

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО
БИЗНЕС ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ИНДУСТРИАЛЕН БИЗНЕС“

РЕЗЮМЕТА

на научните трудове
на гл. ас. д-р **Калоян Радостинов Димитров**
катедра „Индустириален бизнес“, УНСС
(които не повтарят представените за придобиване на ОНС „доктор“ и за заемане на академична длъжност „главен асистент“)

Относно: Участие в конкурс за заемане на академична длъжност „доцент“ професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност „Икономика и управление (управление на човешки ресурси, мотивация и лидерство в организациите)“, обнародван в ДВ, бр. 60 от 29.07.2022г

София, септември 2022 г.

Съдържание

I. ПУБЛИКУВАНИ МОНОГРАФИИ, УЧЕБНИЦИ И КНИГИ.....	3
1.1. Хабилизационен труд – монография	3
1.2. Колективна монография	4
1.3. Учебник	4
1.4. Книга по дисертацията.....	5
II. СТАТИИ И ДОКЛАДИ.....	6
2.1. Статии, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове	6
2.2. Доклади, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове	9
I. PUBLISHED MONOGRAPHS, TEXTBOOKS AND BOOKS.....	14
1.1. Habilitation thesis - monograph	14
1.2. A collective monograph.....	14
1.3. Textbook.....	15
1.4. Dissertation book.....	16
II. Articles and papers	17
2.1. Articles published in unreferenced peerreviewed journals or published in reviewed collective volumes	17
2.2. Papers published in unreferenced peerreviewed journals or published in reviewed collective volumes	19

I. ПУБЛИКУВАНИ МОНОГРАФИИ, УЧЕБНИЦИ И КНИГИ

1.1. Хабилитационен труд – монография

Димитров, К. (2022). *Пътят на мотивацията за работа на младото поколение служители в бизнес организации (Изследване на ключови мотивационни измерения сред млади служители от Поколение Y и Z)*. (Монография). София: Издателски комплекс – УНСС. ISBN 978-619-232-606-7

Мотивационната проблематика заема централно място в УЧР, защото по същество се отнася до усилията, стремежите, желанията и енергията на служителите, вложени в тяхната работа. Наред с това, тази мотивационна сила може да се използва умело за задействане и регулиране на работното поведение в организациите и следователно, да определя посоката, продължителността и интензивността на мотивационното поведение на служителите. Безспорно, съвременните бизнес организации се нуждаят и искат да имат мотивирани служители, за целта мениджмънтът трябва да знае откъде „идва“ тяхната мотивация за работа. Настоящата работна сила се състои от четири кохорти поколения, като поколение Z е най-новата на пазара на труда. Новото поколение служители имат своите уникални характеристики, кое-то ги кара да се различават от предшествениците си.

Хабилитационната монография представлява оригинално и актуално авторско научно изследване, което включва проучване и анализ на ключови мотивационни фактори и индикатори на младото поколение служители в бизнес организации „Generation Z“. Изследователската идея на монографичното изследване е да се опита да подобри разбирането на взаимовръзките и взаимодействието между мотивацията за работа на младите служители, тяхната ангажираност и удовлетвореност, с акцент върху представителите на младото поколение Y и Z. Анализът и интерпретацията на научните резултати потвърждават постулираните работни хипотези и допускания. *Първо*, моделът на статистическия анализ на пътя разкрива, че мотивацията за работа на служителите е значително и положително свързана с тяхната ангажираност и удовлетвореност. Тази положителна връзка показва, че по-високото ниво на мотивация е довело до по-високо ниво на ангажираност и удовлетвореност от работата. *Второ*, моделът разкрива, че вътрешната мотивация за работа е най-важното мотивационно измерение за младите служители и има значително влияние върху тяхната удовлетвореност от работата. *Трето*, моделът доказва, че мотивацията за работа увеличава влиянието си върху удовлетворението от работа с посредничеството на ангажираността с работата и организационната ангажираност. Това взаимодействие подсказва, че мотивираният млад служител в организацията ще бъде по-удовлетворен от работата си, ако бъде правилно ангажиран със своята работа и организацията като цяло. *Пето*, освен значителния пряк ефект на мотивацията за работа върху организационната ангажираност и ангажираност с работата, косвеният и общият ефект също са значителни, когато взаимоотношенията са частично опосредствани от удовлетворението от работата.

1.2. Колективна монография

Радев, Р., Димитров, К. (2022). *Изследване мотивираността на студентите за учене през целия живот*. (Колективна монография). София: Издателски комплекс – УНСС. ISBN 978-619-232-607-4

Проблемът „мотивация за учене през целия живот” става централен в условията на масовизиране на висшето образование и нарастване на критериите към неговото качество. Тази комплексна концепция предполага множество психосоциални фактори – както вътрешни за учащите се, така и от заобикалящата го среда. В този смисъл, формирането на активно, ангажирано отношение у студентите към обучителния процес се превръща в основен приоритет на образованието с високо качество, тъй като е предпоставка за осигуряване на висококвалифицирани кадри на изхода на университета и на входа на пазара на труда.

Разработеният концептуален модел в монографичното изследване се базира на (1) теоретико-методологическите аспекти на мотивацията на студентите и (2) нормативната база на концепцията „учене през целия живот“. Задълбоченото емпирично проучване и анализ на особеностите в мотивационния процес на студентите дават възможност да се изследват взаимовръзките и взаимозависимостите между „Мотивация за учене“, „Академичната концепция на студента“ и „Учение през целия живот на студента“. Получените от изследването емпирични данни показват, че съществуват специфики в личностните измерения и тези на академичната среда, които водят до установените статистически значими връзки между отделните конструкти. На тази основа се откроява важни нюанси на мотивацията за учене през целия живот на студентите в УНСС.

Разработените методологически положения и приложената (апробирана) методика сред студенти в УНСС разкриват възможността пред изследователския екип да приложи проектирания модел за изследване на студенти в други висши училища и образователни институции, както и в организации с друг предмет на дейност, след частична адаптация и определяне на изходните фактори (променливи), формиращи мотивационния механизъм на съответните заинтересовани страни.

1.3. Учебник

Илиев, Й., Димитров, К. (2021) *Управление на човешки ресурси* (Учебник, първо издание). София: Издателски комплекс - УНСС. ISBN 978-619-232-462-9

Учебникът е разработен в съответствие с учебната програма по дисциплината „Управление на човешките ресурси“, предназначен за студентите в бакалавърска степен на обучение от специалностите в Бизнес факултета на УНСС, в шести семестър на тяхното обучение. В него формулираният предмет на учебната дисциплина се разширява, обогатява и конкретизира на основата на научното богатство в областта на управлението на човешките ресурси.

Научното осмисляне на разглежданата проблематика не ограничава нейното творческо използване, което отчита специфични особености, характерни за отделните бизнес организации и техните човешки ресурси. Включените в учебника глави дават основание да се направи следното обобщение: Съдържанието на отделните глави, а отгук цялостното съдържание на учебника, е ориентирано към разкриване от научна гледна точка на модерното управление на човешките ресурси – управление, което успешно прилагано в практиката на бизнес организациите води до утвърждаване в тях на човешки капитал.

В днешните условия на функциониране на организациите непрекъснато на-мира потвърждение водещото място и роля на техните човешки ресурси. Спазването на научни изисквания на управлението на човешките ресурси дава доказателства, че човешките ресурси могат да бъдат носители на устойчиво конкурентно предимство на организациите. Разработените и предлагани на бизнес практиката концептуални подходи, политики, механизми и инструментариум при правилно използване последователно осигуряват конкурентно предимство на организациите, ползи за самите организации и заетите в тях. Учебникът предлага на студентите необходим понятиен апарат, основополагащи научни постановки и подходи, политики и механизми в съвременното управление на човешките ресурси в бизнес организациите. Съдържанието му може да се характеризира като симбиоза между научните постижения в УЧР, от една страна, и насоченост към прагматично, практическо тяхно използване в бизнес организациите, от друга.

Учебникът осигурява достатъчни знания, прерастването им в познания, както и формиране на определени умения в област, която има особена полезност за самите студенти и тяхната предстояща професионална реализация. Независимо от това, къде точно ще се реализират професионално обучаваните студенти, какви конкретни длъжности ще заемат и израстват в бизнес организациите, познанията относно това, как се управляват (вкл. следва да се управляват) хората, не само са полезни за тях, а могат да допринесат за промени в реалното управление на човешките ресурси, насочени към подобрения и усъвършенстване.

1.4. Книга по дисертацията

Димитров, К. (2022). *Развитие на лидерство и лидери в бизнес организацията*. (Книга по дисертация) София: Издателски комплекс – УНСС. ISBN 978-619-232-605-0

Съвременната бизнес среда се характеризира с несигурност, сложност, изменчивост и непредвидимост. В условията на комплексните предизвикателства и промени на този V.U.C.A. свят, задачата за осигуряване на трайно конкурентно предимство на човешките ресурси в бизнес организацията става все по-трудно решима. В наши дни лидерската материя се разработва в контекста на разгръщането на човешкия потенциал и неговото най-добро използване от организациите.

Всъщност, желанието за просперитет на бизнес организациите в голяма степен се свързва със съвременното разбиране на лидерството, чрез което управляват и развиват

своите служители. Спецификата на лидерската проблематика придобива нарастваща актуалност и значимост в условията на (1) новите икономически реалности на динамично и бързо променящия се характер VUCA бизнес средата и (2) предизвикателствата пред управлението на настоящи и бъдещи лидери от поколение Y и Z.

С реализираното дисертационно изследване се постигна заложената цел, а така също и се решават поставените основни изследователски задачи. Изяснени са същността на лидерството и лидерите в бизнес организацията и са определени фактори (променливи), които оказват влияние върху развитието им в бизнес среда. Разработени са методически положения и методика за изследване развитието на лидерство и развитието на лидери в бизнес организацията, които да разкриват моментните възможности за повишаване на тяхната ефективност. Приложена (апробирана) е методика в група големи бизнес организации от индустриалния сектор в България.

Книгата по защитен дисертационен труд предлага съвременни теоретични и практико-приложни насоки, които се включват в един интегративен под-ход за (1) установяване на лидерското възприемане, (2) разкриване на взаимовръзките между потребността от лидерство и лидери, и политики-те за тяхното развитие, и (3) определяне на подходящи лидерски инициативи, като основни предпоставки за ефективно развитие на лидерство и лидери в бизнес организацията. Допускането, че лидерските програми предоставят реални възможности за развитие на лидерство и лидери в бизнес организацията се потвърди, но в днешно време това не е достатъчно условие. Развитието на лидерство и лидери вече се свързва с (1) непрекъснато стратегическо усилие, което надхвърля провеждането на целеви обучения и програми, (2) разработване на дългосрочни взаимоотношения между индивиди, които да им помагат в работния процес, и (3) инвестиция в човешки и социален капитал, която ще се възвръща в бъдеще.

II. СТАТИИ И ДОКЛАДИ

2.1. Статии, публикувани в неререферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове

1) Димитров, К. (2019). **Перспективата на устойчивото лидерско развитие в условията на несигурен бизнес свят**, *Управление и устойчиво развитие*, 1(74), 54-60. ISSN 1311-4506 (print), VINITI Database RAS и Google Scholar

Резюме: Повода за написването на тази статия е възможността да се проучи устойчивото лидерско развитие (УЛР) и способността му да отговори на изискванията на несигурния бизнес свят. Основната цел е да се изследва подхода на VUCA света към лидерството в организациите. За постигането на целта са: характеризирани общите условия на „новата нормалност“ в бизнеса и особеностите на VUCA света; същността и еволюцията на лидерската проблематика и разбирането за лидерско развитие в организациите. Перспективата на УЛР е из-ведена чрез лидерските умения в модела VUCA Prime и устойчивото лидерство

Ключови думи: устойчиво развитие, лидерство, лидер, лидерски умения, устойчиво лидерство, VUCA свят

2) Димитров, К. (2019). **Ролята на самоефикасността в контекста на учебната мотивация**, *Управление и устойчиво развитие*, (3)76, 68-73. ISSN 1311-4506 (print), VINITI Database RAS и Google Scholar

Резюме: Статията се базира на две концептуални рамки в науката - социално когнитивна теория и теория за само-ефикасност, имащи отношение към преценката на индивида относно специфични негови способности и мотивация. Основната цел е да се изследват теоретичните основи на самоефикасността, като се анализира развитието на нейните мотивационни детерминанти. За целта е (1) представен разширен преглед на концептуалните основи на теориите, (2) обоснована същността и развитието на самоефикасността, и (3) представен подходящ инструментариум за измерване нивото на общата самоефикасност. Резултатът от теоретичния обзор систематизира чуждестранна литература, свързана с влиянието на самоефикасността на индивида в перспективата на нейното мотивиране и възможност за измерване

Ключови думи: социално когнитивна теория, теория за самоефикасността, самоефикасност, мотивация, учене

3) Димитров, К. (2021). **Green human resources management: linking and using green practices for sustainable business organizations**. *Trakia Journal of Sciences*. 19(1), 276-281. 1313-3551 (online), DOAJ, CROSSREF, ROAD [Available at [http://tru.unis-
sz.bg/tsj/Volume%2019,%202021,%20Supplement%201,%20Series%20Social%20Sciences/
4%20sekcia/formatirani/40.pdf](http://tru.unisz.bg/tsj/Volume%2019,%202021,%20Supplement%201,%20Series%20Social%20Sciences/4%20sekcia/formatirani/40.pdf)] doi:10.15547/tjs.2021.s.01.040]

Резюме: Зеленото управление на човешките ресурси (HRM) е нововъзникваща тема в съвременното общество. Природните ресурси на земята са подложени на нарастващ натиск и водят до свръхпотребление, което води до тревожна ситуация за околната среда и бизнеса. В резултат на това е все по-необходимо бизнес организациите да прилагат официални екологични инициативи. Зеленият HRM е нововъзникваща концепция, която дава смисъл на дейностите по HRM, които подобряват положителните екологични резултати. Целта на този документ е да проучи концепцията за зелено HRM по изчерпателен начин. Цел на изследването: да се изследват най-подходящите зелени практики за управление на човешките ресурси на бизнес организациите. Методи на изследване: Това проучване е изцяло базирано на вторични данни, събрани от различни източници - книги, списания, научни статии и други. Резултати: Тази статия анализира литературата относно практиките за екологично управление на човешките ресурси от съществуващата литература за теорията и практиката на човешките ресурси. Ключовите констатации идентифицираха и подчертаха няколко зелени практики за УЧР като зелено набиране, подбор, наемане; обучение, обучение и развитие; управление на изпълнението и оценки; обща система за възнаграждение и други практики. И накрая, документът предлага някои изследователски програми за бъдещи изследвания

Ключови думи: Зелени организации, Устойчиво развитие, Зелено управление на човешките ресурси, Зелени УЧР практики

4) Димитров, К. (2021) **Човешкото измерение на лидерството във фирми за недвижими имоти.** *Недвижими имоти & Бизнес*, V(2), 126-131. ISSN 2603-2759, CEEOL и EBSCO [Available at: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=975128>]

Резюме: В днешната сложна бизнес среда и времена на криза търсенето на лидерство е спешно. Темата за човешкото измерение на лидерството е особено важна, тъй като ефективното лидерство е съществен елемент за успеха във всички видове бизнес. Главните изпълнителни директори на компании за недвижими имоти търсят всякакви начини да се справят с кризите и да преследват растеж. Но дали всеки ръководител на недвижими имоти е лидер? Тази статия включва проблеми с разбирането на лидерството и лидерите в областта на управлението на недвижими имоти. Основната цел е да се изследват важни характеристики на мениджърите-лидери в компаниите за недвижими имоти, чрез които те биха могли да се справят със съвременните лидерски предизвикателства в индустрията

Ключови думи: компании за недвижими имоти; лидерство в областта на недвижимите имоти; лидер в областта на недвижимите имоти; лидерски предизвикателства;

5) Димитров, К. (2021). **Необходимостта от мобилни технологии в съвременното образование и обучение.** *Управление и устойчиво развитие*, 4(89), 5-9. ISSN 1311-4506 (print), VINITI Database RAS и Google Scholar

Резюме: В наши дни образованието преминава през това, което в научноизследователската литература се нарича „революция на познанието“. Едва ли има съмнение, че мобилните технологии станаха неизменна част от на-шето общество, в т.ч. сериозно навлязоха в системата на висшето образование. Съвременните технологии и техники притежават своите образователни императиви за персонализиране, взаимодействие и контрол от съответните доставчици и потребители на това познание, но също така повдигат много въпроси относно тях-ното ефективно приложение. Основна цел на научната статия е да се обоснове важността на темата относно технологиите в съвременното образование и обучение, разкривайки връзки и зависимости на мобилните технологии с висшето образование и учебните резултати на студентите

Ключови думи: образователни технологии, мобилни технологии, образование, преподаване, обучение, учене, студенти.

6) Димитров, К. (2022). **Добрите лидери в агенции на недвижими имоти.** *Недвижими имоти & Бизнес*, 6(1), 14-20. ISSN 2603-2759, CEEOL и EBSCO [Available at <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1032276>]

Резюме: Ясно е, че лидерите формират нашите нации, общности и организации и че имат голямо влияние върху света на бизнеса. Лидерите в индустрията за недвижими имоти също търсят лидерски потенциал сред хората, които наемат, наемат и повишават на всички нива в организацията. Сега въпросът е "Какви са характеристиките на добрия лидер в агенция за недвижими имоти"? Собствениците на бизнес са наясно, че лидерството е нещо, което съществува и е пряко свързано с развитието на добри лидери. Тази статия включва проучване на проблеми с характеристиките на лидерите в управлението на бизнеса с недвижими имоти. Основната цел е да се извлече набор от

подходящи лидерски характеристики, които добрите лидери в агенциите за недвижими имоти трябва да притежават днес

Ключови думи: агенции за недвижими имоти; лидер в областта на недвижимите имоти; агент по недвижими имоти-лидер; лидерска характеристика

7) Димитров, К. (2022). **Привличане и задържане на млади таланти в компании за недвижими имоти.** *Недвижими имоти & Бизнес*, 6(2), 114-122. ISSN 2603-2759 [Available at: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1051355>]

Резюме: Светът на бизнеса днес е разнообразно място. В този сложен контекст за ефективни трудови отношения въпросите, свързани с привличането и задържането на млади таланти, са част от дейностите и управленските решения на бизнес ръководството на тези компании. Конкуренцията за най-добрите таланти в индустрията изглежда ожесточена, точно защото „талантът“ е от съществено значение за ефективността на организацията и успеха на бизнеса като цяло. Изследователският проблем на тази статия беше свързан с необходимостта от справяне с недостига на млади таланти служители в областта на недвижимите имоти и начините за решаване на критични проблеми с таланта за тези компании. Основната цел на тази статия е да обоснове привличането и задържането на млади таланти в компаниите за недвижими имоти. Обект на изследване е управлението на таланти в компаниите за недвижими имоти, а предмет на подхода е привличането на правилните млади таланти в тези компании. За постигане на тази цел авторът си поставя и изпълнява следните изследователски задачи: да направи преглед на съществуващата специализирана литература за управление на таланти в недвижимите имоти; да опише процесите за привличане и задържане на таланти в компаниите за недвижими имоти; да предостави насоки относно значението на управлението на таланти за практикуващите мениджъри на недвижими имоти.

Ключови думи: дружество за недвижими имоти; връзки със служителите, управление на таланти; млад талант; поколение Z

2.2. Доклади, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове

1.) Dimitrov, K. (2019). **The perception of information sharing as an important factor for the innovative behavior of human resources in business organizations**, *XVI International Scientific and Practical Conference of Young Scientists “Economic and social development of Ukraine in the XXI century: The national vision and the challenges of globalization”*, Ukraine, Ternopil, 9 april 2019, pp. 215-217. ISBN 978-966-654-531-5 [Available at: http://sophus.at.ua/index/konferencija_28_03_2019/0-90]

Резюме: В ерата на цифрово базираната икономика споделянето на информация все повече привлича интереса и вниманието на изследователи и практики. Освен това дейността по споделяне на информация е призната за важен елемент от управлението на човешките ресурси в бизнес организациите. Целта на тази статия е да изследва теоретичната връзка между дейността по споделяне на информация, споделянето на

информация в областта на управлението на човешките ресурси и иновативното работно поведение чрез споделяне на информация.

Ключови думи: споделяне на информация, иновативно поведение, човешки ресурси, УЧР

2.) Dimitrov, K. (2019). **The role of human resource management activities to improve innovative working behavior**, *International scientific and practical conference „Financial and economic development of Ukraine in terms of transformations”*, Ukraine, Lviv, 28 march 2019, pp. 128-130. ISBN 978-617-692-523-1

Резюме: Нарастващата глобализация и бизнес средите на VUCA насърчават фирмите по целия свят да бъдат изключително иновативни в отговор на появата на непрекъснати заплахи и възможности. От организационна гледна точка иновациите повече или по-малко зависят от намеренията на членовете на организацията, свързани с развитието на иновативните идеи, които по-късно могат да се превърнат в истински иновации. В тази връзка иновативното работно поведение може да се посочи като генериране, обработка и внедряване на нови идеи, процедури и технологии от членовете на организацията, насочени към организационния растеж и ефективност.

Целта на тази статия беше да проучи как служителите могат да бъдат мотивирани да демонстрират иновативно работно поведение (IWB) чрез различни дейности по управление на човешките ресурси (HRM). Ако считаме, че служителите са тези, които допринасят за обема на иновациите в организацията, можем също да считаме, че дейностите по УЧР могат да допринесат за иновативното работно поведение на служителите.

Ключови думи: Иновации, HRM дейности, иновативно работно поведение

3.) Димитров, К. (2019) **Зелено управление на човешките ресурси в бизнес организации**, В *Сборник с доклади от Национална кръгла маса „Устойчиво управление на човешките ресурси в съвременната икономическа реалност“*, (с. 70-81), Варна: Издателство „Наука и икономика“. ISBN 978-954-21-1005-7 (print) [Available at <https://ideas.repec.org/b/vrn/hrmsnr/y2019i1p70-81.html>]

Резюме: В корпоративния свят темата за устойчивостта и управлението на околната среда на бизнес организациите присъства все повече в бизнес стратегиите и програмите, което води до „зелена“ революция в традиционните, добре установени функции за управление на бизнеса, като управление на човешките ресурси. Документът се фокусира върху HRM с акцент върху Green. Green HR се занимава с HR дейности, които са щадящи околната среда и насърчават устойчивото използване на ресурсите в организациите. Целта на този преглед е (1) да проучи зеленото управление на човешките ресурси в бизнес организациите и (2) да опише зелените практики за УЧР въз основа на съвременната литература. Как може Green HRM да подобри корпоративния имидж и марка.

Ключови думи: зелена среда; управление на човешките ресурси; зелена УЧР практика; бизнес организация; устойчивост

4.) Димитров, К. (2019) **Академичната самоефикасност като част от мотивацията за учене**, В *Сборник с доклади от Национална кръгла маса „Устойчиво управление на човешките ресурси в съвременната икономическа реалност“* (с. 226-236), Варна: Издателство „Наука и икономика“. ISBN 978-954-21-1005-7 (print) [Available at <https://ideas.repec.org/b/vrn/hrmsnr/y2019i1p226-236.html>]

Резюме: Тази статия съобщава, че академичната самоефективност играе важна мотивационна роля в учебния процес на студентите. Основната цел е да се проучат теоретичните аспекти на „академичната самоефективност“ чрез анализиране на развитието на неговите мотивационни детерминанти и ефекти. За тази цел е представен (1) кратък преглед на концептуалните основи на съответните мотивационни теории, (2) обосновано същностно развитие на самоефективността и академичната самоефективност и (3) подходящ инструмент за измерване на нивото на академична самоефективност. Резултатът от теоретико-методическия преглед систематизира чуждестранната литература, свързана с влиянието на академичната самоефективност в областта на мотивацията за учене и възможността за измерване.

Ключови думи: мотивация, мотивация за учене, самоефективност, академична самоефективност, академична мотивация

5.) Димитров, К. (2021) **Инструмент за измерване на учене през целия живот във висши училища в България**. В *Сборник с доклади от трети национален научна форум БИЗНЕСЪТ В XXI ВЕК „България 2030 Проектиране на бъдещето: ново общество – нова икономика“*, (86-90) София: Издателски комплекс – УНСС. ISBN 978-619-232-430-8

Резюме: В това непрекъснато променящо се общество темата за ученето през целия живот е част от образователната система и набира любопитство в областта на научните изследвания. Този документ описва няколко човешки характеристики, свързани с учениците като учещи през целия живот. Дефинирането на ученето през целия живот е толкова трудно, колкото и измерването на ученето през целия живот. Този документ има за цел да представи подходящ въпросник за измерване на ученето през целия живот в контекста на българските университети

Ключови думи: учене през целия живот, измервателен уред, висше образование, студенти

6.) Димитров, К. (2021) **Оценка на склонността за учене през целия живот на студенти от Бизнес факултет на УНСС**. В *Сборник с доклади от трети национален научна форум БИЗНЕСЪТ В XXI ВЕК „България 2030 Проектиране на бъдещето: ново общество – нова икономика“*, (91-97) София: Издателски комплекс – УНСС. ISBN 978-619-232-430-8

Резюме: В ерата на безпрецедентна бърза и фундаментална промяна, темата за ученето през целия живот набира любопитство в областта на научните изследвания. Има няколко научни фактора, свързани с това защо ученикът иска да бъде обучаван през целия живот. Този документ самооценява студентите като ефективни учещи през целия живот, тъй като има способността 1) да си поставя цели, 2) да прилага подходящи знания и умения, 3) да се самонасочва, 4) да намира необходимата информация и 5) да адаптира своите

стратегии за учене при различни условия. Резултатите се основават на проучване, завършено от комбинирано проучване за самоотчитане на ученето през целия живот, наречено Въпросник за учене през целия живот (Kirby & Knapper, 2010). Бяха анкетирани удобна извадка от 63 студенти от Бизнес факултет на Университета за национално и световно стопанство. Студентите сами съобщават за по-високи способности с „прилагане на знания и умения“ и по-ниски „намиране на информация“.

Ключови думи: учене през целия живот, ученици, оценяване, характеристики, ефективен обучаем

UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD ECONOMY
BUSINESS FACULTY
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL BUSINESS

A B S T R A C T S

of academic papers
by Chief Assistant Professor Kaloyan Radostinov Dimitrov, PhD
Department of Industrial Business, UNWE
(which don't repeat the papers submitted for acquiring educational scientific degree of
“doctor” and obtaining the academic position of “chief assistant professor”)

Subject: Participation in competition for acquiring academic position “Associate Professor”
professional field 3.8. Economics, specialty “Economics and Management (human resource
management, motivation and leadership in organizations)”, promulgated in State Gazette,
issue 60 of 29.07.2022

Sofia, September 2022

I. PUBLISHED MONOGRAPHS, TEXTBOOKS AND BOOKS

1.1. Habilitation thesis - monograph

Dimitrov, K. (2022). *The Work Motivation Pathway of th Young Generation Employees in Business Organizations (Exploring Key Motivational Dimensions Among Young Generation Y and Z Employees)*. (Monograph). Sofia: Publishing complex - UNWE. ISBN 978-619-232-606-7

Motivational issues occupy a central place in HRM because it essentially refers to the efforts, aspirations, desires and energy of employees put into their work. Further, this motivational force can be used skillfully to trigger and regulate work behavior in organizations and, therefore, determine the direction, duration, and intensity of employee motivational behavior. Undoubtedly, modern business organizations need and want to have motivated employees, for this purpose, management must know where their motivation to work "comes from". The current workforce consists of four generational cohorts, with Generation Z being the newest in the job market. The new generation of employees have their own unique characteristics that makes them different from their predecessors.

The individual monograph represents an original and topical author's scientific research, which includes the study and analysis of key motivational factors and indicators of the young generation of employees in business organizations "Generation Z". The research idea of this monographic study is to try to improve the understanding of the interrelationships and interactions between young employees' work motivation, engagement and satisfaction, with a focus on the members of the young Generation Y and Z. The analysis and interpretation of the research findings support the postulated working hypotheses and assumptions. First, the statistical path analysis model reveals that employees' work motivation is significantly and positively related to their engagement and satisfaction. This positive relationship indicates that higher level of motivation led to higher level of job commitment and satisfaction. Second, the model reveals that intrinsic motivation to work is the most important motivational dimension for young employees and has a significant impact on their job satisfaction. Third, the model proved that work motivation increases its influence on job satisfaction with the mediation of job involvement and organizational commitment. This interaction suggests that a motivated young employee in an organization will be more satisfied with their job if they are properly engaged with their job and the organization as a whole. Fifth, in addition to the significant direct effect of work motivation on organizational commitment and job involvement, the indirect and total effects are also significant when the relationship is partially mediated by job satisfaction.

1.2. A collective monograph

Radev, R., Dimitrov, K. (2022). *Exploring student motivation for lifelong learning*. (Collective monograph). Sofia: Publishing complex - UNWE. ISBN 978-619-232-607-4

The problem of "motivation for lifelong learning" is becoming central in the context of the massisation of higher education and the increase of criteria for its quality. This complex

concept presupposes a multitude of psychosocial factors - both internal to the learner and from his/her environment. In this sense, the formation of an active, engaged attitude in students towards the learning process becomes the main priority of high-quality education, as it is a prerequisite for providing highly qualified personnel at the exit of the university and at the entrance to the labor market.

The conceptual model developed in the monographic research is based on (1) theoretical and methodological aspects of student motivation and (2) the normative basis of the concept of "lifelong learning". In-depth empirical research and analysis of the features of the motivational process of students make it possible to investigate the interrelations and interdependencies between "Motivation for learning", "Student's academic concept" and "Student's lifelong learning". The empirical data obtained from the study show that there are specificities in the personality dimensions and those of the academic environment that lead to the statistically significant relationships found between the different constructs. On this basis, important nuances of the lifelong learning motivation of students at UNWE emerged.

The developed methodological position and the applied (approved) methodology among students at the UNWE reveal the possibility for the research team to apply the designed model to the study of students in other higher education institutions and educational institutions, as well as in organizations with other subject of activity, after partial adaptation and determination of the initial factors (variables) forming the motivational mechanism of the relevant stakeholders.

1.3. Textbook

Iliev, Y., Dimitrov, K. (2021) <i>Human resource management</i> (Textbook, first edition). Sofia: Publishing complex - UNWE. ISBN 978-619-232-462-9

The textbook has been developed in accordance with the curriculum of the Human Resource Management discipline, designed for students in the Bachelor's degree of the Business Faculty of the UNWE, in the sixth semester of their studies. It expands, enriches and concretizes the formulated subject matter of the discipline on the basis of the scientific wealth in the field of human resource management.

The scientific conceptualization of the subject matter under consideration does not limit its creative use, which takes into account specific features characteristic of individual business organizations and their human resources. The content of the individual chapters, and thus the overall content of the textbook, is oriented towards the scientific disclosure of modern human resource management - management that, successfully applied in the practice of business organizations, leads to the establishment of human capital in them.

In today's conditions of functioning of the organizations the leading place and role of their human resources is constantly confirmed. Compliance with the scientific requirements of human resource management provides evidence that human resources can be the carriers of sustainable competitive advantage of organizations. The conceptual approaches, policies, mechanisms and tools developed and offered to business practice, when used correctly, consistently provide competitive advantage to organizations, benefits to the organizations

themselves and their employees. The textbook offers students the necessary conceptual apparatus, foundational scholarship and approaches, policies and mechanisms in contemporary human resource management in business organizations. Its content can be characterized as a symbiosis between scientific advances in HRM, on the one hand, and a focus on their pragmatic, practical use in business organizations, on the other.

The textbook provides sufficient knowledge, their transformation into knowledge, as well as the formation of certain skills in an area that has particular utility for the students themselves and their upcoming professional realization. Irrespective of where exactly the professionally trained students will be realized, what specific positions they will occupy and grow in business organizations, the knowledge about how people are managed (including should be managed) is not only useful for them, but can contribute to changes in the actual management of human resources aimed at improvement and improvement.

1.4. Dissertation book

Dimitrov, K. (2022) *Leadership and leaders development in the business organization*. (Dissertation book) Sofia: Publishing complex - UNWE. ISBN 978-619-232-605-0

The modern business environment is characterised by uncertainty, complexity, volatility and unpredictability. In the face of the complex challenges and changes of this V.U.C.A. world, the task of ensuring a sustainable competitive advantage of human resources in the business organization is becoming increasingly difficult to solve. Nowadays, leadership matter is developed in the context of unleashing human potential and its best use by organizations.

In fact, the desire for business organizations to prosper is largely associated with the modern understanding of leadership through which they manage and develop their employees. The specifics of leadership issues are gaining increasing relevance and importance in the face of (1) the new economic realities of the dynamic and rapidly changing nature of the VUCA business environment and (2) the challenges of managing current and future Generation Y and Z leaders.

The dissertation research accomplished the stated objective and also addressed the main research objectives. The nature of leadership and leaders in the business organization have been clarified and factors (variables) that influence their development in the business environment have been identified. Methodological provisions and methodology for the study of leadership development and the development of leaders in the business organization are developed to reveal the momentary opportunities to increase their effectiveness. The methodology has been applied (approved) in a group of large business organizations from the industrial sector in Bulgaria.

The book based on a defended dissertation offers advanced theoretical and practical-applied guidelines that are incorporated into an integrative approach to (1) establish leadership perception, (2) uncover the interrelationships between the need for leadership and leaders, and the policies for their development, and (3) identify appropriate leadership initiatives as basic prerequisites for effective leadership and leader development in the business organization. The assumption that leadership programs provide real opportunities for developing leadership and

leaders in the business organization has been confirmed, but nowadays this is not a sufficient condition. Leadership and leader development is now associated with (1) an ongoing strategic effort that goes beyond targeted training and programs, (2) the development of long-term relationships among individuals that help them in the work process, and (3) an investment in human and social capital that will pay dividends in the future.

II. Articles and papers

2.1. Articles published in unreferenced peerreviewed journals or published in reviewed collective volumes

1) Dimitrov, K. (2019). **The perspective of sustainable leadership development in the conditions of a vuca world**, *Management & Sustainable development*, 1(74), 54-60. ISSN 1311-4506 (print), VINITI Database RAS и Google Scholar

Abstract: The reason for writing this article is the ability to explore sustainable leadership development (SLD) and its ability to meet the requirements of the precarious business world. The main objective is to study the VUCA world's leadership approach. The goal is to: characterize the general conditions of "new normal" in the business and the specifics of the VUCA world; the essence and evolution of leadership issues and the understanding of leadership development in organizations. The SLD perspective is based on leadership skills in the VUCA Prime model and sustainable leadership.

Key words: sustainable development, leadership, leader, leadership skills, sustainable leadership, VUCA world.

2) Dimitrov, K. (2019). **Ролята на самоефикасността в контекста на учебната мотивация**, *Management & Sustainable development*, (3)76, 68-73. ISSN 1311-4506 (print), VINITI Database RAS и Google Scholar

Abstract: The article is based on two conceptual frameworks in science - social cognitive theory and self-efficacy theory that relate to the individual's judgment about specific abilities and motivation for learning. The main objective is to study the theoretical foundations of "self-efficacy" by analyzing the development of its motivational determinants. For this purpose is presented, (1) a comprehensive overview of the conceptual foundations of the theories, (2) substantiated essence development of self-efficacy, and (3) a suitable tool for measuring the level of general self-efficacy. The result of the theoretical overview systematises foreign literature related to the impact of self-efficacy in the perspective of its motivation and ability to measure

Key words: social cognitive theory, self-efficacy theory, self-efficacy, motivation, learning

3) Dimitrov, K. (2021). **Green human resources management: linking and using green practices for sustainable business organizations**. *Trakia Journal of Sciences*. 19(1), 276-281. 1313-3551 (online) DOAJ, CROSSREF, ROAD [Available at <http://tru.uni-sz.bg/tsj/Volume%2019,%202021,%20Supplement%201,%20Series%20Social%20Sciences/4%20sekcia/formatirani/40.pdf>] doi:10.15547/tjs.2021.s.01.040]

Abstract: Green human resource management (HRM) is an emerging topic in today's society. The earth's natural resources are coming under increasing pressure and resulting in over-consumption, which is leading to an alarming situation for the environment and business. As a result, it is increasingly necessary for business organizations to implement formal environmental initiatives. Green HRM is an emerging concept that gives meaning to HRM activities that enhance positive environmental outcomes. The purpose of this paper is to study the concept of Green HRM in more comprehensive manner. Research objective: to explore most relevant green human resource management practices of business organizations. Research methods: This study is totally based on secondary data collected from different sources - Books, Journals, Research Papers and other. Results: This paper has analyzed the literature on Green HRM practices from the existing literature of HR theory and practice. The key findings have identified and highlighted several green HRM practices such as green recruitment, selection, hiring; learning, training and development; performance management and appraisals; total reward system and other practices. Finally, the paper proposes some research agenda for the future research

Key words: Green organizations, Sustainable development, Green human resource management, Green HRM practice

4) Dimitrov, K. (2021) **The human dimension of leadership in real estate companies.** *Real estate property & Business*, V(2), 126-131. ISSN 2603-2759, CEEOL и EBSCO [Available at: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=975128>]

Abstract: In today's complex business environment and times of crisis, the demand for leadership is urgent. The topic for human dimension of leadership is particularly important, because effective leadership is an essential element to success in all types of businesses. CEOs of real estate companies are looking for all sorts of ways to deal with crises and pursue growth. But is every real estate executive a leader? This article includes issues with understanding leadership and leaders in real estate management field. The main purpose is to explore important characteristics of executives-leaders in real estate companies, through which they could cope with the modern leadership challenges in the industry

Key words: real estate companies; real estate leadership; real estate leader; leadership challenges;

5) Dimitrov, K. (2021). **The need for mobile technology in modern education and training.** *Management & Sustainable development*, 4(89), 5-9. ISSN 1311-4506 (print), VINITI Database RAS и Google Scholar

Abstract: Nowadays, education goes through what is called the "knowledge revolution" in the research literature. There is hardly any doubt that mobile technologies have become an integral part of our society, incl. they have seriously entered the system of higher education. Modern technologies and techniques have their educational imperatives for personalization, interaction and control by the respective providers and users of this knowledge, but they also raise many questions about their effective application. The main purpose of the scientific article is to substantiate the importance of the topic of technology in modern education and training,

revealing the links and dependencies of mobile technology with higher education and student learning outcomes

Key words: educational technology, mobile technologies, education, teaching, training, learning, students

6) Dimitrov, K. (2022). **The good leaders in real estate agencies.** *Real estate property & Business*, 6(1), 14-20. ISSN 2603-2759, CEEOL и EBSCO [Available at <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1032276>]

Abstract: It is clear that leaders shape our nations, communities and organizations, and that they have a great impact on the business world. Leaders in the real estate industry are also looking for leadership potential among the people they recruit, hire and promote at all levels in the organization. Now the question is "What are the characteristics of a good leader in a real estate agency"? Business owners are well aware that leadership is something that exists and is directly related to the development of good leaders. This article includes a study of issues with the characteristics of leaders in real estate business management. The main purpose is to derive a range of appropriate leadership characteristics that good leaders in real estate agencies should possess today

Key words: real estate agencies; real estate leader; real estate agent-leader; leader characteristic

7) Dimitrov, K. (2022). **Attracting and retaining young talents in real estate companies.** *Real estate property & Business*, 6(2), 114-122. ISSN 2603-2759 [Available at: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1051355>]

Abstract: The business world nowadays is a diverse place. In this complex context for effective labor relations, the issues related to attracting and retaining young talents are part of the activities and management decisions of the business management of these companies. The competition for the best talent in the industry seems to be fierce, precisely because 'talent' is essential to organizational performance and business success in general. The research problem of this article was related to the need to address the shortage of young talented employees in real estate and ways to solve critical talent problems for these companies. The main purpose of this article is to justify attracting and retaining young talent in real estate companies. The object of research is the management of talent in real estate companies, and the subject of the approach is to attract the right young talents in these companies. To achieve this goal, the author sets and performs the following research tasks: to review the existing specialized literature on talent management in real estate; to describe the processes for attracting and retaining talent in real estate companies; to provide guidance on the importance of talent management for practicing real estate managers

Key words: real estate company; employee relations, talent management; young talent; generation Z

2.2. Papers published in unreferenced peerreviewed journals or published in reviewed collective volumes

1.) Dimitrov, K. (2019). **The perception of information sharing as an important factor for the innovative behavior of human resources in business organizations**, *XVI International Scientific and Practical Conference of Young Scientists "Economic and social development of Ukraine in the XXI century: The national vision and the challenges of globalization"*, Ukraine, Ternopil, 9 april 2019, pp. 215-217. ISBN 978-966-654-531-5 [Available at: http://sophus.at.ua/index/konferencija_28_03_2019/0-90]

Abstract: In the era of the digital-based economy, information sharing has increasingly captured the interest and attention of researchers and practitioners. In addition, information sharing activity has been recognized as an important element of human resource management in business organizations. The purpose of this article is to explore the theoretical relationship between information sharing activity, information sharing in the field of human resource management and innovative working behavior by information sharing

Key words: information sharing, innovative behavior, human resources, HRM

2.) Dimitrov, K. (2019). **The role of human resource management activities to improve innovative working behavior**, *International scientific and practical conference „Financial and economic development of Ukraine in terms of transformations"*, Ukraine, Lviv, 28 march 2019, pp. 128-130. ISBN 978-617-692-523-1

Abstract: Growing globalization and VUCA business environments are encouraging firms throughout the world to be highly innovative, in response to the appearance of continuous threats and opportunities. From an organizational viewpoint, innovations more or less depend on the organizational members` intentions related with the development of the innovative ideas which later could turn into real innovations. In this regard, innovative working behavior could be indicated as the organizational member`s generating, processing and implementing new ideas, procedures and technologies aiming at the organizational growth and effectiveness.

The purpose of this article was to explore how employees could be motivated to demonstrate innovative working behavior (IWB) by different human resource management (HRM) activities. If we consider employees to be those who contribute for the volume of innovations in the organization, we can also consider that HRM activities can contribute for the innovative working behavior of the employees.

Key words: Innovation, HRM activities, innovative working behavior,

3.) Dimitrov, K. (2019) **Green human resource management practices in business organizations**, *International scientific and practical conference "Human resource management"*, University of Economics – Varna, pp. 70-81. ISBN 978-954-21-1005-7 (print) [Available at <https://ideas.repec.org/b/vrn/hrmsnr/y2019i1p70-81.html>]

Abstract: In the corporate world, the topic of sustainability and the environmental management of business organizations is increasingly present in business strategies and programs, leading to the a "green" revolution in traditional, well-established business management functions, such as human resources management. The paper focuses on HRM with emphasis on Green. Green HR deals with the HR activities which are environment friendly and promote the sustainable use of resources in the organizations. The objective of this review is (1) to explore green human

resource management in business organizations and (2) to describe Green HRM practices, based on the contemporary literature. How can Green HRM enhance corporate image and brand
Key words: green environment; human resource management; green HRM practice; business organization; sustainability

4.) Dimitrov, K. (2019) **The academic self-efficacy as a part of the motivation to learn**, *International scientific and practical conference "Human resource management"*, University of Economics - Varna (226-236), Varna: "Science and Economics" Publishing House. ISBN 978-954-21-1005-7 (print) [Available at <https://ideas.repec.org/b/vrn/hrmsnr/y2019i1p226-236.html>]

Abstract: This paper reports that the academic self-efficacy plays important motivational roles in the learning process of students. The main objective is to study the theoretical aspects of "academic self-efficacy" by analyzing the development of its motivational determinants and effects. For this purpose is presented, (1) a brief review of the conceptual foundations of the relevant motivation theories, (2) substantiated essence development of self-efficacy and academic self-efficacy, and (3) a suitable tool for measuring the level of academic self-efficacy. The result of the theoretical-methodical overview systematizes foreign literature related to the impact of academic self-efficacy in the field of motivation to learn and possibility to be measure
Key words: motivation, motivation to learn, self-efficacy, academic self-efficacy, academic motivation

5.) Dimitrov, K. (2021) **A instrument for measurement of lifelong learning at university in Bulgaria**. In Collection of papers from the third national scientific forum BUSINESS IN THE XXI CENTURY "Bulgaria 2030: Designing the future: new society - new economy", (86-90) Sofia: Publishing complex - UNWE. ISBN 978-619-232-430-8

Abstract: In this ever changing society the topic of lifelong learning is a part of education system and is gaining curiosity in the field of research. This paper described several human characteristics associated students as a lifelong learner. Defining lifelong learning is as difficult as measuring lifelong learning. This paper aims to present an appropriate questionnaire for measuring lifelong learning in bulgarian universities context
Key words: lifelong learning, measure instrument, higher education, students

6.) Dimitrov, K. (2021) **Оценка на склонността за учене през целия живот на студенти от Бизнес факултет на УНСС**. In Collection of papers from the third national scientific forum BUSINESS IN THE XXI CENTURY "Bulgaria 2030: Designing the future: new society - new economy", (91-97) Sofia: Publishing complex - UNWE . ISBN 978-619-232-430-8

Abstract: In an era of unprecedented rapid and fundamental change, the topic of lifelong learning is gaining curiosity in the field of research. There are several science factors associated with why the student learner wants to be a lifelong learner. This paper self-assess university students like effective life-long learners as having the ability to 1) set goals, 2) apply appropriate knowledge and skills, 3) engage in self-direction, 4) locate required information, and 5) adapt their learning strategies to different conditions. Results were based on a survey completed of a combined self-reporting survey on lifelong learning called Lifelong Learning questionnaire

(Kirby & Knapper, 2010). A convenience sample of 63 college students from a Business Faculty of University of national and world economy were surveyed. Students self-reported higher abilities with “application of knowledge and skills” and lower “locate information”
Key words: lifelong learning, students, assessment, characteristics, effective learner