

**АВТОРСКА СПРАВКА НА НАУЧНИТЕ ПРИНОСИ
(РЕЗЮМЕ НА НАУЧНИ ТРУДОВЕ)
на гл. ас. д-р Петко Димитров Янгъзов**

Изготвената авторска справка е във връзка с участие в конкурс за академична длъжност „доцент” в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, ПН 3.8. Икономика (Инвестиции в човешки капитал, бизнес процеси, финанси) в Бургаски държавен университет „Проф. д-р Асен Златаров”, обявен в ДВ бр. 8 от 21.01.2026 г.

За целия професионално-творчески период кандидатът е автор на общо **67 научни труда** (монографии, студии, глави от колективни монографии, публикации, участия в научни форуми), **3 учебника по Основи на корпоративните финанси** и е участвал в екипите на **9 проекта**, от които **7 – научно-изследователски**, финансирани по линия на НИХ на БДУ „Проф. д-р Асен Златаров“ и **2 национални проекта**, финансирани по линия на Програма за развитие на селските райони за периода 2014-2020 г.

За участие в настоящия конкурс се представя следната научна продукция, която съответства на областта на висше образование и професионалното направление на обявения конкурс и не повтаря публикациите по дисертацията за придобиване на ОНС „Доктор” на кандидата.

28 научни труда, от които:

1. Една самостоятелна монография (хабилитационен труд) по показател **В3**;
2. Една книга на базата на защитен дисертационен труд за присъждане на ОНС „Доктор“, по показател **Г5**;
3. **25 публикации** по показател **Г7** (Статии и доклади, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране и индексирани или публикувани в редактирани колективни томове) в пълен текст, от които: 19 самостоятелни и 6 в съавторство, 14 на английски език;
4. Една глава, публикувана в колективна монография на английски език по показател **Г10**.

Подредбата на резюметата на научните трудове е направена според представения списък на публикациите по конкурса и номерацията в него.

Според характера на научно-изследователската и публикационна активност на кандидата представената научна продукция може да бъде обобщена тематично в следните направления:

I. Инвестиции в човешки капитал. (публикации по показатели **В.3.1, Г.7.6, Г.7.9, Г.7.11, Г.7.12, Г.7.13, Г.7.14, Г.7.15, Г.7.17, Г.7.18, Г.7.19, Г.7.22, Г.7.25**);

II. Бизнес процеси. Оптимизация и оценка на икономическата ефективност на протичащите процеси в организациите (публикации по показатели **Г.5.1, Г.7.1, Г.7.2, Г.7.3, Г.7.4, Г.7.5, Г.7.7, Г.7.8, Г.7.10, Г.10.1**);

III. Финанси. Корпоративни финанси (публикации по показатели **Г.7.16, Г.7.20, Г.7.21, Г.7.23, Г.7.24**).

I. Инвестиции в човешки капитал. (публикации по показатели В.3.1, Г.7.6, Г.7.9, Г.7.11, Г.7.12, Г.7.13, Г.7.14, Г.7.15, Г.7.17, Г.7.18, Г.7.19, Г.7.22, Г.7.25):

Хабилитационен труд – монография

В.3.1 Янгъзов, П. (2025). *Фирмени инвестиции в човешки капитал. Теоретични основи, оценяване на ефективността и емпирични изследвания*. Бургас: Либра Скорп, стр. 1-248. ISBN 978-619-273-184-7

Резюме: В днешно време компаниите оперират в силно динамична околна среда, в която инвестирането само в традиционните материални, нематериални и финансови активи е недостатъчно условие за постигане на дългосрочен икономически растеж. Поради това нараства необходимостта от привличането, развитието и задържането на квалифицирани, мотивирани и адаптивни към промените кадри, допринасящи за развитието на иновационния потенциал и фирмената култура, което води до по-лесното постигане на заложените цели. В този контекст инвестициите в човешки капитал придобиват все по-голямо значение за подобряване ефективността на съвременните бизнес организации. В същото време пред пазарните субекти у нас съществуват редица проблеми, свързани най-вече с планирането, управлението и оценяването на ефективността на инвестициите в човешки капитал.

Целта на монографичния труд е да изследва в дълбочина същността и еволюцията на концепцията за човешкия капитал, начините и методите за оценяване възвръщаемостта на вложенията в работна сила и емпирично да проследи степента на познаване и прилагане на инвестициите в човешки капитал сред фирмите от региона на Бургас.

В първа глава се прави исторически преглед на развитието на теорията за човешкия капитал. За целта са анализирани и представени научните публикации на водещи икономисти, които разглеждат проблемите, свързани както с ролята и мястото на човешкия труд в икономическия живот, така и с начините за икономическа оценка на човешкия капитал. Еволюцията на теорията за човешкия капитал е условно разделена на три основни етапа: „генезис на концепцията за човешкия капитал (XVIII - XX в.)“, „теория за човешкия капитал“ и „съвременно развитие на теорията за човешкия капитал“. Чрез допълнителна детайлизация на анализа всеки етап е декомпозиран на отделни фази. Впоследствие е представена същността и характеристиките на всеки от основните етапи и изграждащите ги фази. Разгледани са научните публикации на част от авторите, допринесли за обособяването на всяка фаза и като цяло за оформянето на съвременния облик на теорията за човешкия капитал. За пълнота на теоретичния обзор са проучени и анализирани алтернативните теории за ролята на човека в икономиката.

Втора глава е насочена към инвестициите в човешки капитал на фирмено ниво. Последователно са разгледани взаимовръзките, съществуващи между изпълнението на функционалните стратегии и стратегията за човешкия капитал в съвременните компании от гледна точка реализирането на синергичен ефект при постигането на заложената корпоративна цел. Класифицирани са инвестиционните разходи за формиране, поддържане и натрупване на човешки капитал, както и произтичащите от тях положителни ефекти за организациите. Представени са различните подходи за остойностяване на немонетарните ползи, получени вследствие на инвестициите в човешки капитал. Детайлно са разгледани и адаптирани към особеностите на човешкия капитал икономическите методи за оценяване ефективността на инвестициите в работна сила. Проучени са факторите и проблемите при определянето на нормата на дисконтиране, използвана в част от методите за оценка на инвестициите в човешки капитал.

В трета глава се изследва степента на информираност на собствениците, мениджърите и счетоводителите на фирми, опериращи на територията на област Бургас, относно

същността на инвестициите в човешки капитал, видовете инвестиции, начините за измерване на ползите от тях и важноста им за постигане на фирмените цели. Представена е методологията на изследването, заедно с целта, поставените конкретни задачи, разработените хипотези и цялостния дизайн на проучването. Последователно са представени, визуализирани и интерпретирани резултатите от анкетното проучване. Направен е кръстосан анализ между част от променливите, използвани в изследването, с помощта на които са проверени изследователските хипотези.

В заключението на монографичния труд са оформени основните изводи от направеното изследване и приносните моменти.

Статии и доклади

Г.7.6 Krumova, Y. & Yangyozov, P. (2021). A Research Method to Studying the Impact of Team Leader's Personal Characteristics on Team Productivity in the IT Field in Bulgaria. *Annual of Assen Zlatarov University – Burgas*, 50(2), 42-49. ISSN 2603-3976 https://btu.bg/images/Annual/annual_uni_book_vol_2_2021.pdf

Abstract: The article presents the process of developing a questionnaire that will examine the relationship between the personal characteristics of team leaders and team productivity in the IT field in Bulgaria. A thorough literature review was done from different authors to elucidate the relationships between team productivity and other intraorganizational variables. During this research, many factors which affect the individual's and team's productivity were found. Among those factors, the personality of the team leader or the direct manager seems to have a significant role. The results from the questionnaire would have numerous implications for Bulgarian companies offering software and information technology products and services. A good understanding of the character and personality of employees and managers regarding their professional goals would directly affect not only the interpersonal relationships but also the productivity of the team in general. Insufficient research on this topic in Bulgaria leaves many questions open for enterprises and other organizations. This research could be a solid base for further examining the specifics of the Bulgarian IT labour market to enhance productivity as well as forming, maintaining and increasing the value of human capital in these organizations. The positive effects of this study suggest that understanding and further examining the impact of personality traits on job performance will guide companies and institutions in selecting suitable candidates for executives and managers. This, in turn, will help create quality and effective management processes, increase the quality and quantity of human capital, achieve organizational goals, and generally maintain the competitiveness of organizations.

Г.7.9 Транев, Ст. и Янгъзов, П. (2024). „За“ аутсорсинга в модерното управление на човешките ресурси. *Българско електронно научно списание „Стопанско управление“*, 1, 14-33. ISSN 2738-7399 <https://spisanie-su.eu/227-2/>

Резюме: Аутсорсингът на човешките ресурси е атрактивен за съвременния бизнес поради множество фактори, включително икономии на разходи, достъп до специализирани умения и технологии, възможност за фокус върху основните бизнес дейности, гъвкавост и скалируемост, намаляване на рисковете и подобряване на удовлетвореността на служителите. В статията се разглежда аутсорсингът на информационните системи за управление на човешките ресурси (HRIS), в контекста на намаляване на специфичните разходи за разработване, поддържане и управление на такива системи с цел пренасочването им към дейности, които водят до повишаване стойността на човешкия капитал в организацията. Представена е и иновативната практика на аутсорсинг на дейностите по управление на човешките ресурси (HR) към

външна компания за използване на изкуствен интелект (AI). Дадени са ключови насоки за анализ на аутсорсинговото решение и е описан процеса на избор на външен доставчик на услуги. Установени са някои ключови тенденции за използване на аутсорсинг в управлението на човешките ресурси през призмата на изкуствения интелект.

Г.7.11 Yangyozov, P. (2025). Alternative Theories of Human Capital. In *Conference Proceedings of International Scientific and Practical Internet Conference "Development of Education, Science and Business: Results 2025"*, WayScience, December 18-19, Dnipro, Ukraine (pp. 58-61). ISBN 978-617-8293-60-4 <http://www.wayscience.com/wp-content/uploads/2025/12/Conference-Proceedings-December-18-19-2025-1.pdf>

Abstract: This scientific report analyses alternative theoretical approaches to the classical human capital theory, emphasizing different interpretations of the relationship between education, productivity and income. It is shown that according to the signalling theory, education doesn't always directly increase labour productivity, but rather serves as a signal to the employer about the presence of certain abilities, discipline and potential of the worker. The theory of competition for jobs and credentialism are also examined, according to which the diploma functions as a mechanism for selection and access to positions, and not necessarily as a source of actually accumulated productive human capital. In the context of investments in human capital, this means that part of the costs of education and training can generate an economic effect not only by increasing knowledge and skills, but also by improving the positioning of the individual and the company on the labour market. The alternative theories presented mainly criticize the acquired knowledge and skills through the formal and informal education systems. They are based on the understanding that this neglects the quality of training, understood as a wide range of elements - the level of actually acquired knowledge and skills, cognitive abilities, etc.

Г.7.12 Yangyozov, P. (2025). Expanding the Scope of Classical Human Capital Theory. In *Conference Proceedings of International Scientific and Practical Internet Conference "Development of Education, Science and Business: Results 2025"*, WayScience, December 18-19, Dnipro, Ukraine (pp. 62-64). ISBN 978-617-8293-60-4 <http://www.wayscience.com/wp-content/uploads/2025/12/Conference-Proceedings-December-18-19-2025-1.pdf>

Abstract: Within the framework of this scientific report, an attempt has been made to describe and systematize the aspects of expanding the content of the classical human capital theory, arising from the consideration of the quality of education, the presence of additional social benefits obtained as a result of investments in human capital and the influence of technological changes. The ideas for including cognitive and non-cognitive skills and abilities of workers in the valuation of the value of human capital are presented, since they contribute both to increasing the income of individuals and to increasing overall labor productivity and economic growth. Particular attention is paid to the idea that investments in knowledge and skills in early childhood led to an increase in the return on subsequent educational investments throughout the individual's life. The so-called additional social benefits of higher education are described, as well as the reasons for their occurrence. In the context of human capital investments, the article emphasizes that the effectiveness of labor force investments is now determined not only by income growth, but also by the ability of workers to adapt to continuous technological changes, characterized by the emergence of high-tech and highly skilled jobs. In this way, an increase in the quality of institutional efficiency is achieved, improving the innovation potential, which leads to sustainable rates of economic growth.

Г.7.13 Yangyozov, P. (2025). Description of the Relationships Between Human Capital Strategy and Other Functional Strategies. *Annual of Assen Zlatarov University*, 54(2), 93-100, ISSN 2603-3976 https://btu.bg/images/Annual/annual_uni_book_2_vol_LIV_2025.pdf

Abstract: This article describes the mutual influence that exists between the human capital strategy and the other functional strategies developed on the basis of the corporate strategy. These interrelationships are graphically presented and their essence is explained. The specifics of the financial, production, marketing and innovation strategies is successively examined. The human capital strategy is presented as building on the human resources management strategy. The mutual influence that exists between the functional strategies and the human capital strategy in pursuing the implementation of the corporate strategy and the goals set therein is described in depth. The study shows that the human capital strategy should not be considered in isolation from other functional strategies, as it has a direct impact on the financial, production, marketing and innovation strategies. At the same time, functional strategies also have a significant impact on the human resources strategy in terms of goal setting, the resources required for implementation and the mechanisms for realizing the set goals. In the context of investments in human capital, it is emphasized that through the implementation of the strategy for the formation, maintenance and growth of the size of human resources, the achievement of the set corporate goals is supported, organizational efficiency is increased and prerequisites for sustainable competitive advantage are created.

Г.7.14 Yangyozov, P. & Baykin, A. (2025). AI in Human Capital. *Annual of Assen Zlatarov University*, 54(2), 101-106, ISSN 2603-3976 https://btu.bg/images/Annual/annual_uni_book_2_vol_LIV_2025.pdf

Abstract: This article analyses and presents a qualitative assessment of the impact that artificial intelligence systems have on the activities of formation, retention and accumulation of human capital. The essence of the activities that build the value of human capital is consistently presented. Their essence and features are described. The stages of emergence and development of artificial intelligence systems are described chronologically. A classification of Large Language Models has been made according to the degree of their autonomy and the characteristics of chatbots, copilot systems, AI assistants, AI agents and AI “super” agents have been presented. The benefits that arise from the implementation of artificial intelligence in human capital management systems are analyzed and specific examples from practice are given. Finally, the problems, risks and trends associated with the ever-deeper penetration of artificial intelligence into the activities of forming, maintaining and accumulating the value of human capital are examined.

Г.7.15 Yangyozov, P. (2025). Classification of Human Capital Investment Costs. *Annual of Assen Zlatarov University*, 54(2), 107-111, ISSN 2603-3976 https://btu.bg/images/Annual/annual_uni_book_2_vol_LIV_2025.pdf

Abstract: The purpose of this article is to present a classification of human capital investment costs that each organization makes. The division of costs is based on the specifics of human capital and on this basis four main criteria are proposed: according to the object of the investment; according to the function of the costs themselves; according to the ways of manifestation and according to the entity providing the financing. For each of the criteria, the essence and characteristics of the relevant costs are explained in detail. According to the object of investment, the costs for education, professional qualification and retraining, maintaining good health status and acquiring and increasing competence capital were considered. According to the nature of their manifestation, costs are divided into direct, indirect and opportunity costs. According to their purpose, expenses are classified as those for the formation, maintenance and accumulation of human capital. Depending on the economic entity that generates human capital

costs, they are divided into individual, corporate and national. The reasons for the classification of investment costs are explained, indicating their importance in performing an analysis of the return on investment in human capital, which helps to increase organizational efficiency and adapt to changes in the business environment.

Г.7.17 Yangyozov, P. (2025). Early Ideas on the Role of Man in the Economy: Theoretical Foundations for the Human Capital Concept. *KNOWLEDGE – International Journal*, 73(1), 199-205. ISSN 1857-923X (Printed), ISSN 2545-4439 (Online) <https://ojs.ikm.mk/index.php/kij/issue/view/252>

Abstract: This article aims to present the essence of the early ideas about the role of man in the economy, which have influenced the further evolution of the human capital theory. For this purpose, the development of the theory is divided into three main stages – formation of the concept of the role of man in the economy, the emergence of the classical theory and the modern development of the theory of human capital. Within the framework of the first stage, the ideas of classical economists about the role and place of man in the economy are examined. The essence of the classical theory of human capital is described, as well as its development after the middle of the 20th century. According to the level of detail, each of the main stages can be further divided into separate phases. Thus, the stage of formation of the concept of the role and place of man in the economy can be presented as consisting of the phases “early ideas about the role of man (XVIII – XIX)” and “formation of the concept (XIX – XX)”. The main emphasis in the article is a description of the early ideas about the role of man in the economy, through the presentation of the views of economists from the so-called classical political economy school. The approaches to assessing the value of man, which classical economists use in their analyses, are also analysed. For this purpose, the techniques of documentary, comparative and theoretical analysis are used. In conclusion, the main directions in which later economic analyses focused, further developing the concept of human capital, are indicated.

Г.7.18 Yangyozov, P. (2025). Modern Development of Human Capital Theory. In *Edited Volume "Tourism, Education, Business"* (pp. 77-82). ISSN 2738-893X https://btu.bg/images/nauchna_deynost/NK/conf_kt/sbornik_conference_kt_2025.pdf

Abstract: The purpose of this article is to present the contemporary stage of human capital development as part of the evolution of human capital theory. The evolution of the theory is divided into three main stages – formation of the concept of the role of man in the economy, the emergence of the classical theory and the modern development of the theory of human capital. Both aspects that make up the stage of modern development of the theory are examined. The first is characterized by the influence of technological changes and digitalization in the context of expanding the scope of the classical understanding of the essence of human capital. The presence of these factors led to challenges, expressed in rapid depreciation of human capital, the desire to acquire new knowledge and work with large databases, which requires the efforts to form, maintain and accumulate human capital to be viewed as dynamic processes accompanying people's working lives. The inclusion of the so-called "soft competencies" such as adaptability, motivation, creativity, leadership, emotional intelligence, social and communication skills describe the second aspect of the modern development of human capital theory. In conclusion that the presence of a combination of education, qualifications, good health status, "soft competencies" and digital skills is a key factor in increasing the well-being of individuals, maintaining the competitiveness of businesses and the sustainability of economic growth is made.

Г.7.19 Yangyozov, P. (2025). Human Capital – A Factor of Economic Growth. In *Edited Volume "Tourism, Education, Business"* (pp. 83-89). ISSN 2738-893X https://btu.bg/images/nauchna_deynost/NK/conf_kt/sbornik_conference_kt_2025.pdf

Abstract: This article describes the reasons that determine human capital as a key factor for economic growth. The types of learning (formal, non-formal and informal) in the context of the accumulation of human capital in organizations are examined. The ideas of human capital as an internal factor and an alternative to technological innovations that stimulate the growth of national economies are consistently presented. Special attention is paid to the part of this specific capital that is engaged in research and development activities described in the theory of endogenous economic growth. The essence of health capital, the relationship between the level of education and the propensity to invest in health, as well as the need to integrate health capital within the scope of human capital are also described. The established causal relationships between the level of education and the future income of individuals, as well as the problems in valuing labour at the macroeconomic level are analysed.

Г.7.22 Янакиева, А. и Янгъзов, П. (2025). Силната организационна култура – ключов фактор за ефективност на персонала. *Българско електронно научно списание „Стопанско управление“*, 6(1), 154-165. ISSN 738-7399 <https://spisanie-su.eu/227-2/>

Резюме: Целта на статията е да се разкрият същността и характеристиките на организационната култура, както и да се обособи значимата ѝ роля в процеса на управление на човешкия фактор в предприятието за постигане на дългосрочна ефективност на персонала. Организационната култура, макар с относително абстрактен характер, играе ключова роля в процесите по развитието и усъвършенстването както на общите организационни функции така и на тези, свързани с формирането, поддържането и натрупването на човешки капитал. Формирането на компетенции за целевото ѝ управление осигурява възможност за по-бърз и ефективен подбор, селекция, интеграция, адаптация и мотивация на новите служители. В статията последователно са разгледани същността, особеностите и проблемите на организационната култура в контекста на мениджмънта, ролята на ръководителя, както и подходите и инструментите за изграждане на силна организационната култура. Представена е сравнителна характеристика между елементите на традиционната и съвременната организационна култура и са дадени образци на съвременното проявление на елементите на организационната култура. Чрез изграждането и поддържането на силна организационна култура се култивира положителна, целенасочена и адаптивна среда за насърчаване на ангажираността, удовлетворението, производителността и креативността на работниците, което спомага за поддържане и нарастване на величината на човешкия капитал и поддържане на конкурентоспособността на организацията.

Г.7.25 Yangyozov, P. (2026). Classification of the Benefits of Human Capital Investment. In *Conference Proceeding of 1st International Scientific and Practical Internet Conference "Resilience of Science in a Changing World: Interdisciplinary Perspectives and Solutions"*, WayScience, January 29-30 (pp. 34-37). ISBN 978-617-829-61-1 <http://www.wayscience.com/wp-content/uploads/2026/02/Conference-Proceedings-January-29-30-2026-1.pdf>

Abstract: The purpose of this article is to present a classification of the benefits of investments in human capital that each organization makes. The division of benefits is based on the specifics of human capital and on this basis four main criteria are proposed: according to the type of benefits received; according to the nature of the benefits; according to the methods of measuring the benefits received and according to the subject to which the benefits of the investments are directed. For each of the criteria, the essence and characteristics of the

respective benefits are explained in detail. According to the type of benefits, arising from investments they are considered: in the formal education system, in professional qualification and requalification, in maintaining a good health status and in the formation, maintenance and accumulation of competence capital. According to the nature of the manifestation of the benefits, they are organizational, social and economic. According to the methods of measurement, the benefits of investments in human capital are monetary (cash) and non-monetary (non-cash). Depending on the level of manifestation of the benefits of investments in human capital, they are divided into individual (micro-level), corporate (meso-level) and national (macro-level). The reasons for this classification of benefits are explained, indicating their importance in performing an analysis of the return on investments in human capital, which helps to increase organizational efficiency and adapt to changes in the business environment.

II. Бизнес процеси. Оптимизация и оценка на икономическата ефективност на протичащите процеси в организацияте (публикации по показатели Г.5.1, Г.7.1, Г.7.2, Г.7.3, Г.7.4, Г.7.5, Г.7.7, Г.7.8, Г.7.10, Г.10.1);

Книга на базата на защитен дисертационен труд за присъждане на ОНС „Доктор“

Г.5.1 Янгъзов, П. (2025) *Подобряване на бизнес процеси. Теория и практика*. София: Академично издателство „За буквите – О писменехъ“, стр. 1-220. ISBN 978-619-185-749-4

Резюме: Основната цел при извършване на оптимизация на бизнес процесите е идентифицирането и премахването (при необходимост) на тези звена, които не добавят стойност, и/или реорганизиране на тези, чиито изпълнение е прекалено сложно и асинхронно на процесната верига. В резултат на тези дейности се наблюдават по-ефективно използване на ресурсите, съкращаване на времето, както и подобряване на логиката на протичане на бизнес процеса. По този начин организацията разкриват скрит потенциал и основа за създаване на конкурентни предимства.

В първа глава са изследвани литературни източници и са разграничени аспектите, на които авторите акцентират при дефинирането на понятията „дейност“, „процес“ и „бизнес процес“. Изведени са общи критерии за разграничаване на тези понятия, с цел по-точното установяване на конкретен обект за препроектиране и/или подобряване на бизнес процеси. Представени са видовете връзки, съществуващи между процесите, и критериите за тяхната класификация. Представени са същността, видовете и начинът на изграждане на системата за ранно предупреждение.

Въз основа на изследването на литературните източници от първа глава е разработена методика на динамичен модел за подобряване на бизнес процесите в организацията. Тя се състои от два взаимосвързани блока. Първият функционира като система за ранно предупреждение, която извършва периодичен мониторинг на околната среда. Определени са показатели за ранно предупреждение, на които са поставени горни и долни предупредителни и контролни граници, както и времеви период на наблюдението. Характерно за модела е, че процесът на подобрене се прилага на няколко нива на наблюдение в организацията – мета-, макро- и микрониво. На мета- и макрониво на анализ последователно се прилагат първите четири фази на оптимизацията, докато на микрониво се изпълняват и петте фази на оптимизация. В първата фаза се извършва подготовка за стартиране на процеса на подобряване. Във втората фаза се определя общата потребност от подобрене на бизнес процесите. Наличието на обща потребност е сигнал за преминаване към третата фаза на оптимизация. Тя е изградена от методически стъпки, чрез които може да се определи потребността от подобрене на процесите,

изграждащи агрегираната процесна верига. В рамките на четвъртата фаза се установява приоритетът, с който ще бъдат оптимизирани установените в предходните стъпки критични процеси. На микро ниво на анализ, след определянето на приоритета за подобрене на подпроцесите, се преминава към последната – пета фаза. В нея се оценява влиянието на методите за подобрене върху дименсиите на критичния процес. За целта са съставени схема на влиянията и алгоритъм за поставяне на оценката. В края на петата фаза на оптимизация за всеки критичен процес може да се установи най-подходящият метод за подобрене.

В третата глава методиката на динамичния модел за подобряване на бизнес процесите е приложена в практиката. Представени са резултатите от апробиране на модела в рамките на производствено предприятие. Подробно е описан механизмът на изчисленията, дадени са препоръки за реорганизация на процесите чрез модела за подобряване на бизнес процеси. Разгледани са и насоки за по-нататъшни изследвания.

Извършено е апробиране на предложената методика и чрез практическия пример е доказана приложимостта на модела за подобряване на бизнес процеси. Разкрити са потенциални възможности за подобряване на съществуващите процеси и увеличаване на конкурентните предимства на изследваната организация.

Статии и доклади

Г.7.1 Dimitrov, I., & Yangyozov, P. (2013). Theoretical Aspects in Defining Business Processes, Processes and Activities. *Сборник накових праць ЧДТУ*, 35(1), 20-26. ISSN 2306-4420

Abstract: The present paper deals with the various definitions of the notions of a business process, process and activity are reviewed and explained. All activities of the enterprise, from the inputs, through the activities and operations carried out during the progress of factors' transformation, until the achievement of the ready product/service at the end of the production cycle are characterized as processes. Therefore, the production cycle's optimization in an enterprise should be directed towards simplification and improvement of each process. In order to improve the processes which, carry out, it is necessary to make a description of its structure and contents. To achieve the aim following research objectives must be performed: it must be outlining the differences between the notion's "activity" and "process"; it must be revealing the differences between the notion's "process" and "business process"; it must be indicating the differences between the notion's "activity" and "business process". Research methods used in the study are based on a logical analysis, systemic analysis and comparative analysis. A secondary classification was done on the basis of various aspects, emphasized by the authors. The criteria have been derived for differentiation of those notions and establishment of accurate borders between them.

Г.7.2 Янгъзов, П. (2016). Етапи на анализ на анкетно проучване за установяване на необходимостта от внедряване на динамичен модел за подобряване на процесите. *Академично списание „Управление и образование“*, 12(2), 162-171. ISSN1312-6121 https://www.conference-burgas.com/maevolumes/vol12/b2_v12.pdf

Резюме: В настоящата статия са представени етапите и анализ на анкетно проучване за установяване на необходимостта от внедряване на динамичен модел за подобряване на процесите в организацията. В началото е направено кратко описание на същността на самия динамичен модел. На тази база е установено, че наличие или липса на необходимост от внедряването на подобна методика може най-добре да се установи чрез разработване на въпросник и провеждане на проучване, относно готовността на компаниите да прилагат представения модел в практиката. В последствие са представени

етапите на подготовка и провеждане на проучването. В първия етап е направено описание на променливите: номинални, служещи за измерване на качествени индикатори и интервални – за измерване на количествени параметри. Втория етап описва процеса на същинско изготвяне на анкетната карта, определяне на респондентите и събиране на информацията. В рамките на третия етап е направен подробен анализ на получените резултати, визуализирани чрез съответните графики. За допълнителна верификация на необходимостта от внедряване в практиката на представения модел е извършен и крос-анализ, чиито резултати са също представени. В заключение, с емпирични данни е установено наличие на необходимост от внедряване на представения динамичен модел за подобряване на бизнес процеси в практиката на предприятията в Бургаски регион.

Г.7.3 Янгъзов, П. (2017). Системата за ранно предупреждение в рамките на модел за подобряване на процесите в организацията. In *International Scientific and Practical Conference "Ukraine, Bulgaria, EU: Economical and Social Development Trends"*, September, Burgas, Bulgaria (pp. 48-50). ISBN 978-619-160-821-8

Резюме: Целта на статията е да представи същността и функциите на системата за ранно предупреждение като елемент на цялостния процес по подобряване на бизнес процесите в организацията. В този контекст самата оптимизация се разглежда като процес, който се развива във времето и стартира чрез сигнал, подаван от системата за ранно предупреждение. Описана е същността и съставните елементи на всяка система за ранно предупреждение, а именно, наличието на абсолютни и относителни показатели, отчитащи силни и слаби сигнали, излъчвани от параметрите на околната среда, както и основната ѝ функция – да следи и отчита най-вече слабите сигнали. Последователно са представени трите етапа, през които преминава изграждането на системата за ранно предупреждение: избиране на начина за отчитане на промените на елементите на околната среда, определяне вида на самите показатели за ранно предупреждение и поставяне на контролни граници на избраните вече показатели (горни и долни, предупредителни и контролни) и фиксиране на периодите на тяхното наблюдение. Представено е и функционирането на системата за ранно предупреждение, изразяващо се в мониторинг на околната среда на организацията чрез предварително отчитане на слабите сигнали, които средата генерира. Впоследствие сигналите се проследяват и при наличие на отклонение извън контролните граници се подава сигнал, който стартира процеса по подобряване на протичащите в организацията процеси. Наличието на система за ранно предупреждение е предпоставка за своевременна реакция на промените на околната среда, което допринася за поддържане на конкурентоспособността на бизнес организацията.

Г.7.4 Yangyozov, P. (2020). Concept for Improvement of Human Resource Management. *Annual of Assen Zlatarov University – Burgas*, 49(2), 33-37, ISSN 2603-3976 https://btu.bg/images/Annual/annual_uni_vol_2_2020.pdf

Abstract: The goal of the present paper is to present a concept for improvement for human resource management. The main idea of this concept is possibility of presenting a human resources management activities pass through the organization to specific process. Dynamically improvement of these processes lends organization to respond of the changing environmental factors. Main activities of human resource management (staff selection, job design, evaluation of work results, remuneration, training and staff development, creating healthy and safe working conditions, as well as the commitment and motivation of human resources and etc.) can be presented like a specific process passes through the organization. Each human resource process can be visualized by a vector and improve by performance the stages, phases and steps

described in the proposed methodology. The improvement process is divided into two logically related stages, each of which consists of a sequence of phases and steps. The methodology allows timely updating of the organizational strategy according to the changes in the environmental and competition factors. It allows identifying the need for human resource's processes improvement, as well as the direction and scope of the improvements when a change in the environment is established.

Г.7.5 Янгъзов, П. (2021). Системата за ранно предупреждение като източник на сигнал за стартиране подобряването на процесите по управление на човешките ресурси в организацията. In *V International Scientific and Practical Conference "Ukraine, Bulgaria, EU: Economic and Social Development Trends"*, 26 June – 4 July 2021, Burgas, Bulgaria (pp. 59-63). ISBN 978-619-239-585-8

Резюме: Целта на настоящата статия е да представи възможността за използването на системата за ранно предупреждение като източник на сигнал за стартиране подобряването на процесите по управление на човешките ресурси. В този контекст дейностите, свързани с управлението на персонала (подбор, проектиране на длъжностите, оценка на работниците, формиране на възнагражденията, обучение и развитие на персонала, мотивация и др.) се представят като своеобразни бизнес процеси, протичащи в организацията, които имат нужда от периодична реорганизация, за да отговорят на динамиката на бизнес средата. Също така в статията са описани и някои характерни особености, които отличават хората от останалите активи и които трябва да бъдат съобразени при проектирането и функционирането на системата за ранно предупреждение. Посочена е същността и съставните елементи на всяка система за ранно предупреждение, както и спецификата за избор на показатели, които да отчитат промени, свързани с дейностите по управление на човешките ресурси като: подобряване качеството на работа, подбор на работници с висока производителност, увеличаване на продажбите, намаляване на разходите, подобряване на трудовата дисциплина, стремеж към професионално израстване и др. Функционирането на системата за ранно предупреждение, в контекста на процесното представяне на дейностите по управление на човешките ресурси, се осъществява чрез проследяване на предварително зададени стойности на показателите за ранно предупреждение и при пресичане на контролните им граници се генерира сигнал, който стартира процесът на подобряване на тези дейности. В заключение е обобщено, че универсалността на системата за ранно предупреждение позволява модифицирането ѝ с цел прилагане при оптимизацията на процесите по управление на човешките ресурси.

Г.7.7 Yangyozov, P. (2023). Methods of Human Resource Management Improvement. *Academic Journal "Management and Education"*, 19(2), 100-105, ISSN 1312-612 https://www.conference-burgas.com/maevolumes/vol19_2023/b2_v19.pdf

Abstract: This article presents methods by which inefficient human resource management processes are improved. The main idea of this concept is related to the presentation of human resource management activities as unique business processes passing through the organization, the improvement of which helps to increase the economic efficiency and competitiveness of the organization. For this purpose, the specifics of human capital management activities are consistently described, as well as the features that distinguish it from other company assets. The dimensions that describe different characteristics of human resource management processes are presented, as well as the stages through which the presence of potential for optimization according to the selected criteria is established. Next, a description is made of the specific methods by which the actual improvement of the flow of specific business processes related to human resource management according to the already selected criteria can be carried out. The

essence of the functioning and application of each method is explained. The advantages and disadvantages of the application of each of them are outlined. In conclusion, it is stated that the application of the presented methods, borrowed from the theory of business process management, leads to the organization's flexibility in relation to environmental changes and helps to improve the competitiveness and economic efficiency of business organizations.

Г.7.8 Янгъзов, П. и Транев, Ст. (2024). Концепция за оценка на икономическата ефективност на подбора на кадри. *Българско електронно научно списание „Стопанско управление“*, 1, 4-13. ISSN 2738-7399 <https://spisanie-su.eu/227-2/>

Резюме: В настоящата статия е представена концепция, чрез която може да се определи икономическата ефективност на провежданите процедури за набиране и наемане на работници. Основната идея на описаната методика се основава на възможността за използване на методологията за оптимизация на бизнес процеси при определяне на възвръщаемостта, която компанията очаква да получи от инвестициите, направени по време на процеса на набиране и подбор на кадри. Описани са алгоритъм, формули и методика, чрез които могат да се изчислят специфични коефициенти на икономическа ефективност на съществуващите процеси за набиране на персонал. Методиката представлява последователност от стъпки, които се изпълняват в определен порядък като се стартира с определянето на критериите, по които се оценява възвръщаемостта от набирането и подбора на работници. На следващо място протичащите в организацията дейности, свързани с набирането и подбора на кадри се представят като вектори с цел установяване на отклонения от целевите стойности на критериите за оценка на възвръщаемостта от процедурата. За улесняване на пресмятането са представени коефициенти, чрез които се определя конкретна стойност на отклонението в параметрите, която трябва да бъде преодоляна впоследствие. Те са заимствани от теорията за управлението на бизнес процеси и модифицирани съгласно спецификата на дейностите по набиране и подбор на кадри. Представената концепция разширява инструментариума на финансовия мениджър за оценка и оптимизиране на процеса на набиране на персонал в организациите с цел оптимизиране на разходите и поддържане на конкурентоспособност.

Г.7.1 Янгъзов, П. (2024). Начини за повишаване на икономическата ефективност на дейностите по подбор и оценка на кадрите. In *VIII International scientific and practical conference "Ukraine, Bulgaria, EU: Economical and Social Development Trends"*, July 1-2, Burgas, Bulgaria (pp. 133-136). ISBN 978-619-279-006-6

Резюме: Целта на доклада е да представи конкретни методи, чрез които може да се осъществи повишаване на икономическата ефективност на дейностите по подбор и оценка на кадрите в организацията. Идеята, която стои в основата на разработката е свързана със заимстване и модификацията, съгласно спецификата на дейностите по подбора и оценката на кандидати за свободни позиции, на методите за оптимизация на бизнес процесите. Дейностите по подбор и оценка на кадрите се представят като последователно протичащи специфични бизнес процеси, чиято икономическа ефективност се оценява чрез показатели като: прецизност на подбора, индивидуално представяне на селектираните служители, разходи за подбора и др. След задаване от мениджмънта на определена целева икономическа ефективност се проследява за наличие на отклонения между желаните и действителните стойности на всеки показател. При наличие на разлика в полза на целевите стойности може да се пристъпи към използване на описаните в доклада методи за подобряване на икономическата ефективност на дейностите. Представени са осем метода, чрез които може да се преодолее негативното отклонение в параметрите на дейностите по подбор и оценка на кадрите. Използването

им води до повишаване на цялостната ефективност в организацията. Също така, финансовият мениджър би могъл да използва описаните методи като инструменти за ефективно управление на разходите, свързани с формирането на човешкия капитал и поддържането на конкурентоспособността на предприятието.

Публикувана глава от колективна монография

Г.10.1 Yangyozov, P. (2018). Approach to assess the impact of buyer-supplier relationships on supplier business processes. In: Davidenko, N., Korneev, V. & Krupka, M. (Eds.) *Sozioökonomische und Rechtliche Faktoren der Sozialen Entwicklung unter den Bedingungen der Globalisierung*, Band 2, (pp. 5-12). Steyr, Österreich, ISBN 978-3-953794-29-4

Abstract: The aim of this research is to offer a conceptual model for assessing the impact that the relationship between buyers and suppliers has on the business process that runs at the supplier. In this regard, it should be pointed out that the main tasks of this model are to determine where the respective relationship is situated within the continuum of relations and how these relations affect the ongoing business processes. First, criteria are defined that serve to evaluate the relationships between buyers and suppliers in the organization, namely: trust, communication and information exchange, collaboration, risks and benefits sharing, and commitment. These criteria are described in detail and their essence is explained. The next step is to select an appropriate scale for assessing the relationship between buyers and suppliers by applying a four-point ranking scale instead of an absolute scale for assessing each of the criteria. The explanation of the scores from 0 to 3 for each of the criteria already selected is visualized in tabular form. After the criteria and scale for assessing buyer-supplier relationships have been defined, it is necessary to trace how these relationships influence the change in the supplier's business processes. For this purpose, we again use the modified methodology for business process improvement, as we study the influence that the buyer-supplier relationship has on the processes taking place at the supplier. Thus, we compare the values of the process actually taking place at the supplier according to the criteria already described against a set goal efficiency. The presence of a deviation should trigger a process for improving the supplier's processes. The application of the business process improvement methodology, modified to the specifics of buyer-supplier relationships, allows management to be flexible to buyer requirements and maintain the competitiveness of its organization.

III. Финанси. Корпоративни финанси (публикации по показатели Г.7.16, Г.7.20, Г.7.21, Г.7.23, Г.7.24):

Статии и доклади

Г.7.16 Yangyozov, P. (2025). Methods for Assessing Investment in Human Resources. *KNOWLEDGE – International Journal*, 68(1), 39-44. ISSN 1857-923X (Printed), ISSN 2545-4439 (Online) <https://ojs.ikm.mk/index.php/kij/issue/view/221>

Abstract: The main goal of this scientific article is to review and classify the most commonly used methods for evaluating investments in human resources and to highlight their advantages and disadvantages. The article outlines the core activities within human resource management. Investments in these activities, all other conditions being equal, lead to higher productivity, lower costs, reduced employee turnover, and overall increased company value. Methods for evaluating human resource investment are generally categorized as financial and non-financial. Initially, the two most commonly used financial methods are discussed and explained - the "Cost-Benefit" analysis and the "Return on Investment" (ROI). The advantages

and disadvantages of these methods are described. Next, the essence of non-financial methods, such as "expert evaluation," "forecasting," "surveying," and "turnover analysis," is examined. These methods assess indirect benefits from investments of human resources. Their main advantages and limitations are examined too. The article concludes that no single method can independently provide a maximally accurate assessment of the impact of investments in personnel. Therefore, a combined approach is recommended as a reliable means of achieving more accurate evaluations. The report emphasizes the importance of applying combined methods to assess investments of human resources to ensure sustainability and long-term competitive advantages for organizations.

Г.7.20 Янъзов, П. (2025). Фактори на влияние върху дисконтовия процент при инвестициите в човешки капитал. *Българско електронно научно списание „Стопанско управление“*, 6(1), 132-142. ISSN 738-7399 <https://spisanie-su.eu/227-2/>

Резюме: Целта на настоящата статия е да опише основните фактори, които оказват влияние при избора на дисконтов процент при оценката на инвестициите в човешки капитал на корпоративно (микро) ниво. В началото е дадено кратко обяснение на същността на човешкия капитал и проблемите, свързани с избора на конкретна стойност на дисконтовия процент при оценяване на ефективността от инвестициите в човешки капитал, които организациите срещат. Описани са част от най-често срещаните във финансовата наука методи за оценка на инвестициите (Нетна настояща стойност, Вътрешна норма на възвръщаемост и Индекс на рентабилност) и модифицираните формули за изчисление на тези показатели, съгласно спецификата на човешкия капитал. В следствие са разгледани ключовите фактори, влияещи върху нормата на дисконтиране при инвестициите в човешки капитал на корпоративно ниво като: алтернативна цена на капитала, реалните лихвени проценти, времевите предпочитания, както и допълнителните демографски и психологически характеристики на индивидите. Представена е формулата на Рамзи за изчисляване на социалния дисконтов процент и са посочени най-често прилаганите в практиката стойности на параметрите ѝ. В заключение е подчертано, че изборът на подходяща дисконтовата ставка изисква отчитане на индивидуалния и/или социалния контекст (мотивация, личностни характеристики на работника и др.) на конкретната инвестиция в човешки капитал на фирмено ниво. Съобразяването с индивидуалните особености на работниците при определяне на дисконтовия процент при изчисляване на ефективността от инвестициите в човешки капитал на фирмено ниво би способствало за освобождаване на фирмен и обществен ресурс и по-ефективно развитие на организациите.

Г.7.21 Янъзов, П. (2025). Проблеми при определянето на дисконтовия процент при инвестициите в човешки капитал. *Българско електронно научно списание „Стопанско управление“*, 6(1), 143-153. ISSN 738-7399 <https://spisanie-su.eu/227-2/>

Резюме: Целта на настоящата статия е да представи проблемите, възникващи при определянето на дисконтовите проценти при изчисляване на ефективността на инвестициите в човешки капитал. Разгледани са част от основните характеристики на човешкия капитал, които го отличават от останалите физически и финансови активи, както и влиянието на тези специфики върху избора на норма на дисконтиране при оценяване ефективността на инвестициите в човешки капитал. Представени са най-често срещаните проблеми при определянето на дисконтовия процент при индивидуалните инвестиции в човешки капитал, които оказват влияние както на работниците, така и на фирмите – неделимост и непрехвърляемост, хетерогенност и специфичност, зависимост от пазара на труда и амортизацията на работната сила. На следващо място подробно са обяснени особеностите на индивидуалните времеви предпочитания, които оказват пряко

въздействие върху стойността на дисконтовия процент. Представени са спецификите на проявление от една страна на риска и несигурността, а от друга на ликвидните ограничения и пазарни несъвършенства, оказващи влияние както върху индивидуалните, така и върху корпоративните и публичните инвестиции в човешки капитал. Обяснени са и допълнителните специфики най-вече при публичните инвестиции в човешки капитал и проблемите при определянето на социалния дисконтов фактор. В заключение е посочено, че познаването и съобразяването с проблемите, които възникват при определянето на дисконтовия процент би довело до максимизиране ефективността от взетите инвестиционни решения, което би допринесло за по-ефективното използване на ресурсите.

Г.7.23 Янгъзов, П. (2025). Методи за оценка на инвестициите: Приложимост и класификация в контекста на човешкия капитал (Част I). *Академично списание „Управление и образование“*, 21(1), 67-72. ISSN 1312-6121 https://www.conference-burgas.com/maevolumes/vol21_2025/book%201_25.pdf

Резюме: Настоящата статия изследва въпроса, свързан с оценката на ефективността на инвестициите в човешки капитал на фирмено ниво – стратегически актив, който има дългосрочно въздействие върху конкурентоспособността на организацията и устойчивото им развитие. Чрез теоретичен анализ са идентифицирани специфичните предизвикателства при прилагането на познатите във финансовата наука методи за оценка на възвръщаемостта (възвръщаемост на инвестициите, нетна настояща стойност, икономическа добавена стойност и др.) при оценка на рентабилността на инвестициите в човешки капитал. Подчертава се и значението на специфичните рискове, свързани с тези инвестиции. Особено внимание се обръща на факта, че ползите от инвестирането в човешки капитал често се проявяват в дългосрочен план, трудно се предвиждат и имат нелинеен характер. Изяснява се, че макар методите за оценка на финансовите инвестиции да се използват широко за анализ на традиционни активи и проекти, те изискват адаптация, за да се отчетат уникалните характеристики на човешкия капитал. Всеки метод е описан подробно, заедно с насоки за модифицирането му, за да бъде приложим към спецификата на инвестициите в човешки капитал. Статията предлага класификация на методите за оценка въз основа на времевата рамка на извършване на анализа – прогнозен (прединвестиционен), ретроспективен (слединвестиционен) и хибриден подход. Разграничението се прави въз основа на вида на използваните първични данни (очаквани или действителни), фокуса на анализа (икономическа ефективност спрямо действителни резултати) и времевата ориентация (преди или след инвестицията). Ключов принос на изследването е анализът на това как конвенционалните методи могат да бъдат модифицирани, за да се отчетат променливите доходи, несигурността в производителността на труда и предизвикателствата, свързани с монетизирането на определени ползи, например повишена мотивация, организационна култура и лидерски умения.

Г.7.24 Янгъзов, П. (2025). Методи за оценка на инвестициите: Адаптация спрямо спецификата на човешкия капитал (Част II). *Академично списание „Управление и образование“*, 21(1)73-79. ISSN 1312-6121 https://www.conference-burgas.com/maevolumes/vol21_2025/book%201_25.pdf

Резюме: Целта на настоящата статия е да представи методите за финансова оценка на възвръщаемостта на инвестициите на фирмено ниво, адаптирани спрямо спецификата на човешкия капитал. Последователно са представени модифицираните формули на най-често използваните в практика показатели за оценка на инвестициите (възвръщаемост на инвестициите, нетна настояща стойност, икономическа добавена стойност и др.), като за

някои от тях е изведена интерпретация на получените стойности. Изследването разглежда и въпроси, свързани с оценката на нефинансовите ползи като повишената мотивация, подобрения микроклимат и намаляването на текучеството, които могат да бъдат реализирани в резултат на инвестициите в човешки капитал. Освен това е обърнато внимание на специфичните рискове, съпътстващи подобни инвестиции, например остаряването на знанията, прилагането на неподходящи програми за обучение и др. Накрая в табличен вид са представени основните предимства и недостатъци на всеки от разгледаните модифицирани методи за оценка на инвестициите в човешки капитал на фирмено ниво. Класификацията е в помощ на мениджмънта при избор на подходящ метод за оценка на рентабилността на инвестициите в човешки капитал в зависимост от конкретните нужди. Прилагането на модифицираните коефициенти за оценка на инвестициите в човешки капитал на фирмено ниво допринася за по-точното оценяване на въздействието на инвестициите в тези специфични активи не само върху финансовите резултати, но и върху устойчивото развитие на организацията.

ОБОБЩЕНИЕ НА ПРИНОСНИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ЦЯЛОСТНАТА НАУЧНО-ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКА ДЕЙНОСТ:

1. Разработена е концептуална рамка за изследване на инвестициите в човешки капитал на фирмено ниво чрез систематизиране на еволюцията на теорията за човешкия капитал като е предложена оригинална авторова периодизация, състояща се от три основни етапа и съответните фази на развитие в рамките на всеки етап. В допълнение са разгледани и алтернативните теоретични концепции за същността на човешкия капитал;
2. Предложени са оригинална класификация на инвестиционните разходи и ползи, както и адаптирани методи за оценка на ефективността на инвестициите в човешки капитал чрез модифициране на познатите показатели за оценка на рентабилността на фирмените инвестиции, съобразни със спецификата на човешкия капитал;
3. Развита е методология за анализ, измерване на ефективността и оптимизация на дейностите по управление на човешките ресурси на база инструментариума, използван в управлението на бизнес процеси;
4. Разработен и апробиран е модел за подобряване на бизнес процеси, който е адаптиран към проблемите на управлението на персонала и към оценяване влиянието на отношенията между клиенти и доставчици в съвременната бизнес среда;
5. Извършен е анализ на методите за оценка на възвръщаемостта на инвестициите, обоснована е необходимостта от адаптирането им спрямо спецификата на човешкия капитал в организацията и на тази база е представена класификация според времевия хоризонт на анализа;
6. Идентифицирани и систематизирани са основните фактори, оказващи влияние при избора на дисконтов процент за анализиране на възвръщаемостта на инвестициите в човешки капитал и на тази база са предложени насоки за практическото им приложение при взимането на инвестиционни решения в корпоративна среда.

Очертаните приноси моменти са с теоретичен и практико-приложен характер и добавят стойност към съществуващия научен инструментариум в областта на инвестициите в човешки капитал, управлението на бизнес процесите и корпоративните финанси, и представят авторвата гледна точка по описаната проблематика.

19.03.2026 г.
Бургас

Подпис:
(гл. ас. д-р Петко Димитров Янговозов)

