

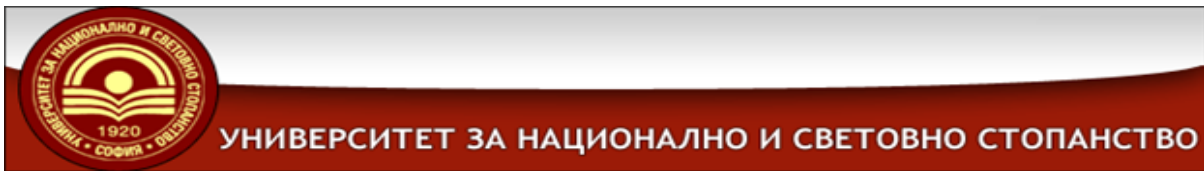
УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО
КАТЕДРА „ИНДУСТРИАЛЕН БИЗНЕС“

РЕЗЮМЕТА НА НАУЧНИТЕ ТРУДОВЕ

На ас. д-р Стефка Масалджийска,
Катедра „Индустриален бизнес“ – УНСС

Кандидат в конкурс за заемане на академичната длъжност “главен асистент” по професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност „Икономика и управление (управление на човешките ресурси)“, обнародван в ДВ, бр. 71 от 27.08.2021 г.

София, 2021 г.



UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD ECONOMY
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL BUSINESS

ABSTRACTS OF SCIENTIFIC PAPERS

of Assistant Prof. Stefka Masaldzhiyska, Ph.D.
Department of Industrial Business

A candidate for the academic position Chief Assistant Prof. in professional field 3.8. Economics, Scientific Specialty "Economics and Management (Human Resources Management)", published in State Gazette, Issue 71 on 27.08.2021

Sofia, 2021

1. Статии и студии, публикувани в научни списания, реферирани и индексирани в други международни бази данни с научна информация

1.1. Masaldzhyska S., THE INFLUENCE OF MANAGERS' EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THEIR WORK PERFORMANCE IN BUSINESS ORGANIZATIONS (EMPIRICAL STUDY), *Trakia Journal of Sciences*, 2019, Vol. 17, № 2, pp. 125-134, ISSN 1313-7069 (print), ISSN 1313-3551 (online); <http://tru.uni-sz.bg/tsj/Vol.17,%20Suppl.2,%202019%20.html>; <http://tru.uni-sz.bg/tsj/Vol.17,%20Suppl.2,%202019/5.pdf>;
<https://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=13121723&AN=137654987&h=CXcTM8DxYPFJvGOcGYFwj7qNZbn66U%2bMNwntIN1V8QaIpCd1pIr2lgOKGLBmFxsNeTG2bHqGehKjgm9dVrxxTQ%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=logins.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d13121723%26AN%3d137654987>

ABSTRACT

In recent decades, the number of theoretical studies related to the psychological aspects of human resource management has increased. In the context of behavioral sciences, the orientation of scientists and researchers to the inner essence of individuals, to thought processes and the feelings of people at the workplace, and hence to the resulting work behavior, is completely natural. Work productivity stems from a certain type of employee behavior, and a number of factors influence this behavior in people's work activity. Emotional intelligence is one of the key factors influencing the work behavior of business organizations' leaders. This component encompasses abilities and skills that orient the behavior of managers in their work performance in a direction consistent with the organizational goals and the personal goals of each of these leaders.

The study has focused on managers with a high level of emotional intelligence. The specifically chosen five components of emotional intelligence and their contribution to the overall assessment of emotional intelligence enable us to realistically highlight good and bad practices based on the following approach: high scores on the individual components of emotional intelligence are good practices; low scores represent bad practices. The approach taken has utility and can be used in two aspects: it targets the necessary improvements in the low-rated components of the emotional intelligence of the managers and it opens up opportunities to transfer and use experience in validating capabilities and skills within the range of emotional intelligence where there are highly rated components.

Key words: emotional intelligence; work performance; mutual influence

РЕЗЮМЕ

През последните десетилетия се увеличава броят на теоретичните изследвания, които са свързани с психологическите аспекти при управлението на човешките ресурси. В контекста на поведенческите науки е напълно естествена ориентацията на учени и изследователи към вътрешната същност на индивидите, към мисловните процеси и



чувства на хората в труда и оттук към произтичащото от тях трудово поведение. В основата на резултатите в трудовата дейност стои определено поведение на служителите, а множество фактори влияят върху него в трудовата им дейност. Емоционалната интелигентност е сред ключовите фактори, влияещи върху трудовото поведение на представителите на ръководните състави на бизнес организациите. Тя обхваща способности и умения, които активизират поведението на ръководителите в трудовото им представяне в посока, съответстваща на организационните цели и персоналните цели на всеки ръководител.

В фокуса на изследването са изведени ръководителите с висока степен на емоционална интелигентност. Конкретно определените оценки по петте компонента на емоционалната интелигентност и приноса им в общата оценка на емоционалната интелигентност позволяват реално открояване на „добри и проблемни практики“, основани на подхода: високите оценки по отделните компоненти на емоционалната интелигентност са в качеството им на добри практики; ниските оценки - в качеството им на проблемни практики. Възприетият подход има полезност и действеност в два аспекта: целево ориентира необходимите подобрения в ниско оценените компоненти на емоционалната интелигентност на ръководителите; разкрива възможности за пренасяне и използване на опита в утвърждаване на способности и умения в обхвата на емоционалната интелигентност при високо оценени нейни компоненти.

Ключови думи: емоционална интелигентност; трудово представяне; взаимно влияние

1.2. Масалджийска С., ВРЪЗКАТА МЕЖДУ ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И ПОЗИТИВНАТА РАБОТНА СРЕДА, Социално-икономически анализи, 2020, Том 12, брой 2, стр. 255-264, ISSN: 1313-6909 (Print), ISSN: 2367-9379 (Online); <http://journals.uni-vt.bg/sia/bul/vol12/iss2/13>; <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=917318>

ABSTRACT

The aim of this article is to explore the important role and the emotional intelligence impact on the working environment including summarized research in theoretical terms and transition to practical terms in selected Bulgarian organizations.

The adopted approach in this article initially covers the relationship between emotions and emotional intelligence, opportunities for increasing emotional intelligence (ways, techniques), emotional intelligence impact on the working environment. On this basis, an empirical research has been done in five Bulgarian business organizations that are successful and have earned high achievements in human resource management. The research provides evidence of a strong emotional intelligence influence on the working environment. It describes the state of the working environment from the standpoint of the emotional intelligence state of the respondents included in it.

Key words: emotions, emotional intelligence, positive working environment



РЕЗЮМЕ

Целта на тази статия е да изследва важната роля и въздействието на емоционалната интелигентност върху работната среда, като се извърши кратко теоретично проучване и преход към емпирично изследване в избрани български организации. Възприетият подход в статията първоначално обхваща връзката между емоциите и емоционалната интелигентност, възможностите за повишаване на емоционалната интелигентност (начини, техники), въздействието на емоционалната интелигентност върху работната среда. На тази основа е направено емпирично проучване в пет успешни български бизнес организации, които имат високи постижения в управлението на човешките ресурси. Изследването предоставя доказателства за силно влияние на емоционалната интелигентност върху работната среда. То описва състоянието на работната среда от гледна точка на състоянието на емоционалната интелигентност на включените в изследването респонденти.

Ключови думи: емоции, емоционална интелигентност, позитивна работна среда

1.3. Масалджийска С., ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ – СЪВКУПНОСТ ОТ УМЕНИЯ, ПРИТЕЖАВАНИ ОТ УСПЕШНИТЕ БРОКЕРИ НА НЕДВИЖИМИ ИМОТИ, НЕДВИЖИМИ ИМОТИ & БИЗНЕС, 2020, Том 4, брой 2, стр. 123-130, ISSN (Print) - 2603-2759, ISSN (Online)-2603-2767; <http://realestatejournal-bg.org/images/doc/vol-4-2/06.pdf>; <http://realestatejournal-bg.org/arhiv/tom-4-2/32-balgarski/arhiv/tom-4-2/212-tom-4-2-6>; <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=7&sid=406169c1-0a0e-4060-ad8f-f66a8e8c3326%40pdc-v-sessmgr03&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbG12ZQ%3d%3d#AN=148695785&db=e5h>

ABSTRACT

Emotional intelligence has been intensively researched in recent years, which shows the relevance and importance of this topic for science and practice. The concept of emotional intelligence has existed since the mid-1990s, but over the past decade, scientists and researchers have proven it is key to achieving individual, team, and organizational goals. Emotional intelligence of real estate agents has strong influence on their behavior and the quality of their work tasks, the competitiveness of the agency they work for, and its successful functioning in the current dynamic and rapidly evolving business environment. Owning and developing the range of skills that characterize emotional intelligence is one of the important prerequisites for the success of real estate brokers and ensuring the desired results in their line of work.

Possession and use of emotional intelligence by real estate agents serves to recognize and interpret the emotions of customers and adapt this information to the sales process so that customer needs are fully met. Higher emotional intelligence than real estate brokers, illustrated in recognizing and understanding the client's emotional state, would lead to a stronger and more positive relationship between the broker and the client and therefore more likely to finalize a transaction successfully.



Key words: emotional intelligence; real estate brokers; work behavior; work performance

РЕЗЮМЕ

През последните години интензивно се изследва емоционалната интелигентност, което показва актуалността и значимостта на тази проблематика за науката и практиката. Концепцията за емоционална интелигентност съществува от средата на 90-те години на миналия век, но през последното десетилетие учени и изследователи доказват, че тя е от ключово значение за постигане на индивидуалните, екипните и организационните цели. Емоционалната интелигентност на брокерите на недвижими имоти оказва силно влияние върху тяхното поведение и качеството на изпълнение на трудовите им задачи, конкурентоспособността на агенцията, в която работят и нейното успешно функциониране в настоящата динамична и бързо променяща се бизнес среда. Притежаването и развиването на обхвата от умения, характеризиращи емоционалната интелигентност, е сред важните предпоставки за постигане на успех на брокерите на недвижими имоти и осигуряване на желани резултати в трудовата им дейност.

Притежаването и използването на емоционална интелигентност от брокерите на недвижими имоти служи за разпознаване и интерпретация на емоциите на клиентите и адаптиране на тази информация към процеса на продажба, така че нуждите на клиентите да бъдат напълно удовлетворени. По-високата емоционална интелигентност от брокерите на недвижими имоти, илюстрирана в разпознаването и разбирането на емоционалното състояние на клиента, би довела до по-силна и по-положителна връзка между брокера и клиента и следователно до по-голяма вероятност да се финализира успешно сделка.

Ключови думи: емоционална интелигентност; брокери на недвижими имоти; трудово поведение; трудово представяне

1.4. Масалджийска С., ТРАНСФОРМАЦИЯ НА РАБОТНИТЕ ГРУПИ В ЕКИПИ, Индустириален мениджмънт, 2020, брой 1, стр. 32-40, ISSN 1312-3793

ABSTRACT

The belief in building real and effective teams is growing among the business organizations management in the country. The transformation of work groups into teams is associated with understandable expectations for a greater contribution of teams to the organization's competitiveness.

The aim of this article is to cover and argue a range of logically interrelated activities in the organization, the implementation of which leads to transformation of work groups into teams

Leading approach to the research in the article is the transition from individual form of work organization and resulting "in depth" qualification of the working group members to collective (team) form of work organization and "in width" qualification of the team members.



In accordance with this approach, the key activities ensuring transformation of the groups into teams have been developed and presented. The activities cover methods aimed at work groups condition expertise and project solutions with optimization nature which help us to transform the groups into teams.

The empirical research is conducted in accordance with the transformation activities and in a synthesized form and content, the article provides evidence for both good practices in the teamwork and problem areas requiring adequate decisions made by the surveyed organizations management.

The approach to the research adopted in the article, the algorithm of necessary transformational activities and the research methods are a scientifically applied result with usefulness for the business organizations management.

Key words: transformation; work groups; teams; competitiveness; “in depth” qualification; “in width” qualification.

РЕЗЮМЕ

Сред мениджмънта на бизнес организациите в страната нараства убедеността от изграждане на истински и резултатно функциониращи екипи. Превръщането на работни групи в екипи се свързва с разбираеми очаквания за по-голям принос на екипите към конкурентоспособността на организациите.

Целта на настоящата статия е да се обхване и аргументира обхват от логически взаимосвързани дейности в организацията, осъществяването, на които води до трансформиране на работните групи в екипи.

Водещ подход към изследването в статията е преходът от индивидуална форма на организиране на трудовата дейност и произтичаща квалификация в „дълбочина“ на членовете на работната група към колективна (екипна) форма на организиране на трудовата дейност и квалификация в „ширина“ на членовете на екипа.

В съответствие с този подход са разработени и представени ключовите дейности, осигуряващи трансформацията на групите в екипи. Дейностите обхващат в единство методи, насочени към експертиза на състоянието на работните групи и проектни решения с оптимизационен характер за трансформация на групите в екипи.

Проведеното емпирично изследване е съобразено с трансформационните дейности и в синтезиран вид и съдържание в статията дава доказателствени факти както за добри практики в екипността, така и за проблемни полета, изискващи адекватни решения на мениджмънта на изследваните организации.

Възприетият в статията подход към изследването, алгоритъм от необходими трансформационни дейности и методи на изследване, са научно-приложен резултат с ползност за мениджмънта на бизнес организациите.

Ключови думи: трансформация; работни групи; екипи; конкурентоспособност; квалификация в „дълбочина“; квалификация в „ширина“.



1.5. Масалджийска С., УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ НА ВИРТУАЛНИТЕ ЕКИПИ, Управление и устойчиво развитие, 2020, том 80, брой 1, стр. 49-55, ISSN 1311-4506

ABSTRACT

As a consequence of the globalisation and the digitalisation we are seeing the rise of the so called virtual teams, which are part of the innovative methods of work and “doing business”. Over the last decade virtual teams have gradually reached sustainable development, and for a large number of foreign and Bulgarian companies such teams have become a preferable way of operating and achieving their business goals. It was the technological revolution that made the organisation and the management of virtual teams possible. At the same time, the intense competitive environment and the demands of the contemporary workforce have transformed work in virtual teams from deliberate tactics into a necessity for a large part of the companies operating on the global market.

Despite the challenges they face, virtual teams are evolving steadily and are the future of the corporate world and the path that every successful business organization has taken or will take. The many undeniable opportunities they provide and the advantages they have over traditional teams are a sufficient incentive for organizations to create and sustainably develop virtual teams through which in an innovative way to reach the necessary participants in them, with the necessary competencies. Companies that have created and sustainably developed virtual teams are increasing their competitiveness. The current business situation in Bulgaria and abroad gives grounds to point out that more and more people are motivated to work in virtual teams and to take advantage of all the advantages and opportunities they provide.

Key words: globalization, digitalization, virtual teams, sustainable development, competitiveness.

РЕЗЮМЕ

В следствие на глобализацията и дигитализацията възникват виртуалните екипи, които са съвременен начин на работа и „правене на бизнес“. През последното десетилетие виртуалните екипи утвърдиха своето устойчиво развитие и за множество български и чуждестранни компании се превърнаха в предпочитан и оптимален начин за реализиране на техните бизнес цели. Напредъкът на технологиите направи възможно организирането и управлението на виртуални екипи, а засилената конкурентна среда, в която функционират компаниите и нуждите на съвременната работна сила превърнаха работата с виртуални екипи не само в целенасочено действие от страна на голяма част от организациите, функциониращи на глобалния пазар, а и в необходимост.

Въпреки предизвикателствата, пред които са изправени, виртуалните екипи се развиват устойчиво и са бъдещето на корпоративния свят и път, към който всяка успешна бизнес организация е поела или предстои да поеме. Множеството неоспорими възможности, които предоставят и предимствата, които имат пред традиционните екипи, са достатъчен стимул за организациите да създават и устойчиво да развиват виртуални екипи, чрез които по иновативен начин да достигат



до необходимите им участници в тях, притежаващи нужните компетентности. Компаниите, създали и устойчиво развили виртуални екипи, повишават своята конкурентоспособност. Настоящата бизнес обстановка в България и в чужбина, дава основание да се посочи, че все повече хора са мотивирани да работят във виртуални екипи и да се възползват от всички предимства и възможности, които предоставят те.

Ключови думи: глобализация, дигитализация, виртуални екипи, устойчиво развитие, конкурентоспособност.

2. Доклади, публикувани в сборници от научни конференции, проведени в България

2.1. Масалджийска С., Предизвикателствата при управлението на виртуалните екипи, ИКОНОМИЧЕСКА НАУКА, ОБРАЗОВАНИЕ И РЕАЛНА ИКОНОМИКА: РАЗВИТИЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ДИГИТАЛНАТА ЕПОХА, Сборник с доклади от юбилейна международна научна конференция Том 3, Издателство „Наука и икономика“ Икономически университет- Варна, 2020, стр. 640-647, ISBN 978-954-21-1039-2; <https://ue-varna.bg/bg/p/8662/nauchnoizsledovateliski-institut/konferentsii/konferentsia-2020>; https://ue-varna.bg/~uevarna/uploads/filemanager/303/publishing-complex/2020/Economic_science_education_real_economy_T3_2020.pdf

ABSTRACT

The creation of virtual teams reflects the current trends in work organisation and brings new challenges for managers and team members alike. The rapid development of information technologies have created boundless possibilities to carry out work processes effectively in virtual space where team work is performed from a distance. The achievements of virtual teams and their successful operations depend mainly on the way they are managed and the knowledge, skills and experience of their leaders. The specifics of virtual teams and their characteristics, which set them apart from traditional teams, suggest that their leaders need to possess a considerable set of technical and behavioural qualities. This is a key prerequisite for the teams' successful management and ability to face the challenges that would inadvertently come up in the process.

Key words: challenges, management, virtual teams, technical qualities, behavioural qualities

JEL: M21, O10, O15, O19

РЕЗЮМЕ

Виртуалните екипи отразяват съвременните тенденции в организационна практика и това разкрива нови предизвикателства пред ръководителите и членовете на екипа. Глобализацията и развитието на информационните и комуникационните технологии направиха възможно трудовата дейност да се реализира ефективно и във виртуална среда, в която екипната работа се осъществява предимно от дистанция. Резултатите,



които постигат виртуалните екипи и тяхното успешно функциониране зависят най-вече от начина, по-които се управляват и от знанията, уменията и опита на техните ръководители. Спецификите на виртуалните екипи и характеристиките, които ги различават от традиционните, налагат ръководителите им да притежават значителен набор от технически и поведенчески умения, което е и предпоставка за успешното ръководене на виртуалните екипи и справяне с предизвикателствата при тяхното управление.

Ключови думи: предизвикателства, управление, виртуални екипи, технически умения, поведенчески учения

JEL: M21, O10, O15, O19

2.2. Масалджийска С., ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА КРИЗАТА ПРЕД РАСТЕЖА В БЪЛГАРСКАТА ИНДУСТРИЯ, БИЗНЕСЪТ В XXI ВЕК БЪЛГАРИЯ 2030 ПРОЕКТИРАНЕ НА БЪДЕЩЕТО: НОВО ОБЩЕСТВО – НОВА ИКОНОМИКА, Сборник с доклади от трети национален научен форум на Бизнес факултет, УНСС, Издателски комплекс – УНСС, 2021, стр. 50-55, ISBN 978-619-232-430-8

ABSTRACT

The growth of the Bulgarian industry is facing certain opposing factors that are based on the unprecedented nature of the current global crisis. The subject of this paper covers certain important characteristics of the policy of industrial companies, particularly the optimisation approaches and solutions arising therefrom, for ensuring adequate response to the consequences of the crisis and for overcoming them as a prerequisite for industrial growth. The specific focus of the report, namely on human resources and their management in complex crisis conditions, is far from exhausting the variety of "problem areas", challenges and difficult solutions to counteract the crisis effects on the functioning of industrial enterprises in the country. In principle, the constructive views set out in the report for focus on policies, decisions and actions in human resource management in a crisis environment, have a significantly greater depth, as well as suggest the presence of skills for expertise, use of appropriate tools (methods), etc. It can be argued that the formation of such skills by managers in industrial enterprises is among the important prerequisites for industrial growth.

Key words: industrial organisations; competitiveness; crisis; optimisation solutions

JEL: O15, M12, M54

РЕЗЮМЕ

Растежът на българската индустрия е изправен пред определени противодействащи фактори, които се основават на безпрецедентния характер на настоящата световна криза. Темата на доклада обхваща някои важни характеристики на политиката на индустриалните компании, по-специално подходите за оптимизация и



произтичащите от тях решения, за осигуряване на адекватен отговор на последиците от кризата и за преодоляването им като предпоставка за индустриален растеж.

Конкретната насоченост на доклада, а именно към човешките ресурси и тяхното управление в сложни кризисни условия, далеч не изчерпва многообразието от „проблемни полета“, предизвикателства и трудни решения за противодействие на кризисните последици върху функционирането на индустриалните предприятия в страната. Принципно изведените в доклада конструктивни виждания за фокуси в политиката, решенията и действията в управлението на човешките ресурси в кризисна среда, имат значимо по-голяма дълбочина, както и предполагат наличие на умения за извършване на експертизи, използване на подходящ инструментариум (методи) и т.н. Може да се твърди, че формирането на подобни умения от ръководителите в индустриалните предприятия е сред важните предпоставки за индустриален растеж.

Ключови думи: индустриални предприятия; конкурентоспособност; криза; оптимизационни решения

JEL: O15, M12, M54

2.3. Масалджийска С., ПРЕХОД НА КОМПЕТЕНТНОСТИ ОТ ОБРАЗОВАТЕЛНА КЪМ РАБОТНА СРЕДА, Измерения на компетентността, Международна конференция организирана от СУ „Св. Климент Охридски“, Университетско издателство „Св. Кл. Охридски“, 2021, стр. 00-00, (под печат)

ABSTRACT

The focus of this report is placed on key issues of professional and personal competences, derived in general, and independent of the specific field of work. The report covers the key concept of “competence in work environment”, its characteristics, the application of the competence approach, the building of competence models and competence profiles of the young, highly-educated generation. Leading approach in the report is the argumentation of connections and correlations between competencies acquired in the educational system, and necessary competencies which are being enriched in the work environment. The degree of consistency between what the university education "gives", on the one hand, and what the practice expects and requires, on the other, is a challenge which universities can successfully meet.

Key words: personal competencies; professional competencies; university education; work environment

РЕЗЮМЕ

Във фокуса на настоящия доклад са ключови въпроси на професионалните и личностните компетентности, изведени принципно и независимо от конкретната сфера на работа. Докладът обхваща ключовото понятие „компетентност в работна среда“, неговите характеристики, използването на компетентностния подход,



изграждането на компетентностни модели и компетентностни профили на младото високообразовано поколение. Водещ подход в доклада е аргументирането на връзки и зависимости между компетентности, придобити в образователната система и компетентности, необходими и обогатявани в работна среда. Степента на съответствие между това, което „дава“ университетското образование, от една страна, и това, което очаква и изисква практиката, от друга, е предизвикателство, което успешно могат да посрещат университетите.

Ключови думи: личностни компетентности; професионални компетентности; университетското образование; работна среда