

8. РЕЗЮМЕТА

на научните трудове на гл. ас. д-р БОРЯНА ТРИФОНОВА
за участие в конкурса за академичната длъжност „ДОЦЕНТ“ по
профессионално направление 3.7 „Администрация и управление“
(Управление на човешки ресурси, предприемачество и мениджмънт)

II.1. Монография – Раздел В

1. Трифонова, Б., Създаване на мотивационна среда и оптимизиране управлението на човешките ресурси в минните предприятия, „Ей Пи Ай“ ЕООД, С., 2021, 118 с.

1.Trifonova, B., Establishment of motivational environment and optimization of HR management in mining companies, “A P I” Ltd, S., 2021, 118p.

Резюме: В монографията „Създаване на мотивационна среда и оптимизиране управлението на човешките ресурси в минните предприятия“ е проследена еволюцията на управленската наука, засягаща проблемите на мотивацията на персонала. Основните управленски школи имат свои подходи при анализа на мотивационния процес в предприятията, в резултат на което мотивационните теории се групират в две групи: съдържателни и процесуални. Поддръжниците на съдържателните теории смятат, че мотивацията е резултат от действието на вътрешни фактори, които подбуждат към действие. Основната идея на процесуалните теории е, че мотивацията се предизвиква от външни фактори. Различните подходи към мотивацията определят и различните мотивационни модели в организационното поведение. Интегративният подход в управлението на човешките ресурси, който участва в реализирането на целите на минната компания и зависи от индивидуалните настройки на всеки работещ, подпомага тези предприятия да се адаптират към променливите условия. Добри практики в тази насока са дългогодишните инвестиции в човешки ресурси, в здравословни и безопасни условия на труд и в изграждането на устойчива работна среда и ценности във водещите минни компании.

Насоките за оптимизиране на управлението на човешките ресурси са в резултат от анализа на направени проучвания сред студентите в МГУ „Св. Иван Рилски“ относно проблемите при подбора на кадри и факторите за мотивация за труд в минните компании. При подбора на подходящи кадри за съответните позиции в тези предприятия като мотив за труд с основно значение са благоприятните условия на труд, които изпредяват високото заплащане. За изграждането на качествени работни места от изключителна важност са знанията, уменията и компетенциите на работната сила. Налице са добри практики в областта на съвместната работа между минните предприятия и професионалните образователни институции. Обхвата на инициативите е възможно да се разшири, като включи участие в кариерното ориентиране, в планирането на приема по определени професии, в одобряването на учебните програми и в осигуряването на професионалната реализация след завършване.

Изграждането на мотивационна среда в минните компании е свързано с прилагането на модел в управлението на човешките ресурси, който създава стойност, т.е. ползи за персонала, мениджърите, клиентите, инвеститорите и собствениците. Управлението на човешките ресурси чрез изграждане на доверие с различните заинтересовани страни позволява на тези компании да успяват в последните години да развиват и надграждат своята дейност и да поддържат добър имидж пред обществеността. Прилагането на съвременни техники за управление на човешките ресурси като: гъвкави стратегии за използване на персонала, „споделени ценности“ като модел за изграждане на устойчива работна среда и нови техники за обучение и развитие на заетите са неразделна част от функционирането на минните компании в динамично развиващия се свят. Осигуряването на подходяща работна среда и възможността за обучение и професионално израстване води до създаване на по-голяма добавена стойност и е предпоставка за повишаване на резултатите от фирменията дейност.

Abstract: The monograph „Establishment of motivational environment and optimization of HR management in mining companies“ traces the evolution of management science that concerns the problems with staff motivation. Main management academies have their approaches in analysis of motivational process in companies. As a result, motivational theories are in two groups: substantive and procedural. Supporters of substantive theories consider that the

motivation is a result of the effect of inner factors which provoke action. The main idea of procedural theories is that the motivation is provoked by outer factors. Different approaches to the motivation define also different motivational models in organizational behavior. The integrative approach in HR management participates in the realization of goals of mining companies and depends on the individual attitude of every employee. It supports these companies at adapting to the variable conditions. Good practices in this direction are long-term investments in human resources, in healthy and safe working conditions and in establishment of stable working environment and values in leading mining companies.

Guidelines for optimization of HR management are as a result of the analysis of the conducted researches among the students in MGU „St Ivan Rilski” regarding the problems with personnel selection and the factors for labor motivation in mining companies. In the selection of appropriate job applicants for relevant positions in these companies with main importance are good working conditions, which is even ahead before high salary. For the establishment of quality workplaces very important are knowledge, skills and competencies of employees. There are good collaboration practices between mining companies and professional school institutions. The scope of the initiatives could be extended through participation in career orientation, planning the admission to certain professions, improvement of school programs and professional realization after graduation.

The establishment of motivational environment in mining companies is related to HR management model application, which creates value (advantage for personnel, managers, clients, investors and company owners). HR management that builds trust between stakeholders allows these companies to succeed nowadays, to develop, to update their activity and also to maintain their good society image. Application of modern practices for HR management such as: flexible strategies for staff usage, „Shared Values” as a model for the establishment of sustainable working environment and new techniques for training and development of employees, are integral part of the mining companies functioning in the dynamically developing world. Ensuring appropriate working environment and the possibility for education and professional growth supports the creation of bigger „Added Value” and premises the increase of the results of the activity of the company.

II.2. Публикувана книга на базата на защитен дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по научната специалност 05.02.24 „Организация и управление извън сферата на материалното производство“- Раздел Г

2. Цветков, Ц., **Б. Трифонова**, Интегративен модел за мотивация на учителите в спортните училища, НСА Прес, 2013, С., 159 с.

2.Tzetkov, Tz., **B. Trifonova**, An integrative model for motivating teachers in sports schools, NSA Press, 2013, 159p.

Резюме: Темата е актуална във връзка с настъпилите дълбоки промени в прехода от индустриално към информационно общество, които поставят нови предизвикателства пред образователно-възпитателната система. Те са свързани с нейната адаптивност и ориентация в новата среда, което налага и адекватен системен подход към мотивацията на учителите.

Мотивационният климат в спортното училище винаги е оказвал и оказва влияние върху трудовата реализация на работещите там учители. На дневен ред се появяват нови индивидуални и специфични проблеми, засягащи мотивацията на педагогическия персонал. От гъвкавостта на ръководителите на спортните училища в голяма степен зависи доколко адекватно и навременно те реагират на тези промени.

Фокусирането върху индивидуалната мотивация на учителите в спортни училища е елемент от особено значение за неговото управление. Определянето на индивидуалните мотиватори в процеса на управленско общуване е нов елемент в работата на образователната система и в частност на тази в спортните училища. Това налага предприемането на мащабни мерки. Чрез тях, информационно – комуникационните технологии да навлязат по-сериозно и в българското училище, но не само като класически решения, а и като съвременни модели на поведение в реалната училищна среда. Такъв е и разработеният интегративен модел за мотивация на учителите в спортните училища.

Представеният интегративен модел е приложим поради факта че, във и извън трудовата си среда, индивидът реално е подложен на разнообразни влияния, попада в различни ситуации. Независимо от стремежа да регламентира трудовото поведение на персонала, управлението има свои доминанти, които често са различни за различните

хора. Подобни факти провокираха коренна промяна и в отношенията на изследователите на мотивацията към мотивационните елементи. В резултат на това, досега действащият модел: “удовлетворение-мотивация-результати”, придоби следният вид: “мотивация-результати-последствия-удовлетворение”. Именно, това са елементите, които са заложени в основата на интегративния модел за мотивация.

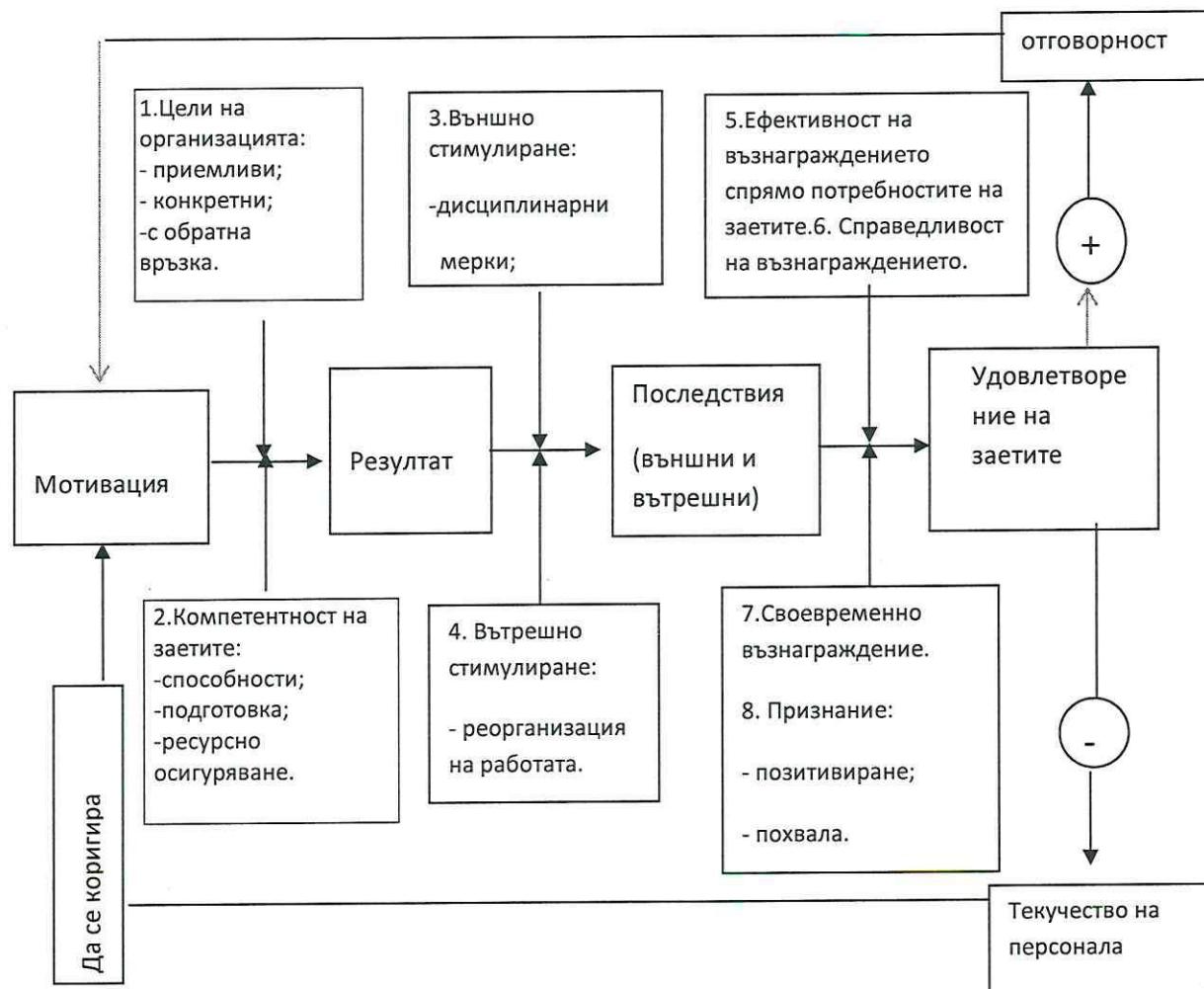
Първият елемент е свързан с правилното поставяне на целта, базирано върху теорията на Локе. Вторият елемент обръща внимание на компетентността и е във връзка със създаването на поддържаща трудова среда. Третият елемент е външно стимулиране на поведение, ориентирано към високи резултати. Четвъртият елемент е стимулиране на позитивни последици за вътрешния свят на учителя (чувството на достигнат успех, самоуважението, придобити нови навици и т.н). Петият елемент е осигуряване ефективност на възнаграждението, така че то да стимулира реално поведението към високи резултати. Шестият елемент разглежда справедливостта в разпределението на възнагражденията. Седмият елемент е своевременно възнаграждаване на усърдието и прозрачна обратна връзка. Осмият елемент “признание” обединява в себе си трите компонента: позитивиране, похвала, признание и стимулиращо позитивните действия самочувствие на учителите, което се формира в условията на колективния труд. Признанието идва най-късно във времето, но то осигурява дълбока и трайна съпричастност и чувство за принадлежност на учителя към училищната организация, която е признала неговия принос

Изучаването на мотивацията на учителите в спортните училища и проведените частичен експеримент от автора, дават надежда за реализацията на интегративния модел за мотивация на учители не само в спортните училища, но и в другите видове училища. Защото предлаганият подход е необходим с оглед на доброто управление на педагогическия персонал и с оглед на тенденциите за нов стил на работа в образователната система, налаган през последните години.

Най-проблемната област се очертава политиката на възнаграждение на учителите. Учителите в спортното училище, а и не само там, получават възнаграждение, нарастващо според стажа, по схеми за заплатите, определени с наредби на МОН. Така липсват стимули за качество на работата им. Повишенията са строго контролирани, служейки както за стимул, така и като начин за осигуряване независимостта на ръководните кадри.

Това е още едно доказателство, че съществува необходимост от нови практики за управление на факторите за мотивация на учителите в спортни училища. Нещо повече, от съществено значение се оказа и прилагането на интегративен модел за тяхната мотивация, съобразен с научните постижения в управленската теория.

Фиг. Интегративен модел за мотивация



Трудът разкрива специфичните проблемни области в мотивацията на учителите в спортните училища от една страна и от друга- предлага интегративен модел за подобряване управлението на този процес в училищата. Интегративността на модела е в подбора и синтеза на водещи фактори от използвани в други отрасли на световната практика мотивационни модели, допълнени със специфични за образоването фактори,

обосновани в разработката. Понеже се разкрива възможност за пренасяне на мотивационни механизми, въздействащи върху учителите в спортните училища, моделът има определени интегративни характеристики и по отношение на ползата, която би се постигнала от прилагането му в управленската дейност в учителските колективи в цялата образователна система.

Актуалността на модела е още по-голяма в условията на налагащата се децентрализация на управлението на системата на училищното образование, която предполага следване на субсидиарността (т.е. решенията да се вземат на ниво, което е най-близо до тези, които ще ги реализират и до тези, които са пряко засегнати от тях). Влиянието, което ще окаже този факт върху мотивацията на учителите, не само в спортните училища, е предвидимо. Целесъобразно е, при усъвършенстване на квалификацията на ръководните кадри в образованието, интегративният модел за мотивация да бъде включен за усвояване като нова информационно - комуникативна технология, значима за управление на педагогическия персонал в училищата.

С разработката е предложен и своеобразен етичен кодекс, представляващ механизъм за повишаване мотивацията на учителите и гарантиращ получаване на положителен краен резултат. Препоръките за институционални изменения, конкретизирани по блокове на реализация на интегративния модел за мотивация са полезен за практиката акцент. Системния подход към мотивационния процес, разработен в дисертацията, дава възможност и за други по-нататъшни практически изследвания на процесите в училищата. Създадена е основа училището да се разгледа не като „учебна машина“ за кадри, а като организация със своя социално-икономическа цялост.

Abstract: This topic is up-to-date because of the intense changes in the transition from industrial to informational community. All these changes cause new challenges in the educational system. They are related to the adaptability and orientation of the system. This requires appropriate systematic approach to teachers' motivation.

Motivation climate in sports school always had and has influence on labor realization of the teachers. On daily basis individual and specific problems appear. They concern teaching staff. How adequately and in time will they respond to these changes deepens on the flexibility of the executives of sports schools. The focus on the individual motivation of teachers in sports schools is a very important element for their management. Definition of the individual

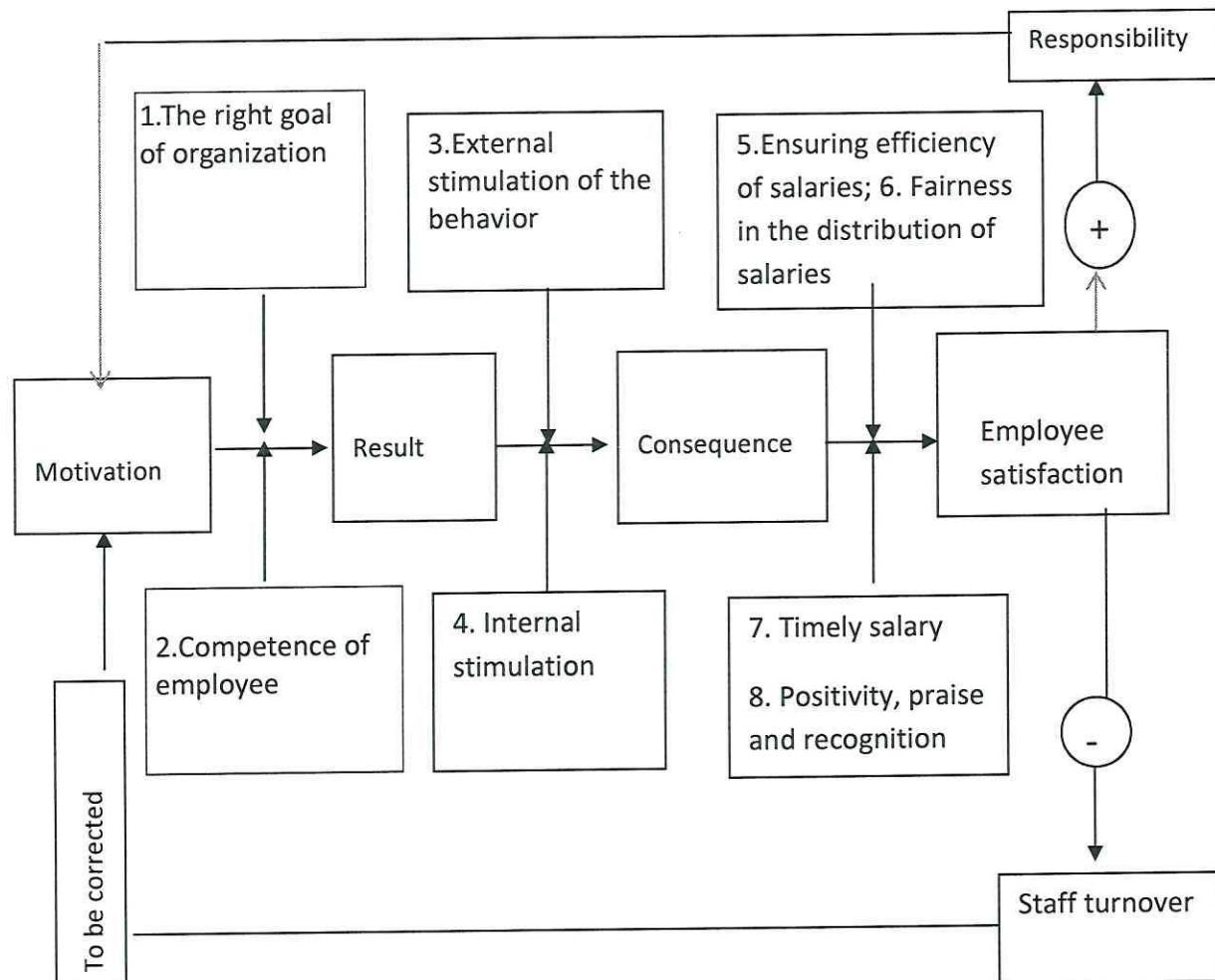
motivators in the process of management communication is new element in the educational system and in particular in sports schools. This requires large-scale measures to be taken. Their aim is the informational communication technologies to be implemented in Bulgarian schools, not only as classical solutions, but also as modern model for behavior in real school environment. Such type is the developed integrative model for motivation of teachers in sports schools.

The presented integrative model is relevant because of the fact that in or out of work environment, a person falls into different situations and is subject to different influences. Apart from the aim to regulate work behavior of staff, management has its dominants that are different for different people. Such facts provoked a radical change in the attitudes of motivation researchers towards motivational elements. As a result, the current model “satisfaction-motivation-results” has become the following type “motivation-results-consequences-satisfaction”. These are the elements at the root of the integrative model of motivation.

The first element is related to correct goal setting, based on the theory of Loke. The second element pays attention to the competency and is in relation to the creation of a supporting work environment. The third element is external stimulation of the behavior, oriented to high results. The forth element is stimulation of positive consequences for teacher's internal world (feeling for personal success, self-respect, new habits and etc). The fifth element is ensuring efficiency of salaries, so that it can stimulate real behavior directed at high results. The six element is fairness in the distribution of salaries. The seventh element is timely reward of the diligence and “transparent” feedback. The eight elements is recognition that combines three components – positivity, praise and recognition, which stimulate positive actions and self-confidence of teachers, formed in the conditions of teamwork. Recognition comes latest in the time, but it ensures deep and lasting empathy and sense of belonging of the teacher to the school, which acknowledged his contribution.

The study of teachers' motivation in sports schools and the partial experiment by the author, give hope for the realization of the integrative model not only in sports schools, but also in the others. The proposed approach is necessary for the sake of good management and the trends of new work style in the educational system nowadays.

Fig. Integrative model for motivation



The most problematic area stands out to be the policy for teachers' salaries. Teachers in sports schools, and also in others, get paid by schemes, defined by Bulgarian ministry of education. Their salary can grow depending on the length of their work experience. There is a lack of incentives for quality of work in this case. Advancements are strictly controlled. They serve both as stimulation as well as a way to ensure the independence of senior executives. This is one more prove for the need of new practices for managing the factors for teachers' motivation

in sports schools. It turned out to be essential that the integrative model is consistent with scientific achievements of management theory.

Labor reveals specific problematic areas in teachers' motivation and on the other hand proposes integrative model for improvement of managing this process in schools. Interactivity of the model is in the selection and synthesis of main factors for motivation models, used in other areas in world practice. These factors are supplemented by specific education factors, justified in the dissertation. There is an opportunity to transit motivation mechanisms that have influence on teachers in sports schools. Hereof the model has some integrative characteristics in terms of benefit that will help its application in management of teachers' teams in the whole educational system.

The model is up-to-date in the terms of the decentralization of management of school's education system. This suggests use of "subsidiarity" (decisions are taken on level that is closest to those, who will achieve them and to those who are directly affected by them). The impact of this fact on teachers' motivation, not only in sports schools, is predictable. It is appropriate, the integrative model to be included in development of executives in education. Is can be presented as new information-communicational technology, significant for management of teachers' staff in schools.

A kind of ethic code is also developed. It is a mechanism for increasing teachers' motivation and guarantees positive final result. Recommendations for institutional changes, specified by conversion blocks of the integrative model for motivation are useful accent. The systematic approach to motivational process, developed in the dissertation, gives the opportunity for other further practical research into school processes. The school can be considered not only as "educational machine" for staff, but also as organization with its own social-economical integrity.

II.3. Статии и доклади - Раздел Г

3. Трифонова, Б., Психологически аспекти за формиране на ученически спортен екип по баскетбол, VI Национална конференция „ФВС в училище“, 2010, Сандански, с.19-21.

3. Trifonova, B., Psychological aspects for forming a student sports team in basketball, VI National conference „Physical education and sports at school“, 2010, Sandanski, pp.19-21.

Резюме: Изграждането на добре сработен колектив от играчи, притежаващи необходимите физически, психологически и социални качества до голяма степен определя ефективността на учебно-възпитателния процес в часовете по физическо възпитание и спорт. Екипното взаимодействие измерва оптималните психологически параметри на спортните игри и ефективната дейност на учителя по спорт. Основната цел на изследването в статията е да се определи влиянието на някои психологически фактори върху успеваемостта на груповите тактически действия на ученици, трениращи баскетбол. От изследваните показатели най-голяма тежест имат: сътрудничество и взаимопомощ в играта и удовлетворение от играта. На основата на проучването се установи, че действията в екипа зависят от нивото на индивидуалните техники и тактики, както и от взаимодействието и единството между членовете на екипа. Бъдещето на колективните игри, като баскетбола, е в създаването на истински спортни отбори, отадени на техните цели, задачи и методи.

Abstract: Forming a good team of players, having wanted physical, psychological and social qualities, defines the effectiveness of educating process in sports lessons. Team interaction measures the optimal psychological records of sports games and sports teacher's effective activity. The main purpose of the study in the article is to determine the influence of some psychological factors on the success of group tactical actions of students practicing basketball. Of the studied indicators, the most important are: cooperation and mutual assistance in the game and satisfaction with the game. Based on the study, it was found that the team actions depend on the level of individual techniques and tactics, as well as on the interaction and unity between members of the team. Future of collective games, such as basketball, is in creating real sports teams, committed to their aims, tasks and methods.

4. Трифонова, Б., Д. Конярова, Е. Първанова, Мотивационен профил на спортния педагог, VI Национална конференция „ФВС в училище“, 2010, Сандански, с.33-37.

4.Trifonova, B., D. Konyarova, E.Parvanova, Motivation profile of the sports pedagogue, VI National conference „Physical education and sports at school “, 2010, Sandanski, pp.33-37.

Резюме: Добре известно е, че професионалните и личностни черти на спортните педагози, както и тяхната мотивация имат решаващо значение за успеха както на образователната, така и на спортната дейност в българските спортни училища. Целта на тази разработка е да се определи и анализира мотивационния профил на спортните педагози в тези специализирани училища. Анализът на този профил позволяват да се определят слабите места в мотивацията на учителите по спорт и да се дадат препоръки за повишаване на резултатите от тяхната дейност. Ръководствата на училищата трябва да обърнат внимание на заплащането на труда, възможностите за повишаване на квалификацията и за служебно израстване, като основни мотивиращи фактори. Резултатите от нашия експеримент ни дават основание и надежда за пълното му реализиране в практиката не само на спортните училища в бъдеще.

Abstract: It is well known that the professional and personal features of sport teachers, as well as their motivation have crucial significance for the success of both educational and sporting activity within the Bulgarian sport schools. The aim of this work is to determine and analyze the motivation profile of sport pedagogues at these specialized schools. The analysis of this profile enabled weak points in sport teacher's motivation to be determined and recommendation for increase of their activity results to be given. School management must pay attention to pay, opportunities for professional development and career development as the main motivating factors. The results of our experiment give us reason and hope for its full realization in the practice not only of sports schools in the future.

5. Трифонова, Б. Сравнителна характеристика и анализ на макроикономическите перспективи на България, Сб. Доклади от международна научна конференция „Посткризисно управление в бизнеса“, 2015, С., ХТМУ, с.79-85.

5.Trifonova, B. Comparative analysis of macroeconomic realities and prospects in BG, Proceedings of an international scientific conference „Post-crisis management in business“, 2015, HTMU, pp. 79-85.

Резюме: Благоприятната външна среда спомогна за ускоряване на реалния ръст на БВП в България до 3,5%. Износът нараства и нашата страна става конкурентоспособна. Брутният външен дълг на България намалява, като делът му към брутния вътрешен продукт (БВП) възлиза на 92,3%. Намаляването на регулативите за бизнеса, свиването на държавните разходи, облекчаването на данъчно-осигурителното бреме и гарантирането на върховенство на закона и на независимостта на съдебната власт – това са част от основните фактори, необходими за повишаването на икономическия растеж.

Насоките са България да се стреми да се превърне в еталон на истинския laissez-faire капитализъм. Да направим страната си най-лесното място за започване на бизнес.

Abstract: Favorable external environment has contributed to real increase of Domestic Gross Product DGP in BG up to 3.5% Export is growing and our country becomes more competitive. Gross External Debt of BG is decreasing and its share to the amount of GDP is 92.3% Some of the main factors necessary for economic growth are: reduction of business regulations, contraction of government spending, relieve tax insurance burden, guarantee supremacy of law and independence of legal authority.

The guidelines are Bulgaria to aim at becoming a pattern of real laissez-faire capitalism. Let's make our country the easiest place to start a new business.

6. Димов, Е., Б. Трифонова, Б. Гъльбова, Анализ на жизненото равнище в Република България и възможности за неговото повишаване, Годишник на МГУ „Св. Иван Рилски“, св. IV, Том 59, 2016, С., с.28-33.

6.Dimov, E., B. Trifonova, B. Galabova, Analysis of the standard of living in Bulgaria and possibilities of its improvement, Annual of University of mining and geology “St. Ivan Rilski”, part IV, vol. 59, 2016, p.28-33.

Резюме: Достигнатата степен на жизнено равнище в Република България е въпрос от особена важност и с голямо значение в съвременните социално-икономически условия, което обуславя неговата актуалност. Настоящият доклад е посветен именно на тази проблематика, разглеждана едновременно в теоретичен и в практически аспект. В резултат от извършения критичен преглед на литературни източници и анализа на актуални статистически данни са направени някои обобщения и са обосновани препоръки, насочени към откриването на пътища за неговото реално повишаване. Анализът на последните данни показва, че икономическите предизвикателства в тази важна област все още не са преодолени, като от много години общественото благосъстояние и стандарта на живот продължават да са сред главните проблеми на българската стопанска практика. Очевидна е необходимостта от разработване и прилагане на цялостна концепция на национално равнище, успоредно с провеждането на политики за подобряване на качеството на живот, ограничаване разпространението на бедността и редуциране на риска от социално изключване. За целта следва да се анализират и очертаят възможностите за устойчиво подобряване на жизненото равнище, които да са адекватни и приложими към българската икономика. От направения анализ на макроикономическите показатели за десетгодишен период 2006-2015г. се вижда връзката „нарастване на продукта, произведен в сферата на добивната и преработваща промишленост, разпределението на електрическа и топлинна енергия и други горива води до нарастване на БВП на страната“. Ето защо този отрасъл бива определян като перспективен за бъдещото индустриално развитие на България, особено предвид наличния, но все още неоползотворен потенциал за повишаване на жизненото равнище.

Abstract: Reached level of the standard of living in Bulgaria is an important topic in modern socio-economic conditions, which determines its relevance. This report focuses specially on this issue, viewed in both theoretical and practical aspect. As a result of the performance of critical literature review and analysis of recent statistics have made some generalizations and some recommendations, aimed at finding ways to its real increase. The analysis of the latest data shows that the economic challenges in this important area have not yet been overcome, and for

many years' public welfare and living standards continue to be among the main problems of Bulgarian economic practice. There is a clear need to develop and implement a comprehensive concept at national level, in parallel with the implementation of policies to improve the quality of life, reduce the spread of poverty and reduce the risk of social exclusion. To this end, the opportunities for sustainable improvement of living standards, which are adequate and applicable to the Bulgarian economy, should be analyzed and outlined. From the analysis of the macroeconomic indicators for the ten-year period 2006-2015. the connection "an increase in the product produced in the field of mining and processing, the distribution of electricity and heat and other fuels leads to an increase in the country's GDP" can be seen. That is why this industry is defined as promising for the future industrial development of Bulgaria, especially given the available but still untapped potential for raising living standards.

7. **Trifonova, B.** Challenges of employee selection in the mining industry, Journal of mining and geological sciences, part IV, vol. 60, 2017, MGU "St. Ivan Rilski", p.23-25.

7.Трифонова, Б. Проблеми при подбора на кадри в минно-добивната промишленост, Journal of mining and geological sciences, part IV, vol. 60, 2017, МГУ "Св. Иван Рилски", с.23-25.

Резюме: Българската сировинно-минерална индустрия има очаквания за повишение на цените на основните сировини. Това гарантира устойчивото развитие на бранша, което е свързано с технологични и кадрови инвестиции. Добрите решения при подбора на кадри създават основата за по-ефективно функциониране на предприятията.

В доклада се изследват някои от проблемите при подбора на кадри в минно-добивната промишленост. Целта е да се установи от какво естество са притесненията на кандидатите за работа в тази промишленост. Посочени са възможности, как предприятията от минно-добивната промишленост да станат привлекателни за квалифицираните кадри.

За изграждането на качествени работни места от изключителна важност са знанията, уменията и компетенциите на работната сила. Налице са добри практики в областта на съвместната работа между минно-добивните предприятия и професионалните образователни институции. Обхватът на инициативите е нужно да се разшири, като включи

участие в кариерното ориентиране, в планирането на приема по определени професии, в одобряването на учебните програми и в осигуряването на професионалната реализация след завършване. Бизнесът трябва да бъде активен участник в процеса по подготовката на квалифицираните кадри, за да може да разчита дългосрочно на тях.

Другият важен момент е изграждането на положителен имидж на предприятията от минно-добивния подотрасъл чрез популяризиране на прилаганите от тях мероприятия, свързани с корпоративната социална отговорност. Променяйки обществените нагласи към бранша ще се стигне до наплив от желаещите да работят и да се развиват в това направление на промишлеността.

Abstract: Bulgarian raw-mineral industry has expectations for price increasing of basic raw materials. This guarantees sustainable development of the branch and it's bound with technological and staff investments. Good decisions at staff selection create basis of more effective company performance.

Some of the problems at staff selection in mine industry are explored in this report. The aim is to establish what kind of worries jobseekers in this branch have. Some opportunities for companies in mine industry to be more attractive for qualified staff are exposed.

Knowledge, skills and competences of work force are extremely important for the establishment of quality work places. There are good practices of collaboration between mine companies and professional educational institutions. The range of initiatives should be expanded by including participation in career guidance, in planning of admission of certain professions, in approval of university programs, in ensuring professional realization after graduation. Business should be active participant in the training process of qualified staff. Thus it can rely on employees' skills long-term.

Another important thing is the establishment of positive representation of companies in mine industry through promotion of the events for corporate social responsibility. Changing public attitudes towards this branch will lead to influx of people willing to work and to develop in mine industry.

8. Mitev, V., B. Trifonova, B. Galabova, Labor productivity in the mining industry – trends and perspective, Journal of mining and geological sciences, part IV, vol. 60, 2017, MGU “St. Ivan Rilski”, p.17-22.

8. Митев, В., Б. Трифонова, Б. Гълъбова, Производителност на труда в минната индустрия – тенденции и перспективи, Journal of mining and geological sciences, part IV, vol. 60, 2017, МГУ “Св. Иван Рилски”, с.17-22.

Резюме: В доклада са обобщени тенденциите в изменението на производителността на труда на световната, европейската /ЕС-28/ и българската икономика за периода 2000-2016г. Представена е прогноза на Международната организация на труда за нейното развитие до 2021г. Проследено е изменението й за България и за сектор „Индустрия“ през посочения период, като е определена на база текущи цени и по цени от 2010г. на един зает и на един отработен час. Изведени са тенденциите в производителността на труда за подсектор „Добивна промишленост“ за периода 2008-2015г., изчислена на база приходи от дейността на едно заето лице и са направени някои заключения.

Abstract: The report summarizes the trend of labor productivity index of the world, European / EU-28 / and the Bulgarian economies for the period between 2000 and 2016. The forecast of the International Labor Organization for its development until 2021 is presented. Its change for Bulgaria and for the Industry sector during the indicated period has been traced, as it is determined on the basis of current prices and at prices from 2010. per employee and per hour worked. The trends in labor productivity for the subsector "Mining and quarrying" for the period from 2008 to 2015, calculated on the basis of income from the activity of one employee, are presented and some conclusions are made.

9. Трифонова, Б. Приложение на коучинг концепцията като метод за управление на човешките ресурси, Сборник Доклади VIII международна научна конференция „Икономиката в променящия се свят – национални, регионални и глобални измерения (ИПС-2017), ИУ-Варна, 2017, с.311-315.

9. Trifonova, B., Application of coaching concept as a method of managing human resources, Proceedings of the VIII International Scientific Conference „The economy in a changing world - national, regional and global dimensions /IPS-2017/ “, University of Economics, Varna, 2017, pp.311-315.

Резюме: Много важен фактор за успеха на всяка организация са отаддените служители. Служители, които идват на работа пълни с енергия и добро настроение.

Коучингът се отнася до индивидуалния принос на всеки един служител в целия процес. Помага на хората да реализират собствените си умения и таланти и ги насочва към развитие. Разгръщане на пълният потенциал на служителя въздейства върху създаването на успешна корпоративна култура и ефективна организационна промяна. Също така води до подобряване на конкурентоспособността на компанията.

Abstract: A very significant factor for the success of every organization is dedicated employees. Employees that come to work full of energy and good mood. Coaching is about the individual contribution of every single employee in the whole process. It helps people to realize their own skills and talents and guide them to development. Unleashing employee full potential impacts over creating successful corporate culture and effective organizational change. Also it will improve the competitiveness of the company.

10. Димов, Е., Б. Трифонова и Б. Гълъбова, Възможности за повишаване на жизненото равнище в Република България, Сборник Доклади VIII международна научна конференция „Икономиката в променящия се свят – национални, регионални и глобални измерения (ИПС-2017), ИУ-Варна, 2017, с.373-378.

10.Dimov, E., B. Trifonova, B. Galabova, Opportunities for raising the standard of living in the Republic of Bulgaria, Proceedings of the VIII International Scientific Conference „The economy in a changing world - national, regional and global dimensions /IPS-2017/“, University of Economics, Varna, 2017, pp.311-315.

Резюме: Този доклад е посветен на анализа на двата основни макроикономически показателя, измерващи стандарта на живот. Тези показатели са общи доходи на домакинствата по източници на доходи и общи разходи на домакинствата по групи разходи. Състоянието и динамиката им се наблюдават за периода 2006-2015 г. На тази основа се идентифицират някои възможности за устойчиво подобряване на жизнения стандарт на национално ниво.

Abstract: This report is devoted to analysis of the two main macroeconomic indicators, measuring the standard of living. These indicators are total income of households by sources of income and total expenditure of households by expenditure groups. Their state and dynamics are

observed during 2006-2015. On this basis some opportunities for sustainable improvement of the standard of living on the national level are identified.

11. Трифонова, Б., Б. Гълъбова, Приложение на политиката на отворените врати в минно-добивната промишленост, Сборник Доклади от първа научна конференция „Образование, наука, иновации“ на Академия за иновации и развитие, С., 2017, с.38-44.

11. Trifonova, B., B. Galabova, Application of the open door policy in the mining industry, Proceedings of the I Scientific Conference „Education, science, innovation“, Academy of Innovation and Development, S., 2017, pp.38-44.

Резюме: Докладът се фокусира върху една тема от интерес в областта на управление на човешките ресурси - политиката на отворени врати. Представен е критичен преглед на неговите характеристики. Идентифицирани са някои възможности за практическо приложение. Разглеждат се най-важните аспекти на политиката и се представят нейните предимства и недостатъци в контекста на съвременната бизнес практика. В този теоретичен контекст са проучени два различни случая на приложение в минната индустрия. В резултат на това са направени някои изводи.

Abstract: The report is focused on a topic of present interest in the field of human resources management – the Open door policy. It represents a critical overview of its characteristics. Some possibilities for practical application have been identified. The most important aspects of the policy are examined and its advantages and disadvantages are presented in the context of the modern business practice. On this theoretical business, two different cases of application in the mining industry have been studied. As a result, some conclusions have been made.

12. Митев, В., Б. Трифонова и Б. Гълъбова, Производителност на труда в минната индустрия – тенденции и перспективи, сп. „Минно дело и геология“, бр.8-9/2017, с.54-58;

12. Mitev, V., B. Trifonova, B. Galabova, Labor productivity in the mining industry – trends and perspective, Journal of Mining and Geology, issue 8-9/ 2017, pp.54-58

Резюме: Целта на доклада е чрез анализиране на наличната статистическа информация на световно, европейско, национално и браншово равнище да могат да се

очертаят тенденциите и перспективите за развитие на производителността на труда и да се разкрият факторите за нейното повишаване. Обобщени са изменението на производителността на труда на световната, европейската /ЕС-28/ и българската икономика за периода 2000-2016г. заедно с прогнозата на Международната организация на труда за нейното развитие до 2021г. Проследено е промяната ѝ за България и за сектор „Индустрия“ през посочения период, като е определена на база текущи цени и по цени от 2010г. на един зает и на един отработен час. Изведени са тенденциите в производителността на труда за подсектор „Добивна промишленост“ за периода 2008-2015г., изчислена на база приходи от дейността на едно заето лице и са направени някакви заключения.

Abstract: The purpose of the report is to analyze the available statistical information at the global, European, national and sectoral levels to be able to outline trends and prospects for the development of labor productivity and to reveal the factors for its increase. They are summarizing the trend of labor productivity index of the world, European / EU-28 / and the Bulgarian economies for the period between 2000 and 2016. The forecast of the International Labor Organization for its development until 2021 is presented. Its change for Bulgaria and for the Industry sector during the indicated period has been traced, as it is determined on the basis of current prices and at prices from 2010. per employee and per hour worked. The trends in labor productivity for the subsector "Mining and quarrying" for the period from 2008 to 2015, calculated on the basis of income from the activity of one employee, are presented and some conclusions are made.

13. Митев, В., **Б. Трифонова** и Б. Гълъбова, Производителността на труда в българската добивна промишленост, сп. *Известия*, СУ-Варна, серия „Икономически науки“, 2/2017, с. 40-48;

13. Mitev, V., **B. Trifonova**, B. Galabova, Labor productivity in the Bulgarian mining industry, “*Izvestia*” Journal of the Union of Scientists – Varna, “Economic sciences” series, 2/2017, pp. 40-48.

Резюме: Докладът обобщава тенденциите в индекса на производителността на труда в българската икономика за периода 2000г. до 2016 г. Представя прогноза на

Международната организация на труда за динамиката ѝ до 2021 г. Промените в производителността на труда в България и сектор „Индустрия“ се проучват за посочения период. Те се определят въз основа на текущите цени и стойностите за 2010 г. на служител и на работен час. Описани са тенденциите при тази промяна в производителността на труда за сектор „Добивна промишленост“ за периода 2008г. до 2015 г. Направен е сравнителен анализ на реализираната индивидуална производителност на труда на някои представителни български минни предприятия със средната стойност за сектора.

Abstract: The report summarizes the trends in the labor productivity index of the Bulgarian economy for the period 2000 to 2016. It represents a prediction of the International labor organization for its dynamic to 2021. The changes in the labor productivity of Bulgaria and the sector “Industry” are studied for the indicated period. They are determined on the basis of current prices and 2010 prices per employee and per working hour. The tendencies in this change of the labor productivity for the sector “Mining and Quarrying” for the period 2008 to 2015 are described. A comparative analysis of the realized individual labor productivity of some representative Bulgarian mining enterprises with the average for the sector is made.

14. Трифонова, Б., Б. Гълъбова, Показатели за измерване на жизненото равнище – теоретико-приложни аспекти, сп. Известия, СУ-Варна, серия „Икономически науки“, 2/2017, с. 49-57.

14. Trifonova, B., B. Galabova, Indicators for measuring the standard of living –theoretical and applied aspects, “Izvestia” Journal of the Union of Scientists – Varna, “Economic sciences” series, 2/2017, pp. 49-57.

Резюме: Това изследване е посветено на теоретично-приложните аспекти на въпроса за показателите за измерване на стандарта на живот. Целта му е да ги анализира, систематизира и представи в тяхната цялост и богато разнообразие. Изследването се основава на използването на общоприети и широко известни научни методи. Анализирани са всички показатели, които пряко или косвено илюстрират състоянието и динамиката на стандарта на живот. Критичният преглед на същността и ключовите характеристики на показателите позволява да се подчертаят основните им силни и слаби страни. На тази

основа могат да се направят някои изводи за тяхното приложение в съвременните социално-икономически условия.

Abstract: This study is devoted to the theoretical-applied aspects of the question about the indicators for measuring the standard of living. Its aim is to analyze, systematize and present them in their entirety and rich diversity. The study is based on the use of commonly accepted and widely known scientific methods. All indicators that directly or indirectly illustrate the state and dynamics of the standard of living have been analyzed. A critical review of the essence and key features of the indicators allows to highlight their main strengths and weaknesses. On this basis, some conclusions can be drawn about their application in modern socio-economic conditions.

15. Трифонова, Б., Съвременни техники за обучение и развитие на човешките ресурси в организацията, сп. Science & Technologies, СУ – Стара Загора, vol. VII, 2017, Number 7: Social studies, c.79-83.

15.Trifonova, B., Modern techniques for training and development of human resources in the organization. “Science & Technologies” Journal of the Union of Scientists – Stara Zagora, vol. VII, 2017, Number 7: Social studies, c.79-83.

Резюме: В днешният динамично променящ се свят една от основните цели на управлението на човешките ресурси е ефективното развитие на човешкия капитал. Новите знания, умения и нагласи са необходими за положителна промяна в работата на служителите. Дейностите на организацията са свързани с процеса на глобализация, демографски промени, интеграция и технологичен прогрес. Този факт изисква използването на съвременни техники за обучение и развитие на човешките ресурси. Техните предимства са представени и обобщени в този доклад.

Abstract: In today's dynamically changing world one of the main goals of human resource management is the effective development of human capital. New knowledge, skills and attitudes are necessary for a positive change in the work performance of the employees. The activities of the organization are linked to the process of globalization, demographic changes, integration and

technological progress. This fact requires the use of modern techniques for training and human resource development. Their advantages are represented and summarized in this report.

16. Trifonova, B., „Shared Values “as a model of building stable work environment in the company, Journal Science & Research, СУ – Стара Загора, vol. II, 2018, Number 2: Social studies, c.27-30.

16. Трифонова, Б., „Споделените ценности “като модел за изграждане на стабилна работна среда в компанията, сп. Science & Research, СУ – Стара Загора, vol. II, 2018, Number 2: Social studies, c.27-30.

Резюме: Подобряването на фирмениот управление изисква нов начин на мислене, насочен към намаляване на контролните механизми и от друга страна стимулиране развитието на човешкия потенциал на служителите. Съвременният модел на „Управление на споделени ценности“ се основава на лоялност към една мисия и съществуващи общи ценности. Основната цел на този доклад е да изложи ролята на установените ценности. Индивидуалните нужди, очаквания и нагласи, заедно със споделените ценности формират вътрешна мотивация на служителите и влияят върху тяхната работа. Моделът за изграждане на стабилна работна среда изисква хармонизиране на фирмени и индивидуални ценности. Влиянието на управлението трябва да бъде насочено към установяване на споделени ценности. Има много примери за приложението на модела в минната индустрия. Всички те доказват, че „ценностният подход“ в управлението е от съществено значение за повишаване на ефективността на работата.

Abstract: The improvement of company management requires a new way of thinking, aimed at reducing control mechanisms and on the other hand stimulating development of human potential of employees. Modern model of "Shared values management" is based on loyalty to one mission and existing general values. The main purpose of this report is to expose the role of established values. Individual needs, expectations and attitudes along with shared values form internal motivation of employees and influence on their job performance. The model of building stable work environment requires harmonization of company and individual values. The influence of management should be directed to establishment of shared values. There are many

examples of the application of the model in mine industry. All of them prove that "value approach" in management is significant for increasing the efficiency of work.

17. Galabova, B., **B. Trifonova**, Sustainable development and innovation potential of the mining companies, Management & Sustainable Development, Journal of University of Forestry, vol. 69, год.20, 2/2018, с. 16-21.

17. Гълъбова, Б., **Б. Трифонова**, Устойчиво развитие и иновационен потенциал на минните компании, сп. Управление и устойчиво развитие, ЛТУ, vol. 69, год.20, 2/2018, с. 16-21.

Резюме: Иновациите са в основата на икономическото развитие и растеж. Състоянието на иновационната система на една страна се предопределя от иновационната активност на предприятията - техния капацитет и насоченост към разработване и внедряване на иновации. Тази тема придобива голямо значение и актуалност в контекста на необходимостта от повишаване на конкурентоспособността на икономиката. В този смисъл основната цел на изследването е разкриването на връзката между иновационния потенциал на минното предприятие и устойчивото развитие като водеща съвременна концепция за баланс между опазването на околната среда и ефективното оползотворяване на природните ресурси.

Abstract: Innovation is at the heart of the economic development and growth. The state of the national innovation system is predetermined by the innovation activity of the enterprises. It depends on their capacity and focus on development and implementation of innovations. This topic is very important in the context of the need to increase the competitiveness of the economy. In this sense, the main objective of the study is to reveal the connection between the innovation potential of the mining enterprise and the sustainable development as a leading contemporary concept of a balance between environmental protection and the efficient use of natural resources.

18. Trifonova, B., Work motivation factors at the beginning of employment in the mining companies, Journal of mining and geological sciences, part IV, vol. 61, 2018, MGU “St. Ivan Rilski”, p.22-24.

18. Трифонова, Б., Фактори на мотивацията за труд при започване на работа в минно-добивните предприятия, Journal of mining and geological sciences, part IV, vol. 61, 2018, МГУ “Св. Иван Рилски”, с.22-24.

Резюме: Мотивацията за труд е сред най-изследваните фактори в управлението на човешките ресурси и управлена психология. В съвременните обществено-икономически условия ролята на човешките ресурси е определяща за организационния успех. Устойчивото развитие на бранша е свързано с технологични и кадрови инвестиции. Целта на доклада е обобщаване на факторите, предопределящи нагласите за работа и притесненията на кадрите при започване на работа, в този важен за икономиката ни подотрасъл. Изследването на мотивацията за труд в минно-добивната промишленост подпомага ръководствата на тези предприятия в изучаването на потенциала на кандидатите за работа, техните мотиви, навици и особености на екипното взаимодействие.

Abstract: Motivation for work is among the most studied factors in human resources management and management psychology. In modern socio-economic conditions, the role of human resources is essential for organizational success. The sustainable development of the sector depends on the investments in technology and personnel. The aim of the report is to summarize some factors, connected with the attitudes for work and the worries of the professionals at the beginning of employment in this sector. The study of motivation for work in the mining industry supports the managements of these companies to explore the potential of job candidates, their motives, habits and the characteristics of team interaction.

19. Galabova, B., B. Trifonova, Innovative practices in the management on a mining company, Journal of mining and geological sciences, part IV, vol. 61, 2018, MGU “St. Ivan Rilski”, p.25-28;

19. Гълъбова, Б., **Б. Трифонова**, Иновативни практики при управление на минно-добивното предприятие, Journal of mining and geological sciences, part IV, vol. 61, 2018, МГУ “Св. Иван Рилски”, с.25-28.

Резюме: В доклада са представени иновативни практики в три минно-добивни предприятия, които прилагат успешно принципите на Политиката на отворени врати. Използването на тази политика спомага за подобряването и улесняването на процеса на комуникация, получаването и отразяването на обратната връзка и провеждането на дискусия на широка основа. Така се установява добра работна атмосфера, особено в условията на необходимост от постоянни промени на всички нива. Политиката на отворени врати е съвременен инструмент за управление на предприятията, като засяга различни негови аспекти. Въз основа на критичен анализ на практиките в областта са представени възможностите за приложение на тази политика в управленски процес на минно-добивното предприятие. На тази база са обосновани някои насоки за повишаване на ефективността на управленския процес.

Abstract: The report represents some innovative practices of three mining companies which have successfully applied the principles of the Open door policy. The application of this policy helps to improve and facilitate the human resources management and the process of communication with stakeholders, the receiving and reporting of feedbacks and conducting discussions. Generally, it establishes good working atmosphere, especially in terms of the modern need for constant changes at all corporate levels. The policy also could contribute to the improvement of the economic performance. In this sense, based on a critical analysis of current practices, the opportunities for its application in the management process of the mining company are summarized. Open door policy is a modern management tool that affects different key aspects. On this basis some guidelines for increasing effectiveness of this process and for acquisition of strategic advantages are justified.

20. Гълъбова, Б., **Б.Трифонова**, Иновациите и технологичното развитие като стратегически предимства на минното предприятие, Сборник Доклади на международна

научно-практическа конференция „Индустриален бизнес и предприемачество – иновации в науката и практиката“, ИУ-Варна, 2018, с.247-260;

20.Galabova, B., **B. Trifonova**, Innovation and technological development as strategic advantages of the mining company, Proceedings of the international scientific-practical conference "Industrial Business and Entrepreneurship - Innovation in Science and Practice", University of Economics, Varna, 2018, pp. 247-260.

Резюме: Иновациите са в основата на икономическото развитие и растеж. Състоянието на иновационната система на една страна се предопределя от иновационната активност на предприятията, техния технологичен и иновационен капацитет и фокус към разработване и/или внедряване на иновации. Темата придобива още по-голяма актуалност в контекста на необходимостта от своевременно повишаване на конкурентоспособността на икономиката. В този смисъл изследването е насочено към подчертаване ролята на иновациите и технологичното развитие като стратегически предимства на минното предприятие, които осигуряват висока конкурентоспособност и добри финансово-икономически резултати.

Abstract: Innovation is the foundation of economic development and growth. The state of the country's innovation system is determined by the innovation activity of the enterprises, their technological and innovational capacity and focus on development and implementation of innovations. This issue acquires even greater relevance in the context of the need to increase the competitiveness of the economy in a timely manner. In this sense, the main purpose of the study is to highlight the role of the innovative and technological development as strategic advantages of the mining enterprise, ensuring high competitiveness and good financial-economic results.

21. Трифонова, Б., Липсата на кадри в минерално-сировинната индустрия в контекста на Българското европредседателство, Сборник Доклади от разговор-дискусия „Академичната общност – как и с какво след председателството на ЕС ще продължи“ на Академия за иновации и развитие, С., 2018, с.87-92.

21.Trifonova, B., Shortages in mineral-raw industry in the context of Bulgarian EU presidency, Collection of Reports from conversation-discussion "The academic community - how and what after EU Presidency will continue", Academy for Innovation and Development, S.,2018, pp.87-92.

Резюме: Българското председателство на Съвета на Европейския съюз показва възможността на страната ни да ръководи форум от такъв тип. Но този форум не постави за решаване проблема с недостига на кадри в отрасъл Индустрия на страните-членки. В българската минерално-сировинна индустрия все повече липсват квалифицирани и мотивирани кандидати за работа. Устойчивото развитие на бранша е свързано с технологични и кадрови инвестиции. В доклада се изследват някои от проблемите при подбора на кадри в минерално-сировинната индустрия и се посочват възможности за тяхното решаване.

Abstract: Bulgarian Presidency of the European Union showed the ability of our country to lead a forum of this type. But this forum is not set to solve the problem of shortage of staff in the sector Industry of the member states. In Bulgarian mineral raw material industry is increasingly lacking qualified and motivated candidates for the job. Sustainable development of the industry is related technology and personnel investments. The report explores some of the problems in the selection of cadres in mineral-raw materials industry and indicated possibilities for their solution.

22. Трифонова, Б., Гъвкавите стратегии за използване на човешките ресурси – предпоставка за успех на бизнес организациите, сп. Science & Technologies, СУ – Стара Загора, vol. IX, 2019, Number 6: Social studies, c.70-75.

22.Trifonova, B., Flexible strategies of using human resources – precondition for success of business organizations, “Science & Technologies” Journal of the Union of Scientists – Stara Zagora, vol. IX, 2019, Number 6: Social studies, c.70-75.

Резюме: В условията на задълбочаваща се конкурентна борба, ускорен технологичен процес и динамика на пазара на труда, проблемът с търсенето на възможности за развитие

на бизнес организациите придобива много голямо значение. Акцентът върху оптималното използване на човешките ресурси е насочен към ангажираното и мотивирано поведение на заетите. Гъвкавите стратегии за използване на човешките ресурси позволяват на бизнес организациите да се променят своевременно и без съществена загуба на ефективност, като поддържат своята конкурентоспособност при появата на нови технологии, нови продукти или други промени, наложени от пазарната конюнктура. В докладът е направен теоретичен преглед на гъвкавите стратегии за използване на човешките ресурси. Сравнителният анализ на най-受欢迎ните стратегии и посочените насоки за прилагането им в практиката на бизнес организациите са предпоставка за повишаване на резултатите от фирмения им дейност.

Abstract: In conditions of deepening competitive struggle, frequent technological process and dynamics of labor market, problems with opportunities for business organization development become more important. Focus on optimal using of human resources is aimed at engaged and motivated behavior of employees. Flexible strategies of using human resources enable business organizations to change opportunely. They maintain their competitiveness at the onset new technologies, new products and other changes related to market context without big loss of effectiveness. In this report we give a theoretical review of flexible strategies of using human resources. Comparative analysis of the most popular strategies and guidelines for their application in business organizations are preconditions for increasing good results of company's activity.

23. Galabova, B., B. Trifonova, Ecological security and sustainable development in the mining industry: the case of Bulgaria, book proceedings 9-th International symposium on natural resources management, Zajecar, R. Serbia, 2019, p. 71-75.

23. Гъльбова, Б., Б. Трифонова, Екологична сигурност и устойчиво развитие в добивната промишленост: случаят на България, 9-ти Международен симпозиум за управление на природните ресурси, Зайчар, Р Сърбия, 2019, с.71-75.

Резюме: Тази статия анализира някои добри практики, свързани с изпълнението на нови екологични проекти в избрани български минни предприятия. На тази основа, чрез

използването на широко признати научни методи и подходи, се правят обобщения и препоръки за опазване на околната среда, възстановяване на екологичната сигурност като важна предпоставка за устойчивото развитие и растежа на компанията.

Abstract: This article analyzes some good practices, related to the implementation of new environmental projects in selected Bulgarian mining enterprises. On this basis, through the use of widely recognized scientific methods and case study approach, are made summaries and recommendations for environmental protection, restoration and ecological security as essential prerequisites for the sustainable development and the company growth.

24. Trifonova, B., B. Galabova, Increasing the efficiency of human resource management in mining enterprises, Journal of mining and geological sciences, part IV, vol. 62, 2019, MGU “St. Ivan Rilski”, p.49-54.

24. Трифонова, Б., Б. Гълъбова, Повишаване на ефективността на управлението на човешките ресурси в добивните предприятия, Journal of mining and geological sciences, part IV, vol. 62, 2019, МГУ “Св. Иван Рилски”, с.49-54.

Резюме: Настоящото проучване е посветено на анализ на ефективността на управлението на човешките ресурси във водещи добивни предприятия в България за периода 2014-2017 г. Обект на изследване е постигнатата ефективност на управлението на човешките ресурси в четири големи компании от добивния сектор, заедно с фирмени практики и политики като основание за повишаването ѝ. Целта е ефективността да се оцени чрез прилагане на различни показатели за използване на човешките ресурси и да се потърсят причините и предпоставките за нейното нарастване. В резултат на анализа е направено обобщение на добирите практики и са изведени насоки за подобряване на резултатите от процеса на управление на човешките ресурси.

Abstract: This study is dedicated to analysis of the effectiveness of the human resource management in some leading mining enterprises in Bulgaria for the period from 2014 to 2017. The object of the study is the achieved efficiency of the human resource management in four big companies in the mining sector, along with the company practices and policies as a basis for

improvement. The objective is to evaluate the achieved efficiency by applying different indicators for using the human resources and to research the causes and the conditions for its increase. As finding the best practices are summarized and the guidelines are outlined for improving the results of the process of managing human resources.

25. Trifonova, B., Model for HR Management in mining companies, Izvestia Journal of the Union of Scientists – Varna. Economic Sciences Series, 8/1/ 2019, p.166-173, doi:10.36997/IJUSV-ESS/2019.8.1.166.

25. Трифонова, Б., Модел за управление на човешките ресурси в минните компании, сп. Известия, СУ-Варна, серия „Икономически науки“, 8/1/ 2019, с.166-173, doi:10.36997/IJUSV-ESS/2019.8.1.166.

Резюме: В зависимост от акцентите, които се поставят в системата за управление на хората в трудовия процес са познати множество модели за управление на човешките ресурси. Динамичната бизнес среда налага нов поглед към ролята на човешките ресурси при постигане на крайните резултати, което е предизвикателство пред ръководителите на съвременните организации. През последните години се налагат различни идеи за нов модел за управление на човешките ресурси в добивните предприятия. Новият модел поставя акцент върху управление на човешките ресурси, което създава „стойност“. Управлението следва да е насочено към получаване на ползи за персонала, мениджърите, клиентите, собствениците и обществеността. Пример за добра практика в тази насока е управленския модел във водещи предприятия от добивната промишленост. Управлението на човешките ресурси чрез изграждане на доверие с различните заинтересовани страни позволява на добивните компании да успяват в последните години да развиват и надграждат своята дейност и да поддържат добър имидж пред обществеността.

Abstract: According to the accents in the system of managing people in the work process, there are many models for HR management. Dynamic business environment imposes a new look at the role of Human resources in achieving final goals. This is a challenge for leaders of modern organizations. During last year's different ideas for new HR management model in mining companies are coming up. This new model emphasizes on the HR value proposition.

Management should be directed to benefits for personnel, managers, clients, owners and society. An example for good practice in this direction is the model for management in leading mining companies. HR management via gaining trust with interested sides allows mining companies to succeed in the development and upgrading of their activity during last years. They can also maintain their good public image.

26. Galabova, B., **B. Trifonova**, Dual education system as a factor for career guidance and career development, Сборник Доклади от VII международна научно-практическа конференция „Иновационные технологии в современном образовании“, г.Королев, Русия, 2019, p.581-585.

26. Гълъбова, Б., **Б. Трифонова**, Системата на дуалното обучение като фактор за кариерно ориентиране и кариерно развитие, Сборник Доклади от VII международна научно-практическа конференция „Иновационните технологии в съвременното образование“, г.Королев, Русия, 2019, с.581-585.

Резюме: Статията разглежда темата за системата на дуалното обучение и нейното приложение в България през последните пет години. Макар и наскоро създадена, тази система започва да се доказва като фактор за кариерно ориентиране и кариерно развитие. На практика това е възможен инструмент за адаптиране на образователната система към новите по-високи изисквания на бизнеса и към променящите се социални и икономически условия, в които се развиват икономиката и обществото.

Abstract: The article deals with the topic of the dual education system and its application in Bulgaria over the last five years. Although recently established, this system is beginning to prove itself as a factor in career guidance and career development. In practice, it is a possible tool for adapting the education system to the new higher demands of business and to the changing social and economic conditions in which the economy and the society are developing.

27. Trifonova, B., Committed employees – innovative competitive advantage of mining companies, Journal of mining and geological sciences, vol. 63, 2020, MGU “St. Ivan Rilski”, p.344-347.

27. Трифонова, Б., Ангажирани служители - иновативно конкурентно предимство на минните компании, Journal of mining and geological sciences, бр. 63, 2020, МГУ “Св Иван Рилски”, с.344-347.

Резюме: Осъзнаването на необходимостта от ангажирани служители е първата стъпка към ефективното мотивиране на човешките ресурси в една организация. Ангажираните служители работят по-качествено и със страсть, инициативни са и техните цели съвпадат с общите цели. Това са хората, благодарение на които се постига развитие, въвеждат се нови практики и са източник на инновации. В условията на настоящата криза, компаниите които не са ориентирани към задържане на таланта и инвестиране в човешки ресурси в посока тяхната ангажираност, трудно биха се справили в глобалната конкурентна среда.

Целта на настоящият доклад е да изведе водещото значение на ангажираността на служителите като иновативно конкурентно предимство в условията на криза. Посочването на добри практики за ангажираност на човешките ресурси, приложими в минерално-сировинния сектор, дава насоки на компаниите от този бранш за успех в тази несигурна обстановка. Именно, успехът на една компания се дължи на вдъхновените хора, работещи за нея.

Abstract: The awareness of the need for committed employees is the first step toward effective motivation of human resources in an organization. The work of committed employees is of higher quality, they work with passion, initiative and their goals are identical with the common goals. These are the people thanks to whom development is achieved, new practices are introduced, and they are a source of innovations. Under the conditions of the current crisis, it would be difficult for companies to cope in the global competitive environment, if they are not oriented to talent retention and investment in the commitment of their human resources.

The purpose of the present report is to prove the essential role of employee commitment as an innovative competitive advantage in the conditions of a crisis. Showing good practices for the

commitment of human resources, applicable in the mineral resources sector, provides guidance for the companies in that industry on how to succeed in this unsafe situation. Truly, the success of a company is due to the inspired people working for it.

28. Galabova, B., **B. Trifonova**, Strategies and practices for adapting human resource management policy in Bulgarian mining enterprises in the context of a coronavirus pandemic (Covid-19), book proceedings 10-th International symposium on natural resources management, Zajecar, R. Serbia, 2020, p. 76-81.

28. Гълъбова, Б., **Б. Трифонова**, Стратегии и практики за адаптиране на политиката за управление на човешките ресурси в българските добивни компании, в контекста на коронавирус пандемията (Covid-19), 10-ти Международен симпозиум за управление на природните ресурси, Зайчар, Р Сърбия, 2020, с.76-81.

Резюме: Настоящият доклад е посветен на актуална проблематика, свързана с необходимостта и възможността за своевременно адаптиране на политиката по управление на човешките ресурси в добивните предприятия в България в контекста на възникналата пандемия от коронавирус (COVID-19). Обект на проучване са прилаганите стратегии за приспособяване на политиката по управление на човешките ресурси, така че да бъде подходяща и приложима в настоящата сложна и динамична ситуация, в която бизнесът се намира. Целта е да се съберат, обобщят и анализират различни практики, които могат да бъдат заимствани и усъвършенствани и, след съобразяване на спецификата и конкретните обстоятелства, да бъдат приложени в други предприятия.

Abstract: This paper focuses on current issues related to the need and possibility to adapt human resources management policy in the Bulgarian mining enterprises in a timely manner in the context of the corona virus pandemic (COVID-19). The implemented strategies to adapt the human resources management policy are the subject of research so that it is appropriate and applicable in the current complex and dynamic situation in which the business is located today. The aim is to collect, summarize and analyze some different strategies and practices that can be borrowed and improved and, after taking into account the specific case and circumstances, to be applied to other industrial enterprises.

29. Трифонова, Б., Б.Гълъбова, Стратегически аспекти в управлението на минните предприятия в условията на криза, Сборник Доклади от международна научна конференция „Сигурност – образование, наука, индустрия“, Военна Академия „Г.С. Раковски“, Първа част, С., 2020, с.195-199.

29. Trifonova, B., B. Galabova, Strategic aspects in the management of mining enterprises in the face of crisis, Proceedings of an international scientific conference "Security - Education, Science, Industry", Military Academy "Rakovski", First part, S., 2020, pp.195-199.

Резюме: Настоящият доклад е посветен на актуална проблематика, свързана с необходимостта и възможността за своевременно адаптиране на политиката по управление на човешките ресурси в минните предприятия в България в контекста на възникналата пандемия от коронавирус (COVID-19). Обект на проучване са прилаганите стратегии за приспособяване на политиката по управление на човешките ресурси, така че тя да бъде адекватна - едновременно подходяща и приложима в настоящата сложна и динамична ситуация, в която индустрията и бизнесът се намират. Целта е да се съберат, обобщят и анализират различни практики и подходи, които могат да бъдат заимствани и усъвършенствани и, след съобразяване на спецификата и конкретните обстоятелства, да бъдат приложени и в други стопански организации. За изпълнението ѝ са използвани изследователски, диагностичен, описателен и казусен подход. Заложени са следните задачи: анализ на съвременни теоретични постановки за стратегическото управление на човешките ресурси; проучване на практики и подходи, прилагани в минни предприятия в условията на пандемия; формулиране на обобщения и препоръки за усъвършенстване на управлението на човешките ресурси. Набирането и анализирането на събраната информация от реалната бизнес практика в условията на пандемия и извеждането на заключения придава приложна стойност на изследването. Като ключови изводи са подчертани стратегическите аспекти в управлението на човешките ресурси в контекста на криза и при изострени рискове за икономиката и обществото, на които мениджърите следва да обърнат внимание и да съблюдават.

Abstract: This paper focuses on current issues related to the need and possibility to adapt human resources management policy in the Bulgarian mining enterprises in a timely manner in the context of the corona virus pandemic (COVID-19). The implemented strategies to adapt the human resources management policy are the subject of research in order to be adequate - appropriate and applicable in the current complex and dynamic situation in which the industry and business are located today. The aim is to collect, summarize and analyses different practices and approaches that can be borrowed and improved and, after taking into account the specific circumstances, to be applied to other business organizations. Research, diagnostic, descriptive and case-by-case approach were used for its implementation. The following tasks are set for implementation: analysis of modern theoretical approaches and staging's for the strategic management of human resources; research of different practices and approaches applied in mining companies in the pandemic context; conclusions and recommendations for improving human resources management. Raising and analyzing the information collected from the real business practice in the context of a pandemic and drawing conclusions add practical value to the study. Strategic aspects of human resource management are highlighted in the context of a crisis and in the face of exacerbated risks to the economy and society, which the managers should pay attention to and should observe in practice.

Забележка: Резюмираният научни трудове са номерирани съгласно използваната номенклатура в представения в Приложение 7 пълен списък на публикационната дейност на гл.ас. д-р Боряна Трифонова.

08.03.2021г.

Подпись:.....



/гл.ас.д-р Боряна Трифонова/