences, p. 89.

performance than that on the national average²⁴. Still, both types of research made before the COVID-19, are indicative that companies in the sector show better results in terms of connectivity rather than in terms of internal processes and relationships with customers, suppliers, and third parties.

The current research is showing relatively similar results. In this respect, the companies under analysis are mainly investing in purchasing machinery. Because of that, they are not focused on implementing digital instruments for automated resource management systems, or software applications for managing customer information. In this respect, digitization in the sector involves the creation and use of websites, electronic catalogs, Microsoft office (primarily Excel and Word), and more.

The respondents were asked to point out the main factors for achieving competitiveness by their companies. The collected and analyzed results show that among the top 5 factors are:

- Quality of the products according to 88,2% of the respondents;
- Good price-quality ratio (65,9%);
- Good design of the products (54,1%);
- Image of the enterprise (49,4%);
- Well-trained experts (45,9%).

Information and communication technologies have an important role in organizing the furniture manufacturers' management and production by reducing the labor costs, time of operations, and optimization of technological processes. This in hand has a direct effect on the quality and the prices of the products as digitization is a way to optimize resources and processes in organizations²⁵. However, ICT and digitization were not among the respondents' answers for achieving competitiveness.

To study if there is a statistically significant relationship between the quality of the products as the main factor for gaining competitiveness stated by the respondents and the used digital instruments the author has formulated the following hypotheses:

(H1) There is a statistically significant relationship between the quality of the products and the use of Warehouse software.

(H2) There is a statistically significant relationship between the quality of the products and the use of Enterprise resource planning (ERP) software.

(H3) The quality of the products is statistically related to the use of Design and manufacturing systems - CAD/CAM.

Table 1. Chi-Square tests and Symmetric measures data

Variable	Pearson Chi-Square value	Level of significance	Degree of freedom	Asymp. Sig. (2-sided)	Cramer's V value	Approx. Sig.
Warehouse software	.039	$\alpha=0.05$	n=1	.843	.022	.843
ERP	.103	$\alpha=0.05$	n=1	.749	.035	.749
CAD/CAM	4.936	$\alpha=0.05$	n=1	.026	.241	.026

Source: own calculations, n=85.

²⁴ Popova, R., Georgieva, D. (2019). Digitisation in forest industry in Bulgaria - state and perspectives, Digitalisation and circular economy: forestry and forestry based industry implications, proceedings of scientific papers, Sofia: USB & WoodEMA, pp. 181-186.

²⁵ Prouchvane za nivoto na digitalizatsia v Bulgaria (2018) Siemens Bulgaria i Germano-Balgarska industrialno-targovska kamara, onlayn dostapno na:

https://bulgarien.ahk.de/fileadmin/AHK_Bulgarien/News/Digitalization_Survey_Bulgaria-BG.pdf; Inovatsii.bg (2018) Inteligentni politiki za inovatsionen rastezh, Fondatsia "Prilozhni izsledvania i komunikatsii, s.71-76.

As shown in table 1 only between the implementation and the use of design and manufacturing systems (CAD/CAM) and the quality of the products are calculated weak statistically significant relationships. However, not all conditions for the Chi-square test application are fulfilled which gives us a reason to be skeptical when accepting such a statistical relationship.

For the purposes of building a positive image of the enterprises among society, customers and businesses, advertising has an important role. In order to analyze if there is a statistical relationship between the image of the enterprise and the used digital tools and instruments by the target group, the following hypotheses are formulated:

(H4) *There is a statistically significant relationship between the image of the enterprise and the use of the company's webpage.*

(H5) *There is a statistically significant relationship between the image of the enterprise and the use of 3D software.*

(H6) *The image of the enterprise is statistically related to the use of Customer relationship management software (CRM).*

(H7) *There is a statistically significant relationship between the image of the enterprise and the implementation of online catalogs with full product specifications.*

Table 2. Chi-Square tests and Symmetric measures data

Variable	Pearson Chi-Square value	Level of significance	Degree of freedom	Asymp. Sig. (2-sided)	Cramer's V value	Approx. Sig.
Internet webpage	1.199	$\alpha=0.05$	n=1	.274	.119	.274
3D software	.756	$\alpha=0.05$	n=1	.384	.094	.384
CRM	.002	$\alpha=0.05$	n=1	.962	.005	.962
Online catalogs	.025	$\alpha=0.05$	n=1	.874	.017	.874

Source: own calculations, n=85.

Based on the analysis of the collected data (see table 2) no statistically significant relationships between the image of the enterprises and the selected variables were calculated. Such calculations could be explained based on the small number of respondents. Because of that future research by the use of individual interviews and case studies are needed to outline some relationships for further analysis.

CONCLUSIONS

The collected and analyzed data from the managerial staff of Bulgarian furniture manufacturers is indicative of the fact that enterprises have not yet reached the necessary level of digitization that is corresponding to the environment in which they operate. Very little progress has been made in terms of connectivity, especially in the implementation of online stores and 3D applications. However, manufacturers rely mainly on traditional methods of advertising - visiting fairs and exhibitions, paper catalogs, advertisements in print media and etc. Despite the fact that the COVID-19 pandemic required the introduction of innovative forms of communication with buyers and suppliers based on digital tools and instruments, Bulgarian furniture manufacturers have not yet taken advantage of all the functionalities of the digital environment to create competitive advantages.

It is believed that the competitiveness of the large and medium furniture manufacturers in Bulgaria is mainly due to the quality of the products which is corresponding to their price. Product design, corporate image, and staff expertise were identified as less important factors in building competitive advantages. However, no statistical relationships and dependencies were calculated between selected competitive factors and digital tools used by enterprises. The ability of furniture manufacturers to electronically share supply chain management information with customers and suppliers is not significantly developed as well.

The current study confirms data from previous studies in the field (made by Chobanova et al., Popova and Georgieva), which also report a lower rate of implementation of software applications for managing internal processes and enterprise relationships with customers, suppliers, and third parties. It should be noted that these studies were done in conditions before the COVID-19 pandemic. Further research is needed to establish the reasons for the low level of digitization of furniture manufacturers in the context of the environment in which they currently operate and new market demands.

Acknowledgements: *The paper presents primary data from Project „Development and implementation of a model for assessing the innovation potential of global value chains as a basis for increasing regional competitiveness” financed by the National Science Fund, contract No КП-06-H55/8 from 16.11.2021.*

References

1. Brennen, S., Kreiss, D. (2014). Digitalization and Digitization, September 8. Cited in: Орехов, М. (2020). Същност на процеса на дигитализация като нов етап в глобалната информатизация, XXX, кн. 1, 2020, Списание "Бизнес управление", стр. 75-95 (Orehov, M. (2020). Sashtnost na protsesa na digitalizatsia kato nov etap v globalnata informatizatsia, XXX, кн. 1, 2020, Spisanie "Biznes upravlenie", str. 75-95)
2. Chobanova R., L. Kocarev, R. Popova, D. V. Georgieva, Z. Trayanov, D. Traychevska, R. Angelova (2018). Forestry sector in Bulgaria and Macedonia (Forestry sector in Bulgaria), Bulgarian Academy of Sciences.
3. DESI, 2021, Bulgaria, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>
4. Drayse, M. (2008). Globalization and Regional Change in the U.S. Furniture Industry, Growth and Change, Vol. 39 No. 2 (June 2008), pp. 252–282.
5. Georgieva, V., D. (2020). A study of intangible assets disclosure as factor for sustainability: an evidence from Bulgarian furniture enterprises, Sustainability of forest-based industries in the global economy, Proceedings of scientific papers, WoodEMA, i.a., University of Zagreb, Competence Centre, pp. 221-225.
6. Popova, R., Georgieva, V. D. (2019). Digitisation in forest industry in Bulgaria - state and perspectives, Digitalisation and circular economy: forestry and forestry based industry implications, proceedings of scientific papers, Sofia: USB & WoodEMA, pp. 181-186.
7. Popova-Terziyska R. (2021) Digital marketing instruments at the furniture enterprises in Bulgaria, 14th International Scientific - International Association for Economics and Management in Wood Processing and Furniture Manufacturing WoodEMA, i.a, University of Ljubljana Biotechnical faculty, Department of wood science and technology - Proceedings of The Response of the Forest-Based Sector to Changes in the Global Economy, ISBN 978-961-6144-41-4 (PDF), p. 259-265.
8. Проучване за нивото на дигитализация в България (2018) Siemens България и Германо-Българска индустриално-търговска камара, онлайн достъпно на: https://bulgarien.ahk.de/fileadmin/AHK_Bulgarien/News/Digitalization_Survey_Bulgaria-BG.pdf. (Prouchvane za nivoto na digitalizatsia v Bulgaria (2018) Siemens Bulgaria i Germano-Balgarska industrialno-targovska kamara, onlayn dostapno na:

https://bulgarien.ahk.de/fileadmin/AHK_Bulgarien/News/Digitalization_Survey_Bulgaria-BG.pdf.)

9. Hanson, E. (2008). *The Information Revolution and World Politics*, Rowman & Littlefield Publishers, Boston.

10. Hart, J. *Globalization and Digitalization*, Online available at: < https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey-Hart-3/publication/277712506_Globalization_and_Digitalization/links/557100b108aee701d61cbcf3/Globalization-and-Digitalization.pdf>.

11. Иновации.бг (2018) Интелигентни политики за иновационен растеж, Фондация “Приложни изследвания и комуникации. (Inovatsii.bg (2018) Inteligentni politiki za inovatsionen rastezh, Fondatsia “Prilozhni izsledvania i komunikatsii).

12. Jagjit, S., Lorentz, H. (2019). Developing design principles for the digitalisation of purchasing and supply management, *Journal of Purchasing and Supply Management* 25 (2019), pp. 78–98.

13. Marshall Bricklin, "Tom Friedman's view of globalization", cited in: Hart, J. *Globalization and Digitalization*, Online available at: < https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey-Hart-3/publication/277712506_Globalization_and_Digitalization/links/557100b108aee701d61cbcf3/Globalization-and-Digitalization.pdf>.

14. *Monitoring the digital economy & society 2016 – 2021* (2015): European Commission, DG Communications Networks, Content & Technology.

15. NSI, 2022

16. Popova, R. (2013). *Inovatsii v mebelnia sektor*, Izd. Intel Entrans, S., ISBN 978-954-2910-35-0.

17. Slavova, P. (2021). Trends in business processes management in the furniture industry in Bulgaria, *SHS Web of Conferences* 120, 02012 (2021), Business and development, pp. 1-7. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112002012>.

18. Yadong L. (2021). New OLI advantages in digital globalization, *International Business Review*, Volume 30, Issue 2, 101797, pp. 1-8, ISSN 0969-5931, <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101797>.

19. You-Qun W., Huai-Xin L., Xin-Lin L., Jia-Ming Z. (2021). Research on the Digitization of Manufacturing Will Enhance the Competitiveness of the Value Chain Based on Advantage Comparison, *Complexity*, vol. 2021, pp. 1- 15. <https://doi.org/10.1155/2021/9917772>.



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

TRENDS IN ROUND WOOD PRODUCTION AND EXPORT / SHIPMENT OF WOOD AND UNPROCESSED TIMBER FOR THE PERIOD 2016-2020

Lubcho Trichkov

Executive Forest Agency, Sofia

Valentina Marinova

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: The establishment and sustainable management of forests, as well as timber production, become an increasingly important economic, environmental and social factors at a global and national scale. This is reflected in a series of documents both at international and European level and at national level, prepared and entered into force in recent years. More significant and defining for the Republic of Bulgaria are the following: European Green Pact, EU Forest Strategy for 2030 adopted on 16 July this year by the Council of the EU and the European Commission, the EU Biodiversity Strategy adopted in 2020 with a horizon of 2030, the National Strategy for Adaptation to Climate Change for 2030 and the Action Plan to it adopted in 2019, the Strategy for Biological Diversity in the Republic of Bulgaria, which is currently at the stage of coordination in the state authorities of the Republic of Bulgaria and others.

These documents give priority to the so-called 'green economy'. The new EU Forest Strategy is in line with the European Green Deal and the EU Biodiversity Strategy for 2030 and recognizes the central role of forests, forest managers and the entire forest-based value chain in achieving a sustainable and climate-friendly economy and in ensuring that all ecosystems are restored, sustainable and adequately protected.

The present study analyses the round timber harvest in the country and the export / shipment of unprocessed timber and the respective trends of change for the period 2016 to 2020 are established, and the relevant conclusions are sought and made.

Keywords: analysis, logging, firewood, export, shipment, crisis, round wood, pandemic from COVID-19, trends.

ТЕНДЕНЦИИ В ДОБИВА НА ОБЛА ДЪРВЕСИНА И ИЗНОСА/ИЗПРАЩАНЕТО НА ДЪРВА И НЕОБРАБОТЕН ДЪРВЕН МАТЕРИАЛ ЗА ПЕРИОДА 2016-2020 г.

Любчо Тричков

Изпълнителна Агенция по горите, София

Валентина Маринова

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Създаването и устойчивото стопанисване на горите, както и производството на дървесина стават все по-определящ икономически, екологичен и социален фактор в световен и национален мащаб. С това са свързани поредица от документи на международно, европейско ниво и национално ниво, изготвени и влезли с сила през последните години. По-значими и определящи за Република България са следните: Европейския зелен пакт, Стратегията на ЕС за горите до 2030 г., приета тази година на 16 юли от Съвета на ЕС и от Европейската комисия, Стратегията на ЕС за биологичното разнообразие, приета през 2020 г. с хоризонт до 2030 г., Национална стратегия за адаптация към изменението на климата и План за действие до 2030 г., приета през 2019 г., Стратегията за биологичното разнообразие в Р България, която в момента е на етап съгласуване във ведомствата в Република България и др. В тези документи се дава приоритет на тъй нар. „зелена икономика“. Новата стратегия на ЕС за горите е съобразена с Европейската зелена сделка и Стратегията за биологичното разнообразие на ЕС до 2030 г. и признава централната роля на горите, горските стопани и цялата базирана на горите стойностна верига за постигане на устойчива и неутрална към климата икономика и за гарантиране, че всички екосистеми са възстановени, устойчиви и адекватно защитени.

В настоящата разработка са направени анализи на добива на обла дървесина в страната и на износа/изпращането на необработен дървен материал и са установени съответните тенденции на изменение за периода 2016 до 2020 г., като са търсени и направени съответните изводи и заключения.

Ключови думи: анализ, добив, дърва, износ, изпращане, кризисни ситуации, обла дървесина, пандемия от COVID-19, тенденции.

Въведение

Необходимостта от тази разработка е свързана, както с навлизането в нов етап на виждането на политиките и официалните институции за значението на горите и дървесината за природата, климата и здравето на хората, така и с непрекъснато нарастващото търсене, както на дървесина, така и на разнообразните екосистемни услуги, които те предоставят. Освен това, на фона на тъй нар. „позеленяване“ на икономиката и земеделието, през последните години възникнаха няколко кризисни ситуации, които допълнително утежняха процесите в горския сектор.

В Европейския зелен пакт¹ се подчертава, че атмосферата се затопля и климатът се изменя с всяка изминала година. От осемте милиона вида на планетата, един милион са

¹ Европейски зелен пакт, Съобщение на Комисията на ЕП, ЕС, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0017.02/DOC_1&format=PDF (Брюксел, 11.12.2019 г. COM(2019) 640 final);

застрашени от изчезване. Горите и океаните също се замърсяват и унищожават. Европейският зелен пакт представлява отговор на тези предизвикателства. Това е нова стратегия за растеж, която има за цел превръщането на ЕС в справедливо и благоденстващо общество с модерна, ресурсно ефективна и конкурентоспособна икономика, в която през 2050 г. няма да има нетни емисии на парникови газове и икономическият растеж няма да зависи от използването на ресурси. Комисията очертава ясна визия за начините за постигане на неутралност по отношение на климата до 2050 г. Пактът също така има за цел опазването, съхранението и увеличаването на природния капитал на ЕС, както и защитата на здравето и благосъстоянието на гражданите от свързани с околната среда рискове и въздействия. В документът се подчертава, че горските екосистеми са подложени на все по-голям натиск в резултат на изменението на климата. За ЕС е необходимо да подобри както качеството, така и количеството на горските площи в ЕС, за да може да постигне неутралност по отношение на климата и здравословна околна среда. Устойчивото повторно и ново залесяване и възстановяването на деградирани гори може да увеличи усвояването на CO₂, като същевременно подобри устойчивостта на горите и насърчи кръговата биоикономика.

Новата Стратегия за горите на ЕС² определя политическата рамка за предоставяне на растящи, здрави, разнообразни и устойчиви гори в ЕС, които допринасят значително за нашето биологично разнообразие и амбиция за климата, осигуряват поминък в селските райони и извън тях и осигуряват подкрепа за устойчива горска биоикономика, която се основава на повечето практики за устойчиво управление на горите. В нея се подчертава, че за да се успее в този преход, са необходими още по-големи, по-здрави и разнообразни гори, особено за съхранение и улавяне на въглерод и спиране на загубата на местообитания и видове. Трябва също така да се осигури наличността на дървесни материали, които да заменят аналози, базирани на изкопаеми, както и да бъдат стимулирани икономически дейности, базирани на горите, за да бъдат диверсифицирани местните икономики и работните места в селските райони.

Стратегията на ЕС за биологичното разнообразие, приета през 2020 г. с хоризонт до 2030 г.³ е интегрална част от Европейския зелен пакт. Документът поставя амбициозни цели за периода след 2020 г., свързани с опазване, възстановяване и увеличаване площта на екосистемите и опазване и възстановяване на биологичното разнообразие в тях. Целта на стратегията е до 2030 г. биологичното разнообразие в Европа да поеме по пътя на възстановяването в полза на хората, планетата, климата и икономиката. Тя следва да бъде постигната чрез изпълнението на поредица от ангажменти, включително: увеличаване на площта на сухоземните и морски територии под режим на защита, подобряване на тяхната свързаност, подобряване на състоянието на видовете и на техните местообитания, включително морските и сладководните екосистеми, намаляване на замърсяването и възстановяване на замърсени местообитания, стимулиране на устойчиви и опазващи биологичното разнообразие селскостопански практики и възстановяване на природните дадености в земеделските земи, възстановяване на горите и подобряване на тяхното здраве и устойчивост, подобряване на биологичното разнообразие в урбанизираните райони, борба с инвазивните чужди видове.

В Националната стратегия за адаптация към изменението на климата и Плана за действие до 2030 г.⁴ е посочено, че изменението на климата е потенциален причинител на значителни промени в горите на България и техните взаимодействия и комбинирани

² Стратегия на ЕС за горите, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/communication-new-eu-forest-strategy-2030_with-annex_en.pdf(Brussels, 16.7.2021 COM(2021) 572 final);

³ Стратегия на ЕС за биологичното разнообразие, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a3c806a6-9ab3-11ea-9d2d-01aa75ed71a1.0020.02/DOC_1&format=PDF;

⁴ Национална стратегия за адаптация към изменението на климата и План за действие до 2030 г., <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1294>;

ефекти са много сложни и определят основните уязвимости. В сектор „Гори“ на тази Стратегия са заложили следните стратегически цели: 1.Подобряване на базата от знания и осведоменост за адаптирането към изменението на климата; 2.Подобряване и защита на горските ресурси; 3.Подобряване на потенциала за устойчиво използване на горските ресурси. Посочено е също, че адаптирането на българските гори към изменението на климата и неговите потенциални последици, намаляването на общата уязвимост на горския сектор и повишаването на неговата икономическа жизнеспособност и устойчивост се счита за решаващо за качеството на живот на българското население. Успешното адаптиране на сектора на горите към изменението на климата ще има допълнителна полза от увеличаване на ефекта от смекчаването му, тъй като повече въглерод ще бъде извлечен от атмосферата и ще се увеличи икономическото значение на сектора. За горския сектор са определени редица конкретни ползи от дейностите по адаптация към климатичните промени. Те включват ползите, произтичащи от: приложните изследвания в подкрепа на информиран отговор на заплахите от климатичните промени в горското стопанство; укрепване устойчивостта на горите и способностите за справяне с новите условия вследствие поддържането на биоразнообразието и генетичното разнообразие; и подобряване на дългосрочния потенциал за устойчиво използване на дървесната биомаса.

Основната цел на проекта на **Стратегията за биологичното разнообразие в Р България**⁵ е да се спре загубата на биологично разнообразие, да мотивира неговото опазване и подобряване, да определи основните цели и задачи, които следва да бъдат изпълнени в следващото десетилетие и да формулира конкретни мерки и действия, чиято реализация ще гарантира изпълнението на стратегията и плана към нея. Визията на Стратегията е: „До 2050 г. биологичното разнообразие, представляващо национално и световно природно наследство е защитено, възстановено, оценено, устойчиво и справедливо ползвано чрез дългосрочни и стратегически политики и подходи, интеграция в други национални секторни политики, участие и приобщаване на държавни, научни, образователни институции, неправителствени организации и инициативи, бизнеса и гражданското общество“. Приоритетите са: Приоритет 1 - Опазване, устойчиво ползване на биологичното разнообразие и справедливо и равноправно разпределение на ползите, произтичащи от използването на генетичните ресурси. Приоритет 2 - Опазване и възстановяване на екосистемите и съхраняване на услугите и ползите, които те предоставят. Приоритет 3 - Поддържане и ефективно управление на Националната екологична мрежа (НЕМ).

От направеният кратък преглед на актуалните европейски и национални стратегически документи става ясно, че „зелената икономика“ е свързана с въвеждане на по-високи екологични изисквания и спазването на известни ограничения относно развитието на европейските и националните икономически дейности и в частност на дейностите в сектор Гори.

На фона на засиленото „позеленяване“ (екологизация) на икономиката и на земеделието, в т.ч и на горския сектор, през последните две години, европейската и националната икономика са силно повлияни от пандемията от Covid 19, вследствие въведените ограничения и неясните и несигурни икономически перспективи, без яснота относно продължителността на пандемията и разпространението на вируса или необходимостта от допълнителни ограничителни мерки⁶.

⁵ Стратегия за биологичното разнообразие в Р България, <https://www.moew.government.bg/bg/proekt-na-strategiya-za-biologichnoto-raznoobrazie-na-republika-bulgariya/>.

⁶ Обзор върху пазара на обла дървесина в периода 2018-2020 г., Тричков Л.,сп. Управление и устойчиво развитие, ЛТУ, 2021 г.

Добив на обла дървесина в Р България в периода 2016 – 2020 г.

Анализът на добитата обла дървесина за периода 2016 – 2020 г., се базира на данни от ведомствената статистика на Изпълнителна агенция – ОГФ – 5 ГФ⁷ и показва, че количествата на произведената дървесина в периода 2016 – 2018 г. се задържат на относително близко ниво, около 7 млн. куб.м, след което през 2019 и особено през 2020 г. те намаляват значително, съответно за 2019 г. с 375 407 куб.м или с 5,3%, а за 2020 г. с 1 215 833 куб.м или с 17,3%. Намалението на добитата дървесина от държавните горски територии (ДГТ) е по-ясно очертано през 2019 г., когато спада е с 367 196 куб.м или с 6,9%, докато спада на добитата дървесина от останалите територии е едва с 7 211 куб.м или с 0,4%. През 2020 г. спадът на добитата дървесина от ДГТ достига 917 476 куб.м или 17,2%, като спада в добитата дървесина от останалите територии и собственици като процент леко превишава този от ДГТ и достига 17,4% или 298 357 куб.м. (фиг. 1).

Това се дължи на кризисната ситуация в която беше изпаднал горския сектор на европейско и национално ниво, свързана първоначално с появата на масови нападения от корояди още от 2016 г., довело от една страна до свръх предлагане на евтина увредена от биотични и абиотични фактори дървесина, особено за целулозно хартиената промишленост и за производството на дървесни плочи. От друга страна складовете на големите дървопреработвателни предприятия се напълниха с дървесина, в т.ч и поради намаляване потреблението и износа на тяхната продукция, а допълнително от 2020 г., България, Европа и света въведоха силно ограничителни мерки поради пандемията от Covid 19, което доведе до този сериозен спад в добивите.



Фиг. 1. Динамика на добива на обла дървесина за периода 2016 – 2020 г., общо, от държавните горски територии, управлявани от ДГП и от останалите ГТ

⁷ Отчет на горския фонд, форма 5 ГФ-отчет на добитата маса за периода 2016 – 2020 г., <http://www.iag.bg/docs/lang/1/cat/13/index>

Динамика на износа/изпращането на дърва и необработена дървесина

Анализът се базира на данни от Националния статистически институт (НСИ)⁸. Той обхваща периода от 2016 г. до 2020 г. и е ориентиран върху износа/изпращането на необработен дървен материал от България по двата канала Интрастат (вътрешно общностни сделки) и Екстрастат (сделки/доставки към трети страни, извън ЕС), като за краткост по-нататък ще употребяваме само термина износ. Посочени са данни в графично табличен вид, съответно за: изнесените/изпратените количества дървесина по Глава 44 от Комбинираната номенклатура (КН) и по-конкретно по следните кодове: 4401 Дърва за горене под формата на трупчета, цепеници, клони, снопчета или подобни форми; дървен материал на плочки или частици; дървени стърготини, отпадъци, остатъци и пелети и 4403 Необработен дървен материал, дори обелен, със или без беловина, двустранно или четиристранно грубо издялан, с приблизителна форма на квадрат или правоъгълник. Основната база данни на НСИ представя информация за изнесените/изпратените количества дървесина в килограми, като за нуждите на анализа данните по съответните кодове са представени в тонове, мерна единица близка до кубическия метър, която е основната мерна единица използвана в сектор „Гори“, и конкретно в случая за добитите количества обла дървесина.

Предвид факта, че през 2014 г. е налице пик при изнесените/изпратените количества, дърва за огрев и необработен дървен материал, това налага с Решение от 04.03.2015 г. на 43-то Народното събрание (обн. ДВ, бр. 18 от 10.03.2015 г.) забрана за срок от три месеца на износа/изпращанията на необработен дървен материал, включващ стоки с кодове 440110, 440320, 440391, 440392 и 440399 по Комбинираната номенклатура (КН) на ЕС. В изпълнение на това Решение, министъра на земеделието, храните и горите със Заповед забранява износа на необработен дървен материал със същите кодове по КН за срок от три месеца, считано от 10.03.2015 г. до 09.06.2015 г. включително, като с нова Заповед от 10.06.2015 г. е забраната за износ на необработен дървен материал е удължена до влизане в сила на Закона за изменение и допълнение на Закона за горите. Законът за изменение и допълнение на Закона за горите е одобрен с Решение № 372 от 28.05.2015 г. на Министерския съвет на Република България и е обнародван в Държавен вестник, бр. 60 от 7 август 2015 г. Междувременно, се оказва, че налагането на подобен мораториум върху износа на дървен материал е в нарушение на принципите на Договора за функциониране на Европейския съюз за свободно движение на стоки в рамките на съюза, както и на редица двустранни споразумения с трети страни за свободна търговия, поради което той е вдигнат.

За нуждите на анализа са взети определящите тенденции при изнесените/изпратените количества обли дървесни материали и изделия, които в случая са: дървата за горене с код от КН - 4401 и необработения дървен материал с код 4403. Съгласно данните от НСИ, видно от фигура 3, общо за двата канала Интрастат и Екстрастат за периода от 2016 г. до 2020 г. е налице ръст само в износа на дърва за горене и др. по код 4401 от КН от 413 568 тона през 2016 г. на 523 058 тона през 2017 г., т.е. увеличението на износа за 2017 г. е с 26% повече спрямо предходната година. Относно необработения дървен материал по код 4403 и на дървата за горене след 2017 г. е налице намаляващ тренд в износа. Количествата на изнесените/изпратените дърва за горене през 2020 г. са намалели с 39% спрямо тези през 2017 г., а износът на необработен дървен материал е намалял с 47% спрямо 2017 г.

⁸ Статистически данни за периода 2016 – 2020 г. от НСИ, <https://nsi.bg/bg/content/7405/%D0%B2%D1%8A%D0%BD%D1%88%D0%BD%D0%B0-%D1%82%D1%8A%D1%80%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%8F>

Тенденции при добива на обла дървесина и износа/изпращането на дърва и необработен дървен материал

Анализът се базира на данни и информация от ведомствената информационна система на ИАГ(отчетни форми 5 ГФ) и от Националния статистически институт(НСИ).



Фиг. 2. Динамика на износа/изпращането на обла дървесина, в т. ч дърва и необработена дървесина от Р България за периода 2016 – 2020 г. в тонове

Най-общо тенденциите при добитите и изнесените/изпратените количества дървесина са визуализирани на фигура 3 и те са следните:

За периода 2016 г. - 2018 г. добитата дървесина е с изключително близки стойности, наблюдава се незначително намаление на добитата дървесина през 2017 г., като за останалите две години за разглеждания период, добитата дървесина запазва почти равни стойности с лек превес на количествата на добитата дървесина през 2016 г. спрямо тези за 2018 г. За същия период тренда на изнесените/изпратените количества дърва и необработен дървен материал е следния: увеличаване на износа на дървата и на необработения дървен материал през 2017 г. спрямо този през 2016 г. и 2018 г., т.е. обратно на тенденцията за намаляване на добитата дървесина през 2017 г., но нарастване на износа/изпращането за същата година, през 2016 г. и 2018 г. отново наблюдаваме почти еднакви стойности в износа с лек превес за 2016 г., каквато е и тенденцията при добива. След 2018 г. имаме намаляващ тренд на добитата дървесина, стойностите намаляват от 7 034 505 куб.м. през 2018 г. на 5 829 930 куб. м. през 2020 г., т.е. налице е 21% намаление на добива през 2020 г. спрямо този през 2018 г., за 2019 г. намалението е 5% спрямо добитото количество през 2018 г.

Тенденцията, която се наблюдава относно добитата дървесина за периода от 2018 г. до 2020 г. е към намаление. Същият тренд на намаление се наблюдава и при износа на дърва за горене и необработен дървен материал, т.е. налице са намаляване на добива и намаляване на износа. Количествата на изнесената дървесина (дърва за горене и необработен дървен

материал) от 553 399 тона намаляват на 399 483 тона, т.е. 39% намаление на износа през 2020 г. спрямо този през 2018 г., намалението за 2019 г. е с 11% спрямо износа за 2018 г.



Фиг. 3. Действително добита дървесина, износ/изпращане на дърва за огрев и др. и на необработен дървен материал за периода 2016-2020 г.

Определено, направеният сравнителен анализ позволява за се коментират тенденциите относно добитите(произведените) количества обла дървесина за които е използвана мерна единица – плътен кубически метър, докато за изнесените/изпратените количества необработена дървесина е използвана мерната единица тон. Това е направено, предвид факта, че посочените обемни тегла на плътен кубически метър по дървесни видове в Приложение № 9 към чл. 14в, ал. 8 на НАРЕДБА № 1 от 30.01.2012 г. за контрола и опазването на горските територии⁹, на най-широко разпространените дървесни видове са от порядъка на 850 до 1000 кг за плътен куб. м. Още повече, че въпросните сравнения и тенденции са направени за добити количества обезличена дървесина, без да се уточнява дървесния вид, неговата влажност и обемно тегло, което на практика е съотносимо към изнесените/изпратените количества необработен дървен материал, отчитани от НСИ в килограми и превърнати в тонове.

Изводи

1. Анализът на добитата обла дървесина за периода 2016 – 2020 г., показва, че количествата на произведената дървесина в периода 2016 – 2018 г. се задържат на относително близко ниво, около 7 млн. куб.м, след което през 2019 и особено през 2020 г. те намаляват значително, съответно за 2019 г. с 375 407 куб.м или с 5,3%, а за 2020 г. с 1 215 833 куб.м или с 17,3%;

2. Анализът на изнесените/изпратените количества необработена дървесина и продукти от нея, за периода от 2016 г. до 2020 г. показва ръст само в износа на дърва за

⁹ Наредба № 1 от 30.01.2012 г. за контрола и опазването на горските територии, издадена от министъра на земеделието и храните и министъра на вътрешните работи, обн., ДВ, бр. 11 от 7.02.2012 г., в сила от 7.02.2012 г., изм. и доп., бр. 79 от 13.10.2015 г., бр. 66 от 23.08.2016 г., бр. 89 от 12.11.2019 г., http://www.iag.bg/data/news/14573/NAREDBA_1_ot_30012012_g_za_kontrola_i_opazvaneto_na_gorskite_teritorii.pdf,

горене и др. по код 4401 от КН от 413 568 тона през 2016 г. на 523 058 тона през 2017 г., т.е. увеличението на износа за 2017 г. е с 26% повече спрямо предходната година, докато износа на необработен материал слабо намалява с около 9 хил. куб.м или с около 5,5%. От 2017 до 2020 г. е налице силен тренд на намаляване на изнесените количества, съответно на дървата за горене – налице е спад с 39% спрямо износа през 2017 г., а на необработения дървен материал с 47% спрямо 2017 г.

3. За периода 2018 - 2020 г. съществува еднакъв тренд на спад при добитата обла дървесина и при износа на необработена дървесина (дърва за огрев и необработен дървен материал), т.е. намалява добива, съответно намалява и износа/изпращането. За 2017 г. имаме обратна зависимост между добитата и изнесена/изпратена дървесина, а за периода 2016 г. спрямо 2018 г., количествата на добитата дървесина и на изнесената/изпратената такава са с пропорционално намаляващи стойности.

4. Допълнително нашите наблюдения показват, че за условията на страната ни се появи и нов кризисен фактор, довел през 2020 - 2021 г. до недостиг на обла дървесина, както за нуждите на дървопреработвателната промишленост, така и за населението, който е свързан с недостатъчния прогресивно спадащ през последните години капацитет на дърводобивните фирми, както в частта на работен персонал - липса на достатъчно работници и техници, така и в технологичен аспект – остаряло и амортизирано техническо оборудване на дърводобивните фирми.

Заклучение

Като причини за оформящите се тенденции за намаляване на добива и на износа/изпращането на дървесина за петгодишния период на анализ, могат да бъдат посочени, както приетите стратегически документи на европейско и национално ниво, свързани с „позеленяване“ на икономиката и земеделието, опазване на биологичното разнообразие и др., водещи до ограничения и спад в ползването на дървесина, така и на следните кризисни ситуации:

1. Смущенията на пазарите на горски продукти през последните години са съществени, като в началото те се дължаха на свръхпредлагането на каламитетна дървесина, увредена от корояди, а впоследствие кризисната ситуация бе продължена от появата на пандемията от COVID-19. В началото на 2020 г. пандемията от COVID-19 и мерките за затваряне и задържане, наложени с цел спиране на нейното разпространение, допълниха този опустошителен икономически удар. Пандемията от COVID-19 заплашва да остави дълготрайно наследство и в горския сектор, което може да включва затваряне на предприятия и постоянно висока безработица. Големите дървопреработвателни предприятия също намалиха потреблението и износа на тяхната продукция, вследствие на въведените силно ограничителни мерки поради пандемията от Covid 19;

2. Като цяло, анализът на пазара на обла дървесина от горите в България за последните 3 години показва, че независимо от излизането от кризисния фактор, свързан с нападенията от биотични и абиотични фактори, той продължава донякъде да е зависим, първоначално от намаленото търсене и потребление на дървесина от големите дървопреработвателни предприятия, а впоследствие и от влиянието на другия кризисен фактор, свързан с въведените ограничения, причинени от пандемията от Covid 19;

3. Предвид идентифицираните кризисни фактори и влиянието им върху пазара на обла дървесина, и с цел предотвратяване засиленото влияние на кризисни фактори за бъдещи периоди, е необходима периодична оценка на риска в национален и европейски мащаб;

Литература

1. Европейски зелен пакт, Съобщение на Комисията на ЕП, ЕС, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0017.02/DOC_1&format=PDF (Брюксел, 11.12.2019 г. COM(2019) 640 final);
2. Стратегия на ЕС за горите, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/communication-new-eu-forest-strategy-2030_with-annex_en.pdf (Brussels, 16.7.2021 COM(2021) 572 final)
3. Стратегия на ЕС за биологичното разнообразие, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a3c806a6-9ab3-11ea-9d2d-01aa75ed71a1.0020.02/DOC_1&format=PDF;
4. Национална стратегия за адаптация към изменението на климата и План за действие до 2030 г., <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1294>;
5. Проект на Стратегия за биологичното разнообразие в Р България <https://www.moew.government.bg/bg/proekt-na-strategiya-za-biologichnoto-raznoobrazie-na-republika-bulgariya/>.
6. Обзор върху пазара на обла дървесина в периода 2018-2020 г., Тричков Л., сп. Управление и устойчиво развитие, ЛТУ, 2021 г.
7. Отчет на горския фонд, форма 5 ГФ-отчет на добитата маса за периода 2016 – 2020 г., <http://www.iag.bg/docs/lang/1/cat/13/index>;
8. Статистически данни за периода 2016 – 2020 г. от НСИ, <https://nsi.bg/bg/content/7405/%D0%B2%D1%8A%D0%BD%D1%88%D0%BD%D0%B0-%D1%82%D1%8A%D1%80%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%8F>;
9. Наредба № 1 от 30.01.2012 г. за контрола и опазването на горските територии, издадена от министъра на земеделието и храните и министъра на вътрешните работи, обн., ДВ, бр. 11 от 7.02.2012 г., в сила от 7.02.2012 г., изм. и доп., бр. 79 от 13.10.2015 г., бр. 66 от 23.08.2016 г., бр. 89 от 12.11.2019 г. (http://www.iag.bg/data/news/14573/NAREDBA_1ot_30012012_g_za_kontrola_i_opazvaneto_na_gorskite_teritorii.pdf)



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

MANAGEMENT OF CONFLICTS IN THE TEACHING TEAM

Gergana Nikolova

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: The article presents basic issues in the management of conflicts in the teaching team.

Keywords: conflict, management, teaching staff.

УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТИТЕ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ КОЛЕКТИВ

Гергана Николова

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Статията представя основни въпроси в управлението на конфликтите в педагогическия колектив.

Ключови думи: конфликт, управление, педагогически колектив.

Въведение

В областта на управлението съществуват множество тълкования за конфликта. Но за целите на настоящата работа ще дефинирам конфликта като отсъствие на съгласие между две или повече страни, които могат да бъдат конкретни лица или групи. Всяка страна прави всичко, за да може да бъде приета нейната гледна точка или цел. Хората много често асоциират конфликта с агресията, опасността, спора, враждебността, войната и т.н. Затова у тях е залегнало убеждението, че конфликтът винаги е нежелателно явление, което при възможност винаги трябва да се избягва или незабавно да се разрешава. Такова отношение е заложено в трудовете на авторите, принадлежащи към школата на научното управление,

административната школа и подръжниците на Макс Вебер. Техните подходи към ефективността в организацията до голяма степен са се базирали на определянето на задачите, процедурите, правилата, взаимодействията на длъжностните лица и разработването на рационална организационна структура. Според тях тези механизми отстраняват условията за появяването на конфликта и могат да бъдат използвани за решаването на възникнали задачи (Ангелов, Т., 2008). Представителите на школата на “човешките отношения” също са били склонни да смятат, че конфликтът може и трябва да бъде избягван. Те са признавали възможността за проявата на противоречия между целите на отделните личности и целите на организацията като цяло, между пълномощията и възможностите на едно лице, както и между различните групи ръководители. Те обаче са разглеждали конфликта като следствие от лошо управление. Представяли са добрите взаимоотношения като средство за предотвратяване възникването на конфликти.

Според Е. Силаги (Силаги, 1991) в съвременното общество и съответстващата му образователна система непрекъснато избухват, разгарят се и се разрешават конфликти и противоречия.

Според М. Мескон (Мескон, 1999) конфликтът е ситуация, която поставя проблеми и провокира търсенето на оптимален вариант за тяхното решаване. В този смисъл той е тип мислене. Като форма на общуване той е диалог, в и чрез който се проявява сблъсъкът на мнения, убеждения и оценки. Според С. Джонев той е „остро сблъскване между противоречиви тенденции- интереси, позиции, нагласи и т.н., пораждащи взаимно отрицание между опонентите, при което всяка от страните държи еднолично манипулиране с обекта на конфликта”. (Джонев, 1990)

Границите на всеки конфликт не започват с неговото видимо избухване. Те се разпростират от мотива до резултата, като ползата или вредата от него имат дълготрайни последици.

Ако един конфликт не се разреши, той води след себе си по-дълбоки и трайни конфликти, които дестабилизируют системата, докато разрешеният конфликт благоприятства нейното развитие.

Според Т. Ангелов (Ангелов, Т., 2008) много често конфликтите се разглеждат като нежелано явление, защото те влияят отрицателно върху крайния резултат, влияят отрицателно върху отношенията в колектива, за тяхното решаване се губи време както и защото са резултат от неефективно управление.

Но конфликтът е често срещана и нормална проява във всяка социална сфера, така също и в образователната система. Конфликтите в образованието са между различните страни на системата, като най-съществени са тези между самите учители в колектива.

Понякога те са желани, защото спомагат за: формулиране на алтернативи, вследствие на което се взема най-ефективното решение; разработва се най- ефективната управленска политика. Според А. Ангелов (Ангелов, А., 1998) конфликта прави процеса на вземане на решение по ефективен и дава на хората възможност да изразят свои мисли. По този начин те удовлетворяват личните си потребности от уважение и власт. От своя страна това води до ефективно изпълнение на планове, проекти, тъй като в тях предварително са заложили различни гледни точки.

В специализираната литература се обръща внимание на двете противоположни страни на конфликта като явление. Конфликтът може да бъде функционален и да води до повишаване на ефективността от управление. Той обаче може да бъде и дисфункционален и да води към снижаване на личната удовлетвореност, груповото сътрудничество и ефективността на управлението. Според А. Ангелов (Ангелов, А., 1998) ролята му зависи от това, до колко ефективно се управлява. За управлението на конфликта е необходимо субективният фактор да е наясно с причините за възникване на конфликтната ситуация.

Много често за управляващите основната причина за конфликта е стълкновението между отделните личности.

Въз основа на различните дефиниции са изведени основните характеристики на организационния конфликт: 1) конфликтът е свързан с противоречие и противопоставяне на участниците в него; 2) конфликтът се свързва с наличието на взаимодействие между две или повече страни; 3) взаимодействието е динамично – конфликтът е процес, който се характеризира с начало, развитие и край; 4) между страните в конфликта съществува някаква форма на взаимовръзка или взаимозависимост; 5) противопоставянето се основава върху различия между страните – в интересите, целите, ценностите, потребностите, мненията или в наличните ресурси, притежаваната власт, авторитет и др., които се възприемат от тях като противоположни или несъвместими; 6) конфликт съществува, ако различията между страните бъдат осъзнати от тях; 7) противопоставянето се реализира чрез специфично конфликтно поведение. Действията на едната страна оказват съществено влияние върху другата страна; тя - на свой ред - започва да планира и предприема ответни действия, т.е. поведението на единия от участниците в конфликта предизвиква промяна в поведението на другия. По този начин страните в конфликта взаимно въздействат една върху друга. При сблъсък на насочените едно срещу друго действие и противодействие се осъществява реалното протичане на конфликта (Марков, 2013).

Видове конфликти

Според С. Джонев (Джонев, 1991) конфликтът има конкретни измерения. Той може да бъде явен, включващ позволени и непозволени средства, както и скрит. Често неговата характеристика е статичността. Този конфликт е свързан с огромни разходи на време, енергия и нерви, създава усещането, че е само процес, защото не търси резултат и забравя мотива. Той може да бъде локален, без да засяга изцяло организацията и с възможности за бързото му овладяване и тотален – всеки срещу всички.

Следователно, конфликтите в учителските колективи са многообразни и могат да се класифицират по редица признаци. Така според начина си на проявление конфликтите биват:

- локални и тотални;
- скрити и открити;
- краткотрайни и продължителни.

По съдържание те могат да бъдат:

- политически;
- религиозни;
- етнически;
- професионални и т.н..

Освен това конфликтите могат да се класифицират:

- по ценност – за власт, авторитет, престиж, нравствено-етичен, “възнаграждение” ;
- по емоционален фон – приятелство, съперничество, симпатия, антипатия, вражда, агресия.

От гледна точка на взаимоотношенията, конфликтите биват:

- личностни /вътрешноличностни/ - възникват вследствие влошения климат в училище; при незачитане личността на учителя. Причините за възникване на вътрешноличностния конфликт могат да са различни – когато се дават противоречиви оценки за работата на дадена личност; поради претовареност или липса на ангажираност; поради несъответствие между изискванията на работното място и личните потребности;
- групови /вътрешногрупови/ - възникват както между формални, така и между неформални структури в колектива. В повечето случаи резултатите от тези конфликти са дисфункционални;

- междуличностни - срещат се най-често в колектива, при сблъсък на различни характери, ценности, възгледи. Причина може да бъде стремеж за работни места, работна сила, капитал и др.;

- конфликт между личността и групата - когато даден член от групата не спазва установените норми в самата група; когато отделната личност заема позиция различна от тази на групата и др.

Според тяхната функционална значимост, конфликтите се определят като функционални и дисфункционални (конструктивни и деструктивни, съзидателни и разрушителни, полезни и вредни). При типологизирането на конфликтите авторите използват различни класификационни признаци: в зависимост от последиците от тях (Димитров, 2004), в зависимост от ефекта им върху организационното представяне (Уолтърс, 1996), в зависимост от степента на обслужване на интересите на организацията (Марков, 2013); в зависимост от постигнатите резултати от конфликтующите страни с оглед на техните потребности, интереси, мотиви, цели и ценности (Георгиев, 2005); в зависимост от начина на тяхното разрешаване или стратегиите, които се използват (Георгиева, 2016). В обобщение може да се направи следният извод: преобладаващата част от авторите считат, че разделението на конфликтите на функционални (конструктивни) и дисфункционални (деструктивни) е свързано с последиците от тях за индивидите, групите и организацията като цяло, т.е. какви резултатите се наблюдават по време на целия процес на конфликта.

Следователно, конфликтът е организационно явление, което не може да бъде оценено еднозначно. То може да бъде както съзидателно, така и разрушително; да бъде едновременно „добро“ или „лошо“; да носи на страните както ползи, така и вреди. Именно заради двойствената му природа, неговите функции се характеризират както с положителни, така и с отрицателни последици.

Предпоставки за възникване на конфликти в педагогическия колектив

Някои ситуации в учителския колектив създават повече предпоставки за възникване на конфликти от други. Познавайки причините за конфликтите, директорите ще са способни да ги разпознаят и управляват ефективно. Причините за конфликта могат да бъдат дефинирани като „явления, факти, ситуации, които предшестваат конфликта и които при определени условия на взаимодействието на субектите в организацията могат да го предизвикат“ (Уолтърс, 1996).

В специализираната литература редица автори като Д. Димитров, Т. Ангелов, П. Петров, Ст. Жекова С. Джонев и др. са публикували материали относно факторите и предпоставките обуславящи възникването и наличието на конфликти в педагогическия колектив. (Илиев, 2003) Тяхното общо становище е:

Предпоставките за човешката конфликтност може да се търсят в две насоки, от една страна в човека като биологично същество, а от друга страна, в неговата социална природа.

Човек, живеейки в обществото, се научава да съдържа агресивната си същност. От друга страна се разширява изключително много полето за изява на агресията и конфликта - на базата на развитието на човешките потребности и интереси.

Това, което мотивира конфликта, е несъгласието с определена идея, мнение, убеждение, оценка. А онова, което стои в човешкото поведение и действие преди него, е несъгласието и протестът.

Добрите взаимоотношения с колегите и управляващите са основен компонент от удовлетвореността от работата. Това сочи изключителната важност на взаимоотношенията, които се формират в учителския колектив. Основните групи взаимоотношения в учителските колективи са личностни и групови.

Конфликтът на личностна основа е свързан с оценката и самооценката и ако учителят се оценява така, както го оценяват и другите, то неговото поведение съвпада с ценностите на групата, с която той се съизмерва.

В междугруповите процеси много силно са изразени взаимоотношенията на власт и авторитет, които създават реална предпоставка за възникване на конфликти. Изходът от конфликт на междугрупово равнище сред учителите зависи от баланса на “наши” и “чужди” приоритети, както и от осъзнаване необходимостта за насочване вниманието на групата като цяло към хората в нея, чрез които тя изгражда своя облик.

Конфликтът на равнище “управление” е свързан не само с властта. Тя е средство за налагане на определен стил на управление в училище и като власт носи определени привилегии. Затова и сблъсъкът на интереси тук се доближава до определени пристрастия. При преходни състояния в живота на групата се засилва тенденцията към агресивност на поведението, която би могла да прерасне в конфликт.

Конфликтът в учителския колектив много често опира до личния авторитет, при който решаваща е не социалната роля, а успехът на конкретния индивид. Конфликт има не когато авторитетът е убедителен, а когато той е абсолютизирал истината, забравяйки, че е обвързан със система от идеи, а тя съдържа в себе си възможността за дискусия и критицизъм. (Ненов, 1997)

Конфликтите оказват и важна роля в работата на педагогическия колектив. Многообразието и устойчивостта на конфликта сочат, че той е естествена и неотменна част от човешкия живот. Човек, по силата на мястото и ролята, която заема в обществото, попада и преживява различни конфликти, едни по - леки, други - драматични.

Конфликтът предполага взаимното опознаване на себе си и другите, осъзнаване на собствения и чуждия интерес. Той може да амбицира и разкрие неподозирани сили и възможности. Конфликтът учи на търпимост, толерантност, отстъпчивост и компромиси.

Многообразието на конфликтите в педагогическата общност говори за тяхната жизнеустойчивост. Конфликтът, като правило се възприема като нещо неестествено, изключително, излизащо извън рамките на човешките отношения. Но той е не само необходим, той в известни граници е и желателен. Той е съществен белег, неотменна част и характеристика на самия живот.

Последствията от конфликтите, обаче не винаги са функционални. Ако не се приложат ефективни методи за тяхното разрешаване, те водят до деструктивни последици

- ниска степен на сътрудничество;
- недоверие и подозрителност;
- текучество;
- неудовлетвореност от работата.

Управление на конфликтите в педагогическия колектив

В литературата идеите за същността на управленските въздействия, насочени към организационните конфликти, са изключително дискуссионни. Преобладаващият възглед е, че управлението на конфликти е по-всеобхватна дейност, включваща в себе си както регулирането, така и разрешаването на конфликти. Идеите на авторите за различията между понятията „регулиране на конфликти“, „разрешаване на конфликти“ и „управление на конфликти“ могат да бъдат обобщени по следния начин: управлението на конфликти е по-широкото понятие и обхваща цялостния процес, отразяващ начина, по който ръководителите боравят с организационните конфликти – от разбирането за неизбежността им в организацията и идентифицирането на симптомите и причините за тях, до предприемането на конкретни мерки за регулиране на взаимоотношенията и разрешаване на проявилите се откритите конфликти („регулиране на конфликти“ и „разрешаване на конфликти“) (Наумов, 2004). Следователно управлението на конфликти в организацията е съзнателна целенасочена дейност по прогнозиране, предотвратяване или стимулиране,

регулиране и разрешаване на конфликтите. Тя е насочена към осъществяване на управленско въздействие по начин, по който да се засилят конструктивните функции на конфликтите и да се предотвратят или минимизират възможните негативни последици от тях.

Основните дейности, които се включват в управлението на конфликтите в организациите, респективно в училищните колективи са:

1) Прогнозирането на конфликта е насочено към идентифициране на потенциалните причини за възникване на конфликти в училището (Уолтърс, 1996)

2) Предотвратяване или стимулиране на конфликта. Предотвратяването (профилактика) на конфликта е управленска дейност, която се състои в навременно разпознаване, отстраняване или отслабване на конфликтотенните фактори като по този начин се ограничава възможността за тяхното бъдещо възникване или деструктивно развитие (Уолтърс, 1996). Предотвратяване на конфликт е винаги по-лесно от неговото разрешаване, а и изисква много по-малко усилия и средства (Марков, 2013). Стимулирането на конфликта се състои в подбуждане и предизвикване на конфликта. Необходимо условие за успешното стимулиране на конфликтите е готовността на ръководителите да ги направляват в конструктивна посока ((Уолтърс, 1996)

3) Регулирането на конфликта е дейност, насочена към намаляване и ограничаване на конфликта, за да се осигури развитието му в посока на неговото разрешаване.

4) Разрешаването на конфликта е заключителният етап в процеса на управление на конфликти и се състои в завършването на конфликта (Уолтърс, 1996) Разрешаването на конфликта може да бъде пълно или непълно. Пълното разрешаване се достига при отстраняване на причините, предмета на конфликта и конфликтната ситуация, а непълното разрешаване – когато не се отстранят всички причини за конфликтната ситуация.

Конфликтите между служители в организацията са неизбежни. В резултат на това директорите често са призовани да се намесят и се сблъскват с необходимостта да разрешават „чужди“ конфликти по молба на страните в конфликта, по оплакване на странични лица или по своя преценка.

В условията на конфликт в организацията ръководителят може да бъде: активна страна (субект на конфликтното взаимодействие), пасивна страна (обект на конфликтното взаимодействие), неутрална страна (посредник на конфликтното взаимодействие) (Димитров, 2004). Необходимо е да бъде отбелязано, че в ежедневната си дейност, свързана с непосредствено взаимодействие с останалите обекти и субекти на управление, ръководителят търпи косвено последиците от конфликтите в организацията. В този смисъл той винаги е пасивна страна в конфликтните взаимодействия.

Разрешаване на конфликти най-често се осъществява с помощта на трета страна. Видове трета страна е въведен терминът „трета страна“, използван при ангажирането на неутрален човек или екип, който да помогне за разрешаване на конфликта.

В литературата се описват два вида намеса на трета страна – формална и неформална. **Формалните** интервенции са предварително планирани и организирани и се осъществяват като се следва определен набор от правила и процедури. Те обикновено се използват от професионални медиатори, арбитри по трудови спорове, групови фасилитатори (като психолози или специалисти по организационно развитие), съдии. Описани са три вида интервенции, които формалната трета страна може да използва при намесата си в конфликт: помиряване, медиация (посредничество) и арбитраж. **Неформалните** форми на намеса на трета страна са непредвидени и обикновено именно те са използвани от ръководителите при намесата им в конфликти между служители. Методите на ръководителите са неформални, тъй като в повечето организации липсват установени правила и процедури за това как се посредничат при спор между служители.

Ръководителите се намесват в конфликт между служители по собствена преценка, защитавайки интересите на организацията, или, когато са помолени от една от страните. Прут и Ким дефинират четири условия, които трябва да бъдат изпълнени при намесата на ръководителите по молба на конфликтующите. Първо, страните трябва да бъдат мотивирани да разрешат конфликта помежду си; второ, те трябва да вярват, че това може да бъде постигнато по мирен начин; трето, техните културни ценности трябва да насърчават търсенето на помощ от ръководителя им, и четвърто, те сами не могат да стигнат до разрешение на спора (Уолтърс, 1996).

За означаване на начините на намеса на ръководителите като неформална трета страна в конфликти между служители в литературата се използва понятието „стратегия“. То е разграничено от понятието „стил“ на поведение в конфликтна ситуация. Стилът (индивидуалният стил) е ориентацията на индивида към определен тип поведение в условията на конфликт или начинът, по който той действа, реагира, се „държи“. Той предполага по-широко дефиниране на понятието „стратегия“ (Иванов, 2011).

Намесата на ръководителя като неформална трета страна в конфликта е по-ефективна и Иванов (Иванов, 2011) обобщава: в сравнение с формалните трети страни ръководителите имат по-голяма свобода на действие при избора на стратегия за намеса и могат да участват в процеса на разрешаване на конфликта с по-голяма степен на контрол едновременно върху процеса и върху решението.

Множество фактори повлияват върху избора на стратегия за намеса, по-важните от които са: естеството на спорния въпрос, значимостта на конфликта, неотложността на конфликта, естеството на взаимоотношенията между страните в конфликта, естеството на взаимоотношенията на ръководителя със страните в конфликта, уменията и мотивацията на страните за разрешаване на конфликта, характеристиките на ръководителя като интереси, знания и умения за намеса в конфликти и др.

Ефективното управление на конфликта се изразява в :

- определяне вида на конфликта;
- определяне причините за появата му;
- избор на съответен стил и метод за управление на конфликта;
- избягване на причините, които предизвикват конфликта.

Необходимо е да се осигури сътрудничество между страните в конфликта. Това е един от най-ефективните методи за решаване на конфликтите. Директорът трябва да прилага управленски умения като творческо мислене, аргументация, убеждаване, изслушване. Необходимо е той да притежава висока интелигентност, ерудиция, управленски талант.

За успешното управление и разрешаване на конфликта, който е противоречие между два и повече субекта, което при определени условия и определена среда води до конфронтация, нетърпимост, разпра с голям емоционален заряд, директорът трябва:

- да се научи да контролира средата и да променя условията в нея;
- да проучи причините за появата на конфликта;
- да заеме неутрална позиция;
- да уважава позицията на конфликтните страни;
- непрекъснато да се стреми да предизвиква страните към сътрудничество. (Ненов, 1997)

Според Т. Ангелов (Ангелов, Т., 2008), за да могат да се избегнат дисфункционалните последици от конфликта, от значение е неговото ефективно управление, което се изразява в следното:

- определяне вида на конфликта;
- посочване на причините за неговото възникване;
- избор на подходящ стил и метод за управление на конфликта;
- намаляване на условията, които предизвикват конфликта.

Според А. Георгиев (Георгиев, А., 1998) съществуват няколко ефективни начина за управление на конфликтни ситуации. Те могат да се групират в две категории- структурни и междуличностни. Педагогическият ръководител не трябва да счита, че причина за конфликтите в неговата организация са просто различията в характеристиките на неговите подчинени. Той трябва да гледа по-сериозно и по-задълбочено на нещата. Ръководителят трябва да започне с анализ на фактическите причини и след това да използва съответната методика.

Според Т. Ангелов (Ангелов, Т., 2008) *стиловете за разрешаване* на конфликтите са:

- силови - когато директорът действа от позицията на своето високо място в йерархията и пристъпва към принуда. Прилага бързи действия за предотвратяване на съпротивата в бъдеще;

- избягване на конфликта - директорът се прави, че не вижда съществуването на конфликт, избягва потенциално конфликтна ситуация, хора склонни към компромиси, не обсъжда въпроси които водят до разногласия. Това е недопустимо, то уронва престижа, снижава авторитет на директора и намалява доверието в него;

- прикриване на конфликта - при този метод на конфликта умишлено не е обръщано внимание. Проблемът, предизвикващ конфликт, се омоложавава и се апелира за приемане на нещата такива, каквито са. За съжаление това води до изостряне на конфликта в бъдеще;

- когато директорът се приспособява към страните в конфликта или заема позиция на една от страните. Такъв подход към разрешаване на конфликта е недопустимо да бъде прилаган. Това на практика не води до разрешаване. Последствията от такъв начин на разрешаване на конфликта са най- вече деструктивни;

- осигуряване на сътрудничество между страните в конфликта. Това е един от най- удачните методи за справяне с конфликтна ситуация. За да използва този метод, директорът трябва да прилага такива управленски умения като творческо мислене, аргументация, убеждаване, изслушване. Тук най- добре проличават неговите лични качества, интелигентност, ерудиция, управленски талант. Той би могъл в такива случаи да прилага т.нар. ”сократов метод”, при който разговора с опонентите да се насочва към тези страни, където има единомислие. Това помага на опонентите още в началото да се настроят доброжелателно към доводите на противника. Последствията от такъв начин на разрешаване на конфликта са конструктивни.

За успешното управление и решаване на конфликта директорът трябва добре да е проучил причините за възникването на конфликта. Да заеме безпристрастна позиция, да подпомага страните в конфликта сами да стигнат до решение, да изразява открито позиция, да уважава мисленето на всеки, непрекъснато да се стреми да предизвика страните към сътрудничество.

Заклучение

В заключение мога да посоча, че управлението на конфликтите е не само наука, но и изкуство, че изисква не само знания, но и талант. Управлението на конфликтите е процес на влияние върху конфликтующите страни, който зависи от стадия, на който се намира конфликтът, от обекта на конфликта, от индивидуалните характеристики на конфликтующите, от конкретната ситуация, в която се развива конфликтът и от много други случаи-индиректен, но винаги с определена цел: запазване на равновесното състояние на управляващата система чрез предотвратяване на потенциалните, разрешаване на вече възникналите и инициране на готвещи се да избухнат конфликти в педагогическия колектив.

Литература

1. Ангелов, А., Основи на мениджмънта, изд. Тракия-М, 1998.
2. Ангелов, Т., Помагало за студенти, 2008.
3. Андреева, Г., Социално познание и междуличностно взаимодействие, С., изд. Лик, 1999.
4. Георгиев, Н. (2005) Конфликтът в бизнесорганизацията, Свищов: Академично издателство „ЦЕНОВ“.
5. Георгиева, И. (2016) Управление на конфликти в перспективата на организационната комуникация, София.
6. Джонев, С., Стратегии на ръководителя в междуличностните отношения. С., 1990.
7. Джонев, С., Мениджмънтът е човешко общуване, С., 1991.
8. Димитров, Д. Й. (2004) Конфликтология, София: Университетско издателство „Стопанство“.
9. Иванов, С. (2011) Начини на управление на конфликтите в професионално-педагогическото общуване в начална училищна възраст. Сборник научни доклади от VI национален конгрес по психология, 18-20 ноември 2011 г., София, Дружество на психолозите в България, с. 266-272.
10. Илиев, Вл., Общуването (същност, динамика и развитие), Плевен, изд. Лега Артис, 2003.
11. Илиева, С. (1998) Привързаност към организацията, София: Изд. „Албатрос“.
12. Левин, К., Основи на агресивното поведение в условията на експериментално създаден социален климат, 1999.
13. Марков, К. (2013) Конфликтология, Велико Търново: Изд. комплекс при НБУ „Васил Левски“.
14. Маркхам, У. (1999) Управление на конфликта. Стратегии, които ще ви помогнат да постигнете и поддържате мира, София: Изд. „ЛаковПРЕС“.
15. Мескон, М. Основи на мениджмънта изд. С. 1999.
16. Наумов, И. (2004) Организационно поведение, София.
17. Ненов, Н. Списание „Педагогика“, 1997, кн.1-10
18. Силаги, Е., Мениджмънт, наука, изкуство, практика, № 14 и 15, Варна, 1991.
19. Уолтърс, П., Характеристика на успешното организационно развитие, С., 1996.



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

A MODEL FOR EFFECTIVE MANAGEMENT OF CONFLICTS IN THE TEACHING TEAM

Gergana Nikolova

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: The article presents a model for effective conflict management in the teaching team.

Keywords: conflict, management, teaching staff.

МОДЕЛ ЗА ЕФЕКТИВНО УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТИТЕ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ КОЛЕКТИВ

Гергана Николова

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Статията представя модел за ефективно управление на конфликтите в педагогическия колектив.

Keywords: конфликт, управление, педагогически колектив.

Въведение

Конфликтите са част от живота на всяка организация, в това число и на училищния колектив. В рамките на всяка организация възникват и се развиват множество и различни по вид конфликти. Предпоставка за това са непрестанните взаимодействия между различните субекти в нея в процеса на тяхната съвместна дейност и общуване. Източниците на конфликтите са многообразни - от структурните характеристики на организацията до несъвместимостта в характерите, ценностите или интересите на индивидите. Конфликтите обикновено се свързват с неразбирателство, противопоставяне, враждебност, влошени

взаимоотношения, гняв, страх, опасност, насилие и т.н. В организационен контекст конфликтите често водят до нарушаване на нормалното функциониране на училищната организация. В резултат на това доминира разбирането, че те са нежелани, трябва да се избягват или да се разрешават незабавно. Въпреки че конфликтите се асоциират с негативен опит и преживявания и обикновено се избягват, ако се управляват правилно, те имат потенциал да доведат до положителни резултати. Конфликтите със сигурност са неприятни, но в никакъв случай не са единствено „вредни“ и непременно „лоши“. Както Маркхам пише „конфликтът не е задължително лош, независимо, че сме склонни да го мислим за нещо изцяло отрицателно. Когато чрез него се решават проблемите или се намират творчески начини за подобрене на ситуацията и ако сме сигурни, че не излиза извън контрол, той е полезен“ (Маркхам, 1999). Според Уолтърс основният въпрос, който трябва да си задават ръководителите, не е „Как можем да избегнем конфликта и да спрем промяната?“, а „Как да управляваме конфликта и да предизвикаме положителна промяна?“ (Уолтърс, 1996). Представителите на съвременния възглед разглеждат конфликтите като неизбежни за всяка организация и, често, като необходими за постигане на ефективност в организацията. Те винаги ще присъстват в живот на училищния колектив като често водят до положителни промени. Конфликтите могат да насърчат търсенето на нови методи и подходи на работа и да помогнат за преодоляване на инертността в училищната организация. В този смисъл те са средство за насочване на усилията и, именно поради тази причина, в определени случаи се приемат за желано състояние (Уолтърс, 1996). Някои форми на конфликтите в организацията са относително леки, последиците от тях са незначителни и могат да бъдат разрешени от страните в тях, или с използването на рутинни практики. Съществуват обаче много други конфликти, които са сложни и могат да окажат значително въздействие върху микроклимата в училище. В този случай ръководителят трябва да се намеси с оглед разрешаването им по ефективен начин (Димитров, 2004). Заеманата позиция в организационната йерархия и произтичащата от нея отговорност не позволят на директора да остане безучастен (Димитров, 2004). Той се намесва в конфликта по собствена преценка, защитавайки интересите на организацията, или когато е помолен от страните да го направи. Следователно, при разрешаването на конфликти в училищната организация, директорът има решаваща роля, тъй като той е посредник в конфликтното взаимодействие и действа като трета страна между конфликтующите в опита да се стигне до неговото разрешаване (Илиева, 1998; Димитров, 2004). В литературата намесата на ръководителите като трета страна в конфликти между служители се разглежда като неформална, за да бъде разграничена от намесата на формалните (професионални) трети страни (като медиатори, арбитри и др.) поради наличието на значителни различия между двете форми на намеса (Уолтърс, 1996). Изложената дотук значимост на ръководителите в процеса на управление на конфликтите е голямо предизвикателство пред тях – те трябва да изберат и приложат целесъобразна стратегия за намеса, с която: 1) да се елиминират или минимизират отрицателните последици от конфликта; 2) да се осигури разгръщането на потенциала му; и 3) да се засили неговата конструктивна значимост (Уолтърс, 1996). От избраната стратегия зависят видът и обхватът на последиците от конфликта, отстраняването или запазването на причините за конфликта, възможността за възникване на последващи сблъсъци и др.

Всичко това мотивира желанието ми да изследвам управленските стратегии за намеса в конфликтите между членовете в училищните колективи. Значимостта на управлението на конфликтите за функционирането и развитието на училищните организации обуславят интереса ми към темата.

Целта на изследването е не само да се установи наличието на конфликти, но и да се потърсят възможности за тяхното успешно управление, чрез прилагане на управленски стратегии за справяне с конфликти (стратегии за намеса на директорите като неформална

трета страна в конфликти между служители), защото това е предпоставка за един спокоен микроклимат в педагогическият колектив.

Връзката “управление - конфликти” е сложна и многостранна. В конфликтна ситуация всеки следва свой модел на поведение. За да управляваме добре конфликтите обаче е нужно да владеем и различни стилове на поведение, за да прилагаме най-подходящия за конкретната ситуация. Хората използват различни модели (поведения) за справяне с междуличностните конфликти. Една от възможните класификации, направена от американския психолог К. Томас, определя пет такива модели:

1. Налагане /съревнование/ - това на практика не е поведение в посока решаване на конфликта. По-скоро се прави опит той да бъде игнориран, омаловажен или прикрит. Вероятността конфликта да се прояви отново и с по-голяма сила е много голяма. Този стил е полезен, когато трябва да се вземе спешно решение или другата страна използва ситуацията в своя полза. Но много често хората се чувстват наранени и негодуват, когато този подход е използван не на място.

2. Примиряване /приспособяване/ - в този случай се демонстрира желание за удовлетворяване на чуждите интереси, без да се проявява нужното усилие за удовлетворяване на своите. Подходяща стратегия, когато решението на проблема е по-важно за другата страна и спокойствието е по-важно от победата, т.е. жертване на собствените интереси в името на другите.

3. Компромис - опит да се намери решение, което да удовлетвори страните поне частично, като от всеки се очаква да жертва нещо. Подходяща тактика, когато цената на конфликта (време, нерви) е по-голяма от цената на загубата и когато опонентите са с еднакво силни аргументи.

4. Избягване на конфликта - това на практика не е поведение в посока решаване на конфликта. По-скоро се прави опит той да бъде игнориран, омаловажен или прикрит. Вероятността конфликта да се прояви отново и с по-голяма сила е много голяма.

5. Сътрудничество - това е подход, при който и двете страни се стремят към максимално удовлетворяване както на своите, така и на чуждите интереси, показвайки доверие и откритост. Точно този подход лежи в основата на всички ефективни методи за решаване на конфликти чрез преговори, посредничество и пр.

Важно условие за конструктивното решаване на даден конфликт е определянето на неговата същност. Всяка грешка в този процес го обрича на провал. Но за да сторят това, участниците трябва да съгласуват помежду си своите виждания за възникналата ситуация и да си изработят обща стратегия и поведение. Ето кои са тези етапи:

- Определяне на основния проблем;
- Определяне причините за конфликта;
- Търсене на възможни пътища за решаване на конфликта;
- Съвместно решение за изхода от конфликта;
- Реализация на съвместно избрания начин за решаване на конфликта;
- Оценка на ефективността на усилията, предприети за решаване на конфликта.

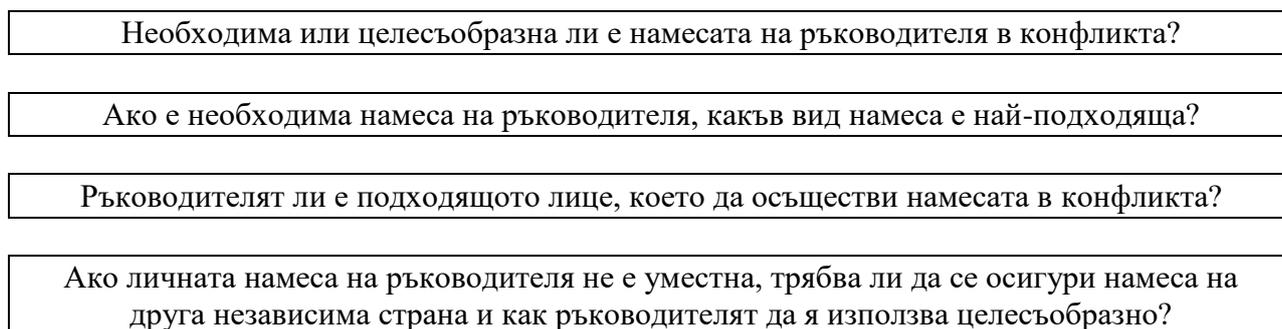
Решаваща роля за успешното управление на конфликтите в училище има директора. Атмосферата в училище може да стане нездравословна, ако ръководителят избере да остави конфликтите да тлеят, вместо да се изправи с тях лице в лице. Лидерството не е състезание за популярност, то е сериозна отговорност, която включва най-вече развиването и насочването на пълния потенциал на служителите в образователната институция. Важна част от процеса на развиването на потенциала е умението да се открояват, да се решават конфликтите, преди ползотворното напрежение да се превърне в разрушителен хаос.

Много директори по-скоро биха избегнали напрегнатите ситуации, за да създадат лъжливо усещане за хармония. Това, което те не разбират, е че игнорирайки напрежението те несъзнателно стимулират вътрешни разриви сред служителите. За съжаление, в желанието си да поддържат мир на работното място, ръководителите често създават изкуствена и неспокойна работна среда. Това се случва, когато се стараят преди всичко да бъдат харесвани, да избегнат лошата репутация и ситуациите, в които могат да се разкрият слабите места на управлението им.

Важен момент при управлението на конфликтите в педагогическия колектив е да се изразява ясно и пълно. Да даваме на човека отсреща възможно най-пълна информация за нашите действия или позиция по проблема. За по-лесното управление на конфликтите в училище ръководителят трябва да възприема оплакванията и критиките като молби. За да получим максимум сътрудничество, когато е възможно да изискваме от подчинените нужното като използваме позитивен, ориентиран към резултата език и да избягваме фрази като “защо”, „длъжен сте “не трябва” или “някой трябва да”, по - добро въздействие биха имали въпросите “как”, “какво”, “кога”, “дали”. И най-важното, когато получаваме критики да ги приемаме като молби за действия, а не лично. По време на възникнал конфликт понякога е от значение за неговото отшумяване да се демонстрира разбиране и подкрепа. Желателно е да се игнорират неприятните елементи в ситуацията и в поведението на подчинения педагогически колектив. Запазването на спокойствие е важно, защото в обратния случай конфликта ще се задълбочи. Демонстрацията на персонална грижа и разбиране са ключът към успешното професионално и лично общуване.

Примерен модел за ефективно разработване на процедура за справяне с конфликти

Механизмът за справяне с конфликти е писмен документ, който описва принципите на очакваното поведение и установява правилата и процедурата на действие на директорите при намесата им в конфликти между служители. Процедурата би могла да включва последователност от стъпки при вземането на решение за намеса на ръководителя (фиг. 1).



Фиг. 1. Последователност от стъпки при вземането на решение за намеса на ръководителя в конфликт между служители

Формализирането на процеса на намеса в конфликти чрез въвеждането на предварително предвиден начин за неговото осъществяване би подпомогнало и значително улеснило директорите в избора на подходяща стратегия за справяне с конфликти между служители.

В резултат на теоритичният обзор, резултатите от анкетното проучване, както и предложеният модел за ефективно управление на конфликтите в педагогическия колектив поставената теза и хипотеза се потвърждават.

Заклучение

Общопризната е тезата, че съвременното общество е конфликтногенно т.е. то непрекъснато натрупва и поражда конфликти. Социологически изследвания показват, че броят на конфликтите постоянно нараства. Училището като социална институция не прави изключение. Училищните конфликти явни или скрити присъстват в нашето ежедневие и не е възможно да ги избегнем. Но трябва да се научим да ги разпознаваме, предсещаме, анализираме и управляваме, за да можем да получим най- доброто разрешение. Необходимо е усилията да се съсредоточат към тяхното предотвратяване, което изисква познаване на конкретните ситуации които са довели до възникването на конфликта.

И още нещо. Теорията и практиката показва, че по-голямата част от причините за възникване на конфликти в педагогическият колектив са свързани с дейността на ръководството. С други думи преди да търсят причините в подчинените, ръководителите трябва да ги потърсят в себе си, в своите действия и бездействия. В този дух на мисли, ще си позволя да цитирам Молиер: „ Ние отговаряме не само за това, което правим, но и за това което не правим“. Това важи особено за ръководителите. Тяхната ефективна дейност ще повиши ефективността на управлението и ще подобри вътрешно и външноорганизационните комуникации.

Литература

1. Ангелов, А., Основи на мениджмънта, изд. Тракия-М, 1998.
2. Ангелов, Т., Помагало за студенти, 2008.
3. Андреева, Г., Социално познание и междуличностно взаимодействие, С., изд. Лик, 1999.
4. Георгиев, Н. (2005) Конфликтът в бизнесорганизацията, Свищов: Академично издателство „ЦЕНОВ“.
5. Георгиева, И. (2016) Управление на конфликти в перспективата на организационната комуникация, София.
6. Джонев, С., Стратегии на ръководителя в междуличностните отношения. С., 1990.
7. Джонев, С., Мениджмънтът е човешко общуване, С., 1991.
8. Димитров, Д. Й. (2004) Конфликтология, София: Университетско издателство „Стопанство“.
9. Иванов, С. (2011) Начини на управление на конфликтите в професионално-педагогическото общуване в начална училищна възраст. Сборник научни доклади от VI национален конгрес по психология, 18-20 ноември 2011 г., София, Дружество на психолозите в България, с. 266-272.
10. Илиев, Вл., Общуването (същност, динамика и развитие), Плевен, изд. Лега Артис, 2003.
11. Илиева, С. (1998) Привързаност към организацията, София: Изд. „Албатрос“.
12. Левин, К., Основи на агресивното поведение в условията на експериментално създаден социален климат, 1999.
13. Марков, К. (2013) Конфликтология, Велико Търново: Изд. комплекс при НБУ „Васил Левски“.
14. Маркхам, У. (1999) Управление на конфликта. Стратегии, които ще ви помогнат да постигнете и поддържате мира, София: Изд. „ЛаковПРЕС“.
15. Мескон, М. Основи на мениджмънта изд. С. 1999.
16. Наумов, И. (2004) Организационно поведение, София.
17. Ненов, Н. Списание „Педагогика“, 1997, кн. 1-10.
18. Силаги, Е., Мениджмънт, наука, изкуство, практика, № 14 и 15, Варна, 1991.
19. Уолтърс, П., Характеристика на успешното организационно развитие, С., 1996.



Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Списание за наука

НОВО ЗНАНИЕ

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

University of agribusiness and rural development – Plovdiv, Bulgaria

NEW KNOWLEDGE

Journal of science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

www.science.uard.bg

www.uard.bg

science@uard.bg