

РЕЗЮМЕТА
НА
НАУЧНИТЕ ПУБЛИКАЦИИ
НА ДОЦ. Д-Р МИРОСЛАВА ПЕЙЧЕВА
ЗА ПЕРИОДА СЛЕД ХАБИЛИТАЦИОННАТА
ПРОЦЕДУРА ПРЕЗ 2009 г.

Общо представени за рецензиране са **44 (четиридесет и четири) научни публикации** на доц. д-р Мирослава Пейчева за периода след хабилитационната процедура през 2009 година.

Група В

Хабилитационен труд – монография –100т.

- 1. Пейчева, М., Социален одит и стандарти за социална отговорност, АТЛ-50, С.,2019, ISBN 978-619-7194-47-0** Рецензенти: професор д-р Маргарита Атанасова, проф. д-р Марин Паунов, доцент д-р Яница Димитрова . Монографията е с обем 258 страници. **(Група В, т.3, т.3.1. от количествената карта)**

Резюме

Социален одит и стандарти за социална отговорност

В монографията „Социален одит и стандарти за социална отговорност“ са представени резултати от университетски проект: “Изследване на потребностите от провеждане на социален одит и прилагане на стандарти за социална и екологична отговорност в Република България”, реализиран със средства от НИД НИ 1-4/2014 в периода 2014-2016 година. Основна цел на монографичния труд е да се изследват потребностите от провеждане на социален одит и прилагане на стандарти за социална отговорност в Република България.

Основната цел е постигната посредством изпълнението на шест основни задачи: анализирана е чуждестранната и национална теория и практика в областта на социалния одит и стандартите за социална отговорност; анализирано е настоящото състояние на социалния одит в Република България; анализирано е настоящото състояние на стандартите за социална отговорност в Република България и на добрите практики в тази област в международен план (добрите практики за социален одит в Непал, Индия, Русия; добрите практики в областта на стандартите за социална отговорност Дания, Франция, Норвегия, Италия); изследвани са потребностите от провеждането на социален одит в Република България; изследвани са потребностите от прилагане на стандарти за социална отговорност в Република България; направени са конкретни изводи и препоръки на база получените резултати. Изследването е проведено с 482-ма потребители (физически лица), 461 юридически лица (работодатели), 83-ма ръководители и експерти от държавната

администрация на Република България и общо 5 -ма експерти от синдикалните организации на КНСБ и КТ „Подкрепа“.

В изследването е включен анализ на задълженията на вътрешните одитори, в публичния и частния сектор в България, във връзка със социалната отговорност на организацията и стандартите за социална отговорност. Направен е и анализ на независимата оценъчна дейност на социалните предприятия в България.

На база проведеното изследване са изведени основни изводи, някои от които са: Недостатъчно познаване на същността на социалния одит сред анкетиранияте физически лица; Пълно единодушие сред анкетиранияте физически лица относно необходимостта от провеждане на социален одит в организацията; Според анкетиранияте физически лица трябва да има закон за социалния одит в България; България трябва да създава свои социални одитори; Преобладаващо, според анкетиранияте физически лица, социалния одит трябва да е задължителен в България; Същността на социалния одит е известна преди всичко на работодателите, които работят в сферата на строителството; Всички анкетирани работодатели са „ЗА“ закон за социалния одит в България; Най-силно заинтересовани в това да има закон за социален одит са фирмите с персонал от 100 до 200 човека и фирмите с персонал от 501 до 1000 човека; Всички анкетирани фирми желаят България да създаде свои социални одитори; За анкетиранияте фирми от 4 сектора (услуги, строителство, консултантска дейност и търговия) най-голяма полза от въвеждането на социален одит е разграничаване на социално отговорните от социално безотговорните работодатели, които работят в сивата икономика; Анкетиранияте физически лица считат, че фирмите трябва да се сертифицират по стандарти за социална отговорност и/или да декларират, че работят по стандарт ISO 26000; Причината, поради която не са се сертифицирали до настоящия момент анкетиранияте фирми е предимно финансова.

Въз основа на получените резултати от изследването са направени и някои основни предложения, сред които:

Изведена е авторова дефиниция за социален одит, според която „социалният одит е систематичен процес, посредством който компетентно лице предоставя независима оценка по представени от организацията твърдения във връзка с изпълнението на нейните социални цели. Основна цел на социалния одит е да представи независимо мнение относно наличието или отсъствието на съответствие между възприети стандарти за социално отговорно поведение и тяхното реално изпълнение и да оцени влиянието на дейността на организацията върху всички заинтересовани страни.“

Преложена е класификация на видовете социален одит – външен, вътрешен, на макроикономическо ниво, на микроикономическо ниво. На микроикономическо ниво социалният одит може да е вътрешен, от втора и от трета страна. На макроикономическо равнище социалните одити могат да се осъществяват на различни правителствени програми и проекти. Направено е предложение за осъществяване на политически социален одит, при който обекта на одит е изпълнението на социалните цели на управляващата партия. Представени са аргументи за направеното предложение.

Направено е предложение за подготовка на кадри за социален одит посредством създаване на магистратура „Социален одит“, специалност и катедра. Направено е предложение за създаване на нова професия „социален одитор“ в Националната

класификация на професиите и длъжностите (НКПД). Направено е предложение за създаване на организация за сертифициране на социални одитори в България. Друго предложение е за организиране на съвместни обучения със синдикални организации, представители на академичната общност, неправителствени организации и институти, които работят по проблемите на социалния одит. Сред основните предложения е и това за обединяване на усилията и насочването им към създаване на закон за социалния одит в средносрочен план. Сред основните предложения е и препоръката към фирмите при разработване на стратегията за привличане и задържане на кадри да подчертават своята социална отговорност (ако имат такава, разбира се). Направено е предложение за създаване на единна информационна база данни за организациите, които имат заверени нефинансови отчети и/или на които е извършен социален одит. Направено е и предложение за създаване на единна информационна база данни за организациите, които са сертифицирани по стандарти за социална отговорност.

В обобщение е посочено, че приоритетно трябва да бъдат изпълнени най-малко три задачи: На първо място. Необходимо е активно популяризиране на ползите от провеждането на социален одит и въвеждането на стандарти за социална отговорност. На второ място. Уеднаквяване на използваната терминология в областта на социалния одит и стандартите за социална отговорност с възприетата терминология в тази област в международен план. На трето място. Разработване и въвеждане на учебни дисциплини в образователния процес на висшите учебни заведения.

Представено е съгласие с изразеното от експертите на синдикалните организации мнение, че към настоящия момент не е подходящо приемането на Закон за социален одит. Отдадено е предпочитание за предприемане на подобни действия в средносрочен план. Причината за това е, че както и резултатите от изследването показват, все още е слабо позната терминологията на социалния одит и стандартите за социална отговорност, както и методологията на социалния одит и ползите от прилагането му. В настоящия момент, подобна ситуация крие рискове от неправилно приложение и създаване на затрудняващи изпълнението законодателни разпоредби.

В края на монографията са представени ключовите думи и тяхното значение.

Summary

Social audit and standards for social responsibility

The monograph "Social Audit and Standards for Social Responsibility" presents the results of a university project "Researching the Needs of Conducting Social Audit and Implementation of Standards for Social and Environmental Responsibility in the Republic of Bulgaria", implemented with R&D funds 1-4 / 2014 in the period 2014-2016. The main purpose of the monographic work is to investigate the needs for conducting social audits and implementing standards of social responsibility in the Republic of Bulgaria.

The main objective was achieved through the fulfillment of six main tasks: analysis of foreign and national theory and practice in the field of social audit and standards for social responsibility; the current state of social audit in the Republic of Bulgaria; analysis of the current state of social responsibility standards in the Republic of Bulgaria and good practices in this field internationally (good social audit practices in Nepal, India, Russia; good practices in the field of social responsibility standards Denmark, France, Norway, Italy); examination of the needs of

conducting a social audit in the Republic of Bulgaria were examined; examination of the needs for the implementation of social responsibility standards in the Republic of Bulgaria; development specific conclusions and recommendations based on the results obtained. The survey was conducted with 482 users, 461 legal entities (employers), 83 heads and experts from the state administration of the Republic of Bulgaria and a total of 5 experts from the trade unions of CITUB and the Podkrepa CL.

The study includes an analysis of the responsibilities of internal auditors in the public and private sectors in Bulgaria in relation to the organization's social responsibility and social responsibility standards. An analysis of the independent evaluation of the social enterprises activity in Bulgaria has also been made.

Based on the conducted research, the main conclusions are drawn, some of which are: Insufficient knowledge of the nature of social audit among the interviewed individuals; Complete unanimity among individuals surveyed about the need for social auditing in organizations; According to the interviewed individuals there should be a law on social audit in Bulgaria; Bulgaria needs to set up its own social auditors; Predominantly, according to the interviewed individuals, social audit should be mandatory in Bulgaria; The essence of social audit is known above all to employers who work in the construction industry; All the interviewed employers are "FOR" the law on social audit in Bulgaria; The most interested in having a law on social audit are companies with a staff of 100 to 200 people and companies with a staff of 501 to 1000 people; All companies surveyed want Bulgaria to create its own social auditors; For the surveyed companies in 4 sectors (services, construction, consulting and trade), the greatest benefit of introducing a social audit is to distinguish the socially responsible from the socially irresponsible employers who work in the informal (grey) economy; Individuals surveyed believe that companies must be certified by social responsibility standards and / or declare that they operate in accordance with ISO 26000; The reason why the companies surveyed have not been certified so far is mainly financial.

Some basic suggestions were made on the basis of the results of the study, including:

The author defines a social audit definition according to which: the social audit is a systematic process by which a competent person provides an independent assessment of the claims made by the organization in relation to the fulfillment of its social goals. The main objective of social audit is to provide an independent opinion on the existence or absence of correspondence between the accepted standards of socially responsible behavior and their actual implementation and to assess the impact of the organization's activities on all stakeholders.

A classification of the types of social audit - external, internal, at macroeconomic level, at the macroeconomic level is given. At the microeconomic level, social audit can be internal, second and third party. At the macroeconomic level, social audits can be carried out on various government programs and projects. A proposal has been made for carrying out a political social audit, in which the object of the audit is the fulfillment of the social goals of the ruling party. Arguments for the proposal are presented. A proposal has been made for training social audit personnel through the creation of a Master's degree in Social Audit, a specialty and a department of Social audit. A proposal has been made to create a new profession of social auditor at the National classification of professions and job positions. A proposal has been made to set up a certification organization for social auditors in Bulgaria. Another proposal is to organize joint trainings with trade union organizations, representatives of the academic community, non-

governmental organizations and institutes working on social audit issues. One of the main proposals is to join forces and focus them on creating a mid-term social audit law. Among the main proposals is also the recommendation for companies to emphasize their social responsibility (if they have one, of course) when developing a strategy for attracting and retaining staff. A proposal was made to create a single information database for organizations that have certified non-financial reports and / or have been audited. A proposal has also been made to create a single information database for organizations that are certified by social responsibility standards.

The summary states that, as a matter of priority, at least three tasks must be completed: First. There is a need to actively promote the benefits of conducting social audits and introducing standards for social responsibility. Second. Aligning the terminology used in the field of social audit and social responsibility standards with the accepted terminology in this field internationally. Third. Development and introduction of subjects in the educational process of higher education institutions. An agreement with the opinion expressed by the experts of the trade union organizations that at the moment it is not appropriate to adopt a Law on Social Audit was presented. There is a preference for such action in the medium term. . The reason for this is that, as the survey results show, the terminology of social audit and social responsibility standards, as well as the methodology of social audit and its benefits are still poorly understood. At the moment, such a situation poses risks of misapplication and the creation of difficult legislative provisions. At the end of the monograph, the key words and their meaning are presented.

2. **Пейчева, М., Социална отговорност на висшите учебни заведения и дистанционен социален одит**, АТЛ-50, С., 2019, ISBN 978-619-7194-53-1, Рецензенти: проф. д-р Любомир Стефанов, проф. д-р Али Вейсел, брой страници 152 . (Група В, т.3, т.3.2. от количествената карта)

Резюме

Социална отговорност на висшите учебни заведения и дистанционен социален одит

Основна цел на монографията „Социална отговорност на висшите учебни заведения и дистанционен социален одит“ е да се анализира социалната отговорност на висшите учебни заведения и да се предложи модел за провеждане на дистанционен социален одит на висшите учебни заведения. Целта е постигната посредством изпълнението на следните задачи: анализирана е същността на социалната отговорност (изведена е авторова дефиниция, предложена е класификация на социалната отговорност, застъпено е разбирането, че за определяне на една фирма като социално отговорна трябва да се наблюдава и съотношението печалба-динамика на възнагражденията на персонала, защото не трябва да бъде приета за социално отговора фирма, която плаща възнаграждения под средния размер за бранша, поставила е служителите си на минимални възнаграждения, а печалбата ѝ непрекъснато се увеличава), анализирана е спецификата на социалната отговорност във висшите учебни заведения; анализирана е социалната отговорност на висшите учебни заведения в САЩ, включително и на висшите учебни заведения с общности да корпоративна социална отговорност; извършен е анализ на социалната отговорност на висшите учебни заведения в Европа; извършен е анализ на

социалната отговорност на висшите учебни заведения в Русия; извършен е анализ на социалната отговорност на висшите учебни заведения в Китай; извършен е анализ на социалната отговорност на висшите учебни заведения в България; изведени са изводи от анализа на социалната отговорност на висшите учебни заведения; анализирана е същността на дистанционния социален одит; разработен е модел на дистанционен социален одит на висшите учебни заведения; направени са изводи и препоръки за модела. Анализът е извършен само на основа събрана информация от интернет сайтовете на висшите учебни заведения. На база изводите от анализа е разработен модел на добрите практики в областта на социалната отговорност на висши учебни заведения. В монографията са изследвани принципните различия между одита и контрола, между финансовия и нефинансовия одит, между социално докладване и социален одит, между стандарти за социална отговорност и социални стандарти. Изведена е и авторската дефиниция за дистанционен социален одит. В монографията е представен и модел на процеса на дистанционния социален одит на висшите учебни заведения. Посочени са причините за въвеждане в теорията и практиката на понятието „дистанционен социален одит“. В монографията е извършен анализ на приликите и разликите между традиционния и дистанционния социален одит, предимствата и недостатъците на дистанционния социален одит спрямо традиционния. В монографията е представен и модел за подготовка, провеждане и приключване на дистанционния социален одит на висшите учебни заведения. Подробно са описани елементите на всеки един от етапите на дистанционния социален одит, тяхното съдържание и необходимата техническа обезпеченост. Представеният модел за дистанционен социален одит може да бъде приложен не само за висши учебни заведения, но и в строителството, в шивашката промишленост, домовете за стари хора, детските градини. Предложеният модел може да бъде използван и от вътрешните одитори.

В края на монографията са представени ключовите думи и тяхното значение.

Summary

Social responsibility of higher education institutions and remote social audit

The main purpose of the monograph "Social Responsibility of Higher Education Institutions and Remote Social Audit" is to analyze the social responsibility of higher education institutions and to propose a model for conducting remote social audit of higher education institutions. The objective was achieved through the following tasks: the nature of social responsibility (an author's definition is presented, a classification of social responsibility is proposed, the understanding is advocated that in order to determine a company as socially responsible, the ratio between profit and dynamics of the staff remuneration should be monitored because a company, which pays lower-than-average wages for the industry, has set its employees minimum wages, and its profits are steadily increasing should not be accepted as a socially responsible); the specific characteristics of social responsibility in higher education institutions were analyzed; the social responsibility of US higher education institutions, including community colleges, to corporate social responsibility has been analyzed; an analysis of the social responsibility of higher education institutions in Europe has been carried out; an analysis of the social responsibility of higher education institutions in Russia; an analysis of the social responsibility of higher education institutions in China; analysis of social responsibility of higher education

institutions in Bulgaria has been carried out; conclusions from the analysis of social responsibility of higher education institutions have been made; the nature of remote social audit has been analyzed; a model of remote social audit of higher education institutions has been developed; conclusions and recommendations for the model are made. The analysis was carried out only on the basis of information collected from the websites of higher education institutions.

Based on the findings of the analysis, a model of good practice in the field of social responsibility of higher education institutions has been developed.

In the monograph, the author examines the fundamental differences between audit and control, between financial and non-financial audit, between social reporting and social audit, between social responsibility and social standards. An author's definition of remote social audit is also developed. The monograph also presents a model of the process of remote social audit of higher education institutions. The reasons for introducing the concept of 'remote social audit' into the theory and practice are pointed. The monograph analyzes the similarities and differences between traditional and remote social audit, the advantages and disadvantages of remote social audit over traditional. The monograph also presents a model for the preparation, conduction and completion of the distance social audit of higher education institutions. The elements of each stage of remote social audit, their content and the necessary technical support are described in detail. The presented model for remote social audit can be applied not only to higher education institutions, but also in construction, in the clothing industry, the homes for the elderly, the kindergardens. The proposed model can also be used by internal auditors.

At the end of the monograph, the key words and their meaning are presented.

Брой точки по група „В“ – 2x100 = 200 точки

Група Г

Т.4.

Публикувана монография, която не е представена като основен хабилитационен труд - 100т.

- 3. Пейчева, М., Социален одит и одит на човешките ресурси, АТЛ- 50, С.,2015, 214 стр., ISBN 978-619-7194-06-7, 214 страници, Рецензенти: проф. д-р Любомир Стефанов, доц. Али Вейсел - 100т. (Група Г, т. 4, т.4.1. от количествената карта)**

Социален одит и одит на човешките ресурси

Монографията „Социален одит и одит на човешките ресурси“ има за цел да изследва същностните характеристики на социалния одит и одита на човешките ресурси, техните прилики и различия. На база направения анализ са изведени основни изводи, индикирани са конкретни проблеми и са предложени възможни решения, свързани с

теорията, практиката и нормативното регламентиране на социалния одит и одита на човешките ресурси.

В монографията е извършен анализ на дефиниции от чуждестранни и български автори и институции за социален одит. На тази база е изведена авторова дефиниция за социален одит. Представени са ползите от провеждане на социален одит. В монографията е извършен ретроспективен анализ на развитието на социалния одит. Значителен принос в монографията са предложените от автора компетентности на социалния одитор. За целите на сравнителния анализ между социалния одит и одита на човешките ресурси в монографията е представена методологията на одита на човешките ресурси, развита от автора в предходни негови изследвания. Анализирани са видовете рискове в областта на човешките ресурси, които е добре да познава одиторът по човешки ресурси. На база анализа на двата вида одит са изведени приликите и разликите между социалния одит и одита на човешките ресурси. Резултатите от анализа дават основания да се изведат някои основни изводи, проблеми и възможни решения, свързани с научната теория на социалния одит и одита на човешките ресурси.

В изводите е посочено, че преобладаваща част от дефинициите за социален одит съдържат неточности и тези неточности са подробно анализирани. Сред изводите е и този, че се смесват понятията социално докладване и социален одит. Според автора тези понятия не са тъждествени и авторът представя аргументи за този извод. В изводите е коментирано и предложението, което често се среща в научни публикации, че в социалните одити е добре да участват служители на организацията. Авторът представя своите резерви относно подобно предложение и защитава идеята, че служителите могат да участват в тези одити, но само като респонденти, от които се събира информация. Сред основните изводи, направени от анализа са и, че се смесват понятията „социален одит“ и „одит на човешките ресурси“ и дори се използват като алтернативни понятия. Направеният в монографията анализ доказва, че между тях има прилики, но има и съществени различия. Одитът на човешките ресурси е предшественик на социалния одит. И още, социалният одит е много по-широко обхванат, изисква по-широк набор от компетентности за неговото изпълнение. Друг извод е, че съществува погрешно разбиране, че социалният одит се извършва само в частния сектор. Сред изводите е и този, че се смесват понятията „станданти за социална отговорност“ и „социални стандарти“. Авторът е аргументирал принципните различия между двете понятия. В монографията са направени и изводи, свързани с практическото приложение на социалния одит. В монографията се поставя и въпроса за отсъствие на регулация за професионалната подготовка на социалните одитори. В тази връзка е направено предложение за създаване на професионална организация в Република България за подготовка на социални одитори. Друг извод е и този, свързан с погрешното разбиране в практиката, че социалната отговорност може да е половин социална отговорност. Представен е пример в тази връзка, че засаждането на 100 дръвчета може да компенсира системното забавяне или неизплащане на трудовите възнаграждения. Сред значимите в монографията изводи е и този, че съществува погрешно разбиране, че при наличие на Главна Инспекция по труда няма нужда от социален одит. Посочени са много аргументи, които показват, че подобно твърдение е погрешно. Сред аргументите е и този, че ако се твърди, че при наличие на Главна Инспекция по труда, социален одит не трябва да се прилага, трябва да бъде поставен въпросът каква е причината при наличие на Национална Агенция за приходите

да се осъществява финансов одит. Друг извод в монографията поставя въпроса за необходимостта от регламентиране на разликата между сертифициращи фирми (които извършват социални одити с цел сертификация) и сертифицирана обучаваща организация за сертифициране на социални одитори (организация, която е сертифицирана да извършва обучения за сертифициране на социални одитори). Авторът е аргументирал своето предложение като е посочил, че отсъствието на разяснителна информация може да доведе до злоупотреби с провеждането на обучения за социални одитори от организации, които нямат право да правят това.

Summary

Social audit and human resources audit

The monograph Social Audit and Human Resources Audit aims to examine the essential characteristics of social audit and human resources audit, their similarities and differences. Based on the analysis, the main conclusions are drawn, specific problems are indicated and possible solutions are proposed, related to the theory, practice and normative regulation of social audit and human resources audit.

In the monograph definitions by foreign and Bulgarian authors and social audit institutions are analyzed . On this basis, an author's definition of social audit is derived. The benefits of conducting a social audit are presented. A retrospective analysis of the social audit development is made in the monograph. Significant contributions to the monograph are the author's proposed social auditor competencies. For the purpose of the comparative analysis between social audit and human resources audit is used the methodology of human resources audit developed by the author in his previous researches. In the monograph are analysed the types of human resources risks with which the human resources auditor has to be familiar with. Based on the analysis of the two types of audit, the similarities and differences between social audit and human resources audit are deduced. The results of the analysis give grounds to draw some basic conclusions, problems and possible solutions related to the scientific theory of social audit and human resources audit.

The findings indicate that the majority of definitions of social audit contain inaccuracies and these inaccuracies are analyzed in detail. One of the conclusions is that the concepts of social reporting and social audit are mixed. According to the author, these concepts are not identical and the author presents arguments for this conclusion. The conclusions also commented on the proposal, which is often found in scientific publications, that it is good to include employees of the organization in social audits. The author presents his reservations about such a proposal and defends the idea that employees may participate in these audits, but only as respondents from whom information is collected. Among the main conclusions drawn from the analysis is the fact that the concepts of "social audit" and "human resources audit" are mixed very often and even used as alternative concepts. The analysis in the monograph proves that there are similarities between them, but there are significant differences too. Human resources audit is a precursor to social audit. Moreover, social audit is much broader in scope, requiring a broader range of competencies for its implementation. Another conclusion is that there is a misconception that social audit is conducted only in the private sector. The analysis done in the monograph shows that social audit is carried out not only in the private sector. One of the conclusions is that the concepts of "social responsibility standards" and "social standards" are mixed. The author argued the fundamental differences between the two concepts. The monograph also draws conclusions

related to the practical application of social audit. The monograph also raises the question of the lack of regulation for the professional preparation of social auditors. In this regard, a proposal was made to establish a professional organization in the Republic of Bulgaria to train social auditors. Another conclusion is the one related to the misperception in practice that social responsibility can be half of social responsibility. An example is presented in this regard that planting 100 trees can compensate for the systematic delay or non-payment of wages. One of the significant findings in the monograph is the presence existence of a misconception that there is no need for a social audit in the presence of the General Labor Inspectorate. Many arguments have been put forward to show that such a claim is false. One of the arguments is that if it is claimed that in the presence of the General Labor Inspectorate, social audit should not be applied, the question should be asked what is the reason for having a Financial audit when the National Revenue Agency exists. Another conclusion in the monograph raises the question of the need to regulate the difference between certification firms (which do the social audit for certification) and a certified training organization (which are certified to train for certification for social auditors). The author argued his proposal, stating that the lack of explanatory information could lead to abuse of training for social auditors by organizations that are not entitled to do so.

- 4. Пейчева, М., Измами, рискове и червени флагове в областта на човешките ресурси**, С., 2019, ISBN 978-619-7194-49-4 , 178 страници, рецензенти: проф. д-р Любомир Стефанов, доц. д-р Али Вейсел (Група Г, т. 4, т.4.2. от количествената карта)

Резюме

Измами, рискове и червени флагове в областта на човешките ресурси

В монографията „Измами, рискове и червени флагове в областта на човешките ресурси“ е подчертана важността за познаване на измамите, рисковете и червените флагове в областта на човешките ресурси за одиторите в областта на човешките ресурси, за служителите, ръководителите и експертите от звената по човешки ресурси.

За целите на изследването на измамите в областта на човешките ресурси в монографията са анализирани основни понятия, имащи отношение към тях. Сред тях са: „престъпността на белите якички“, „квази - икономическите дейности“, „сивата икономика“, „черната икономика“, „мъртви души“, „девиантно поведение“, „обвързан труд“, „принудителен труд“, „трафик на хора“. В монографията е направено предложение за видове „червени флагове“ в областта на човешките ресурси, които са анализирани с конкретни примери. Сред предложените за „червени флагове“ са: нулев процент текучество, тенденциозни назначения, „кръг на доверието“, размер на средна работна заплата в организацията, системно ангажиране на свободното време на служителите, „криви назначения“, подмяна на служителите, напускания по време на изпитателен срок. В монографията са представени и авторовите разбирания за основните рискове в областта на човешките ресурси, сред които са: отсъствие на разделение на функции в длъжностните

характеристики, отсъствие на „линия на заместване“ в длъжностната характеристика, отсъствие на процедура за проверка на документите на новоназначен служител, отсъствие на процедура за чекиране на служителите, наличие на процедура за „бърза кариерна писта“, отсъствие на процедура за равни възможности, отсъствие на система за мониторинг на поведението и социалния статус на служителите. В монографията е представен авторов модел за организация на дейността по управление на човешките ресурси с цел превенция на измами. За целите на модела авторът представя свои дефиниции за измами в областта на човешките ресурси, които са извършани от субектите и от обектите в дейността по управление на човешките ресурси. Авторът предлага и модел за класификация на измамите в управлението на човешките ресурси. На база задълбочен обзор на специализирана научна литература, в монографията е представена обща характеристика на портрета на измамника. Анализирани са неговите специфични личностни и поведенчески характеристики. В монографията е предложен модел за описание на най-често проявяваните в практиката „червени флагове“ и девиантни поведения на организациите, като извършители на измами. Моделът съдържа три елемента: описание на най-често проявяваните в практиката „червени флагове“ и девиантни поведения на организациите, като извършители на измами; рисковете, които съществуват в резултат на индикираните червени флагове и девиантни поведения и необходимите действия за превенция на измами. В монографията е предложен и модел за организацията на дейността по управление на човешките ресурси с цел превенция на измами. Моделът се концентрира върху три ключови за системата по управление на човешките ресурси елемента: вход, използване на човешките ресурси и изход, като са предложени основни дейности, които трябва да бъдат изпълнени с цел превенция на измами в посочените елементи. На база резултатите от анализа на организацията на дейността по управление на човешките ресурси с цел превенция на измами са направени някои основни препоръки за макро и микро икономическо ниво. В монографията са предложени и анализирани три роли на звеното по човешки ресурси с цел превенция на измами: роля на архитект, роля на наблюдател и анализатор, роля на дистрибутор на знания. В монографията са анализирани и някои основни правила, които трябва да познават специалистите по човешки ресурси с цел разследване на вътрешни и смесени измами.

В монографията специално място е отредено и на казуси от практиката и на терминологичен речник на ключовите думи.

Summary

Fraud, risks and red flags in the human resources sphere

The monograph "Fraud, Risks and Red Flags in Human Resources" emphasizes the importance for human resources auditors, staff, executives and experts in human resources department to know fraud in human resources sphere, risks and red flags. For the purposes of the study of human resources fraud, the basic concepts related to it are analyzed in the monograph. These include: "white collar crime", "quasi economic activities", "gray economy", "black economy", "dead souls", "deviant behavior", "bonded labor", "forced labor", "trafficking in human beings" . A proposal for possible red flags in the field of human resources, which are analyzed with specific examples, is made in the monograph. Among the "red flags" proposed are: zero turnover rate, **trend appointments**, "trust circle", average salary in the organization,

systematic engagement of employees' leisure time, "appointment curves", replacement of employees, turnover during on probation. The author's understanding of the main risks in the field of human resources are also presented in the monograph, including: absence of separation of functions in job descriptions, absence of "substitution line" in job description, absence of procedure for verification of documents of newly appointed employee, absence of a check-in procedure for employees, the existence of a 'fast-track career' procedure, the absence of an equal opportunity procedure, the absence of a system for monitoring of behavior and social status of employees. An author's model for organizing human resource management activities to prevent fraud is presented in the monograph. For the purposes of the model, the author presents his own definitions of human resources fraud that are committed by the subjects and objects in the HRM system. The author also offers a model for the classification of fraud in human resources management. Based on an in-depth review of specialized scientific literature, a general characterization of the portrait of the fraudster is presented in the monograph. The specific personality and behavioral characteristics of the fraudster are analyzed too. The monograph proposes a model for describing the most commonly manifested 'red flags' and deviant behaviors of organizations, as perpetrators of fraud. The model contains three elements: a description of the most commonly manifested "red flags" and deviant behavior of organizations as perpetrators of fraud in practice; the risks that result from the indicated red flags and deviant behaviors and the necessary fraud prevention actions. In the monograph it is also proposed a model for the organization of human resource management activities for fraud prevention. The model focuses on three key elements of the human resources management system: input, use of human resources, and output, and proposes outline key activities that need to be undertaken to prevent fraud in these elements. Based on the results of the analysis of the human resources management activity organization, some basic recommendations at the macro and micro economic level for fraud prevention have been made. The monograph proposes and analyzes three roles of the HR department for fraud prevention: the role of the architect, the role of the observer and the analyst, the role of the distributor of knowledge. The monograph also analyzes some basic rules that HR professionals need to know in order to investigate internal and mixed fraud.

In the monograph a special place is given to practical case studies and to the terminological vocabulary of keywords.

Общ брой на монографиите, представени като хабилитационни трудове – 2 (две).

Общ брой на монографиите, които не са представени като хабилитационни трудове – 2 (две)

Общ брой монографии 4 (четири).

Брой точки по група „Г“, т.4. – $2 \times 100 = 200$ точки

Група „Г“, т. 6

Статии и доклади, публикувани в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация -30/п т

Статия в SCOPUS

5. **Peucheva, M., 2018, Analysis of the trends in human resources activities and the necessity of redesign of the education**, Списание Икономически изследвания на Института за икономически изследвания на БАН, ISSN0205-3292, стр. 56-64, Issue 6 (Група Г, т.6.1. от количествената карта)

Резюме

Анализ на тенденциите в дейностите по човешките ресурси и необходимостта от редизайн на образованието

В статията е представена динамично променяща се среда, която налага нов начин на мислене и нови компетентности във всички области, включително и в дейността по човешки ресурси. Представени са основните фактори, които оформят новия облик на дейността по човешки ресурси, а именно: Дигитализацията, глобализацията, умните платформи за обучение, виртуалните екипи, новите професии и динамичните работни места, социалната отговорност, бърнаута, измамите от кандидатите за вакантни длъжности и много други тенденции, изискват лидерите в сферата на човешките ресурси да инициират и подпомагат променящата се среда. Всичко това предполага нови компетентности на специалистите в областта на човешките ресурси. За тази цел е необходимо да се извърши редизайн на съдържанието на университетските учебни програми и да се реорганизира начина на тяхното създаване и актуализиране.

На база анализ на влиянието на факторите, които оформят новия облик на дейността по човешки ресурси, в статията е предложен модел на знанията и уменията на специалистите човешки ресурси, съответстващи на бъдещите тенденции.

В статията е извършен и анализ на настоящо съдържание на магистърските учебни програми, по които се подготвят специалисти човешки ресурси в национални и международни университети.

В съответствие с резултатите от анализа са изведени изводи, свързани с необходимостта от: редизайн на съдържанието на учебните програми в областта на човешките ресурси; създаване на интердисциплинарни магистърски програми; промяна на реда по създаване и актуализиране на учебни програми в университетите; активна дигитализация на учебния процес; присъствие на бизнеса в създаването на нови магистратури и учебни програми; инвестиране в подготовка на преподаватели и поддържане на професионалната квалификация на специалистите човешки ресурси.

Summary

Analysis of the trends in human resources activities and the necessity of redesign of education

The article presents a dynamically changing environment that imposes a new way of thinking and new competencies in all areas, including human resources. The main factors that shape the new look of human resources activities are presented, namely: digitization, globalization, smart learning platforms, virtual teams, new professions and dynamic jobs, social responsibility, burnout, fraud from job applicants and many other trends, require HR leaders to initiate and support a changing environment. All this implies new competencies for human resources professionals. To this end, it is necessary to redesign the content of the university curricula and to reorganize the way they are created and updated.

Based on an analysis of the influence of factors shaping the new look of human resources activities, the article proposes a model of knowledge and skills of human resources specialists, corresponding to future trends.

The article also analyzes the current content of the master's degree programs, which prepare human resources specialists in national and international universities.

In accordance with the results of the analysis, conclusions were drawn. The conclusions regard the need to: redesign the content of the curricula in the field of human resources; creation of interdisciplinary masters programs; changing the order of creation and updating of curricula at universities; active digitization of the learning process; business presence in the creation of new masters programs and curricula; investing in teacher training and maintaining the professional qualifications of human resources professionals.

Статия в SCOPUS – 1 (една)

Брой точки по Група „Г“, т.6 – 30т.

Група „Г“, Т. 7

Статии и доклади, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни токове (10/п т.)

Доклади

- 6. Пейчева, М., 2018, Привличане, подбор и обучение на човешките ресурси в дигиталната ера, Сборник с доклади от Седма национална научна конференция с международно участие, проведена на 19-20 юни 2018г., том7/2019, Издателство Авангард Прима, София, ISBN 978-619-239-246-8, с. 362- 371 (Група Г, т.7.1. от количествената карта)**

Резюме

Привличане, подбор и обучение на човешките ресурси в дигиталната ера

В доклада са представени данни от чуждестранни изследвания, които показват, че нараства присъствието на лицата, ползващи социалните мрежи LinkedIn и Facebook. Предвид данните, обяснимо е присъствието и на фирмите в интернет пространството във връзка с процесите по привличане и подбор, както и дигитализацията на тези процеси. Анализът на предимствата за работодателите и кандидатите за вакантна длъжност от дигитализацията на процеса по привличане и подбор на човешките ресурси също намират място в доклада. Както обективността изисква, анализирани са и недостатъците от дигитализацията на процеса по привличане и подбор на човешките ресурси за работодателите и кандидатите за вакантна длъжност. В доклада е анализирана и дигитализацията на процеса по обучение и развитие на човешките ресурси. Посочени са предимствата и недостатъците от дигитализацията на процеса по обучение на човешките ресурси. На база анализа са изведени изводи, сред които: необходимостта от създаване на екипи в звената по човешки ресурси (членове на които са не само специалистите по

човешки ресурси, но и маркетинг специалисти, компютърни специалисти); необходимостта от промяна в теорията и начинът, по който биват обучавани специалистите човешки ресурси (с цел доближаване на обучението до практиката, в учебните програми, по които се обучават специалистите по човешки ресурси, трябва да бъдат въведени софтуерни продукти за привличане и подбор на персонал и обучение на човешките ресурси, които са използвани в практиката); необходимост от разработване на такава макроикономическа политика по заетостта, която да е ангажирана с действия, които превантивно да управляват риска от негативните последици от дигитализацията на бизнес процесите; необходимост от по-активна дигитализация на част от процеса на обучение в университетите, с което обучението ще стане достъпно и за хората в неравностойно положение (подобна практика имат известни университети като Станфорд, Харвард, Оксфорд и други); необходимост от създаване и въвеждане в практиката на софтуерни продукти за кариерно развитие на служителите, което ще направи процеса по-обективен.

Summary

Attracting, selecting and training human resources in the digital age

The report presents data from foreign studies showing that the presence of people using social networks like LinkedIn and Facebook is increasing. In view of the data, the presence of companies in the Internet in connection with the processes of attracting and selection as well as the digitalisation of these processes is explainable. The analysis of the benefits for employers and candidates for the vacancy from the digitalisation of the process of attracting and selecting human resources also finds place in the report. As objectivity requires, the shortcomings of the digitalisation of the process of attracting and selecting human resources for employers and candidates for the vacancy have been analyzed. The report also analyzes the digitalisation of the human resources training and development process. The advantages and disadvantages of the digitalisation of the human resources training process are outlined. Based on the analysis, some conclusions and suggestions have been made. Among them are: the need to create teams in human resources units, among which not only human resources specialists, but also marketing specialists, and computer specialists; the need to change the theory and the way in which human resources specialists are trained (in order to bring training closer to practice, software for recruitment and training that are used in practice should be introduced in training programs that train HR professionals); the need to develop such a macroeconomic employment policy that is committed to actions that proactively manage the risk of the negative effects of the digitalisation of business processes; the need for more active digitization of part of the university education process, which will also make learning accessible to disadvantaged people (such universities as Stanford, Harvard, Oxford and others have a similar practice); the need to create and put into practice software products for career development of employees, which will make the process more objective.

- 7. Пейчева, М., 2018, Социалният одит -средство за защита на трудовите и обществените интереси, Доклад от Юбилейна научна конференция Трудът и социалната защита- Европейски и национални предизвикателства, ISBN 978-619-232-077-517 май 2013, УНСС, с.198-202 (Група Г, т.7.2. от количествената карта)**

Резюме

Социалният одит -средство за защита на трудовите и обществените интереси

В доклада е анализирана същността на социалния одит. На база анализа е изведен изводът, че социалният одит е средство за защита на интересите на трудещите се (работници и служители). Направен е и изводът, че социалният одит защитава и обществения интерес, защото гарантира, че конкретна дейност или програма са проектирани и изпълнени, по начин, по който е най-подходящ за преобладаващите местни условия и предпочитанията на заинтересованите страни. Аргументиран е отговорът на въпроса „Трябва ли да се провежда социален одит в България?“. В края на доклада са поставени въпроси и направени предложения, свързани с тези въпроси. Сред основните въпроси са : „Кой може да е социален одитор?“, „Кой се страхува от социалния одит?“, „Какво е да си социално отговорен?“, „Само организациите, които твърдят, че са социално отговорни ли трябва да бъдат подлагани на социален одит ?“.

Summary

Social Audit is a tool for protecting labor and public interests

The report analyzes the nature of social audit. Based on the analysis, it is concluded that social audit is a tool for protection of the interests of workers and employees. It is also concluded that social audit also protects the public interest because it ensures that a specific activity or program is designed and implemented in a way that is best suited to the prevailing local conditions and preferences of stakeholders.

The answer of the question "Should a social audit be conducted in Bulgaria?" is reasoned. At the end of the report, questions were raised and suggestions were made regarding the problems: „Who can be a social auditor ?“, „Who is afraid of social auditing ?“, „What is being socially responsible ?“, „ Should only organizations that claim to be socially responsible be object of social audit ?“.

- 8. Пейчева, М., 2015, Иновационни подходи в практиката по управление на човешките ресурси, Единадесета международна научна конференция на младите учени, 15 декември 2015, УНСС, Издателство на ВУЗФ „Св. Григорий Богослов“, ISBN 978-954-8590-35-8 р. 419-421, София (Група Г, т.7.6. от количествената карта)**

Резюме

Иновационни подходи в практиката по управление на човешките ресурси

В доклада са представени данни от различни проучвания, които показват, че все повече работодатели (94% от цитирано анкетно проучване) използват социалните мрежи за набиране на персонал. Представени са данни за използване на софтуерни продукти,

които търсят съответствия между изискванията на длъжността и автобиографиите и мотивационните писма на служителите. В анализа на иновационните подходи са включени и интервюта по скайп, както и тестване на кандидати онлайн в реално време. В статията е направен и анализ на иновационните промени, настъпили в организацията на работа. Там, където е възможно, иновациите позволяват работа от вкъщи. Цитирани са данни, които показват нарастване на броя на надомните работници и тяхното възнаграждение. Сред основните ползи от прилагането на иновационните подходи в практиката по човешки ресурси авторът извежда: нарастване на възможностите за обучение на хората в неравностойно положение; Нарастване на възможностите за работа от вкъщи на хората в неравностойно положение; Нарастване на възможностите за запазване на професионалната квалификация на майки в отпуска по майчинство; Нарастване на възможностите за работа и обучение на хора, полагащи грижи за болни родители и/или деца; Превръщане на самоконтрола в норма на поведение; Намалване на междуличностните конфликти, които са част от ежедневието в традиционната работна среда; Преодоляване на географските граници и изграждане на екипи, носещи синергетичен ефект и други ползи.

Summary **Innovative approaches in HRM practice**

The report presents data from various surveys that show an increasing number of employers (94% of the survey survey cited) who using social networks for recruitment. Data on the use of software products that seek to match the job requirements and CVs and employee motivation letters are provided. The analysis of innovative approaches also includes Skype interviews as well as online testing of candidates. The article also analyzes the innovative changes that have occurred in the organization of work. Where possible, innovation allows work from home. Data showing an increase in the number of home workers and their remuneration are cited. Among the main benefits of implementing innovative approaches in human resources practice, the author points out: increase in the training opportunities for disadvantaged people; Increasing opportunities for work from home for disadvantaged people; Increasing ability to maintain the professional qualifications of mothers on maternity leave; Increasing the employment and training of people caring for sick parents and / or children; Turning self-control into a norm of behavior; Reducing interpersonal conflicts that are part of everyday life in the traditional work environment; Overcoming geographical boundaries and building teams with synergistic effects and other benefits.

9. **Пейчева, М., 2014, Социалният одит-фактор за устойчиво развитие в съвременната икономика**, Десета юбилейна международна научна конференция на младите учени, 13 ноември 2014, УНСС, Издателство на ВУЗФ „Св. Григорий Богослов“, ISBN 978-954- 8590-29-7, с. 765-772, София -10т.
(Група Г, т.7.7. от количествената карта)

Резюме **Социалният одит-фактор за устойчиво развитие в съвременната икономика**

В доклада са анализирани: концепцията за устойчиво развитие, характерните черти на съвременната икономика и последствията от нея за обществото. Направен е анализ на развитието на понятието „устойчиво развитие“. Представени са дефиниции на известни български и чуждестранни автори за устойчивото развитие. Сред цитираните данни в доклада са и тези, свързани с лошите условия на труд, използването на детски труд, сива икономика. Анализирани са социалният одит като фактор за устойчиво развитие в съвременната икономика. Авторът обобщава, че социалният одит не е панацея за разрешаване на социалните проблеми на съвременното общество, но неговото прилагане може да доведе до по-устойчиво и по-справедливо развитие.

Summary

The social audit factor for sustainable development in today's economy

The report analyzed: the concept of sustainable development, the characteristics of the modern economy and its implications for society. An analysis of the development of „sustainable development“ concept has been made. Definitions of famous Bulgarian and foreign authors for sustainable development are presented. Among the cited data in the report is this related to poor working conditions, the use of child labor, the gray economy. Social audit is analyzed as a factor for sustainable development in the modern economy. The author summarizes that social audit is not a panacea for solving the social problems of modern society, but its implementation can lead to more sustainable and equitable development.

10. Пейчева, М., 2016, Принципите за устойчиво развитие в практиките по управление на човешките ресурси, Сборник доклади Икономически предизвикателства: растеж, дисбаланси, устойчиво развитие, Издателски комплекс на УНСС, С., 2016, ISBN 978-954-644-834-7, бр. стр. 419, с.307-312 -10т. (Група Г, т.7.12. от количествената карта)

Резюме

Принципите за устойчиво развитие в практиките по управление на човешките ресурси

В доклада е възприето разбирането за устойчиво развитие, представено в доклада на комисията Брунтланд. Проблематиката за устойчивото развитие е сложна и отговорна. За постигане на устойчиво развитие е необходим баланс между икономически, социални и екологични аспекти на човешката дейност, но не без значение са човешките качества като: решителност при вземането на решения, смелост и етичност в изпълнението им. Затова устойчивото развитие поставя на изпитание и дейността по човешки ресурси.

Последните години сме свидетели на инкорпорирани на принципите за устойчиво развитие в практиките по управление на човешките ресурси. Въпреки усилията за изпълнение на принципите за устойчиво развитие в управлението на човешките ресурси все още сме свидетели на редица проблеми като: работещи бедни, фатални трудови злополуки, полагане на детски труд, безнаказано забавяне на трудови възнаграждения, системно полагане и неизплащане на извънреден труд. Подобни практики създават

предпоставки за неустойчиво развитие и застрашават не само бъдещото, но и настоящото поколение. В доклада са анализирани принципите на устойчивост, отговорност и прозрачност, посочени са последствията от нарушаването принципите на устойчивото развитие в практиките по управление на човешките ресурси. Видовете нарушения, които са представени като възможни от автора, са: експлицитно и тацитно. Примери за **експлицитно** (явно) нарушаване на принципите са: забавяне на трудовите възнаграждения, дискриминационни изисквания в процеса на подбор, нарушаване на принципите за равенство в заплащането при равен труд. **Тацитното** нарушаване на принципите за устойчиво развитие в практиките по управление на човешките ресурси е реално съществуващо, но трудно доказуемо. Обикновено се отнася до нарушаване на основни човешки права и трудово законодателство. Примери за тацитно (скрито) нарушаване на принципите за устойчиво развитие в практиките по управление на човешките ресурси са: недеklarирана заетост, подписване на декларации със забрана за бременност и раждане, подписване на декларации за забрана на сключване на граждански и/или църковен брак.

Summary

Principles for sustainable development in HRM practices

The report embraces the understanding of sustainable development presented in the Bruntland Commission report. The issue of sustainable development is complex and responsible. Achieving sustainable development requires a balance between economic, social and environmental aspects of human activity, but not least are human qualities such as: determination in decision making, courage and ethics in their implementation. Therefore, sustainable development puts the human resources activity to the test. In recent years, we have witnessed the incorporation of sustainable development principles into HRM practices. Despite efforts to implement the principles of sustainable development in human resource management, we still face a number of problems, such as: working poor, fatal accidents at work, child labor, unpunished delay in pay, systematic and non-paid overtime. Such practices create preconditions for unsustainable development and threaten not only the future but also the present generation. The report analyzes the principles of sustainability, responsibility and transparency. The report analyses the principles of sustainability, responsibility and transparency, outlining the consequences of violating sustainable development principles in HRM practices. The types of infringements that are presented as possible by the author are: explicit and tacit. Examples of explicit (overt) violation of the principles are: delay in remuneration, discriminatory requirements in the selection process, violation of the principles of equal pay for equal work. Tacit violation of the principles of sustainable development in human resource management practices is real, but difficult to prove. It usually refers to violations of fundamental human rights and labor law. Examples of tacit (hidden) violations of the principles of sustainable development in human resource management practices are: undeclared employment, signing declarations prohibiting pregnancy and childbirth, signing declarations prohibiting marriage and / or church marriage.

11. Пейчева, М., 2014, Риск базиран подход в одита на човешките ресурси, Съвременни проблеми на теорията и практиката на контрола в България, С.,2014,

доклад от Научна конференция Финансово-счетоводен факултет, Издателски комплекс на УНСС, Сборник доклади, ISBN978-954-644-696-1, общ брой страници 339, с.96-103 (Група Г, т.7.13. от количествената карта)

Резюме

Риск базиран подход в одита на човешките ресурси

В доклада са анализирани дефинициите за риск и видовете рискове. Предложена е класификация на най-често срещаните рискове в системата за управление на човешките ресурси, които застрашават не само постигането на целите в тази област, но и на целите на организацията. По отделно е анализиран всеки един риск. Сред основните рискове са: Риск от некомпетентен персонал; Риск от неправилно заместване на персонала; Риск от фалшиви документи за професионална компетентност; Риск от неразделени функции; Риск от субективни оценки на персонала; Риск от неправилно разработена бонусна система; Риск от текучество на ключови кадри; Риск от неправилно планиране на персонал; Риск от необезпечаване на трудовите възнаграждения; Риск от недооценяване на девиантно поведение; Риск от влошаване на репутацията. Представени и анализирани са най-често допусканите грешки в прилагането на риск базирания подход в одита на човешките ресурси.

Summary

Risk based approach in human resources audit

The report analyzes the definitions of risk and the types of risks. A classification of the most common risks in human resources management system is proposed, which threatens not only the achievement of the objectives in this field, but also the objectives of the organization. Each risk is analyzed separately. Among the main risks are: Risk of incompetent staff; Risk of incorrect staff replacement; Risk of false professional competence documents; Risk of undivided functions; Risk of subjective staff evaluations; Risk of improperly designed bonus system; Risk of key personnel turnover; Risk of incorrect staff planning; Risk of failure to secure wages; Risk of underestimation of deviant behavior; Risk of reputation deterioration. The most common mistakes in the application of the risk based approach in human resources audit are presented and analyzed.

- 12. Пейчева, М.,2014, Стандарти за социална отговорност и социален одит за защита на човешките ресурси, С.,2014, Издателски комплекс на УНСС, Сборник доклади,от научна конференция Икономика и общество: Глобални и регионални предизвикателства пред България, ISBN978-954-644-580-3, общ брой страници 459 , с.377-382 -10 т. (Група Г, т.7.14. от количествената карта)**

Резюме

Стандарти за социална отговорност и социален одит за защита на човешките ресурси

В доклада са анализирани стандартите, свързани със социалната отговорност – SA8000; AA1000. Анализирана е добрата практика на Италия във връзка с прилагането на стандарт SA8000. Анализирани са ползите от социалния одит. Направен е анализ на рисковете, които според автора биха могли да доведат до намаляване на ползите от социалния одит. Сред тези рискове са: социален одит за поръчката, а не за хората; социални одитори, които преднамерено търсят съответствие; организациите научават правилните въпроси от въпросниците на одиторите; фалшифициране на информация. Авторът представя и съдържание на всеки един от посочените от него рискове.

Summary

Standards for social responsibility and social audit for the protection of human resources

The report analyzes the standards related to social responsibility - SA8000; AA1000. Italy's good practice in implementing the SA8000 standard has been analyzed. The benefits of social audit are analyzed. An analysis of the risks that the author believes could reduce the benefits of social audit has been made. These risks include: social auditing for the contract, not people; social auditors intentionally seeking compliance; organizations learn the right questions from auditors' questionnaires; falsification of information. The author also presents the content of each of the risks he / she has specified.

Статии

- 13. Пейчева, М.,2017, Социалният одит в полза на устойчивото развитие, Управление и устойчиво развитие, Лесотехнически Университет, 1/2017, бр.62, с.46-50), ISSN1311-4506 - 10т. (Група Г, т.7.3. от количествената карта)**

Резюме

Социалният одит в полза на устойчивото развитие

Статията съдържа резултати от изследване, представени в доклад на конференция „Управление и устойчиво развитие“, организирана от Лесотехнически Университет в София. Основна цел на статията е да представи социалния одит като полза за устойчивото развитие. В статията са анализирани основните елементи на концепцията за устойчиво развитие, анализиран е социалният одит и ползите от него. В статията са анализирани и потребностите от прилагане на социален одит в България, като са представени резултати от научно изследване, което показва по какъв начин различните анкетираните групи приемат ползите от социалния одит. В анкетиранияте групи са включени: работодатели, физически лица, експерти от синдикални организации и експерти от държавната администрация на Република България.

На база резултатите са изведени основни изводи, свързани с положителното отношение към социалния одит. Сред основните изводи е и този, че социалният одит и корпоративната социална отговорност не винаги вървят „ръка за ръка“, защото корпоративната социална отговорност може да е обект на социален одит, но може и да не е. Към настоящия момент това е въпрос на избор на собственика на организацията.

Summary

Social audit in favor of sustainable development

The article contains the results of a study presented in a report at a conference on Governance and Sustainable Development, organized by the University of Forestry in Sofia. The main purpose of the article is to present social audit as a benefit for sustainable development. The article analyzes the main elements of the concept of sustainable development, analyzes the social audit and its benefits. The article also analyzes the needs for implementing social auditing in Bulgaria, presenting the results of a scientific research showing how the different groups surveyed perceive the benefits of social auditing. The surveyed groups included: employers, individuals, experts from trade union organizations and experts from the state administration of the Republic of Bulgaria.

Based on the results, the main conclusions are drawn regarding the positive attitude towards social audit. One of the main conclusions is that social audit and corporate social responsibility do not always go hand in hand, because corporate social responsibility may be subject to social audit, but it may be not. At present it depends on the wishes of the organization owner .

- 14. Пейчева, М., 2015, Социалният одит -предпоставка за устойчиво развитие на човешките ресурси, Управление и устойчиво развитие, Лесотехнически Университет, бр.1, 2015, с.23-28, ISSN1311-4506 (Група Г, т.7.4. от количествената карта)**

Резюме

Социалният одит -предпоставка за устойчиво развитие на човешките ресурси

В статията е аргументиран интересът към социалния одит, който е продиктуван от ежедневните проблеми, свързани с: „изтичането“ на държавни пари, злоупотребите със заинтересованите страни, ресурсите и корупцията. Аргументирано е, че последствията от съвременната икономика застрашават не само бъдещето съществуване на поколенията, но и настоящото оцеляване. В статията социалният одит е изследван като предпоставка за устойчиво развитие. Представени са данни от различни изследвания (на Инспекцията по труда, синдикалните организации, Международната организация по труда), които показват, че както в национален, така и в международен план съществуват проблеми, свързани с полагането на извънреден труд, лоша работна среда, включително вредни условия на труд.

Анализирани са различни дефиниции за социален одит, които са аргумент за това, че неговото прилагане ще съдейства за устойчиво развитие на микро и макроикономическо ниво. На база анализа на добрите практики в областта на социалния одит, са изведени изводи, свързани с неразбирането на същността на социалния одит и свързването му само с бизнеса, въпреки, че той може да бъде прилаган и на държавни структури. Поставен е въпросът за смесването на понятията социален одит и одит на човешките ресурси и са предложени дефиниции, които показват, че двата одита са еднакви от гледна точка на методологията, но не и от гледна точка на тяхната същност и цели. Посочени са рисковете от отсъствието на нормативното регулиране на професията „

социален одитор“, което може да доведе до злоупотреби от страна на организации, които подвеждат с информация, че създават такива одитори, без да имат право да извършват подобна дейност. Направен е изводът, че социалният одит индикира съевременно работодателите, които не са в състояние да управляват устойчиво бизнеса си и по този начин са предпоставка за макроикономически проблеми и неустойчиво развитие.

Summary

Social audit - a prerequisite for the sustainable development of human resources

The article justifies the interest in social audit, which is dictated by the day-to-day problems associated with: "leakage" of state money, abuse of stakeholders, resources and corruption. It is pointed that the consequences of the modern economy are threatening not only the future existence of generations, but also the present survival. In this article, social audit is examined as a prerequisite for sustainable development. Data from various studies (Labor Inspectorate, Trade Union Organizations, International Labor Organization) have been presented to show that there are problems, both nationally and internationally, regarding overtime, poor working environment, including harmful working conditions.

Various definitions of social audit have been analyzed to argue that its implementation will contribute to sustainable development at micro and macroeconomic levels. Conclusions based on the analysis of good practices in the field of social audit are drawn. They regard the misunderstanding of the nature of social audit and its connection with business only, although it can also be applied to state structures.

The question of making the concepts of social audit and audit of human resources is posed. Definitions have been proposed showing that the two audits are identical in terms of methodology but not in terms of their nature and purpose. The risks of absence of regulation of the social auditor profession, which could lead to abuse by organizations that mislead them into establishing such auditors without being entitled to carry out such activity, are outlined. The conclusion is that social audit indicates in a timely manner employers who are unable to sustainably manage their businesses and thus are a prerequisite for macroeconomic problems and unsustainable development.

- 15. Пейчева, М., 2015, Устойчиво развитие на човешките ресурси чрез увеличаване броя на зелените работни места в държави извън Европейския съюз, Управление и устойчиво развитие, Лесотехнически Университет, бр.1,2015, с.29-34, ISSN1311-4506 (Група Г, т.7.5. от количествената карта)**

Резюме

Устойчиво развитие на човешките ресурси чрез увеличаване броя на зелените работни места в държави извън Европейския съюз

В статията са представени резултати от тригодишно изследване, посветено на зелените работни места. Целта на изследването, представено в статията, е да се направи анализ на зелените работни места в държавите извън Европейския съюз, като се акцентира на ползата от зелените работни места за намаляване на бедността.

За постигане на тази цел са изпълнени следните задачи: анализирани са специфичните особености на зелените работни места в държавите от Южна Африка, държави от Азиатско-Тихоокеански регион (Япония, Индия, Китай), Канада, Русия, САЩ; анализирани са прогнозите за развитието на зелените работни места в държавите от Южна Африка, държави от Азиатско-Тихоокеански регион (Япония, Индия, Китай), Канада, Русия, САЩ; на база анализа са изведени изводи, отнасящи се до: проблемите и перспективите на зелените работни места.

Основните изводи се отнасят до: устойчивият и задълбочен интерес към зелените работни места, недостигът на зелени умения, проблемите, свързани с развитието на зелените работни места, необходимостта от сътрудничество между синдикати, работодатели и държава за развитие на зелени работни места.

Summary

Sustainable human resources development by increasing the number of green jobs in countries outside the European Union

The article presents the results of a three-year study on green jobs. The purpose of the study presented in this article is to analyze green jobs in countries outside the European Union, focusing on the benefits of green jobs in reducing poverty. To achieve this, the following tasks have been fulfilled: the specific features of green jobs in South African countries, countries in the Asia-Pacific (Japan, India, China), Canada, Russia, USA have been analyzed; the forecasts for the development of green jobs in the countries of South Africa, countries from Asia-Pacific (Japan, India, China), Canada, Russia, USA are analyzed; the analysis draws conclusions regarding: the problems and prospects of green jobs. The main conclusions relate to: sustainable and deep interest in green jobs, lack of green skills, problems related to green job development, the need for cooperation between trade unions, employers and the state to develop green jobs.

16. Пейчева, М., 2013 Аспекти на социалния одит - Годишник на ВУЗФ, бр.IX, ISSN 1312-7918, стр.99-127 (Група Г, т.7.8. от количествената карта)

Резюме

Аспекти на социалния одит

Статията е посветена на основни аспекти на социалния одит. В статията са анализирани историческите корени на теорията и практиката на социалния одит, професионалната компетентност на социалните одитори, развитието на социалния одит и на социалните одитори в Република България.

В статията са анализирани резултати от изследвания, които показват, че съвременното общество се характеризира с нисък социален капитал, „морална нищета“, поръчков контрол (изразено е съгласие с твърдението на проф. д.ик.н. Михаил Динев за състоянието на контрола, който е „услужливо поръчкова, манипулативна функция на социалното управление“). Анализирани са и данни за новото икономическо робство, работещите бедни и бедността, които са срамът, позорът и чумата на 21 век. Направено е обобщението, че нито техническият прогрес, нито научните достижения са в състояние да компенсират неспособността на управляващите да се справят с бедността на населението в света, с нарастващото и все по-задълбочаващо се социално разслоение, последствие от което са нарастващо неравенство и несправедливост. Социалният одит не е панацея за болното съвременно общество, но е възможност за ограничаване на несправедливото третиране на представителите на „99 –те процента“ (Стиглиц нарича по този начин хората с ниски доходи, на дъното). В статията, социалният одит е дефиниран като отличителна характеристика на всяко демократично управление (в съответствие с разбирането на Герардо Бердин, че „социалният одит като ключов елемент на всяко демократично управление“), което защитава човешките права, стреми се към премахване на бедността, повишаване на жизнения стандарт и прилагане на антикорупционни стратегии.

В статията е направен изводът, че деструктивните тенденции застрашават не само бъдещето съществуване на поколенията, но и настоящото оцеляване. Безспорно съвременното общество има основания да се гордее и никой не може да отрече научните постижения и иновациите, но е редно и да се помисли дали гордостта от покоряването на Космоса, например, може да компенсира съмнението, че е поробена Земята. Направен е и изводът, че социалният одит не е панацея за разрешаване на всички актуални проблеми на човешките ресурси, но изложените в статията факти доказват неговата полезност. И още, че за приложението на социалния одит в Република България не е достатъчен само анализ и отчитане на ползите. Необходимо е и регулиране.

На база анализа на съвременната икономика, е направен изводът, че настоящата икономика се развива под мотото „целта оправдава средствата“. Присвояването на повече материални блага е основна движеща сила в съвременната икономика. В статията е подкрепено разбирането на Лестър Браун, който изразява съмнения, че подобно общество може да осъществи прехода към устойчиво развитие.

Summary

Aspects of social audit

The article deals with the main aspects of social audit. The article discusses the historical roots of the theory and practice of social audit, the professional competence of social auditors, the analysis of the development of social audit and of social auditors in the Republic of Bulgaria.

The results of studies showing that modern society is characterized by low social capital, "moral misery", control by request (agreement with Prof.D.Sc.(Econ.) Mihail Dinev's statement that the state of control is a "obliging, by request, manipulative function of social governance") in the article are analysed. Data on the new economic slavery, the working poor and poverty, which are the shame and plague of the 21st century, is also analyzed. It is summarized that neither technological progress nor scientific advances are able to compensate for the inability of government to cope with the world's poverty, with growing and growing social stratification, the consequence of which is increasing inequality and injustice.

Social audit is not a panacea for a sick modern society, but it is an opportunity to limit the unfair treatment of the representatives of „the 99 percent“ (in this way Joseph Stiglitz calls low-income people at the bottom). In the article, social audit is defined as a distinctive feature of every democratic government (in line with Gerardo Berdin's understanding that "social audit is a key element of any democratic government"), which protects human rights, seeks to eradicate poverty, increase the standard of living and the implementation of anti-corruption strategies.

Conclusion that destructive tendencies threaten not only the future existence of generations but also the present survival in the article is made. Undoubtedly, modern society has reason to be proud of, and no one can deny scientific excellence, innovation, but it is also worth considering whether the pride of conquering the cosmos, for example, can offset the doubt that Earth is enslaved. It is also concluded that social audit is not a panacea for solving all current problems of human resources, but the facts stated in the article prove its usefulness. Moreover, the implementation of the social audit in the Republic of Bulgaria is not enough to analyze and take into account the benefits. Regulation is also needed.

Based on the analysis of the modern economy, it is concluded that the current economy is developing under the motto "the goal justifies the means". The appropriation of more material goods is a major driving force in today's economy. The article supports Lester Brown's understanding who doubts that such a society can make the transition to sustainable development.

17. Peychева, M., 2011, Present and Future of the social audit in Bulgaria, Маркетинг I Менеджмент Инновацій, Науковий журнал, т.2,2011, бр.3, Суми,брой стр.246, р.63- 67 ISSN 2218-4511 (Група Г, т.7.9. от количествената карта)

Резюме

Настояще и бъдеще на социалния одит в България

Статията има за цел да покаже ролята и важността на социалния одит за бизнеса и обществото. В статията е анализирано развитието на социалния одит, представени са резултати от изследвания, които дефинират същността на социалния одит, както и някои добри практики от неговото прилагане в международен план. На база анализа са представени аргументи, свързани с ползите от прилагането на социален одит. Анализирано е настоящото състояние на социалния одит в България. Прогнозирано е и бъдещето развитие на социалния одит, като са представени основни стъпки, които трябва да бъдат предприети за неговото прилагане в България.

Summary

Present and Future of the social audit in Bulgaria

The purpose of this article is to show the role and importance of social audit for business and society. The article analyzes the development of social audit, presents results of studies that define the nature of social audit, as well as some good practices from its implementation internationally. Based on the analysis, arguments are presented regarding the benefits of implementing a social audit. The current state of social audit in Bulgaria is analyzed. The future

development of the social audit is also forecast, outlining the main steps that must be taken for its implementation in Bulgaria.

**18. Пейчева, М., 2011, Ролята на корпоративната социална отговорност в осигуряването и развитието на човешките ресурси, Управление и устойчиво развитие, Лесотехнически Университет, ISSN1311-4506, бр.3, с.30-33-
http://oldweb.ltu.bg/jmsd/files/articles/30/30-06_M_Peicheva.pdf
(Група Г, т.7.10. от количествената карта)**

Резюме

Ролята на корпоративната социална отговорност в осигуряването и развитието на човешките ресурси

В статията е анализирана същността на корпоративната социална отговорност както и нейното влияние върху процеса на осигуряване на човешките ресурси (набиране и подбор, назначаване и задържане на персонал). Представени са резултати от изследвания, проведени в САЩ и Европа, които доказват, че 90% от анкетираните служители във фирми и от двата континента предпочитат да работят в социално отговорни компании, които имат добра репутация. В статията са предложени отличителни характеристики, по които могат да бъдат разпознати социално безотговорните работодатели в процеса на привличане, подбор и назначаване на персонал. Анализирано е влиянието на корпоративната социална отговорност върху развитието на човешките ресурси. Според автора, развитието на човешките ресурси на микроравнище се свързва не само с кариерното израстване, но и с придобиването и усъвършенстването на знанията, уменията и поведението на служителите в организацията. В този случай социално безотговорното поведение на работодателя проличава най-често при прилагането на двойни стандарти за кариерно развитие и за оценка на изпълнението, субективно определяне на участниците в провежданите обучения и/или отсъствие на политика по обучение и развитие на човешките ресурси. Представени са ползите за обществото от социално отговорно поведение на бизнеса при осигуряване и развитие на човешките ресурси.

Summary

The role of corporate social responsibility in providing and development of human resources

The article analyzes the nature of corporate social responsibility as well as its impact on the process of human resources provisioning (recruitment, selection, recruitment and retention). The results of surveys conducted in the US and Europe show that 90% of the surveyed employees in companies from both continents prefer to work in socially responsible companies that have a good reputation. The article present the distinctive features that can be used to identify socially irresponsible employers in the process of attracting, selecting and recruiting staff.

The impact of corporate social responsibility on the development of human resources is analyzed. According to the author, the development of human resources at the micro level is associated not only with career development, but also with the acquisition and improvement of the knowledge, skills and behavior of employees in the organization. In this case, the socially

irresponsible behavior of the employer is most evident in the application of double standards for career development and performance evaluation, the subjective determination of the participants in the trainings and / or the absence of a human resources training and development policy. The benefits to society of socially responsible business behavior in providing and developing human resources are presented.

19. Пейчева, М., 2010, Социалният одит -социалният аспект на вътрешния одит, сп.Вътрешен одитор, ИВОБ, бр.6, 1312-4226 (print), с.20-23 -10т. 1312-4226 (print), ISSN 1312-4226 (Група Г, т.7.11. от количествената карта)

Резюме

Социалният одит -социалният аспект на вътрешния одит

В статията е анализирана целта на вътрешния одит във връзка със социалните дейности на организацията. Представени са източниците на информация за събиране на одитни доказателства за вътрешния социален одит. Източниците на информация са разделени на количествени и качествени. Направени са предложения за количествени и качествени показатели, които могат да бъдат използвани от вътрешния социален одит. Подчертано е, че при провеждане на социалния одит вътрешните одитори трябва да оценяват степента на репутационния и на операционния риск на организацията. Представени са примери за репутационен и операционен риск.

Summary

Social audit - the social aspect of internal audit

The article analyzes the purpose of internal audit in relation to the social activities of the organization. Sources of information are provided to collect audit evidence for internal social audit. Sources of information are divided into quantitative and qualitative ones. Suggestions for quantitative and qualitative indicators that can be used by internal social audit are made. It is emphasized that when conducting a social audit, internal auditors must assess the degree of reputation and operational risk of the organization. Examples of reputational and operational risk are presented.

Общ брой доклади и статии 14 (четирнадесет) - статии (7бр.) и доклади (7бр.), публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове.

Брой точки по Група „Г“, т.7 – 14x10=140 точки

Група „Г“, т.9

Студии, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове (15/n т.)

20. Peicheva, M. A.Miteva, H.Harizanova, 2017, Study of the Social Audit and Standards for Social and Environmental Responsibility - Case Study of Bulgaria, Economic Alternatives, 2017, ISSN (online): 2367-9409, Issue 3, pp. 449-474, <https://www.unwe.bg/eajournal/en/journalissues/list/95-> (Група Г, т.9, 9.1. от количествената карта)

Резюме

Проучване на социалния одит и стандартите за социална и екологична отговорност - казус в България

Тази студия представя някои от резултатите от научно изследване за потребностите от провеждане на социален одит и прилагане на стандарти за социална и екологична отговорност в Република България. Целта на изследването е да се проучат потребностите от провеждане на социален одит и прилагане на стандартите за социална и екологична отговорност в България. Целта е постигната чрез изпълнение на следните изследователски задачи: Анализирание на чуждестранната и национална теория и практика в областта на социалния одит и стандартите за социална и екологична отговорност; Анализ на настоящото състояние на социалния одит в България; Анализ на действащите стандарти за социална и екологична отговорност в Република България и най-добрите международни практики в тази област; Проучване на потребностите от провеждането на социален одит в Република България; Проучване на потребностите от прилагането на стандартите за социална и екологична отговорност в Република България; Представяне на конкретни изводи и препоръки въз основа на резултатите.

Изводите, свързани с научните и приложни приноси на изследването, са разделени в три групи: свързани със социалния одит, стандарти за социална и стандарти за екологична отговорност.

Summary

Study of the Social Audit and Standards for Social and Environmental Responsibility - Case Study of Bulgaria

This paper presents some of the results of a conducted scientific research for the needs for implementation of social audit and application of standards for social and environmental responsibility in the Republic of Bulgaria. The aim of the study is to examine the needs to conduct social audit and implement the standards of social and environmental responsibility in Bulgaria. The goal was achieved by performing the following research tasks: Analyzing foreign and domestic theory and practice in the field of social audit and standards for social and environmental responsibility; Analyzing the current state of social audit in Bulgaria; Analyzing the current state standards for social and environmental responsibility in Bulgaria and some of the best international practices in this field ; Exploring the needs of conduction of social audit in Republic of Bulgaria; Exploring the needs of the application of standards of social and environmental responsibility in the Republic of Bulgaria;Based on the results concrete conclusions and recommendations are presented .

The conclusions related to the scientific and applied contributions of the study are divided into three groups: related to social audit, social standards and environmental responsibility standards.

21. Peicheva, M., 2019, Social responsibility of the universities in Europe – research of diversity of practices (UK, Germany, France, Bulgaria), Economic Alternatives, ISSN (online): 2367-9409, volume 13, issue 2, p. 235-250, <https://www.unwe.bg/eajournal/en/journalissues/list/109> (Група Г, т.9, 9.2. от количествената карта)

Резюме

Социална отговорност на университетите в Европа - изследване на многообразието от практики (Великобритания, Германия, Франция, България)

В студията са представени част от резултатите от изследване, което е посветено на социалната отговорност на университетите. Целта на проведеното изследване е да се анализира разнообразието на социално отговорните практики на университетите в Европа. Източник на информация за изследването са уебсайтовете на университетите. Основна хипотеза на изследването е, че най-добрите университети имат социално отговорни практики, които споделят в публичното пространство. Основни резултати от изследването са представени на международна научна конференция „КСО: сближаване на дискурси, разнообразие от практики“.

Сред основните изводи от изследването са: стратегията за социална отговорност във водещите университети е част от стратегията за развитие на университета; социално отговорните университети имат служители, които отговарят за дейността по социална отговорност в университета; социално отговорните университети работят по проекти, свързани с проблемите на устойчивото развитие и социалната отговорност.

В студията е предложено проектите за устойчиво развитие и социална отговорност, както и информация за преподавателите, които работят върху тях, да бъдат предоставени на уебсайтовете на университетите, за да се улесни създаването на международни екипи за управление на проекти. Направено е и предложение за разработване на международни магистърски програми за обучение по теми, свързани със социалната отговорност и устойчивото развитие.

Summary

Social responsibility of universities in Europe – research of diversity of practices (UK, Germany, France, Bulgaria)

Some of the results of a study devoted to the social responsibility of universities are presented in the paper. The aim of the research is to analyze the diversity of socially responsible practices of universities in Europe. A source of information for the survey are the websites of universities. The main hypothesis of the study is that the best universities have socially responsible practices that share in the public space. The main results of the study were presented at the international scientific conference "CSR: Convergence of Discourses, Variety of Practice". Among the main findings of the study are: the social responsibility strategy at leading

universities is part of the university's development strategy; socially responsible universities have staff responsible for social responsibility activities at the university; CSRs work on projects related to sustainable development and social responsibility. The studies suggested that Sustainable Development and Social Responsibility projects, as well as information for professors working on them should be made available on university websites to facilitate the creation of international project management teams. A proposal to develop international master's degree programs on topics related to social responsibility and sustainable development has also been made .

Студии в съавторство, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни тонове-1 (една)

Самостоятелни студии, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни тонове-1 (една)

Брой точки по Група „Г“, т.9 – 1х5т. = 5 точки

1х15т. =15т.

Общо по Група „Г“, т.9 – 20 точки

Група „Г“, т.10

Публикувана глава от колективна монография (20/п т.)

- 22. Peicheva, M., 2018.,** Academic education on sustainable development and corporate social responsibility (CSR), (page 99-108) Monograph 3 INNOVATIONS IN THE MODERN WORLD MONOGRAPH SEPIKE Association 1901 "SEPIKE", 223 pages, ISBN 9783 7481 8504 8, <http://www.sepikecloud.com/>, (монографията се продава в Amazon.com) <https://www.amazon.com.br/Monograph-3-Association-1901-SEPIKE/dp/3748185049>
(Група Г, т.10., т.10.1. от количествената карта)

Резюме

Академично образование за устойчиво развитие (УР) и корпоративна социална отговорност (КСО)

Целта на изследването е да се анализират състоянието на академичното обучение по устойчиво развитие (УР) и корпоративната социална отговорност (КСО) в национален и международен план и възможностите за тяхното развитие. Тази цел е постигната чрез: (1) анализ на добрите практики в академичното обучение по УР и КСО в чуждестранните университети; (2) анализ на състоянието на академичното обучение по УР и КСО в университети и изследователски институти в България; (3) обобщаване на информация за подобряване на академичното обучение по УР и КСО.

На база изследването са направени **някои основни изводи**, сред които: темите за устойчиво развитие и корпоративна социална отговорност привличат младите хора, но те трудно могат да намерят информация за магистърски програми в тази област на уебсайтовете на университетите; има необходимост от създаване на електронна платформа за преподаватели, които се вълнуват от темите за устойчиво развитие и корпоративна социална отговорност, за да могат да споделят резултати от свои изследвания; полезно би било електронни платформи да се създадат и за студентите, които имат интереси в областта на устойчивото развитие и корпоративната социална отговорност; добре е да се въведе оценяване на социалната отговорност на университетите; оценките на социалната отговорност на университетите и публикуването на доклади за устойчиво развитие и / или корпоративна социална отговорност и/или кодекси на етиката трябва да бъде подписана от социалните одитори; има потребност и от създаване на международна енциклопедия с основните термини в областта на УР и КСО.

Summary

Academic Education for Sustainable Development (SD) and Corporate Social Responsibility (CSR)

The purpose of the study is to analyze and summarize the state of the academic training on sustainable development (SD) and corporate social responsibility (CSR) at national and international levels. This objective was achieved by: (1) analyzing good practices in academic training in SD and CSR at foreign universities; (2) analyzing of the status of academic training in SD and CSR at universities and research institutes in Bulgaria; (3) summarizing information for improving SD and CSR academic training.

Based on the research, some key conclusions are drawn, among them: topics on sustainable development and corporate social responsibility attract young people, but they find it difficult to find information on masters programs in this area on university websites; creating an online platform for educators who are excited about sustainable development and corporate social responsibility topics to share their research findings; e-platforms can also be created for students who have interests in sustainable development and corporate social responsibility; it is appropriate to introduce a social responsibility assessment of universities; University social responsibility assessments and the publication of sustainability reports and / or corporate social responsibility and / or codes of ethics must be signed by social auditors; setting up an international encyclopedia with key SD and CSR terms.

23. Peicheva, M., 2017., Comparative analysis of innovative practices in Human resource management, Monograph 2 Innovation in Education and Economy Association 1901 SEPIKE (Monograph Association 1901 SEPIKE) Kindle Edition Association 1901 "SEPIKE", 156 pages, ISBN: 9783746001982 , p.117- 129, <http://www.sepikecloud.com/>, монографията се продава в Amazon .com, Kindle Edition, <https://www.amazon.com/Monograph-2-Association-1901-Sepike/dp/3746032377> (Група Г, т.10., т.10.2. от количествената карта)

Резюме

Сравнителен анализ на иновативните практики в управлението на човешките ресурси

Целта на изследването е да се извърши сравнителен анализ между практиките по управление на човешките ресурси в иновативните организации, иновативните звена по човешки ресурси и практиките по управление на човешките ресурси в организациите, които оперират в България.

Поставената цел е постигната посредством изпълнението на следните задачи: анализ на основните характеристики на практиките по управление на човешките ресурси в 30 Най-иновативни бизнес лидери; анализ на практиките по управление на човешките ресурси, които развиват 30-те най-иновативни отдела за корпоративни човешки ресурси в света ; анализ на 10 примера за иновативни практики по управление на човешките ресурси.

В резултат на направения анализ са изведени изводи, свързани отсъствието на добри практики в някои от фирмите, които оперират в България.

Summary

Comparative analysis of innovative HRM practices

The purpose of the study is to perform a comparative analysis between HRM practices in innovative organizations, innovative HR units and HR practices in organizations operating in Bulgaria.

The goal has been achieved through the fulfillment of the following tasks: analysis of the main characteristics of HRM practices in the 30 Most Innovative Business Leaders; an analysis of HRM practices which are developed the world's 30 most innovative corporate HR departments; analysis of 10 examples of innovative HRM practices.

As a result of the analysis, conclusions can be drawn regarding the absence of good practices in some of the companies operating in Bulgaria.

24. Peicheva, M., 2016., Needs and realities of innovative forms of learning in higher education, Chapter 1 (1.2.) Monograph 1 Innovation in Education and Economy Publisher: Association 1901 "SEPIKE", France, 220 pages, ISBN: 9783741238086, (от стр. 21 до стр.31) (монографията се продава в Amazon.com) <http://www.sepikecloud.com/>, <https://www.amazon.com/Monograph-Association-1901-SEPIKE-Innovation-ebook/dp/B075XCQ5YR> (Група Г, т.10, т.10.5. от количествената карта)

Резюме

Потребности и реалности на иновационни форми на обучение във висшето образование

Изследването е посветено на потребностите и реалностите от иновационни форми на обучение във висшето образование. Целта на изследването е да се установят несъответствията между потребностите от иновационни форми в образователния процес във висшето образование и реалното им използване. Настоящата цел е постигната посредством изпълнението на три основни етапа. Първият етап включва анализ на развитието и разбиранията за термините „иновации“ и „иновации в образователния процес“ и потребностите от прилагане на иновационни форми в образователния процес във висшето образование. Вторият етап включва събиране на информация от студенти и преподаватели за желаните и използвани иновационни форми в процеса на обучение във висшето образование. Третият етап включва анализ на резултатите и изводи.

Някои от основните изводи, получени в резултат на проведеното изследване, са , че съвременното поколение се отличава с потребността си да прави избор сред повече предоставени възможности. И колкото повече са възможностите за избор, толкова по-удовлетворена е тази потребност. Също в тази връзка, за разлика от старото поколение, младото поколение обича технологиите и не се страхува от тях. Напротив, търси ги, защото те са неговия подкрепящ партньор от детството. Факт, който също трябва да намери място във формата на предлаганите обучения във висшето образование.

Друг извод е свързан с факта, че проблемите, пред които са изправени университетите, вече имат глобален характер. Намаляване на броя на студентите, нарастване на разходите на университетите, респективно високи такси, които водят до неконкурентоспособност. Това са факти, които университетите също трябва да имат предвид при внедряване на иновации в образователния процес.

Един от основните изводи е свързан с факта, че преподавателите оценяват полезността на електронните учебници, но не са мотивирани да ги разработват. Причината е липсата на сигурност по отношение на запазването на работното място и липсата на защита на интелектуалния им труд.

Представените от изследването резултати могат да бъдат използвани при вземане на решения за: Разработване и усъвършенстване на различните форми на обучение във висшето образование; Разработване на мотивационни системи за преподавателите; Разработване и усъвършенстване на учебни програми по различни учебни дисциплини;

Организация и планиране на научно-изследователската работа; Разработване на медийни планове за промотиране на онлайн обучението сред преподавателите.

Summary

Needs and realities of innovative forms of education in higher education

The study addresses the needs and realities of innovative forms of higher education education. The purpose of the study is to identify the discrepancies between the needs of innovative forms in the process of higher education and their actual use. This objective has been achieved through the implementation of three basic stages. The first stage involves an analysis of the development and understanding of the terms "innovation" and "innovation in the educational process" and the need to apply innovative forms in the process of higher education process. The second stage focuses on gathering information from students and teachers about the desired and used innovative forms in the higher education process. The third stage involves analysis of results and conclusions.

Some of the main conclusions of the study are that the modern generation is distinguished by the need to make more choices. And the more choices there are, the more satisfied that need is. Also in this regard, unlike the older generation, the younger generation loves technology and is not afraid of it. On the contrary, it is looking for them because they are its supportive partner from childhood. A fact that should also find its place in the offered form of higher education .

The other conclusion is that the problems that universities face now have a global character. Decreasing number of students, increasing costs of universities, respectively high fees that lead to uncompetitiveness. These are facts that universities should also consider when innovating the educational process.

One of the main conclusion is that teachers appreciate the usefulness of e-textbooks, but are not motivated to develop them. The reason is the lack of security regarding job retention and the lack of protection of their intellectual work.

The results presented in the study can be used to make decisions about: Developing and improving the various forms of higher education; Development of motivational systems for teachers; Development and improvement of curricula in different disciplines; Organization and planning of research work; Development of media plans for promoting online learning among teachers.

25. Пейчева, М., А.Вейсел, В.Динева, 2016, Корпоративна социална отговорност-теория, отчетност и одит, АТЛ-50, гр.София,2016, общ брой старници 442 страници, ISBN, 978-619-7194-07-4 , Глава първа - Корпоративна социална отговорност (от стр.10 до стр.95) (Група Г, т.10., т.10.3. от количествената карта)

Резюме

Корпоративна социална отговорност

Глава първа

В глава първа „Корпоративна социална отговорност“ на монографията са изследвани предпоставките за развитие на корпоративната социална отговорност. Анализирани са същността и развитието на корпоративната социална отговорност. Извършен е анализ на различни дефиниции за корпоративна социална отговорност. Специално място е отделено на Пирамидата на Карол за корпоративна социална отговорност. Представени са добрите практики, свързани с корпоративната социална отговорност. Представени са аргументите „за“ и „против“ корпоративната социална отговорност. В тази глава на монографията са анализирани и основните принципи на корпоративната социална отговорност: устойчивост, отговорност и прозрачност. Специално място е отделено и на икономическия и социално-икономическия подход към корпоративната социална отговорност. Анализирани са различните видове социално отговорни компании. Извършен е анализ на теорията на заинтересованите страни. Анализирани са и стандартите за социална отговорност ISO 26000, SA8000, AA1000. В тази глава на монографията е извършен и анализ на обновената стратегия на европейската комисия за корпоративна социална отговорност 2011-2014 година. Извършен е и анализ на Националната стратегия за корпоративна социална отговорност, която действа в периода – 2009-2013 година.

Summary

Corporate Social Responsibility

Chapter One

The prerequisites for developing corporate social responsibility are explored in the monograph Chapter One, “Corporate Social Responsibility”. The nature and development of corporate social responsibility are analyzed. Different definitions of corporate social responsibility have been analyzed. A special place is given to the Carol Corporate Social Responsibility Pyramid. Good practices on corporate social responsibility are presented. The arguments for and against corporate social responsibility are presented. This chapter of the monograph also analyzes the basic principles of corporate social responsibility: sustainability, responsibility and transparency. Special attention is paid to the economic and socio-economic approach to corporate social responsibility. The different types of socially responsible companies are analyzed. Stakeholder theory has been analyzed. The standards of social responsibility ISO 26000, SA8000, AA1000 are also analyzed. This chapter of the monograph also analyzes the updated strategy of the European Commission for Corporate Social Responsibility 2011-2014. An analysis of the National Strategy for Corporate Social Responsibility which operates in the period 2009-2013 was also carried out.

26. Пейчева, М., А.Вейсел, В.Динева, 2016, Корпоративна социална отговорност-теория, отчетност и одит, АТЛ-50, гр.София, 2016, общ брой старници 442 страници, ISBN, 978-619-7194-07-4 , Глава четвърта - Социален одит(от стр. 310 до стр.391) (Група Г, т.10., т.10.4. от количествената карта)

Резюме

Социален одит

Глава четвърта

В Глава четвърта „ Социален одит“ са анализирани предпоставките за прилагане на социален одит в България и по света. Тук са изследвани **същността, развитието и принципите на социалния одит**. Авторът на тази глава от монографията, систематизира дефинициите за социален одит, представя авторите, годините на публикациите, както и съдържанието на дефинициите за социален одит. В тази глава е предложена класификация на видовете социален одит. Направен е и анализ на отделните етапи на процеса на социалния одит. Подробно са анализирани методите за събиране на информация като са посочени техните предимства и недостатъци. Представен е и примерен модел за събиране на доказателства за извършване на социален одит по стандарт SA8000. Предложен е и примерен модел за оценка на риска при провеждане на социален одит. В тази глава са представени резултати от изследване, свързано с нагласите към социалния одит. Изведени са основни изводи, свързани с връзката между корпоративна социална отговорност и социален одит. Сред аргументираните изводи на автора е и този, че финансовите одитори не са социални одитори. Посочени са факти, които дават основания на автора да направи извода, че в световен мащаб нарастване броя на фирмите, които декларират отчети за корпоративна социална отговорност, заверени от социални одитори.

Summary Social audit Chapter Four

Chapter Four of the monograph, “Social Audit”, analyzes the prerequisites for implementing social audit in Bulgaria and around the world. The nature, development and principles of social audit are examined here. The author of this chapter of the monograph systemises the definitions of social audit, presents the authors, the years of publication, and the content of the definitions of social audit. This chapter proposes a classification of the types of social audit. An analysis of the different stages of the social audit process was also made. The methods for collecting information are analyzed in detail and their advantages and disadvantages are outlined. An exemplary model for collecting SA8000 social audit evidence is also presented. An exemplary model for risk assessment in social auditing is also proposed. This chapter presents the results of a survey related to the attitudes towards social audit. Conclusions regarding the relationship between corporate social responsibility and social audit are drawn. One of the author's reasoned conclusions is that financial auditors are not social auditors. Facts were cited that led the author to conclude that there is a worldwide increase in the number of companies declaring their corporate social responsibility reports as certified by social auditors.

Общ брой на публикуваните глави в монографии – 5 (пет)

Брой точки по Група „Г“, т.10 - 5x20 = 100 точки

Група „Е“, т.20

Публикуван университетски учебник или учебник, който се използва в училищната мрежа (40/п т.)

- 27. Пейчева, М., 2012, Управление на човешките ресурси, Тракия М, ISBN978-619-7003-04-8, общ обем страници 280, приложени са четири рецензии от :проф.д-р Кирил Спасов, проф.д-р Маргарита Атанасова, проф. д-р Любомир Стефанов, проф. д-р Румяна Нейкова (Група Е, т.20, т.20.1. от количествената карта)**

Резюме

Управление на човешките ресурси

Учебникът се състои от 13 глави. Наименованието на учебните глави е както следва: Същност и предмет на дейността по управление на човешките ресурси; Анализ и проектиране на длъжностите; Планиране на човешките ресурси, Привличане и подбор; Адаптация на новоназначени служители; Обучение; Управление на кариерата; Оценка на трудовото изпълнение; Трудово възнаграждение; Здраве и безопасност; Равни възможности и защита срещу дискриминацията в труда; корпоративна социална отговорност и социален одит; Комуникационни умения за ръководители и служители.

В учебника са поставени въпроси за дискусия и за самоподготовка. Целта на учебника е да формира фундаментални знания и да представи добрия международен опит в областта на управлението на човешките ресурси. Учебникът е предназначен за студенти в бакалавърски програми за икономисти и за магистърски програми за неикономисти, но може да бъде използван и от служители и ръководители в звената по човешки ресурси, както и от ръководители в организациите.

Summary

Human Resource management

The textbook consists of 13 chapters. The titles of the chapters are as follows: Nature and subject of the HRM activity; Job analysis and design; Human Resource Planning , Attraction and selection; Adaptation of newcomers; Training; Career management; Performance appraisal; Remuneration; Health and safety; Equal opportunities and protection against discrimination in workplace; Corporate social responsibility and social audit; Communication skills for executives and employees. The textbook contains questions for discussion and self-preparation. The purpose of the textbook is to form a basic knowledge and to present the good international experience in the field of human resources management. The textbook is intended for students in bachelor degree programs in economists and master programs for non-economists, but can also be used by employees and executives in human resources units as well as by managers in organizations.

Брой точки по Група „Е“, т.20 - 1x40 = 40 точки

Група „З“, т. 25

Статии, публикувани в научни списания, реферирани и индексирани в други международни бази данни с научна информация (15/n т.)

28. Peicheva, M., 2019, **Soft skills in the center of the cyberculture**, Social Educational Project of Improving Knowledge in Economics, Journal SEPIKE, Edition 24, Frankfurt, Deutschland, Poitiers, France, Los Angeles, USA, e-ISSN: 2372-7438, p.58-64, База данни: Index Copernicus , Google Scholar (Група 3, т.25, 25.1. от количествената карта) https://5b925ea6-3d4e-400b-b5f3-32dc681218ff.filesusr.com/ugd/b199e2_9ac155a4eb2449699af25fb11e8fd55e.pdf (Група 3, т.25, 25.1. от количествената карта)

Резюме

Меките умения в центъра на киберкултурата

В статията е анализиран съвременният свят, в който живеем. Свят, в който технологията присъства активно в ежедневието ни. Нашият личен и професионален живот все повече зависи от компютрите и интернет. Значителна част от комуникациите се осъществяват в Интернет. Собствениците на световно известни компании обявяват, че искат изкуствен интелект за вземане на управленски решения . Голяма част от задачите на служителите в офиса ще се изпълняват от машини. При такива условия на пръв поглед това, което е необходимо за оцеляване на служителите, са „твърдите“ умения. Изглежда, че „твърдите“ умения са определящи при изграждането на лична и корпоративна киберкултура. Статията отговаря на въпроса „Вярно ли е това?“ Авторът провежда изследване, с което доказва, че меките умения също имат място в киберкултурата, в настоящия и в бъдещия свят.

В статията са анализирани дефиниции за киберкултура и на тази база са изведени меките и твърдите умения, свързани с киберкултурата.

Получените резултати показват, че за създаването и поддържането на киберкултура са необходими не само твърди, но и меки умения. Друг извод е, че независимо от динамичното развитие на информационните технологии, меките умения ще бъдат еднакво необходими, колкото и твърдите умения, както в настоящия, така и в бъдещия свят. Резултатите от изследването показаха, че във фирмите, участвали в изследването, отсъства киберкултура.

Summary

Soft skills in the center of the cyberculture

The article analyzes the modern world we live in. A world where technology is actively present in our daily lives. Our personal and professional lives are increasingly dependent on computers and the Internet. Much of the communication is done on the Internet. The owners of world-renowned companies announce that they want artificial intelligence to make management decisions. Much of the office staff's tasks will be performed by machines. Under such conditions, what is needed for employees to survive is, at first glance, "hard" skills. 'Hard' skills appear to be crucial in building a personal and corporate cyberculture. The article answers the question "Is it

true?" The author conducts a study with the results of which proves that soft skills also have a place in cyberculture, in the present and in the future. The article analyzes the definitions of cyberculture and on this basis the soft and hard skills associated with cyberculture are derived.

The results show that not only hard but also soft skills are needed to create and maintain a cyberculture. Another conclusion is that, regardless of the dynamic development of information technology, soft skills will be as necessary as hard skills, both in the present and in the future.

The results of the companies that took part in the research show that there is no cyberculture in the companies.

29. Peicheva, M., 2018, Academic training in social audit - analysis of needs, conditions and trends, 2018 Годишник на УНСС , ISSN (print): 1312-5486 ISSN (online): 2534-8949 , (p. 209-219) База данни RePec, ROAD, SIS, Google Scholar и J-Gate, CEEOL, <http://unwe-yearbook.org/en/journalissues/list/97>

(Група 3, т.25, 25.2. от количествената карта)

Резюме

Академично обучение по социален одит - анализ на нуждите, условията и тенденциите

Целта на изследването е да се анализират потребностите от развитие на академичното обучение по социален одит, да се анализира настоящото състояние и на база резултатите да се представят тенденциите. За постигане на поставената цел ще бъдат изпълнени следните задачи: Да се анализират потребностите от развитие на академичното обучение по социален одит; Да се извърши анализ на настоящото състояние на академичното обучение по социален одит; Да се анализират тенденциите в академичното обучение по социален одит; Да се представят изводи и препоръки.

В резултати на изследването са направени препоръки, свързани с необходимостта учебните програми, създадени в „лабораторни“ условия, да бъдат запазени, защото предоставят фундаментални знания за студентите, но този подход удовлетворява само една част от заинтересованите страни. Затова е добре да се помисли за активно присъствие на всички заинтересовани страни при разработването и актуализирането на учебната програма и/или учебните планове по социален одит, а и не само по тази учебна дисциплина.

Summary

Academic training in social audit - analysis of needs, conditions and trends

The purpose of the study is to analyze the needs for the development of academic training in social audit, to analyze the current situation and to present trends based on the results. To achieve this goal, the following tasks will be fulfilled: To analyze the needs for the development of academic training in social audit; To analyze the current status of academic training in social audit; analyze trends in academic training in social audit provide conclusions and recommendations.

The results of the study give recommendations related to preserve curricula created in "laboratory" conditions because they provide basic knowledge for students, but this approach satisfies only a part of the stakeholders. It is therefore good to consider the active presence of all

stakeholders in the development and update of the curriculum and/or social audit curricula, and not just in this discipline.

30. **Peicheva, M., 2018, A model for social audit of corporate social responsibility**, Social Educational Project of Improving Knowledge in Economics, Association 1901 "SEPIKE" France, p.158-162, e-ISSN: 2372-7438: Journal Association 1901 SEPIKE, US Edition 20, База данни Index Copernicus, Google Scholar, http://www.sepikcloud.com/https://5b925ea6-3d4e-400b-b5f3-32dc681218ff.filesusr.com/ugd/b199e2_aa19f4a7b50d43a2b113be7b08b8a820.pdf

(Група 3, т.25, 25.3. от количествената карта)

Резюме

Модел за социален одит на корпоративната социална отговорност

Корпоративната социална отговорност (КСО) е доброволна инициатива на организациите, включена в техните системи за управление, която има за цел да подобри благополучието на своите служители, семейства, общество и опазване на околната среда. КСО помага за постигане на устойчиво развитие чрез осигуряване на баланс между социалните, икономическите и екологичните цели на организацията. Различни организации избират различни модели на социално отговорно поведение. Някои организации декларират своята социална отговорност чрез сертифициране по стандарт SA 8000, други избират сертификат AA 1000. Има и организации, които декларират своята социална отговорност, без да са сертифицирани по специфичен стандарт, но те избират принципите на Глобалния договор на ООН. За тях в тази статия е предложен модел за одит на КСО. Одитът на КСО е един от видовете социален одит, който е от полза не само за организацията, но и за обществото, защото осигурява независима оценка на степента на съответствие между заявените и постигнати социални и екологични цели на организациите.

Summary

A model for social audit of corporate social responsibility

Corporate Social Responsibility (CSR) is a voluntary initiative incorporated in the management systems of the organizations that aims to improve the well-being of their employees, families, society and protect the environment. CSR helps to achieve sustainable development by ensuring a balance between the social, economic and environmental goals of the organization. Different organizations choose different patterns of socially responsible behavior. Some organizations declare their social responsibility through SA 8000 certification, others choose AA 1000 certificate. There are also organizations that declare their social responsibility without being certified by a specific standard, but they choose the principles of the UN Global Compact. For these organizations, this article offered a model for CSR auditing. CSR's audit is one of the types of social audit that is beneficial not only for the organization, but also for society, because it provides an independent assessment of the degree of correspondence between the stated and achieved social and environmental objectives of organizations.

31. **Peicheva, M., 2018, Study of social audit needs through analysis of two dimensional distribution - Bulgarian case studies**, Social Educational Project of Improving Knowledge in Economics Association 1901 "SEPIKE" France, page 155-159, e-ISSN: 2372-7438: Journal Association 1901 SEPIKE, US Edition , Edition 19 , База данни Index Copernicus , Google Scholar, <http://www.sepikecloud.com/>; https://5b925ea6-3d4e-400b-b5f3-32dc681218ff.filesusr.com/ugd/b199e2_3b1c20ab75e544fa8b2831792621cf12.pdf
(Група 3, т.25, 25.4. от количествената карта)

Резюме

Проучване на нуждите от социален одит чрез анализ на двумерно разпределение – казус от България

Това проучване е част от тригодишен изследователски проект (2014-2016), посветен на „Проучване на потребностите от социален одит и прилагане на социални и екологични отговорност в Република България ". Тази статия представя резултатите от проучването, (свързано с нуждите на социалния одит в Република България), анализирани с използване на двумерни разпределения.

Въз основа на представените резултати са направени три заключения относно: представянето на ползите от социалния одит; провеждане на социален одит в организации в България и регулиране на професията „социален одитор” в България.

Summary

Study of social audit needs through analysis of two dimensional distribution - Bulgarian case studies

This study is part of a three-year research project (2014-2016) dedicated to the "Study of social audit needs and application of social and environmental responsibility in the Republic of Bulgaria". This article presents the results of the study which is analyzed using two-dimensional distributions.

Based on the results presented, three conclusions are drawn on the presentation of the social audit benefits; conducting social audit in organizations in Bulgaria and regulating the profession of "social auditor" in Bulgaria.

32. **Peicheva, M., 2016, Research of the needs of individuals from conducting social audit in Bulgaria**, Social Educational Project of Improving Knowledge in Economics Association 1901 "SEPIKE" France, p.126-129, e-ISSN: 2372-7438: Journal Association 1901 SEPIKE, US Edition, Edition 12, База данни Index Copernicus , Google Scholar, <http://www.sepikecloud.com/> https://5b925ea6-3d4e-400b-b5f3-32dc681218ff.filesusr.com/ugd/b199e2_8578e15af3384ce0b23e2af2aee8074d.pdf
(Група 3, т.25, 25.5. от количествената карта)

Резюме

Изследване на потребностите на физическите лица от провеждане на социален одит в България

Напоследък обществото е привлечено от идеята за социалния одит и тази идея печели все повече и повече привърженици. Ето защо продължават да се изпълняват различни научни проекти, посветени на социалния одит. В тази статия са представени някои резултати от научен проект с продължителност 3 години. Проектът е посветен на „Изследване на потребностите от социален одит и прилагане на стандартите за социална и екологична отговорност в България“. Резултатите от изследването ясно показват социално отговорно поведение на мениджъри и експерти в публичната администрация на Република България, на синдикални организации, на физически лица и стопански субекти, които взеха активно участие в проекта, като попълнят въпросниците, необходими за целите на научната експертиза.

Резултатите от проучването показват, че анкетираните проявяват интерес към социалния одит и считат, че такъв трябва да се прилага активно в България. Част от анкетираните считат, че този одит трябва да е задължителен, също както и финансовия. Сред основните ползи от социалния одит анкетираните посочват, че този одит ще разграничи социално отговорните работодатели от социално безотговорните.

Summary

Research of the needs of individuals for conducting of social audit in Bulgaria

Recently the society is more attracted to the idea of social audit and this idea wins more and more supporters. That is why different scientific projects, dedicated to social audit, continue to be performed. Some results of a scientific project with duration of 3 years are presented in this article. The project is dedicated to "Examination of the needs of social audit and implementation of standards of social and environmental responsibility in Bulgaria".

The results of the survey clearly show the socially responsible behavior of managers and experts in the public administration of the Republic of Bulgaria, of trade unions, of individuals and economic entities that actively participated in the project, by filling in the questionnaires required for the purposes of scientific expertise.

The results of the survey indicate that the respondents are interested in social audit and believe that it should be actively applied in Bulgaria. Some respondents believe that this audit should be compulsory, as is the financial one. Among the main benefits of social audit, respondents indicate that this audit will distinguish socially responsible employers from those who are socially irresponsible.

33. **Peicheva, M., 2015, Analysis of the Economic and Social Benefits Stemming from Innovations in Education**, „Social Educational Project of Improving Knowledge in Economics Association 1901 "SEPIKE" France, p.167-169, e-ISSN: 2372-7438: Journal Association 1901 SEPIKE, US Edition, Edition 9, База данни Index Copernicus , Google Scholar, <http://www.sepikcloud.com/>;
https://5b925ea6-3d4e-400b-b5f3-32dc681218ff.filesusr.com/ugd/b199e2_1e2775feb74d49da9c85549fb1beeda3.pdf
(Група 3, т.25, 25.6. от количествената карта)

Резюме

Анализ на икономическите и социалните ползи, произтичащи от иновациите в образованието

През последните години станахме свидетели на ускорени темпове на иновациите в образование. Благодарение на иновациите потенциалът за прилагане на гъвкави форми на обучение се увеличава. Едно от забележителните постижения на иновациите в образованието е развитието на дистанционно обучение. В статията са анализирани ползите от дистанционното обучение.

Наред с ползите, в статията са анализирани и някои рискове, свързани с дистанционното обучение, като: рискът от ниско качество на образованието често се посочва като недостатък; рискът, че тестът може да се попълни от друго лице. В статията авторът поддържа тезата, че тези недостатъци съществуват и при традиционното обучение.

Авторът заключава че, за да изпълни целта си дистанционното обучение и да се утвърдят икономическите и социалните ползи от него, по-добре е в бъдеще вниманието да се насочи в няколко направления: Първо. Реорганизация на работните места и концентриране на усилията върху проектиране на длъжностите по начин, който работата да може да се извършва дистанционно. По този начин цената на обучението на хора (особено, тези в неравностойно положение) ще се превърне в инвестиция, защото те всъщност ще могат да приложат получените знания и да получат доходи от него. Второ. Легитимност на учебните институции. При дистанционно обучение учащият поема риск по отношение на легитимността на институцията, която осигурява обучението. Потребителят трудно може да бъде сигурен, че сайтът за обучение не е бил създаден временно, с краткосрочна цел. Увеличението на кибер престъпленията е право пропорционално на развитието на иновациите в Интернет. Както всяко ново научно постижение, и дистанционното обучение може да се развие не само за постигане икономически и социални ползи за обществото, но и с цел измами. В тази връзка е подходящо да се обмисли създаването на система, в която да се регистрират институциите, които осъществяват дистанционно обучение. По този начин потребителят ще бъде сигурен, че институцията действително съществува. Трето. Разработване на иновации в дистанционното обучение за хора с увреден слух и зрение. Дистанционното обучение се оказва полезна иновация за хората. Ето защо трябва да се помисли за разширяване на полезността и разработване на специализирано обучение за хора в неравностойно положение хора, с увреден слух или зрение.

Summary

Analysis of the Economic and Social Benefits Stemming from Innovations in Education

In recent years we have witnessed an accelerated pace of innovations in education. Thanks to innovations the potential for application of flexible forms of learning increases. One of the remarkable achievements of innovation in education is the development of distance learning. The benefits of distance learning are analysed in the article. In addition to the benefits, the article also analyzes some of the risks associated with distance learning, such as: the risk of poor quality of education is often cited as a disadvantage; the risk that the test may be completed by another person. In the article, the author argues that these shortcomings also exist in traditional training.

The author concludes that for the goal of distance learning to be fulfilled and to promote its economic and social benefits, it is better to focus the future attention on:

First. Reorganizing jobs and concentrating efforts on job designing in a remote way. In this way, the cost of people education (especially disadvantaged people) will become an investment because they will in fact be able to apply the knowledge they have gained and to profit from it. Second. Legitimacy of the training institutions. In distance learning, the learner takes a risk in terms of the legitimacy of the institution that provides the learning. The user can hardly be sure that the site for training was not temporarily created, with a short-term goal. The increase in cyber crimes is directly related to the development of innovations on the Internet. Like any new scientific achievement, distance learning can be also developed not only to achieve economic and social benefits to society, but with a fraudulent purpose too. In this connection it is appropriate to consider a system which register the institutions that carry out distance learning. Thus, the user will be sure that the institution actually exists. Third. Developing innovations in distance learning for people with impaired hearing and eyesight. Distance learning has proved to be a useful innovation for people. Therefore, broadening its usefulness and developing specialized training for disadvantaged people with impaired hearing or vision. should be considered

34. . **Peicheva, M.,2015, Present and future of Green jobs in countries outside the European Union**, Social Educational Project of Improving Knowledge in Economics Association 1901 "SEPIKE" France, p.145-148, e-ISSN: 2372-7438: Journal Association 1901 SEPIKE, US Edition, Edition 8, База данни Index Copernicus , Google Scholar, https://5b925ea6-3d4e-400b-b5f3-32dc681218ff.filesusr.com/ugd/b199e2_8187266cda364d2b9ff0eff1dd65d7fb.pdf
(Група 3, т.25, 25.7. от количествената карта)

Резюме

Настоящото и бъдещето на зелените работни места в страни извън Европейския съюз

Експертите призовават да се предприемат конкретни действия, за да се гарантира, че „зелените“ работни места ще осигурят достоен труд и намаляване на бедността. Това проучване има за цел да анализира зелените работни места в страни извън Европейския съюз. Основните изводи касаят настоящите въпроси, свързани със зелените работни места. Увеличение на инвестициите в зелени работни места и устойчив интерес към тях се наблюдава в страните извън Европейския съюз. Зелени работни места допринасят за подобряване на жизнения стандарт и намаляване на бедността. Има недостиг на „зелено умения“, което изисква разработването на нови учебни програми за обучение и преквалификация развитието на зелени работни места е съпроводено с проблеми, които изискват развитието на държавата политика за подпомагане на разрешаването им. Необходимо е сътрудничество между синдикатите, работодателите и държавата за развитието на зелени работни места.

Summary

Present and future of Green jobs in countries outside the European Union

Experts call to take concrete actions to ensure that the "green" workplaces will provide decent work and poverty reduction. This study aims to analyze the green jobs in countries outside the European Union. The main conclusions concern current issues related to the green jobs.

Increasing in investment in green jobs and sustainable interest in them is observed in countries outside the European Union. Green jobs contribute for improvement of living standards and reduction of poverty. There is a shortage of "green skills", which requires the development of new curricula for training and retraining. The development of green jobs is accompanied by problems that require the development of state policy to help resolve them. Collaboration between unions, employers and the state is needed for the development of green jobs.

35. **Peicheva, M., 2014, Obstacles for the social audit development in Bulgaria**, Social Educational Project of Improving Knowledge in Economics Association 1901 "SEPIKE" France, p.141-143, e-ISSN: 2372-7438: Journal Association 1901 SEPIKE, US Edition, Edition 6, База данни Index Copernicus , Google Scholar, http://www.sepikcloud.com/https://5b925ea6-3d4e-400b-b5f3-32dc681218ff.filesusr.com/ugd/b199e2_81088cb6f12548e78b72eaa6dc2acfd4.pdf (Група 3, т.25, 25.8. от количествената карта)

Резюме

Пречки за развитието на социалния одит в България

Тази статия е посветена на анализа на пречките пред развитието на социалния одит в България. Анализът включва три основни етапа: анализ на исторически корени на социалния одит в България, анализ на настоящата ситуация и анализ на пречките за развитието на социалния одит в България. Резултатите от извършения анализ показват: неразвита теорията и практиката на социалния одит в България; липса на правна уредба за развитие на професията и практическите компетенции на „социалния одитор“; липса на синтезирана информация, свързана с компаниите, в които е извършен социалният одит (както и за компании, които са лицензирани да сертифицират социални одитори и които са лицензирани да извършват социален одит с цел сертификация и др.). Акцентирано е върху оскъдната подготовка на социалните одитори в настоящите условия в България.

Summary

Obstacles for the social audit development in Bulgaria

This article is devoted to the analysis of obstacles in front of the social audit development in Bulgaria. The analysis includes three main phases: analysis of historical roots of social audit in Bulgaria, analysis of the current situation and analysis of the obstacles for the social audit development in Bulgaria. The results of the performed analysis show: underdevelopment of the theory and practice of social audit in Bulgaria; absence of legal regulation for the development of the profession and practical competencies of the "social auditor"; lack of synthesized information relating to the companies where the social audit has been performed (as well as the companies licensed to certify social auditors and licensed to perform social audits for certification, etc.).

Emphasis is placed on the scant preparation of social auditors in the current conditions in Bulgaria.

36. **Peicheva, M., 2014, Audit of training and human resource use**, Social Educational Project of Improving Knowledge in Economics Association 1901 "SEPIKE" France, p.184-187, e-

ISSN: 2372-7438: Journal Association 1901 SEPIKE, US Edition, Edition 5, База данни Index Copernicus , Google Scholar, http://www.sepikcloud.com/https://5b925ea6-3d4e-400b-b5f3-32dc681218ff.filesusr.com/ugd/b199e2_480b9a4b16a04dee983d0a424da87c23.pdf
(Група 3, т.25, 25.9. от количествената карта)

Резюме

Използване на одита в обучението на човешките ресурси

По своята същност одитът на обучението и използването на човешките ресурси е систематичен процес на събиране, анализ и изразяване на независима оценка за състоянието на одитирания обект. Този вид одит може да се извърши както на микроикономическо, така и на макроикономическо равнище. Резултатите от одита на обучението и използването на човешките ресурси се използват главно за предприемане на коригиращи действия в одитираната област, за вземане на национални стратегически решения в областта на обучението и използването на човешките ресурси и за очертаване на националните приоритети и посочване на рискове. Важна предпоставка за ефективното изпълнение на одита на обучението и използването на човешките ресурси е спазването на принципите на одита и етапите на одитния процес. Към тях могат да бъдат добавени следните три основни фактора: подбор на ключови показатели, познаване на грешките и/или проблемите, най-често идентифицирани от одита, и най-често срещаните грешки при извършване на одита на обучението и използването на човешките ресурси. Ограничение на проучването: Проучването се фокусира върху висшето образование и използването на човешки ресурси с висше образование. Националните и международните данни, теория и практика при одита на обучението и използването на човешките ресурси ще бъдат използвани за изготвяне на заключенията от проучването.

Summary

Audit of training and human resource use

By its nature the audit of training and human resources use is a systematic process of collecting, analyzing and expressing of an independent assessment regarding the condition of the audited object. This kind of audit could be performed at both microeconomic and macroeconomic level. Results from the audit of training and human resources use are mainly used to undertake corrective actions in the audited area, to make national strategic decisions in the area of training and human resources use, and to outline national priorities and indicate risks. An important prerequisite for the efficient performance of the audit of training and human resources use is the observance of audit principles and audit process stages. To these we can add the following three major factors: selection of key indicators, knowledge on the errors and/or problems most frequently identified by the audit and the most common mistakes in performing the audit of training and human resources use. Limitation of the study: The study will focus on higher education and the use of human resources with higher education. National and international data, theory and practice in the audit of training and human resources use will be used to draw up the conclusions of the study.

37. Peicheva, M., 2014, **Comparative analysis between the social audit and the human resources audit**, Social Educational Project of Improving Knowledge in Economics

Association 1901 "SEPIKE" France, p.184-187, e-ISSN: 2196-9531: Journal Association 1901 SEPIKE, US Edition, Edition 4, База данни Index Copernicus , Google Scholar, <http://www.sepikecloud.com/>
https://5b925ea6-3d4e-400b-b5f3-32dc681218ff.filesusr.com/ugd/b199e2_fa99f86defe642e4aaae6ccae6daaa00.pdf
(Група 3, т.25, 25.10. от количествената карта)

Резюме

Сравнителен анализ между социалния одит и одита на човешките ресурси

Социалният одит и одитът на човешките ресурси са независими дейности по оценяване, доказали своята полезност на практика и заслужено са спечелили интереса на научните изследователи. И двата вида одит имат много общи характеристики, но имат и съществени различия, които трябва да се вземат предвид както от проучванията, така и от одиторите и потребителите на тези услуги. Критерии, според които би могъл да се направи сравнителен анализ между тези два специфични вида одит са: субекти на одит, обекти на одит, период на одит, продължителност на одита, възложители на одит, потребители на информация и последици от одита. Заключениеята, направени от сравнението, показват, че разликите между двата вида одит са от значение за избора на одитор, развитието и поддържането на професионалната компетентност на одитора, времето, което отнемат, както и планирането и цената на одита, съответно. Ограниченията на изследването са: Първо ограничение - Извършеният сравнителен анализ се основава на практиката в Република България в областта на социалния одит и одита на човешките ресурси; Второ ограничение - Социалният одит е проучен като одит от трета страна (независим одит).

Summary

Comparative analysis between the social audit and the human resources audit

The social audit and the human resources audit are independent valuation activities that have proven their usefulness in practice and deservedly won the interest of scientific researchers. Both kinds of audit have many features in common but they also have significant differences that should be taken into consideration by the researches as well by the auditors and the users of these services. Criteria according to which a comparative analysis between these two specific kinds of audit could be performed are: subjects of audit, objects of audit, auditing period, duration of the audit, audit assignors, users of information and consequences of audit. Conclusions drawn from the comparison show that the differences between the two kinds of audit are of importance in the choice of an auditor, the development and the maintenance of the auditor's professional competence, the time they take as well as the audit's planning and price, resp. The study limitations are: First limitation – The performed comparative analysis is based on the practice in the Republic of Bulgaria in the field of social audit and human resources audit; Second limitation – The social audit has been studied as an audit by a third party (an independent audit).

38. Пейчева, М., **Ключови показатели в одита на човешките ресурси** , списание на института на дипломираните експерт-счетоводители в България година xviii списание идес , от 18-26 ,бр. 5/2014, issn 1314-8990,база данни герес, google scholar и ebsco, <https://www.ides.bg/e-journal/2014/issue-5/05-2014-miroslava-peycheva>
(Група 3, т.25, 25.11. от количествената карта)

Резюме

Ключови показатели в одита на човешките ресурси

Одитът на човешките ресурси е систематичен процес, посредством който компетентно лице събира, анализира, съпоставя информация и по предварително установени критерии предоставя на заинтересованите лица независима оценка относно състоянието на дейността по управление на човешките ресурси. Този вид одит е нефинансов одит, но често пъти се използва и от финансовите одитори. Особено полезен е за оперативните процедури за оценка на риска и свързани дейности. Ключови показатели, които се използват в одита на човешките ресурси, са: текучество, инвестиции в обучение, продължителност на времето за попълване на вакантна позиция, текучество на резервните кадри, среден размер на възнагражденията спрямо средния размер на възнагражденията за бранша. Използването на ключови показатели в одита на човешките ресурси позволява на одитора да индикира рискове и да постигне повече увереност. Затова в статията са анализирани някои основни ключови показатели, които се използват в одита на човешките ресурси, но биха могли да се използват и от финансовите одитори.

Summary

Key indicators in the audit of human resources

The human resource audit is a systematic process by which a competent person shall collect, analyze, compare information and by pre-established criteria provide to shareholders an independent assessment on the state of human resource management activity. This type of audit is a non-financial audit, but it is often used by financial auditors. It is particularly useful for operational procedures for risk assessment and related activities. Key indicators used in the audit of human resources are: employee turnover, investment in training, time to fill a vacant position, internal candidates who were prepared for promotion for key positions, but left before the promotion, average wage rate in the organization compared to the average wage rate of the branch. Using key indicators of human resources audit allows the auditor to indicate hazards and to achieve more confidence. Therefore, the article analyzes some of the key indicators that are used in human resources auditing but could also be used by financial auditors.

39. **Peicheva, M., 2013**, The social audit in Bulgaria - a possibility to solve actual problems of human resources, Social Educational Project of Improving Knowledge in Economics Association 1901 "SEPIKE" France, p.187-190, ISSN: 2196-9531: Journal Association 1901 SEPIKE, US Edition, Edition 3, База данни Index Copernicus , Google...Scholar, <http://www.sepikecloud.com/>
https://5b925ea6-3d4e-400b-b5f3-32dc681218ff.filesusr.com/ugd/b199e2_80a614f3141f49188d29cfa9e75711c1.pdf
(Група 3, т.25, 25.12. от количествената карта)

Резюме

Социалният одит в България - възможност за решаване на актуални проблеми с човешките ресурси

Тази статия е посветена на актуалните проблеми на човешките ресурси и прилагането на социалния одит в България като възможност за тяхното преодоляване. Проучването по въпросите, представени в статията, се прави чрез анализ на теорията и практиката в областта на социалния одит и социалната отговорност. Този анализ показва, че реалните проблеми на човешките ресурси са както национални, така и глобални. Дори страни, някои от които са по-развити от България и в икономическо, и в социално отношение, имат същите проблеми. Сред най-честите проблеми са тези, свързани със забавеното изплащане на заплатите, неадекватните условия на труд, тормоза на работното място и използването на детския труд. Заключениеята, направени в тази статия, показват полезността от прилагането на социалния одит и неговите възможности за решаване на реални проблеми с човешките ресурси.

Summary

The social audit in Bulgaria - a possibility to solve actual problems of human resources

This article is dedicated to the actual problems of human resources and the implementation of social audit in Bulgaria as a possibility to overcome them. The study on the issues presented in the report is made by means of an analysis of the theory and practice in the field of social audit and social responsibility. This analysis shows that the actual problems of human resources are both national and global. Even countries, some of which are more developed than Bulgaria both economically and socially, have the same problems. Among the most frequent problems are those related to the delayed payment of wages, inadequate working conditions, workplace harassment and use of child labor. Conclusions made in this report show the usefulness from social audit's application and its possibilities to solve actual problems of human resources.

40. Peicheva, M., 2012, The role of Human resource department in fraud prevention, Economic Alternatives, 2012, issue 2, p.107-112, База данни База данни: RePec, Google Scholar, ROAD, SIS, J-Gate, CEEOL, <https://www.unwe.bg/eajournal/en/journalissues/list/2> -15т. (Група 3, т.25, 25.13. от количествената карта)

Резюме

Ролята на звеното по човешки ресурси в превенцията на измами

Целта на тази статия е да предоставят аргументи в подкрепа на тезата, че звеното по човешки ресурси играе ключова роля в превенцията на измами. За да се постигне тази цел в статията последователно са решени следните задачи. Първо, представена е статистика, която показва нарастване на измамите във фирмите и загубите, които носят. Второ, извършен е анализ на определенията за измама и видове измами. Трето, в статията са анализирани конкретни случаи от практиката, които показват недостатъците в работата на звеното по човешки ресурси, които създават предпоставки за измама. Четвърто, на база на представените примери и анализираната статистическа информация за най-често срещаните измами в компаниите, авторът предлага три роли на звеното по човешки ресурси за предотвратяване на измами. Това са ролите на "архитект", "наблюдател и анализатор" и „разпространител на знания“. Ролята на „Архитект“ включва въвеждането на вътрешни контроли в правилата и процедурите, свързани с дейността по човешки ресурси в организацията, за да се предотврати създаването на среда, която насърчава

измамите. Ролята на „наблюдател и анализатор“ е свързана с установяването на система за наблюдение и анализ на промени в поведението на служителите и взаимоотношения между членовете на персонала. Ролята на „разпространител на знания“ включва провеждане на обучение за служители и мениджъри по отношение на политиките на организациите за предотвратяване на измами. Пето, в заключение, в статията са представени и препоръки отнасящи се до ролите на звената по човешки ресурси за предотвратяване на измами.

Summary

The role of Human resource department in fraud prevention

The objective of this article is to provide arguments in support of the thesis that the Human Resource Department plays a key role in fraud prevention. To achieve this objective this article has the following layout. First, the article presents statistics that expose the increase of fraud in companies and the losses that they bring. Second, the article makes an analysis of the definitions of fraud and types of fraud. Third, the article presents specific cases that expose the shortcomings in the work of the Human Resource Department that create conditions for fraud. Fourth, drawing on examples and statistical information about the most common fraud in companies, the article proposes three roles of the Human Resource Department with regard to fraud prevention. These are the roles of an “architect”, “observer and analyst” and “distributor of knowledge”. The role of an “architect” involves the introduction of rules and procedures in the Human Resource Department, related to internal controls to prevent the creation of an environment that fosters fraud. The role of an “observer and analyst” is connected with establishing a system for monitoring and analyzing changes in employee behavior and the relationships between staff members. The role of a “knowledge distributor” involves carrying out training for employees and managers regarding the organization’s policy on fraud prevention. Fifth, the article offers conclusions and recommendations pertaining to the roles of the Human Resource Department in fraud prevention.

Брой точки по Група „З“, т.25 – 13x15 = 195 точки

Група „З“, т.27

Доклади, публикувани в сборници от научни конференции, проведени в чужбина или в България, ако са организирани от международни научни или професионални организации – 15/n т.

- 41. Peicheva, M. 2019, A model for remote social audit of universities, Research and Innovation, New York, Yunona Publishing, USA 27.02.2019 (p.87-91), ISBN 978-0-9988574-3-0, all pages 200 (Група З, т.27, 27.1. от количествената карта)**

Резюме

Модел за дистанционен социален одит на университетите

Свидетели сме на промяна в характера и начина на работа в различните професии под влияние на иновациите. Изключение не прави и дейността по социален одит. До сега, основният източник на информация бяха: документите на организацията, работните

площадки и интервютата със заинтересованите страни. Към настоящия момент, наред с тези източници на информация, социалният одит използва и още един – уебсайтовете на фирмата. Предложеният в настоящото изследване модел за дистанционен социален одит, се основава на информацията на уебсайтовете на университетите, като носител на значителна по обем и качество информация относно тяхното социално отговорно поведение.

Summary

A model for remote social audit of universities

We are witnessing a change in the nature and manner of work in different professions under the influence of innovation. The activity of social audit is not an exception. Until now, the traditional way of conducting a social audit was at the workplace. The main sources of information were: organization's documents, workplaces and stakeholder interviews. Currently, along with these sources of information, social audit also uses one more - the company's websites. The innovations introduced by the company provide opportunities for the social audit to be carried out from distance. In the proposed model for a remote social audit, some of the criteria for socially responsible behaviour of the universities, which were included in the checklist are based on the information on the universities websites.

42. Peicheva, M.,2019, Innovations in the training process, Research and Innovation, New York, Yunona Publishing USA27.02.2019 (p.174-176), ISBN 978-0-9988574-3-0, all pages 200, <http://conferencii.com/files/archive/2019-02.pdf> (Група 3, т.27, 27.2. от количествената карта)

Резюме

Иновации в процеса на обучение

По своята същност иновацията е нещо ново. Нова идея, метод, продукт и/или подобряване на вече съществуващи. Самият процес на въвеждане на нещо ново също е иновация. Защо е важно в процеса на обучение да присъстват иновативни методи? Обучението е процес на придобиване и усъвършенстване на нови знания, умения и поведения. Иновациите в процеса на обучение стимулират към креативно мислене, съдействат за придобиване на актуални знания, необходими за успешна адаптация в съвременния свят. В доклада е предложен модел за постигане на синергичен ефект от иновациите в процеса на обучение.

Summary

Innovations in the training process

According to its nature the Innovation is something new. New idea, method, product and/or improvement of existing ones. The very process of introducing something new is also innovation. Why is it important to have innovative methods in the learning process? Learning is a process of acquiring and improvement of knowledge, skills and behaviors. Innovation in the learning process stimulates creative thinking, assists in acquiring up-to-date knowledge

necessary for successful adaptation in the modern world. Is proposed in the report a model for achieving a synergistic effect of innovation in the learning process.

43. Peicheva, M.,2015, Human resource audit benefits stemming from the recognition of red flags , “Fundamental and Applied Studies in the Modern World” **United Kingdom, Oxford**, 23-25 May 2015, The XIV International Academic Congress,VOLUME II, “**Oxford University Press**” 2015, ISBN: 978-0-875-86525-8 © The University of Oxford, 2015 (p.449-452), All pages 763 (Група 3, т.27, 27.3. от количествената карта)

Резюме

Ползите за одита на човешките ресурси, произтичащи от разпознаването на червени знамена

В статията е аргументирано разбирането, че познаването на „червените флагове“ позволява на одитора по човешките ресурси да направи предположения за измами извършени от служители, смесени измами и/или корпоративни престъпления. В доклада е направено предложение за наименование на основни „червени флагове“ в областта на човешките ресурси и е характеризирано тяхното съдържание. В резултат на анализа на „червените флагове“ са изведени три извода: необходимостта от разграничаване на „червените флагове“ от добрите практики в областта на човешките ресурси, защото често сигналите за корпоративни престъпления могат да бъдат представени като най-добри практики в управлението на човешките ресурси. Вторият извод е свързан с необходимостта от разширяване на сътрудничеството между звената за: вътрешен одит, човешки ресурси, вътрешна сигурност, външни одитори в човешките ресурси и финансови одитори. Съвместната работа и споделянето на информация ще позволи по-лесно индикиране на „червените флагове“ и предотвратяване на измами. Третият извод е свързан със състоянието на звената за вътрешна сигурност, вътрешен одит, човешки ресурси. Полезността на тези звена е безспорна, но по отношение на разкриването и предотвратяването на корпоративните измами вероятно е по-добре да се обмисли промяна на статута, както и заплащането, за да се гарантира желаната независимост.

Summary

Human resource audit benefits stemming from the recognition of red flags

The article supporting the thesis that knowing the red flags allows the human resource auditor to make assumptions about fraud committed by employees, mixed fraud and/or corporate crimes. The report proposes the naming of major 'red flags' in the field of human resources and characterizes their content at least three main conclusions may be drawn from the study. The first is the need to recognize the red flags in the audit of human resources and to distinguish them from the best practices in human resource management, because the signals for corporate crimes can be often presented as the best practices in human resource management. The second conclusion is the need to increase the collaboration between the units of: internal audit, human resources, internal security, external auditors in human resources and financial auditors. The joint work and the sharing of information will allow for easier indication of red flags and

prevention of fraud. The third conclusion is related to the status of the units for internal security, internal audit, human resources. The usefulness of these units is indisputable, but in terms of detection and prevention of corporate fraud it is probably better to consider a change of status, as well as a change in the remuneration in order to ensure the desired independence.

Брой точки по Група „З“, т.27 – 3x15 = 45 точки

Група „З“, т.31

Публикуван университетски учебник (40 т. за 1 учебник; при участие в съавторство – по 5 т. на 1 издателска кола)

44. Стефанов, Л., Пейчева, М., 2018, Управление на човешките ресурси, Университетско издателство -УНСС,С.,ISBN 978-619-232-140-6, общ брой страници 454; 13 коли- Глава първа,т.2,3,4,5, глави: 5,6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 21,22, рецензенти: проф.д-р Маргарита Атанасова и проф.д-р Марин Паунов (Група З, т.31, т.31.1. от количествената карта)

Резюме

Управление на човешките ресурси

Глава първа т.2 е посветена на основните етапи в развитието на човешките ресурси, т. 3 се отнася до отговорности и роли на звеното по човешки ресурси, т.4 е свързана с професионалните компетентности на служителите в звената по човешки ресурси и т.5 се посветена на аутсорсинг на функции от дейността по човешки ресурси.

Наименованията на глави 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 21, 22 са както следва: Управление на човешките ресурси базирано на компетентностите; Привличане на подходящи кандидати за вакантна длъжност; Подбор на кандидати за вакантна длъжност; Видове интервюта - предимства и недостатъци; Индивидуални трудови отношения; Въвеждащо обучение (адаптация); Обучение на човешките ресурси; Управление на изпълнението и оценяване на трудовото представяне; Управление на кариерата; Здраве и безопасност при работа; Комуникационни умения за ръководители и служители; Нарушени комуникации- бариери в общуването. Усъвършенстване на уменията за работа с проблемни хора; Индустиални трудови отношения; Защита от дискриминация в труда. Прилагане на равни възможности в политиките по управление на човешките ресурси; Корпоративна социална отговорност, стандарти за социална отговорност и социален одит. Всяка глава от учебника съдържа следните елементи: цели на темата, въведение, изложение, заключение, задачи за самостоятелна подготовка на студентите, както и теми за дискусия, ключови думи и използвана литература. Учебникът предоставя знания и умения за ръководители в различни сфери от бизнеса, както и за съвременните ръководители и специалисти, работещи в звената по човешки ресурси.

Summary

Human resource management

Chapter one, item 2 is devoted to the main stages in the development of human resources, Item 3 refers to the responsibilities and roles of the Human Resources Unit, Item 4 relates to the

professional competencies of the employees in the Human Resources Units and Item 5 deals with outsourcing of human resources functions. The titles of Chapters 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 21, 22 are as follows: Competence based human resources management; Attracting suitable candidates for vacancy; Job vacancies selection; Interview types - advantages and disadvantages; Individual employment relationships; Introductory training (adaptation); Human resources training; Performance management and performance appraisal; Career management; Health and safety at work; Communication skills for executives and employees; Communications - violated by barriers in communication. Improvement of skills for work with problematic people, Industrial labor relations; Protection against discrimination at work. Implementation of equal opportunities in HRM; Corporate Social Responsibility, CSR and Social Audit standards. Each chapter of the textbook contains the following elements: topic goals, introduction, presentation, conclusion, students' self-study tasks, as well as topics for discussion, keywords and literature used. The textbook provides knowledge and skills for executives in various fields of business, as well as for modern executives and specialists working in human resources units.

Брой точки по Група „З“, т.31 – 13 коли x 5 т. = 65 точки

Публикации, които НЕ са представени за рецензиране:

Peicheva, M., 2017, Knowing fraud is in favour of managers and human resources auditors, MM International Management Consulting (April 22, 2017), ISBN 978-954-92659-3-4-Kindle Edition

<https://www.amazon.com/Knowing-favour-managers-resources-auditors-ebook/dp/B071RJV5VF>

Пейчева, М., 2014, Същност и специфични особености одита на човешките ресурси, списание Вътрешен одитор, Институт на вътрешните одитори в България, ISSN 1312-4226, бр.5, с.33-37

Пейчева, М., 2014, Интервюто в одита на човешките ресурси, списание Вътрешен одитор, Институт на вътрешните одитори в България, ISSN 1312-4226, бр.2, с.31-34

Пейчева, М., В. Динева, А. Вейсел, Я.Башев, Д.Банкова, А. Лютакова, 2018, Изследване на ролята на контрола, вътрешния одит, финансовия одит и дейността по човешки ресурси с цел противодействието на измами, ISBN 978-619-7194-26-5, ИК АТЛ-50, рецензенти: проф. д-р Любомир Стефанов, доц. д-р Димитър Динев, СФЕ, доц. д-р Яким Китанов (Пейчева, М., Глава първа „Организация на дейността по човешки ресурси с цел превенция на измами“, с. 14-74)

