

ВАРНЕНСКИЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
(БОЛГАРИЯ)



ХЕРСОНСКИЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
(УКРАИНА)



**«УКРАИНА – БОЛГАРИЯ –
ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ:
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
И ПЕРСПЕКТИВЫ»**

**«UKRAINE - BULGARIA - EUROPEAN UNION:
CONTEMPORARY STATE AND PERSPECTIVES»**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ**

ТОМ 2

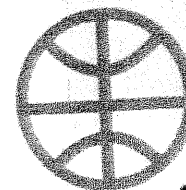
Варна – 2016



**ВАРНЕНСКИЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
(БОЛГАРИЯ)**



**ХЕРСОНСКИЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
(УКРАИНА)**



***„УКРАИНА – БОЛГАРИЯ – ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ:
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ”***

***"UKRAINE - BULGARIA - EUROPEAN UNION:
CONTEMPORARY STATE AND PERSPECTIVES"***

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

ТОМ 2

**Херсон – Варна
2016**

УДК 327 (477)
ББК 66.4(4Укр)9
У 45

УКРАИНА – БОЛГАРИЯ – ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ:
У 45 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ: Сборник
материалов международной научно-практической конференции. Том 2 /
Под ред. Савиной Г. Г. – Херсон – Варна: Издательство
ЧП Вышемирский В. С., 2016. – 356 с.

ISBN 978-617-7273-43-0

Ответственный редактор:

Савина Г.Г. – д.э.н., проф. кафедры менеджмента и маркетинга

Технический редактор:

Корчевская Л.А. – к.э.н., проф. кафедры менеджмента и маркетинга

В сборник включены доклады участников международной научно-практической конференции.

Проведение конференции инициировано кафедрой менеджмента и маркетинга Херсонского национального технического университета, реализовано при содействии Варненского экономического университета.

При переиздании или копировании материалов международной научно-практической конференции «Украина-Болгария-Европейский Союз: современное состояние и перспективы» ссылка на сборник является обязательной.

Точка зрения редакции не всегда совпадает с мнением авторов. Ответственность за точность приведенных фактов, цитат, источников и фамилий несут авторы.

ISBN 978-617-7273-43-0

© ХНТУ, Варненский экономический
университет, 2016
© ЧП Вышемирский В. С., 2016

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ

Сопредседатели:

Доц. д-р Веселин Хаджиев – зам. ректора по научно-исследовательской деятельности (Варненский экономический университет)

Проф., д.э.н. Савина Галина Григорьевна – проректор по научной работе (Херсонский национальный технический университет)

Члены:

Доц. д-р Виолета Димитрова – Председатель Общего собрания (Варненский экономический университет)

Доц. д-р Михал Стоянов – доцент кафедры “Экономика и управление торговлей” (Варненский экономический университет)

Доц., к.э.н. Лилия Корчевская – профессор кафедры “Менеджмент и маркетинг” (Херсонский национальный технический университет)

Доц., к.э.н. Ольга Кокорева – доцент кафедры “Менеджмент и маркетинг” (Херсонский национальный технический университет)

СЪДЪРЖАНИЕ

1. ОЦЕНКА НА ВОЗМОЖНОСТИТЕ ЗА РАЗВИТИЕ НА МЕНЕДЖМЪНТА И МАРКЕТИНГА КАТО КОНКУРЕНТНИ ПРЕИМУЩЕСТВА

<i>Chukarna O.</i> TRANSFORMATION OF FACTORS MARKET PRICING IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION.....	10
<i>Ivanov I.</i> INNOVATIVE GREEN INITIATIVES HELPING RETURN ON INVESTMENT IN SHOPPING CENTERS.....	13
<i>Pavlova D.</i> ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ВЪЗПРИЕМАНАТА ЦЕННОСТ НА ПРОДУКТИТЕ.....	17
<i>Riepina I.</i> COMMERCIALIZATION AND TECHNOLOGY TRANSFER IN THE INNOVATION MARKET.....	21
<i>Stojanov M.</i> IMPACT OF THE ECONOMIC CYCLE ON THE DEVELOPMENT OF RETAIL TRADE IN THE REPUBLIC OF BULGARIA.....	24
<i>Toshkova M.</i> EVOLUTION OF THE CONCEPT OF CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT.....	28
<i>Бабаджанов Б.Г.</i> РАЗСЪЖДЕНИЯ ВЪРХУ РАЗВИТИЕТО НА МЕНИДЖМЪНТА.....	32
<i>Бегун Т.Ю., Швец Е.А.</i> АНАЛИЗ ВИРУСНОГО МАРКЕТИНГА КАК ЭФФЕКТИВНОЙ ФОРМЫ ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ ТОВАРА НА РЫНКЕ УКРАИНЫ.....	36
<i>Власенко Н.А., Пересунько А.И.</i> ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА СЧЕТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ.....	40
<i>Власенко Н.А., Симакова В.А.</i> ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВИНОДЕЛЬЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗА СЧЕТ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ.....	44
<i>Граматишкова Е.Н.</i> СЪСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМИ ПРЕД РАЗВИТИЕТО НА ФЕРМЕРСКИТЕ ПАЗАРИ В БЪЛГАРИЯ.....	48
<i>Джерелюк Ю.А.</i> КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА АНТИКРИЗИСНУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ.....	53
<i>Евдокимова В. А., Хагт Л. Г.</i> ОРГАНИЗАЦИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ЭКСПЕРТИЗ КАК ИНСТРУМЕНТ ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	59

<i>Залюбинская Л.Н.</i> КОУЧИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В УКРАИНЕ.....	64
<i>Иванова С.З.</i> НЕОБХОДИМОСТ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕ НА ПОНЯТИЕТО „КРИЗА”.....	69
<i>Мамулашвили Л.С., Казимови Г.Д.</i> БРЕНД КАК ВАЖНЕЙШИЙ МАРКЕТИНГОВЫЙ НЕМАТЕРИАЛЬНЫЙ АКТИВ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИКУ.....	73
<i>Мельник Т. С.</i> КЛАССИФИКАЦИЯ УСЛУГ НА ПАССАЖИРСКОМ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ ДАЛЬНЕГО СООБЩЕНИЯ.....	78
<i>Нижник Л.С.</i> СОЧЕТАНИЕ РАЗЛИЧНЫХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ МАССОВЫМИ МАРКЕТИНГОВЫМ КОММУНИКАЦИЯМ.....	82
<i>Панталеев П.Й.</i> ЕНЕРГИЙНО РАЗВИТИЕ И ЕКОЕФЕКТИВНОСТ В БЪЛГАРСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ.....	87
<i>Платон Н.</i> КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА В ГЛОБАЛЬНОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ ТУРИСТИЧЕСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ.....	91
<i>Поддубная В.Г.</i> СУЩНОСТЬ МАРКЕТИНГОВОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКОВ.....	97
<i>Полименов М.</i> ТРАНСФЕР НА ИНОВАЦИИ ЗА ОБСЛУЖВАЩИТЕ ПРОЦЕСИ, ВОДЕЩИ ДО УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА РЕСТОРАНТЪРСКИЯ ПРОДУКТ.....	102
<i>Сирашки Х.С.</i> ОСОБЕНОСТИ НА СИСТЕМАТА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО В ОРГАНИЗАЦИИТЕ.....	106
<i>Стоянов И.Ц.</i> МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ЕКИПНО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА В КРИЗИСНИ СИТУАЦИИ.....	108
<i>Стоянова Д.С.</i> ОСНОВНИ МЕТОДОЛОГИИ ЗА ПРОЕКТИРАНЕ НА БЕНЧМАРКИНГ.....	113
<i>Шандова Н.В.</i> ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	117
<i>Швец Е.А., Зоцук К.В.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РЕАЛИЗАЦИИ ПРЯМОГО МАРКЕТИНГА.....	122
<i>Швец Е.А., Чулкова А.С.</i> ВИРУСНЫЙ МАРКЕТИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ПРОДВИЖЕНИЯ ТОВАРА.....	126

2. ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРАНО РАЗВИТИЕ НА ИКОНОМИКАТА НА СТРАНАТА И НЕЙНАТА ИНТЕГРАЦИЯ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

<i>Golovko L.</i> IMPACT OF INNOVATION SYSTEMS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT	130
<i>Herainovych V.</i> STRATEGIC MANAGEMENT OF INVESTMENT ACTIVITY IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION	134
<i>Ismailov T.</i> THE DUAL EDUCATION SYSTEM – COMBINATION OF THEORY AND PRACTICE	137
<i>Karminska-Bielobrova M.</i> STATE IMPLEMENTATION MECHANISMS ASSOCIATION AGREEMENT BETWEEN THE EU AND UKRAINE	141
<i>Kostenko O., Zarytskyi O.</i> PROBLEM OF GEOSPATIAL DATA COMPLETENESS IN DYNAMIC INFORMATION SYSTEM	144
<i>Shatov S.</i> ORGANIZATION AND CONTROL OF RECONSTRUCTION OF DESTROYED BUILDINGS AND STRUCTURES	147
<i>Ukhanova I.</i> MODERN TRENDS OF STATE SUPPORT OF TECHNOLOGY PARK: UKRAINE AND THE EU COUNTRIES EXPERIENCE	152
<i>Zakharchenko N.</i> VENTURE ENTERPRISE IN CONDITIONS OF INNOVATIVE ECONOMIC DEVELOPMENT	157
<i>Zakharchenko V.</i> CONCEPTUAL APPROACHES IN THE MANAGEMENT OF COMPETITIVE ECONOMIC ENTITIES IN CRISIS CONDITIONS OF NATIONAL ECONOMY	161
<i>Бойко Е.Н.</i> ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ В ПЕРИОД ИНТЕГРАЦИИ В ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ.....	164
<i>Бондар-Підгурська О.В.</i> ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ В КОНТЕКСТІ СТІЙКОГО ЗАДОВОЛЕННЯ ЖИТТЄВО ВАЖЛИВИХ ІНТЕРЕСІВ НАСЕЛЕННЯ: КАЛІЙДОСКОП РОЗВИТКУ	172
<i>Бондаревская К.В.</i> ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ИХ РАЗВИТИЕ.....	177
<i>Гигуашвили Г.Г.</i> ПРИОРИТЕТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГРУЗИИ.....	182
<i>Евсеева Г. П.</i> ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРИДНЕПРОВСКОГО РЕГИОНА В РАМКАХ ИНТЕГРАЦИИ В ЕС.....	186

<i>Каховская Е.В.</i> ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ В КОНТЕКСТЕ ПОСТРОЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА	190
<i>Крисанов Д.Ф.</i> ИНТЕГРАЦИЯ АГРОСФЕРЫ УКРАИНЫ ВО ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: ПРОБЛЕМЫ И НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ИХ РЕШЕНИЮ.....	194
<i>Куклинова Т.В.</i> ПРОБЛЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА НА МЕЖДУНАРОДНЫХ РЫНКАХ.....	201
<i>Лесик Е.В.</i> КЛЮЧЕВЫЕ ВЕКТОРЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СВЕТЕ ЕВРОИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ (СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД).....	204
<i>Лужецкая Н. А.</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ НАРКОПРЕСТУПНОСТИ: ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	209
<i>Назирова Т.А., Костенко А.Б.</i> АКТУАЛЬНОСТЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ	213
<i>Прилитчук О.В.</i> ЕВРОИНТЕГРАЦИОННЫЙ КУРС УКРАИНЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	216
<i>Рассадинова С.И.</i> ЭВОЛЮЦИЯ КАТЕГОРИИ ИНВЕСТИЦИИ В КОНТЕКСТЕ ЭКОЛОГО БЕЗОПАСНОГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ.....	219
<i>Скорик Н.Л.</i> РЕФОРМЫ И ИННОВАЦИИ В АПК УКРАИНЫ.....	224
<i>Стасишин М.А.</i> ПРИВЛЕЧЕНИЕ ГРАЖДАН К ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН: «ПАРТИЦИПАТОРНИЙ» БЮДЖЕТ.....	229
<i>Таранюк К.В.</i> ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВНЕДРЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ	233
<i>Ткач. И.В.</i> СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИИ В УКРАИНЕ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРОЗРАЧНОСТИ И ОТКРЫТОСТИ.....	235
<i>Тюхтенко Н.А., Казакова Т.С.</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА МЕНЕДЖЕРА В СОВРЕМЕННОМ КОРПОРАТИВНОМ БИЗНЕСЕ.....	239
<i>Филипповская Л.А., Филипповский С.В.</i> ВОВЛЕЧЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ОБОРОТ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	243

Янковец Т. Н. ЛЕГКОСТ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В УКРАИНЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ.....	247
--	-----

3. СЧЕТОВОДЕН, УПРАВЛЕНЧЕСКИ ОТЧЕТ И ОДИТ

Vasyliuk M. THE ANALYSIS OF PRACTICE ORGANISATION CONTROL OVER THE AUDIT QUALITY IN UKRAINE	252
Грибовская Ю. Н., Ткаченко И. М. ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ПРЕДПРИЯТИЯ В СООТВЕТСТВИИ С МСФО: ВИДЫ И ПОРЯДОК ОТРАЖЕНИЯ В ОТЧЕТНОСТИ	255
Иванова Г.Д. ПРИЛОЖЕНИЕ НА МОДЕЛА НА АЛТМАН ПРИ ОЦЕНКА НА РИСКА ОТ НЕСЪСТОЯТЕЛНОСТ ЗА БЪЛГАРСКИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	258
Иванова С. В. НЯКОИ АРГУМЕНТИ НА СТРАТЕГИЧЕСКОТО ПЛАНИРАНЕ КАТО КЛЮЧОВ ЕЛЕМЕНТ ЗА КАЧЕСТВОТО НА ДЕЙНОСТТА НА ВЪТРЕШНИЯ ОДИТ.....	263
Калабухова С.В., Кузьминская О.Э., Мощенский С.Г. РАЗВИТИЕ БАЛАНСОВЕДЕНИЯ В ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	267
Лисовская Н.В. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	271
Мельник Т.Г. УЧЕТ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ПРЕДПРИЯТИЙ	275
Момонт Т.В. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЁТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ИНДУСТРИИ	279
Рагулина И. И., Рагулина М. Н. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И МЕТОДИКИ АУДИТА МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ В АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	283

4. ФИНАНСЫ И КРЕДИТ

Dyba O., Gernego I. SOURCES OF SOCIAL INNOVATIONS' SUPPORT	288
Gaevskiy V. ANALYTICAL SUPPORT FORMATION OF ECONOMICAL POTENTIAL	292
Makasrashvili T. FEATURES OF COMMERCIAL BANKS FINANCIAL SUSTAINABILITY.....	297
Tkachuk I. THE PECULIARITIES OF CROWDFUNDING PROCESS REALIZATION	299
Khorguashvili T. PECULIARITIES OF THE EVALUATING THE BANKS COMPETITIVENESS.....	302
Болдуева О. В. ИНОСТРАННЫЙ КАПИТАЛ В БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЕ УКРАИНЫ.....	305

Демченко Г.В. СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ АГРАРНИХ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	308
---	-----

Кириченко Е.В. СУЩНОСТЬ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ НАЛОГОВЫХ РИСКОВ.....	313
--	-----

Хомутенко А. В., Пашура А. Ю. ВЕКТОРЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АУДИТОРСКОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ.....	317
--	-----

5. СВЕТОВНО СТОПАНСТВО И МЕЖДУНАРОДНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ОТНОШЕНИЯ

Kobylanska A. COSTS AND BENEFITS OF CENTER OF GLOBAL ECONOMY BEING AND FUNCTIONING	322
Stezhko N. ASYMMETRY OF GLOBAL FOOD PROBLEM MANIFESTATIONS.....	325
Богачик П.П. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ	329
Горчева Т. ОРГАНИЗАЦИОННИ ФОРМИ И РЕШЕНИЯ ЗА ЕКСПОРТНО НАСЪРЧАВАНЕ В БЪЛГАРИЯ.....	334
Диманов Д. К. ВЛИЯНИЕ НА ПРЕКИТЕ ЧУЖДЕСТРАННИ ИНВЕСТИЦИИ И СРЕДСТВАТА ОТ ЕС ВЪРХУ РАСТЕЖА НА БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА.....	338
Марусик Ю.В. ОПЫТ РАССЕЛЕНИЯ И ИНТЕГРАЦИИ БЕЖЕНЦЕВ В США КАК ПРИМЕР ДЛЯ ЕС	342
Танасиенко Н.П., Кальмук О.Т. ПРОБЛЕМА МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ В ЕВРОПУ КАК УГРОЗА СУЩЕСТВОВАНИЯ ШЕНГЕНСКОЙ ЗОНЫ	346
УКАЗАТЕЛ.....	352

Всяка система за качество трябва:

- ✓ да осигурява управление на качеството на всички равнища „от веригата на качеството“;
- ✓ да осигурява участието в управлението на качеството на всички работещи в организацията;
- ✓ да определи точно и ясно отговорностите на ръководството;
- ✓ да осигури необходимата връзка между работата по подобряване на качеството и работата по намаляване на разходите;
- ✓ да осигурява откриване на дефектите и да не ги допуска в процеса на производството и до потребителите;
- ✓ да определя реда за периодични проверки, за анализ и за усъвършенстване на системата;
- ✓ да определя и да осигурява реда за документно оформяне на всички процедури в системата.

Заклучение.

Сега модерното управление на качеството поставя ударението върху, избягване на грешките, а не тяхното откриване и коригиране. Освен това, качеството вече не е изключителна област само на отдела по качествен контрол. Вместо това, то е отговорност за всички в организацията.

Литература:

1. Сирашки, Г., Сирашки, Хр. Стандартизация сертификация и метрология. Свищов, АИ „Ценов“, 2012.
2. Стефанов, Н. и др. Управление на качеството, С., ИК „Труд и право“, 2004.
3. Кожухаров, Хр. Стокознание. С. УИ „Стопанство“. 2006.

СТОЯНОВ И.Ц.

ГЛ. АСИСТ. Д-Р,

СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЩОВ, БЪЛГАРИЯ

МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ЕКИПНО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА В КРИЗИСНИ СИТУАЦИИ

Актуалност. През последните години промените са характерни за всички сфери на бизнеса и обществено-политическата система. Организациите функционират в среда на неопределеност, което ги поставя в неблагоприятни условия и затруднява ефективността на стопанската дейност. Търсят се резерви за оптимизиране на ресурсите и усъвършенстване на управлението. *При промяна в кризисни ситуации, организациите трябва да използват възможностите на интелектуалния си капитал, да имат високоефективни екипи, които да се справят с корпоративните проблеми и предизвикателствата на стопанската конюнктура.*

Динамиката на съвременния бизнес поставя на изпитание не само конкурентоспособността на фирмите, но и възможностите им да реагират на променящата се бизнес среда. Изискват се практически стратегии за управление

в сложни и кризисни ситуации. Отчитат се факторите на средата, способността за поемане на отговорност, екипно управление, ръководство и контрол в условията на организационна промяна.

Целта на настоящия доклад е да се представи актуална и приложима методология за екипно управление на промяната в кризисни ситуации. Проектира се екип от специалисти, които имат компетенции и могат да поемат отговорност за диагностициране и управление на кризи. Разработва се антикризисен план за организация на екипната работа, разпределение на задачите и активно въвеждане на заинтересованите страни за овладяване и преодоляване на критичните (кризисните) процеси.

Проектирането на екипна структура за управление на промяната в кризисни ситуации е труден процес, защото организациите отчитат факторите на средата, техните възможности и ресурси да реагират на възникнал проблем [4]. Спрямо човешкия фактор, висшето ръководство установява експертите във функционалните области на промяната (по звена) и ги интегрира във високоефективен мениджърски екип [14]. Методологията за екипно управление на промяната в кризисни ситуации обхваща различни етапи, някои от които са следните:

Етап 1. Разпределение на ролите и обсъждане на кризисната ситуация (проблема)

След като е сформирани екип от експерти в областта на промяната се уточняват ролите, обсъжда се кризисната ситуация и се маркират насоките, по които ще се овладява и преодолява. Отчитат се дейностите, които влияят на екипа да структурира приоритетите при вземането на решения и тяхното изпълнение. *Определят се правомощията на екипните участници в процеса на кризата и кой ще поеме отговорността за управлението.* На *второ място* се уточняват целите на екипа и задачите на членовете му. Това става чрез разработване на специална документация, която описва мисията на екипа и какви са неговите задължения. На *трето място* се разискват факти за естеството на кризата, причините довели до нея и какви са вариантите за решаване на проблема. *Екипът трябва да вземе решение за начините, по които ще се овладява и преодолява кризисната ситуация и необходимите му ресурси.* Критичен момент е времето за реакция, което може да е ограничено от мащаба на кризисната ситуация. Прибързаните решения и/или липсата на време за подготовка и анализ на кризисната ситуация, могат да провалят организационната промяна и да попречат на екипа да изпълни целите си [12].

Етап 2. Становище и писмен отчет за кризисната (възникналата) ситуация

След сформирани на екипа и обсъждане на кризисната ситуация се пристъпва към писмен отчет за мащаба на проблема, предпоставките за възникването му и инициативите на екипа. Документът се разработва, за да очертае стъпките, по които ще се ръководи екипа по време на промяната и запознава ръководството с кризата. Анализира се реалното състояние на проблема и последствията, ако не бъде овладян навреме. Чрез този документ

екипа изисква от висшето ръководство необходимите му ресурси и подкрепа, така че да реализира правомощията си и да се справи с кризисната ситуация.

Етап 3. Разработване на актуален план за противодействие на кризисната ситуация

Без разработен план за противодействие на кризата (проблема), екипа не може да постигне позитивни резултати. Това е труден процес, който трябва да бъде разчетен с времето за реакция на кризисната ситуация и разполагаемите ресурси. Те не са единствено условие за успех, защото крайната цел (овладяване на кризата) зависи и от други фактори – компетенциите на хората в екипа, регулярността на провежданите срещи, рисковите аспекти на бизнеса и т.н. Освен това планирането трябва да е съобразено с останалите фактори на обкръжаващата среда [10], които влияят на промяната и кризисната ситуация. Екипът трябва да синхронизира плана с бизнес процесите на компанията, работата на персонала, финансовите активи, действащите стопански практики и пр. [9]

Създаването на действащ план за реакция на кризисна ситуация, обикновено налага да се променят изградени стереотипи на работа и излизане от „зоната на комфорт“ на голяма част от хората, ангажирани с проблема, което поражда съпротива [2,5,13,15]. Променят се политики и процедури в системата на управление, които акцентират на ситуационните аспекти на кризата и нейното преодоляване. Затова екипа отчита следните моменти при планиране на мероприятията за изход от кризисната ситуация [3,6,7,8,16]:

- ревизиране на практиките, довели до кризисната ситуация;
- вземане на мерки за противодействие на кризисната ситуация;
- създаване на условия за преодоляване на кризисната ситуация;
- разработване на сценарии (варианти) за противодействие на проблема;
- оптимизиране на комуникациите между заинтересованите страни;
- диагностичен анализ и контрол на планираните и екипните дейности.

Планът трябва да е съобразен със спецификата на кризисната ситуация и да съответства на типа на промяната, от което ще зависи и неговото изпълнение. Следва да е ясен за разбиране и приложение, без затруднения или двусмислие в целите. Конкретизират се инициативите между етапите в плана и съответния инструментариум. Екипът трябва да направи реална преценка на действията си, отчитайки следните въпроси: В каква насока работим? Дали е в унисон с целите на планирането? Ако не, къде грешим? Постигаме ли екипна синергия? Ако не, защо? Къде са проблемите? Какво сме постигнали? Още какво трябва да направим? и т.н.

Етап 4. Подготовка и тренинг на екипа за реакция на кризисната ситуация

Екип, който е сформиран да противодейства на кризисни ситуации, апробира политиките и процедурите в плана на практика. Това, което е описано в документи и наръчници трябва да има приложение с позитивни резултати. Членовете на екипа тренират ролите си в симулационни игри и казуси, използвайки различни сценарии. Тренинг програмите обхващат всички области

на кризата, които възникват в управлението на компанията, а симулациите са реалистични. Това гарантира по-добра подготовка на екипа да реагира на проблема и ефективно да комуникира с ръководството на компанията [11].

Етап 5. Инициативи за овладяване и преодоляване на кризисната ситуация

Преди да се пристъпи към овладяване и преодоляване на кризата, екипът се уверява, че кризисното планиране съответства на нормативната уредба в компанията и не засяга (нарушава) ефективността на други процеси в организационната структура. Лидерът и ръководните органи уточняват дали участниците в екипа са наясно със задълженията и правомощията си и ще вземат ли решения, съобразно своите компетенции. Решенията са ключовият фактор за овладяване и преодоляване на кризисната ситуация, защото са свързани с конкретни резултати – ефект от работата на екипа. Затова е важен професионалният опит на членовете на екипа при управление на промените и кризисни ситуации, както и подготовката им по време на тренинг програмите и симулационните игри. При сложни ситуации и кризи се наемат външни консултанти, които помагат на екипа да се справи с наличните проблеми и да придобива опит в практическа среда. Решенията в организацията е необходимо да са съобразени с всички аспекти на планирането – цели, ресурси и корпоративни дейности.

Етап 6. Оценка на резултатите и бъдеща превенция на кризисни ситуации

След въздействие на екипа върху кризисната ситуация се установява какъв е постигнатият ефект, т.е. има ли отклонения от предварително поставените цели и получените резултати. Екипът и ръководството получават важна информация, дали проблемът е решен или кризата се е задълбочила. В първият случай, екипът е действал целесъобразно, като е спазвал регламентите и методологията за овладяване и преодоляване на кризисната ситуация, докато във вторият се налагат корекции при допуснати отклонения.

За да намали риска от влиянието на факторите на средата, компанията трябва да въвежда ефективна система за мониторинг и превенция на потенциални кризи. Целта на тази система е да осигурява на мениджърите разнообразна и точна информация за бизнеса на организацията, така че да се предотвратяват бъдещи проблеми и кризисни ситуации. Мениджърите могат да разполагат с информация, още преди да е възникнал проблема, но трябва да я разчитат, за да вземат целесъобразни решения [1]. Неефективната система за мониторинг създава условия за непълна информация, която ще подведе ръководството да вземе погрешни решения. За да не се допускат подобни инциденти във функционирането на организацията, системите за мониторинг обхващат всички сфери на бизнеса, трябва да са съобразени със спецификата на отрасъла и да са ефективни. Процесът обхваща три изисквания: Първо, мониторинга предполага отговорност от изпълнителите, които следят за информацията и я насочват за анализ и оторизиране от по-висша инстанция. Второ, системата за мониторинг трябва да е релевантна на организационните

цели, плановите дейности и начина по който циркулира информацията в йерархията на организацията. Трето, мониторинга изисква от хората да споделят своите наблюдения и притеснения относно ситуации, които възпрепятстват стратегическите цели на организацията [13].

В заключение следва да се отбележи, че екипното управление на промяната в кризисни ситуации е сложен процес, който се осъществява чрез методология, добра подготовка за работа и висококвалифицирани експерти. Овладеяването и преодоляването на проблемите предполага адекватно планиране, ефективни управленски решения и мониторинг на бизнеса.

Литература:

1. Александрова-Бошнакова, М. (2013). Управленски решения и риск. УИ "Стопанство", УНСС - София.
2. Ангелов, К. (2007). Мениджмънт. Технически университет – София.
3. Ангелова, М. (2011). Национални комуникационни политики при управление на европейски фондове и програми. // Дни на науката, с. 169-177.
4. Исмаилов, Т. (2014). Основни проблеми и възможности за развитието на малкия бизнес в България (по примера на Северозападен и Северен централен район). // Годишен алманах. Научни изследвания на докторанти на СА Д. А. Ценов - Свищов, кн. 7, с. 400-429.
5. Кузманова, М. (2010). Антикризисна диагностика и стратегически решения на организацията. // XII Международна научна конференция, "Управление и устойчиво развитие", 19-21 март, Юндола, с. 35-45, Лесотехнически университет-София.
6. Ламбовска, М. (2014). Концепция за контрол на екипи в организацията. // Списание "Икономика 21", бр. 1, с. 3-32, Академично издание "Ценов", Свищов.
7. Ламбовска, М. (2014). Механизъм за контрол върху представянето на екипи. // Научни трудове на УНСС, том. 2, с. 7-62, УИ "Стопанство", УНСС - София.
8. Ламбовска, М. (2013). Концепция за екипа и екипните характеристики. // Списание "Бизнес посоки", бр. 1, с. 5-16.
9. Павлова, М. (2015). Добрите практики на Естония по пътя към икономическия и паричен съюз. // Европейски практики и национални рефлексии в планирането: Международна юбилейна научно-практическа конференция. Сборник доклади, Свищов 24-25 април, с. 303-309, Академично издателство "Ценов", Свищов.
10. Сирашки, Х. (2012). Управление на фирмата. Академично издателство "Ценов", Свищов.
11. Стоянова, Д. (2014). По въпроса за подготовката на персонала при организационна промяна. // Списание "Бизнес посоки", бр. 1, с. 35-41.
12. Стоянова, Д. (2014). Изследване на основни модели за организационна промяна в съвременните организации. // Електронно списание "Диалог", бр. 4, с. 94-107.
13. Стоянов, И. (2012). Управление на съпротивата срещу организационна промяна. Библиотека "Научно знание", Институт общество на знанието, кн. 5, София.
14. Стоянов, И. (2014). Управление на групи и екипи. "Авангард Прима", София.
15. Хаджиев, К. (2011). Теория на организацията. Нов Български Университет, София.
16. Lambovska, M., Marchev, Jr, A., (2011). A fuzzy approach for expert evaluation of investment portfolios. // "Ekonomski Horizonti", Serbia, pp. 5-23.

СТОЯНОВА Д.С.

ДОКТОР ПО ИКОНОМИКА,

СЧЕТОВОДНА КАНТОРА „ДАНИКС“ ЕООД – БУРГАС, БЪЛГАРИЯ

ОСНОВНИ МЕТОДОЛОГИИ ЗА ПРОЕКТИРАНЕ НА БЕНЧМАРКИНГ

Постановка на проблемите (актуалност). В съвременното общество се наблюдава непрестанно настъпващи промени във всички области на живота и бизнеса. Бенчмаркингът се явява като част от съвременните инструменти на бизнеса. Познат като *системно изучаване на най-добрите чужди практики и тяхното внедряване*, той се превръща в неразделна част за успеха на всяка съвременна бизнес организация. За мениджър на XXI век е от значение да познава основните методи за сравнение и методологии за проектиране на бенчмаркинга.

През последните години организациите от бизнес практиката в България [1] използват бенчмаркингът като инструмент за усъвършенстването на управлението им [4, с. 143 - 147]. Той позволява организацията да подобри собствените си практики въз основа на доказани добри подходи, прилагани от други организации от същия бранш и подобна дейност. За да се сведе до минимум степента на риск е препоръчително предварително ръководителя да бъде запознат с основните методи и методологии за проектиране на сравнителния анализ. Добрата научна база на познания и изследване на бенчмаркинга може да помогне за преодоляване на съпротивителното поведение на персонала, което неминуемо настъпва при внедряването на какъвто и да е вид промяна в организацията. Това се отнася особено за по-консервативните и строго йерархично управляваните организации от бизнеса и домакинствата в България [3].

Целта от изследването е да запознае мениджърите с основни методологии и методи при проектирането и разработването на бенчмаркинга, познат още в литературата като *сравнителен анализ* на сегашното състояние на организацията.

Резултат от изследването. Важна роля в методологията на бенчмаркинга заемат сравнителния анализ и анализа на данни. Необходимо е да се вземат предвид два важни аспекта [2, с. 78 - 79].

Първият аспект характеризира типа данни, които се използват. Наличието на описателни данни обикновено включва обсъждане и анализ на това, което е постигнато и начина на действие от страна на ръководителите. Всичко това се прави въз основа на вербални експертни оценки най-често прилагани от външни за организацията лица. За разлика от това използването на конкретни цифри, индикатори, показатели за дейността и резултати позволява да се приложи количествен анализ на данните. Той има за цел чрез използването на електронна база данни и прилагането на различни статистически методи, да доведе в крайна сметка до официална оценка. Тя от своя страна допринася за улесняване процеса