

13. Резюмета на трудовете по тематични области след защита на докторска дисертация

Кандидат	гл.ас. д-р инж. Нели Иванова Николова
Област на ВО	3. Социални, стопански и правни науки
ПН	3.7. Администрацията и управление
Специалност	Управление и развитие на организацията и човешките ресурси

Тематична област 1: Управление и предприемаческо организационно развитие

Научни публикации в тематична област 1	
№	Библиография
1/ Г6.1	Nikolova, Neli. Entrepreneurial “blue” practices for sustainable development and resources efficiency. - В: <i>12th International Scientific and Practical Conference "Environment.Technology.Resources."</i> , June 20-22, 2019, Rezekne Academy of Technologies, Rezekne, Latvia, Volume I, pp. 198-203. ISSN 1691-5402, ISSN 2256-070X.
2/ Г6.2	Nikolova, Neli. Industry 4.0 - development and consequences for sustainable development of Bulgaria. – В: <i>13th International Scientific and Practical Conference "Environment.Technology.Resources."</i> , June 17-18, 2021, Rezekne Academy of Technologies, Rezekne, Latvia, Volume III, pp. 245-251. ISSN 1691-5402 Print, ISSN 2256-070X Online.
3/ Г7.5	Николова, Нели. Анализ на съвременните организационно-управленски структури за иновационно развитие на фирмите. - В: <i>Сборник доклади от Международна научна конференция УНИТЕХ⁰⁵</i> , Габрово: Технически университет, 24-25 ноември 2005, том III, с.193-198. ISBN 954-683-326-6.
4/ Г7.6	Николова, Нели. Предприемаческо развитие на габровската промишленост – икономически показатели и структура. – В: <i>VI Международна научно-приложна конференция по “Съвременни проблеми в теорията и практиката на управление на предприятията</i> , Варна, 26 юни - 2 юли 2006, с.70-76. ISBN-10: 954-20-0340-4, ISBN-13:978-954-20-0340-3.
5/ Г7.8	Николова, Нели. Женското предприемачество в малкия и среден бизнес на страните от ЕС, Русия, Канада, САЩ и България – състояние и тенденции. – В: <i>Сборник доклади от Международна научна конференция УНИТЕХ⁰⁷</i> , Габрово: Технически университет, 23-24 ноември 2007, том III, с.119-123. ISSN 1313-230X.
6/ Г7.9	Николова, Нели. Място и значение на организациите, работещи със знание в информационното общество. - В: <i>Списание “Известия” на Технически университет - Габрово: УИ “Васил Априлов”</i> , 2009, том 38, с.104-108. ISSN 1310-6686.
7/ Г7.11	Николова, Нели. Избор на ефективни иновационни форми за повишаване на фирмената конкурентоспособност. – В: <i>Сборник доклади от XX юбилейна международна научно-техническа конференция „Автоматизация на дискретното производство АДП – 2011”</i> , ТУ – София, Созопол, юни 2011, том II, с. 558-564. ISSN 1310-3946.
8/ Г7.15	Николова, Нели. Формиране на „конкурентна интелигентност” в МСП като фактор за повишаване на тяхната конкурентоспособност – В: <i>X международна научна конференция „Мениджмънт и инженеринг‘12</i> , ТУ-София, Созопол, 17-20 юни 2012, том I, с. 60-66. ISSN 1310-3946; ISSN 1314-6327.

№	Библиография - продължение на публикациите в тематична област I
9/ Г7.16	Николова , Нели. Акценти в мениджмънта на знание за постигане на интелигентен организационен растеж – В: <i>Сборник доклади от Международна научна конференция УНИТЕХ¹⁴</i> , Габрово: Технически университет, 21-22 ноември 2014, том IV, с.148-153. ISSN 1313-230X.
10/ Г7.18	Николова , Нели. Времето – ключов ресурс на ефективния мениджър. – В: Списание на Технически университет - София, клон Пловдив, България, „Фундаментални науки и приложения“, Международна конференция по инженерство, технологии и системи TECHSYS 2015, том 21, книга 2, с. 265-271. ISSN 1310-8271.
11/ Г7.21	Николова , Нели. Реинженеринг на бизнес процесите в дигиталната ера на Индустрия 4.0. - В: <i>Сборник доклади от Международна научна конференция УНИТЕХ¹⁹</i> , Габрово: Технически университет, 15-16 ноември, том III, с.84-88. ISSN 1313-230X.
12/ В.3.1	Николова , Нели. Предприемачество и устойчиво организационно развитие – управленски теоретико-приложни аспекти. Габрово: Кредо-3М, 2019, 136 с. ISBN 978-619-7100-31-0 (монография)

Обобщена характеристика на публикациите в тематичната област

Публикациите в тематична област "Управление и предприемаческо организационно развитие" са особено актуални в динамично променящите се условия на дигитализация и глобализация на обкръжаващата среда. Съвременният мениджмънт изисква не само наличие на нови технологии, но и познаването и прилагането на гъвкави организационни форми на поведение, които да осигуряват устойчивост, адаптивност и конкурентоспособност в развитието на организациите. [Г 7.11] Ефективното управление на фирмените дейности е свързано с изграждането на иновационни организационно-управленски структури и вътрешно предприемачество. Анализът на техните особености, предимства и недостатъци дава възможност на мениджърските екипи да изберат и комбинират най-подходящите, отчитайки наличните организационни ресурси. [Г 7.5]

Особено значение за бързото развитие на съвременния бизнес има женското предприемачество. Статистическите данни и резултатите от проведени проучвания доказват приноса на жените-предприемачи и поставят необходимостта от преосмисляне на женското лидерство на различни управленски равнища в национален и световен мащаб. [Г 7.8]

Основна задача на собственици и мениджъри е да създадат подходящи условия за генериране и трансфер на нови знания, за да реализират устойчива конкурентоспособност. Констатираните и анализирани проблеми и противоречия при реструктурирането на организациите, работещи със знание в България, отчитат потребността от активиране процесите на усвояване и споделяне на знания за постигане на по-добри резултати. [Г 7.9]

Ефективното управление на знанието формира нова фирмена култура, която не е просто бизнес диверсификация, а изцяло нов начин на живот за организацията. Предложена е примерна рамка за провеждане на одит на интелигентността в организационна среда. Той ще способства за създаване на фирмена мисия и изработване на конкурентни стратегии за устойчив интелигентен растеж. [Г 7.15] Използвайки разработената рамка и намирането на отговорите в посочените ключови области, ще дадат възможност на мениджърите да определят как да увеличат усилията си в използването на конкурентна интелигентност. Организационната матрица описва важните дейности по управление във всяка от областите знание, които помагат да се идентифицират силните и слаби страни, както и възможностите и заплахите пред развитието на съвременните организации. [Г 7.16]

Постиженията на природата и физиката предоставят иновативни възможности за промяна на икономиката, създаване на нови работни места и добавена стойност и оптимизиране на използваните ресурси. Предприемаческият начин за това е синята икономика, която използва

технологични иновации въз основа на съвършенството на екосистемите, където нищо не се губи. Предложените практики заедно с нашата среда изграждат устойчиви модели, с помощта на които бизнесът възвръща конкурентната си позиция. Разгледани са части от богатото природно разнообразие, раждащо уникални предприемачески възможности, които се превръщат в гръбнака на съвременната икономика. Отправяйки поглед към природния свят чрез прозрения и вдъхновение от натрупания хилядолетен опит на живота на тази планета, се търсят отговори и решения, идеи за иновации и устойчив дизайн. Фокусът в разглежданията е изместен върху практики, които обръщат сериозно внимание на това как да консумираме ресурсите, а не към развитие на технологиите. [Г 6.1]

Въз основа на проведени анкети и интервюта е оценена ролята и степента на цифровизацията в българските организации. Способността да се използват дигитални инструменти и канали се превърна в основен инструмент на предприемачите, опитващи се не просто да преживеят настоящата криза, а и да спечелят максималното от нея. Разглежданията относно развитието на „Индустрия 4.0“ в контекста на устойчивостта на националната икономика са не само в рамките на индустриалния сектор, но и на останалите области, които имат отношение към управлението на устойчивото развитие на страната. Анализът на предизвикателствата определя редица нови специфични възможности и управленски решения в условията на дигитална трансформация. [Г 6.2]

Дигитализацията променя организациите и създава условия за развитие на нови бизнес процеси. Тя предизвиква ключова промяна и върху комуникациите. Съвременните организации се нуждаят от реинженеринг за постигане на по-голяма скорост на извършваните процеси посредством изграждане на една нова дигитална инфраструктура. Преди да се предприеме реинженеринг на бизнес процесите, е необходимо да се извърши диагностика на дигиталната фирмена среда. Вторият етап е обработка и анализ на получените отговори. С помощта на събраната информация се откриват и реинженерират онези бизнес процеси, входовете и изходите им, както и взаимовръзките между тях, където фирмата е способна да въздейства на резултатите. [Г 7.21] Следващата стъпка е управление на рисковете, които могат да повлияят на изходните елементи от процесите и на цялостните резултати на системата за управление на качеството. Реинженеринговият подход продължава с персонализиране на дигиталната структура спрямо спецификите на организацията, последвана от обучение на персонала за усвояване и усъвършенстване на дигитални умения. Чрез въвеждането на препроектираните бизнес процеси в дейността на организацията, може да бъде подобрена ИКТ инфраструктурата и координацията между организационните звена; по-ефективно да бъдат организирани и измерени ключовите процеси; по-качествено и по-бързо обслужени клиентите чрез използване на дигитални методи за обратна връзка.

Формулирането на точни приоритети и тяхното правилно ранжиране във времето определя качеството на трудовия живот във всяка организация. Принципът за приоритетно планиране и концентрирането върху ключовите резултати е фундаментът на управлението на времето. [Г 7.18] В помощ на мениджъра е предложената матрица на приоритетите. Тя е аналитичен инструмент за класифициране на приоритетите със сходна значимост. Спомага да се преосмислят и изяснят отговорностите, с които управляващите ангажират внимание и време. Полезен инструмент се оказва графикът на времето, който представлява схема на дейностите за определен бъдещ период (например за една работна седмица) и разпределение на времето за всяка една от тях. Доброто организиране на времето се превръща в катализатор на нови идеи, усъвършенства взаимоотношенията, изгражда самодисциплина, предизвиква положителни промени, подобрява ефективността и живота ни.

Вътрешните звена с предприемаческа насоченост придобиват все по-голяма популярност като инструмент за налагане принципите на креативността и иновативната политика в организациите. Разработеният модел за устойчиво организационно развитие ще способства за

дългосрочното успешно развитие на организациите в контекста на концепцията за устойчиво развитие и стратегиите, свързани с нея в регионален, национален и глобален аспект. [В 3.1]

Тематична област 2: Управление на човешките ресурси

Научни публикации в тематична област 2	
№	Библиография
1/ Г 7.1	Nikolova, Neli. Information man under the knowledge change conditions. – В: <i>Journal of the University of Applied Sciences Mittweida, SATERRA 2001, Mittweida, Internationale Wissens chaftliche Konferenz, Band II, 8-10 November 2001, pp.33-38. ISSN 1437-7624.</i>
2/ Г 7.2	Николова, Нели. Съвременни проблеми в управлението на човешките ресурси на примера на предприятия от Габровска област. – В: <i>Сборник доклади от Международна научна конференция УНИТЕХ⁰¹</i> , Габрово: Технически университет, 22-23 ноември 2001, том III, с.91-95. ISBN 954-683-167-0.
3/ Г 7.3	Николова, Нели. Човешките ресурси като стратегически фактор в бизнеса. – В: <i>Списание «Управление и устойчиво развитие: общество, човек, природа</i> , София: Лесотехнически университет, Юндола, 1-2.2002, с.48-52. ISSN 1311-4506.
4/ Г 7.4	Николова, Нели. Възрастта на човешките ресурси – показател за конкурентноспособност и промени. - В: <i>Сборник доклади от Международна научна конференция УНИТЕХ⁰⁴</i> , Габрово: Технически университет, 8-19 ноември 2004, том III, с.269-273. ISBN 954-683-305-3.
5/ Г 7.7	Николова, Нели. Анализ на факторите, определящ нови подходи за здравословни условия на труд. - В: <i>Списание “Известия” на Технически университет - Габрово: УИ“Васил Априлов”</i> , 2007, том 34, с.107-109. ISSN 1310-6686.
6/ Г 7.10	Николова, Нели. За и против екипността като модел за постигане на ефективност в работата. – В: <i>Сборник с доклади от IX международна научна конференция Мениджмънт и инженеринг '11</i> , Научно-техническия съюз на машиностроенето: ТУ – София, 19-22 юни 2011, Созопол, том I, с.407-416. ISSN 1313-7123.
7/ Г 7.12	Николова, Нели. Мотивационен профил на заетите в машиностроителни предприятия от Габровска област. – В: <i>Сборник доклади от Международна научна конференция УНИТЕХ¹¹</i> , Габрово: Технически университет, 18-19 ноември 2011, том III, с.191-195. ISSN 1313-230X.
8/ Г 7.13	Николова, Нели. Мотивационни фактори за труд в отрасъл „Машиностроене”(на примера на МСП от Габровска област) - В: <i>Сборник доклади от Международна научна конференция УНИТЕХ¹¹</i> , Габрово: Технически университет, 18-19 ноември 2011, том III, с. 169-174. ISSN 1313-230X.
9/ Г 7.14	Николова, Нели. Някои добри практики и перспективи за виртуално обучение. – В: <i>Сборник доклади от XXI международна научно-техническа конференция АДП 2012</i> , ТУ – София, Созопол, юни 2012, с. 484- 489. ISSN 1310-3946.
10/ Г 7.17	Николова, Нели. Влияние на емоционалната интелигентност върху мотивацията и професионалната пригодност. – В: <i>XII международна научна конференция Мениджмънт и инженеринг '14</i> , ТУ – София, 22-25 юни 2014, Созопол, с.430-439. ISSN 1310-3946, ISSN 1314-6327.
11/ Г 7.19	Николова, Нели. Ефективна мотивация чрез лидерство в организацията. – В: <i>Електронно научно списание “Авангардни научни инструменти в управлението“</i> , София: УНСС, 2016, том 1(12), с. 200-207. ISSN 1314-0582.

№	Библиография – продължение на публикациите в тематична област 2
12/ Г 7.20	Николова , Нели. За ролята на човешкия фактор в управлението и необходимостта от преодоляване на кризата в етично-ценностната му система. - В: <i>Сборник доклади от Международна научна конференция УНИТЕХ¹⁹</i> , Габрово: Технически университет, 15-16 ноември 2019, том III, с. 55-60. ISSN 1313-230X.
13/ Г 7.22	Николова , Нели. Личността като бранд на съвременния пазар. - В: <i>Академично списание: "Управление и образование"</i> , <i>Международна научна конференция „Образование, наука, икономика и технологии"</i> , Бургас, 20-21 юни 2019, кн.2, том 15, с.233-238. ISSN 13126121.
14/ Г 7.23	Николова , Нели. Конфликтът между поколенията в съвременната организация. – В: <i>Сборник с доклади от Международна научна конференция „Конфликтът и неговото разрешаване - юридически, исторически, икономически и психологически аспекти"</i> , Великотърновски университет „Св. Св. Кирил и Методий, 29 ноември 2019, Велико Търново: Фабер, 2020, с.241-251. ISBN 978-619-00-1165-1.
15/ Г 9.1	Николова , Нели. Трансформиращ модел за организационно развитие чрез усъвършенстване на междуличностните отношения. – В: <i>Списание „ Бизнес посоки“</i> , Бургас: БСУ, бр.2, 2018, с. 55-83. ISSN 1312-6016 (print), ISSN 2367-9277 (online).

Обобщена характеристика на публикациите в тематичната област

В тематична област "*Управление на човешките ресурси*" са представени публикации, свързани със стратегическото управление на най-ценния актив в организациите днес – хората.

Информационните технологии, постоянно усъвършенстващите се комуникации, ускорението на информацията и промяната на познанието оказват значително влияние върху начина, по който мениджърите планират и управляват дейностите си. Информационният организационен мениджмънт се фокусира върху извличане на най-доброто от интелектуалния потенциал на талантивите и креативни служители. Обоснована е необходимостта от все повече информирани работници с компютърни познания и нови знания за работа с гъвкави производствени линии и цифровизирани оперативни процеси. Градивната промяна на познанието е предпоставка за развитие на човешкия потенциал, формира нови нагласи за нетрадиционно мислене, събиране и съхраняване на по-чисти данни в по-обемни модели. Акцентът в разглежданията е поставен върху познанието, чийто носител е човекът и който притежава уникалната способност да го превръща в основен, неизчерпаем ресурс и стратегически фактор в съвременното управление и развитие на организациите. [Г 7.1]

Съвременната среда предполага нова образователна политика, ресурси и отношения между основните субекти на образованието. Мястото и ролята на онлайн обучението са разгледани чрез добри практики и примери за виртуални университети като са посочени перспективите за развитието му. [Г 7.14]

Успехът на всяка организация започва със стратегическо планиране на човешки ресурси и последвали инвестиции в тях за задържането им. [Г 7.3] За превръщането на една група от хора в екип са формулирани конкретни изисквания, които могат да бъдат изпълнени посредством описани управленски механизми, техники и модели. Освен намирането на точния размер, екипите трябва да открият баланса от базисни умения според дефинираните изисквания за екипна ефективност и описаните техники и подходи за усъвършенстване на междуличностните отношения.[Г 7.10] Взаимоотношенията на личността с околните могат да бъдат подобрили чрез изграждане на успешна брандинг стратегия. [Г 7.22]

Нивото на мотивацията и мотивационния профил са определени на базата на анкетно проучване. [Г 7.12] В него се отразява отношението и оценката на заетите лица към значимостта на мотивационните фактори, както и към равнището на удовлетвореност на потребностите им. Основният емпиричен материал е събран чрез метода на писменото

интервю. За целта са изработени анкетни карти, даващи информация за действителното състояние на мотивационния процес и мнението на служителите относно най-важните мотивационни фактори. Подходът към здравето при работа, фокусиран върху нематериалните фактори дава по-пълна картина за разработване на стратегии, подобряващи условията на труд. [Г 7.7] Практическата част от изследването се състои в анализ на резултатите, оценяване на моментното състояние и достигане до изводи и препоръки въз основа на анкета-интервю. При обработката на индивидуалните отговори, данните са превърнати в проценти. В процеса на попълване на анкетните карти са проведени дълбочинни интервюта с ръководния персонал и със служителите в изследваните организации. [Г 7.13] Описаните креативни мотивационни подходи за стимулиране на лидерски умения (трансформиращото лидерство) повишават производителността, трудовата активност, ангажираността и екипната работа. [Г7.19] Изведените ценностни характеристики за изграждане на ангажирани работни екипи с организационните цели изискват промяна на мисленето в хуманитарна насока и комуникация, основана на споделени ценности между ръководители и подчинени. [Г 7.20]

Проведено анкетно проучване потвърждава, че управлението и контролът на собствените емоции повишават професионалната пригодност на личността, а способността да се влияе върху нагласите на другите членове в организацията е предпоставка за ефективно лидерство. Изследването на релацията „емоционална интелигентност - мотивация - пригодност“ е от изключително значение за организационното поведение и фирмената култура, изразяващи се в добра екипна структура, умело управление на конфликти и по-добри резултати. [Г 7.17]

Актуалността на темата за възрастта на човешките ресурси и конфликтът между поколенията на работното място е следствие от негативното отражение на тези конфликти върху устойчивостта и развитието на съвременните организации. [Г 7.4] Отделните възрастови групи са характеризирани въз основа на проведени разговори с различни видове мениджъри и служители от бюджетни и бизнес организации. След задълбочен анализ на резултатите от проведеното проучване са предложени решения за преодоляване на междупоколенческия конфликт. [Г 7.23]

В резултат от проведени анкетни проучвания, дълбочинни интервюта с линейни и топ мениджъри, наблюдения, описателни характеристики, анализ и използвани сравнителни методи за обработка на събраната информация е изведена релацията „междупersonни отношения – организационно развитие“. Дефинирани са основните причини за установеното незадоволително ниво на междупersonната атмосфера във фирми, работещи в частния сектор у нас. За подобряване на вътрешната комуникация е предложен алгоритъм за изработване на трансформиращ социално-адаптивен модел, чрез който организациите могат да постигнат устойчивост и ефективност в развитието си. Поставените теми са оценявани в три аспекта, разположени върху три различни скали: на знанията; на действията; на чувствата. Предложени са инструменти и методи за усъвършенстване управлението на междупersonните отношения във фирмените колективи и екипи. [Г 9.1]

Тематична област 3: Образователни технологии и обучение – учебници, ръководства и наръчници – анотации

Е 20.1. Боева , В., Н. **Николова**. Стратегическо управление. Габрово: Васил Априлов, 2016, 185 с. ISBN 978-954-683-553-6.

Учебникът по “Стратегическо управление” е допълнено и преработено издание, което запознава студентите със същността, съдържанието и основните етапи на стратегическото управление на стопанската организация. Това е специфична управленска дейност, отнасяща се до: диагностика на обкръжаващата среда, в която работи съвременната стопанска организация при отчитане на основните тенденции на пазарното развитие; определяне на основните цели, предлагане на фирмена стратегия и разработка на отделни функционални стратегии. Тази дейност изисква стратегическо мислене и планиране, умения за разработване и реализиране на стратегии, използвани в съвременните фирми и предприятия.

Очакваните резултати от изучаването на разглежданата дисциплина се свеждат до:

- усвояването на фундаментални знания по методологията и методиката на разработването и реализацията на различни видове стратегии;
- придобиване на умения за изработване на стратегически планове за развитие на организациите в условията на конкурентна надпревара при съвременните условия;
- усвояване на правилата за прилагане на принципите на стратегическо управление и планиране, включително и в областта на стратегическия маркетинг.

В края на учебника е приложен тест за самопроверка на знанията по дисциплината „Стратегическо управление” за специалностите „Стопанско управление” и „Индустриален мениджмънт”, изучавани във Факултет „Стопански” на Технически университет – Габрово.

Първа част е разработена от гл.ас. д-р Нели Иванова Николова, а втората - от доц. д-р Веряна Тодорова Боева.

Е 20.2. **Николова**, Нели. Основи на управлението: тезиси, казуси, примери, тестове и задачи. Второ преработено издание. Габрово: Кредо-3М, 2020, 184 с. ISBN 978-619-7100-36-5.

Учебникът е предназначен за дисциплината „Основи на управлението” в съответствие с учебния план на студентите от специалностите „Стопанско управление”, „Индустриален мениджмънт”, „Икономика на търговията”, „Публична администрация” и „Социални дейности” в Стопански факултет, както и от инженерни специалности в ТУ-Габрово. Същевременно може да бъде използван и от работещите мениджъри при решаване на всекидневните им задачи, както и от желаещите да овладеят основите на управлението и обогатят познанията си за мениджмънта.

Включените 15 теми запознават с възникването и еволюцията на мениджмънта, принципите на отделните школи и тенденциите в развитието на управленската наука. Разглеждат се още въпроси, свързани с целеполагането, структурирането на организацията, контрола и качеството, процеса на вземане на решения, властта и лидерството на мениджърите, социалната отговорност и етика в бизнеса. Към всяка една от тях са разгледани необходимите тезиси, казуси и тестове, които са полезно средство за изучаване и затвърдяване на теоретичните постановки и за придобиването на умения от студентите за анализ и дискусия на различни управленски ситуации.

Предложените казуси, тестове и задачи са взаимствани от личния опит и изследвания на автора, както и от други литературни източници по управление.

Е 20.3. **Николова, Нели. Николова, Н.** Управление и развитие на човешките ресурси. Габрово: Кредо-3М, 2020, 186 с. ISBN 978-619-7100-34-1.

Новите роли, функции и дейности по управление на изпълнението, набирането и подбора на човешки ресурси, планиране на приемствеността и проектиране на труда, развитието на таланти, на предприемаческото мислене, поддържане на мотивацията и удовлетвореността от труда, усъвършенстване на професионалната пригодност на персонала са разгледани в настоящото издание.

Цел на всеки ефективен мениджър е да управлява своя персонал по начин, осигуряващ по-висока удовлетвореност от изпълнението на поставените задачи и мотивирано поведение за лични трудови постижения, влияещ и върху цялостното организационно развитие. За да постигат добри резултати, е необходимо да имат добра теоретична подготовка и обосновка на използваните основни принципи, методи и средства в областта на управлението на човешките ресурси, с които могат да се запознаят в предоставеното съдържание.

Е 21.1. **Николова, Нели.** Управление на човешките ресурси и организационно поведение (казуси, тестове, делови управленски игри и задачи). Габрово: Васил Априлов, 2011, 71 с. ISBN 978-954-683-460-7.

Използването на казуси, примери и делови управленски игри се провежда още през 1995 г. в семинарните упражнения със студенти от икономически и инженерни специалности на Технически университет – Габрово. Събраните и обработени 13 авторски казуса, отпечатани през 2011 г. в учебно пособие със заглавие «Управление на човешките ресурси и организационно поведение (казуси, делови управленски игри, тестове) и работата върху тях подпомагат обучаваните при разработване на курсови работи по дисциплината «Управление на човешките ресурси». В 11 от представените казуси авторът описва ситуации, в които е участник. Част от разработените текстове попадат в групата на илюстративните казуси, т.е. описват проблемни ситуации и предлагат обяснение на тези ситуации в светлината на усвоени теоретични модели. Този тип казуси имат сериозна познавателна и практическа стойност в обучението по мениджмънт на човешките ресурси, тъй като съдържат дискуссионен елемент и варианти за решение извън описаните в ситуацията.

Илюстративните казуси могат да намерят място при усвояването на нови знания в лекционните занятия, тъй като те представят най-малка познавателна трудност за обучаваните и внасят елемент на съпреживяване на собствен опит.

Три от представените казуси са диагностични. Те диагностицират причините за описания проблем и представят постоянен алгоритъм за изход от подобни ситуации. Този тип казуси имат главно познавателна стойност. Разработени са и казуси, които могат да бъдат квалифицирани като прогностични. При тях липсва формулировка на проблемите в ситуацията. Те трябва да бъдат идентифицирани и съответно да се намери тяхното решение. Казусите от този тип са най-сложни и представят най-голяма познавателна трудност за обучаваните като в най-голяма степен се приближават до типичните казуси, които са се наложили в дългогодишната практика на обучение по мениджмънт в традицията на Харвардската школа.

Диагностичните и прогностичните казуси са подходящи за приложение в семинарни или практически занятия, когато се възлагат задачи за работа в екип с помощта на креативни техники от типа на „*brainstorming*”, „*brainsteering*”, *метод 635* и др.

Предимствата от използването на казуси и делови управленски игри в обучението могат да бъдат обобщени в следните направления:

- Те позволяват на студентите да влязат в ролите на хората, вземащи решения в истински организации и да се справят с проблемите на мениджърите без какъвто и да е риск за самите

себе си или съответната организация.

➤ Повишават интереса на обучаваните към проблематиката и ги провокират да търсят аналози на описаната в казуса ситуация в собствения опит.

➤ Казусните методи излагат студентите на широк диапазон от индустрии, организации, функции и нива на отговорност. Това им осигурява гъвкавост и увереност, с помощта на които се справят с многообразие от задачи и отговорности в по-нататъшните си кариери.

➤ Казусните изследвания осигуряват интегриран поглед върху мениджмънта, тъй като изработването и вземането на управленски решения включва интеграция на теории и концепции, изучавани в различни дисциплини.

➤ Формират умения за работа в екип, за презентация, за формулиране на въпроси, аргументация на отговори и обобщаване в търсене и откриване на решения, насочени към уникалните обстоятелства на всеки казус.

Развиват креативни, приложни и аналитични (количествени и качествени) умения посредством използване на най-различни инструменти, техники и теории, включително умения за откриване на проблеми, обработка на данни и критичност.

E21.2. Николова, Н. Личностен брандинг. Наръчник на ученика. Дуална система на обучение, Габрово: Кредо-ЗМ, 2021, 136 с. ISBN 978-619-7100-42-6.

Наръчникът на ученика по „Личностен брандинг“ има за цел да помогне на младите хора от професионалните технически гимназии с дуална система на обучение да опознаят своите силни страни, с които да успеят да се реализират в избрана сфера от заобикалящия ни бизнес свят; да се научат да пишат максимално атрактивно своето CV и мотивационно писмо, за да предизвикат интереса и задържат вниманието на работодателите; да впечатляват хората, с които общуват в ежедневието си с подходящо облекло, изискани маниери и стил на изразяване; да изградят адекватно поведение в първите месеци на работното си място и добри междуличностни взаимоотношения; да работят непрекъснато и целенасочено за поддържане на своя имидж, развивайки ефективни социални контакти както в професионалната общност, така и в социалните мрежи. Съдържанието му спомага да се изясни същността на личностното развитие на всеки учещ, обучаван в реална фирмена среда чрез паралелно придобиване на теоретични знания и на практически умения при едновременното им преподаване в обучаваща институция и от работодател в реална работна среда. Съчетаването на посочените две форми на дуалната система на обучение осигурява значително повишаване качеството на преподаването, съответно на усвояването на знания и умения по определена професия или специалност.

Теми от наръчника се преподават и на студенти по дисциплината „Стратегии за развитие на човешките ресурси“ в магистърска специалност към катедра „Мениджмънт“ на ТУ-Габрово.