

АНИС - ПЛОВДИВ

ФАКУЛТЕТ ПО НАЦИОНАЛНА И ГЛОБАЛНА СИГУРНОСТ
КАТЕДРА „ИКОНОМИЧЕСКА СИГУРНОСТ И УПРАВЛЕНИЕ“

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

КЪМ ДИСЕРТАЦИОНЕН ТРУД

на

ЛИЛИЯ НЕДКОВА НЕДЕВА

на тема:

УПРАВЛЕНИЕ НА СОЦИАЛНИЯ КАПИТАЛ
В ОБЩИНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ
(по примера на община Пловдив)

за придобиване на образователната и научна степен **„ДОКТОР“**

Област на висшето образование: 3. Социални, стопански и правни науки

Професионално направление: 3.7. Администрация и управление

Докторска програма: „Администрация и управление извън сферата на материалното“

Научен ръководител: проф. д-р Петър Петров

ПЛОВДИВ

2026 г.

Дисертационният труд се състои от 190 страници, от които:

- основен текст – **156 страници;**
- брой на литературните източници – **136;**
- брой на фигурите – **12;**
- брой на графиките – **49;**
- брой на таблиците – **13;**
- брой на приложенията – **2;**
- брой на публикациите по дисертацията – **6.**

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита от научно звено на Съвета на УНЦ „Икономическа сигурност и управление“ при Академията за иновации и национална сигурност (АНИС), гр. Пловдив, на заседание, проведено на **18.12.2025 г.**, в съответствие с чл. 5, ал. 1 от Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ).

Дисертационният труд е с обем **190 страници** и включва: увод, три глави, изводи, заключение, научни приноси, научни публикации, използвана литература и приложения. Библиографията съдържа общо **136 цитирани източника**, от които **76** са на български език и **60** – на чужди езици. Дисертацията съдържа **12 фигури, 49 графики и 13 таблици**. Включените в автореферата фигури и таблици съвпадат с тези в дисертационния труд.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на **14.02.2026 г. от 11:00 ч.** в сградата на Академията за иновации и национална сигурност (АНИС) – Пловдив, бул. „Кукленско шосе“ № 13, на заседание на Научното жури, назначено със заповед № **111/05.01.2026 г.** на Ректора на АНИС, в състав:

- проф. д-р Нели Андреева Бенчева
- проф. д-р Атанас Георгиев Йондев
- проф. д-р Тони Богданова Михова
- проф. д-р Валентина Николова-Алексиева
- доц. д-р Георги Димов Георгиев

Авторефератът е изготвен в съответствие с изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България и Правилника за неговото прилагане.

ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Актуалност на проблема

Актуалността на темата за управлението на социалния капитал се обуславя от необходимостта в модерната държава да се изграждат ефективни нива на държавно управление. Българският модел на държавно управление е въведен в началото на 90-те години на XX в. след приемането на новата Конституция. Местното управление е един от фундаментите на държавността и тя характеризира необходимостта гражданите посредством партиите и други публични субекти да участват в управлението по места в българските общини. Ефективността на местното управление на практика повдига въпросът развитието на гражданското общество, регионалната икономика и състоянието на населението и селищата в България. В модерната държава силното и функциониращо местно самоуправление, с присъщите си характеристики и елементи на проявление, разкрива демократичния облик на политическата система и на конституционното устройство.

2. Обект на изследването

Обект на настоящия дисертационен труд е социалният капитал в общинските организации в община Пловдив като социалния капитал в съседните общини Марица, Родопи и Асеновград също попадат под обсега на изследването поради своята близост и пряко влияние при изпълнение на определени регионални проекти, имащи пряко и косвено отражение върху населението в община Пловдив и региона.

3. Предмет

Предмет на изследователския интерес е възможността за подобряване на социалният капитал в общинските организации в община Пловдив.

4. Цел и задачи на дисертационния труд

Целта е да се проучи управлението на социалния капитал в община Пловдив и да се изведат насоки за неговото подобряване

В съответствие с поставената цел се определят следните **задачи**:

1. Извеждане на основните теоретични аспекти на управлението на социалния капитал, рамкиращи проявлението на връзките между хората и изграждането на социални мрежи, както и основните показатели и индикатори за измерване на социалния капитал.
2. Разработване на методика за изследване на социалния капитал.
3. Анализ на резултати и извеждане на препоръки за повишаване ефективността на социалния капитал в община Пловдив.

5. Научна теза

Основната изследователска научна теза на дисертационния труд е, че развитието на социалния капитал в Община Пловдив, е изправено пред редица проблеми, оказващи влияние върху изградените социални връзки между хората, което е предпоставка за недостатъчната му ефективност и невъзможност на координиране на действията за постигане на желаните цели. Развитието на социалния капитал в община Пловдив оказва пряко и косвено въздействие върху развитието и на съседните общини Марица, Родопи и Асеновград и обратно.

6. Методи за изследване

В процеса на изследователска работа са използвани следните научни методи:

- 1) Анализ и синтез.
- 2) Индукция.
- 3) Дедукция.
- 4) Сравнителен анализ.
- 5) Логически подход.
- 6) Системен подход.
- 7) Дескриптивен анализ.
- 8) Статистически методи за сравнение на величини и обработка на данни (корелационен анализ).

За целите на изследването са използвани понятия, теоретични концепции, модели, подходи и нормативна уредба, изследваща същността на управлението на социалния капитал. За постигане на поставените цел и задачи се залага на емпирично изследване, което е проведено сред общините Пловдив, Марица, Родопи и Асеновград, осъществено посредством структурирано (анкетно) проучване и дълбочинни интервюта.

За обработването на информацията се използват Статистически софтуер за социално-икономически изследвания IBM SPSS Statistics 25 и Microsoft EXCEL.

Основните информационни източници, които са използвани при разработването на труда, са българска и чуждоезична научна литература, нормативни актове на българското и европейското законодателство, стратегически и програмни документи, интернет адреси със специализирана информация от национални и международни институции. В хода на изследването са използвани официални статистически данни от НСИ и ТСБ – гр. Пловдив, информация, която ще бъде предоставена от местната администрация, и резултати от собствени наблюдения и проучвания.

СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

ПЪРВА ГЛАВА. ТЕОРЕТИЧНИ АСПЕКТИ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА СОЦИАЛНИЯ КАПИТАЛ

В първа глава на дисертационния труд се разглеждат основни проблеми, свързани с теоретичните формулировки на основни термини и терминологични понятийни концепти, които изясняват същината на научния предмет и обект, заложен в заглавието на дисертацията.

1.1. Същност на социалния капитал

В тази точка се извеждат основните идеи, върху които се определя разбирането на социалния капитал, а именно тези на Лийда Ханифан, Пиер Бурдийо, Джеймс Коулман и Робърт Пътнам. П. Бурдийо представя идеята, че отделният човек има изгода от това да членува в определена социална мрежа, като съзнателното изграждане на общителност и социални връзки подпомагат неговия напредък по отношение на кариерно развитие¹. Според френският социолог този вид капитал, носи не само приходи, но и власт, която се състои в „пространствено разпределение на владенето и достъп до блага, които са дефицитни“². П. Бурдийо е и първият, който включва в понятието значението на доверието, чрез което се постигат ползи и се стимулира постигането на по-висок социален статус, в сложната система от взаимоотношения. Доверието позволява на отделните хора в системата да повишат ефективността от взаимно изпълняваните дейности, което да им осигури достъп до различни ресурси и блага.

Според американския социолог Дж. Коулман социалният капитал е всичко, което подпомага личните и колективните действия и което е вследствие на изградени мрежи на отношения, социални норми и доверие. Коулман определя, че социалният капитал е ресурс, който рефлектира върху обществото, в зависимост от начина по който

¹ Минчев, Н. (2009). Същност и особености на социалния капитал. с. 1-2. https://mpr.ub.uni-muenchen.de/80693/1/MPRA_paper_80693.pdf.

² Бурдье, П. (1993). Социология. Социальное пространство и генезис класов. Москва, Алетея, с. 299-300.

индивидите го използват, като за разлика от останалите видове капитал, социалният се изгражда на база създадени отношения между хора³. Социалният капитал се създава от социалните отношения и изградените социални структури, като може да бъде проявен в три различни форми: задължения и очаквания; способност на формираните социални структури да предават информация; установени правила и санкции. Концепциите на Коулман и Пътнам за социалния капитал се основават на доверието и изградените социални мрежи, докато Францис Фукуяма е на мнение, че това са *„епифонемени на социалния капитал, но не конструират самия социален капитал“*⁴. Според Фукуяма социалният капитал включва *„неформални норми и ценности, които създават възможности за колективни действия в групите; общоприети норми и ценности, които се практикуват от хората и им дават възможност да си взаимодействат и сътрудничат; определен потенциал на обществото, възникващ на основата на доверието между членовете“*⁵.

Пиер Бурдийо определя социалния капитал като съвкупност от потенциални ресурси, които са свързани в мрежа от взаимоотношения, основани на *„размени, неразделно материални и символни, чието установяване и просъществуване предполага разпознаване на тази близост“*⁶. Бурдийо смята, че всеки отделен член на социалната мрежа има изгода да участва в нея, като изградените взаимоотношения му помагат за кариерно израстване, като съзнателното изграждане на взаимоотношения и социални връзки, допринася за кариерно развитие. Така социалният капитал може да се възприеме като отношения между отделни индивиди, които са с инвестиционна цел, изградени чрез *„социални връзки и взаимни отговорности от доверие и отношение на близост и*

³ Ракаджийска, Т. Мишева, М. Христова, М. Социалният капитал като личностно достойние в мрежовата социална структура. http://ips.bg/Uploads/ResearchPapers/Research%20Papers_vol2_2015_No5_T%20Rakadjiiska,%20M%20Misheva,%20M%20Hristova.pdf.

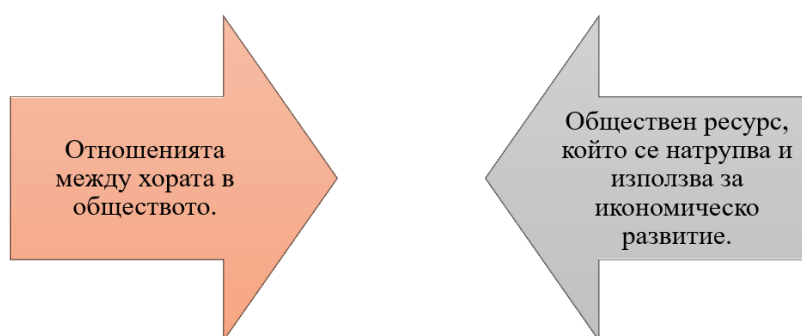
⁴ Пак там.

⁵ Ринкова, С. Социалният капитал е и икономическо благо – същност, видове и основни характеристики. <http://ep.swu.bg/images/pdfarticles/2014pdf/SOCIAL%20CAPITAL%20IS%20AN%20ECONOMIC%20GOOD-NATUR.pdf>.

⁶ Ракаджийска, Мишева, Христова, Цит. съч. с. 199.

взаимност“⁷. Инвестиционната цел на отделните членове се свързва с получаването на възвръщаемост от вложените усилия и получаваните ресурси.

Понятието социален капитал се състои от два термина – „социален“ и „капитал“. Терминът социален се свързва с обществото и отношенията към хората. Под понятието „капитал“ се разбира стопански ресурс, който се натрупва в процеса на производство и увеличаване на стойността. Поради това под понятието социален капитал, се разбира „обществен ресурс, който е натрупван и използван за икономическото развитие на страната“⁸ (Фигура 1).



Фигура 1
Понятието „социален капитал“⁹

Социалният капитал е нематериален капитал. От изградените социални мрежи и норми на взаимност се поражда и доверието между индивидите, част от социалния капитал¹⁰. Доверието включва не само вярата на хората едни в други, но и тяхното доверие в самата институция¹¹. В същото време нормите при социалния капитал се отнасят до такива форми на социална подкрепа, които подпомагат поведението на индивидите за постигане на колективна ефективност. Социалните мрежи при социалният капитал по своята същност са формираните социални връзки, изградени чрез членството

⁷ Мирчев, М. (2009). Социална динамика и цивилизационно разслояване. София, М-8-М, с. 327.

⁸ Ринкова, С. Цит. съч.

⁹ Пак там.

¹⁰ Makridis, C., Wu, C. (2021). How social capital helps communities weather the COVID-19 pandemic. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0245135>.

¹¹ Bourdieu P. (1986). The forms of capital In Richardson J. G (Ed.), Handbook of theory and research for the sociology of education, New York: Greenwood, pp. 241-258.

в дадени групи, което довежда до създаване на ползи както за конкретния индивид, така и за социалната група като цяло¹².

Социалният капитал е стойността на отношенията между институциите, които общуват в социални мрежи, чрез които се свързват с обществото, като социалният капитал може да бъде използван, за да стимулира активността на институциите и да насочи усилията им към прилагане на гъвкавост и адаптивност (Фигура 2).



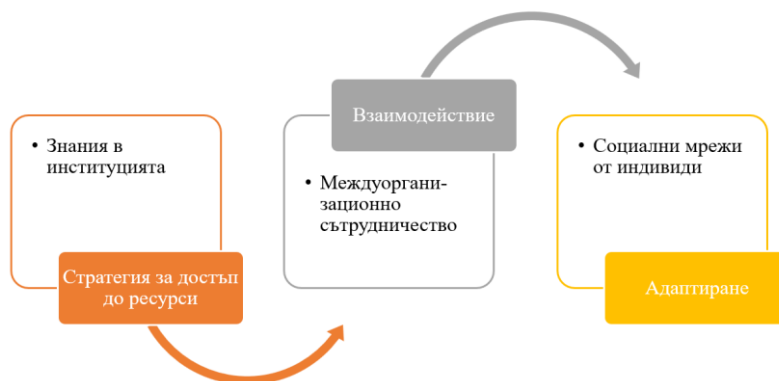
Фигура 2
Социалният капитал и значението му за институциите¹³

Обмяната на идеи и сътрудничество с външни за институцията организации, осигурява нови идеи, необходими за решения на проблеми или предизвикателства. По този начин съвместното създаване на знания, чрез изградените социални мрежи, спомага на институциите за създаване на знания, които пък са основа за предприеме на проактивни действия в несигурна среда за развитие.

Изключително важно е правилното координиране на процеса, който институциите трябва да следват, за да могат да създадат нови знания и да повлияят върху ефективността на вземаните решения. На следващата Фигура 3 е представена промяната в процеса на създаване на нови знания и използване на социален капитал в съвременното общество.

¹²Xue, X. Cheng, M. (2017). Social capital and health in China:exploring the mediating role of lifestyle. MC Public Health, <https://d-nb.info/1149881089/34>.

¹³ Пак там.



Фигура 3

Съвременен процес на създаване на нови знания и използване на социалния капитал за вземане на решения¹⁴

От множеството дефиниции на социалния капитал може да се изведе неговата същност, а именно, че той е явление, което е присъщо за социалните общности и организации, което „стимулира положителното взаимодействие между индивидите и групите, формалните и неформалните мрежи, основано на доверие, зададени норми, ценности и взаимна помощ“¹⁵. Социалният капитал е и обществено благо, като създадените социални мрежи са ресурсът, от който се формират блага. За да носи и изгоди и блага, социалният капитал, като всеки друг капитал се нуждае от инвестиции.

1.2. Компоненти на социалния капитал

Ефективността на организацията е силно зависима от качеството на социалните мрежи между служителите. Създадените мрежи помагат за достъп до информацията и знанията, необходими за по-лесно решаване на проблеми и справяне с ежедневните предизвикателства за постигане на целите на организацията¹⁶. Специфично за установените мрежи за социален капитал е така наречената транзитивност, която определя връзките между отделните по-малки групи. Транзитивността не е равномерно разпределена в мрежата на социалния капитал и може да доведе до слаби връзки, както между отделни малки групи, така и между членове на група. Концепцията за социален

¹⁴ Hull, C. Hung, Y. Hair, N. Perotti, V. DeMartino, R. (2007). Taking advantage of digital opportunities: a typology of digital entrepreneurship. International Journal of Networking and Virtual Organisations. <https://www.researchgate.net/publication/220449463>.

¹⁵ Богданова, З. Иванова, Б. (2014). Анализ на специфични особености в проектите за развитие на социалния капитал в селските райони. <http://conf.uni-ruse.bg/bg/docs/cp14/5.1-r1/5.1-31.pdf>.

¹⁶ Claridge, T. (2019). Current definitions of social capital. Social capital research. <https://www.socialcapitalresearch.com/current-definitions-of-social-capital/>.

капитал предполага изграждането на стабилни връзки между отделните членове. Липсата на установена връзка е предпоставка за неефективност на социалния капитал.

Дефиниция	Специфика
Социален капитал	Свързва установените вертикални връзки между отделните индивиди, позволявайки сътрудничество и обмен на ресурси, дори ако индивидите са в различни малки мрежи.
Свързваща мрежа	Взаимоотношения, свързващи индивиди, които са със сходни интереси или в подобни ситуации. Тези връзки са изключително близки и създават усещане за идентичност, принадлежност, споделена цел, подкрепа и информация.
Мостова мрежа	Установяват се на база по-далечни връзки, които свързват индивидите. Те обхващат конкретни професии и улесняват достъпа и трансфера на информация и знания.

Таблица 1
 Свързващи мрежи и мостови мрежи в социалния капитал¹⁷

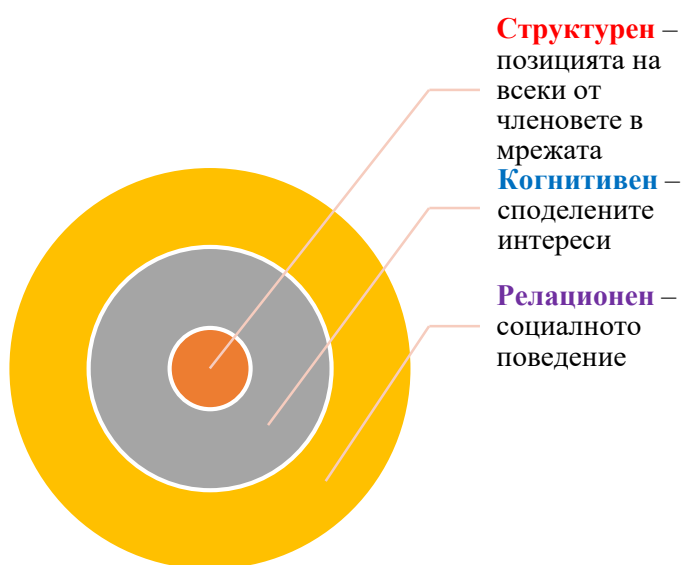
Ефективността на организацията е силно зависима от качеството на социалните мрежи между служителите. Създадените мрежи помагат за достъп до информацията и знанията, необходими за по-лесно решаване на проблеми и справяне с ежедневните предизвикателства за постигане на целите на организацията¹⁸. В мрежата за социален капитал членовете създават специфични връзки помежду си. Тези връзки се различават в зависимост от близостта на отделните членове и изграденото доверие между тях, което позволява обмен на информация и знания. Всички взаимоотношения между членовете формират социален капитал, като определят неговата сила за добре установени взаимоотношения.

Структурата на социалната мрежа, т.е. съществуващите връзки между членове със сходни интереси, които се създават несъзнателно са един от факторите, които оказват

¹⁷ Woolcock, M. (2001). The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes. https://www.researchgate.net/publication/200031275_The_Place_of_Social_Capital_in_Understanding_Social_and_Economic_Outcomes.

¹⁸ Claridge, T. (2019). Op. cit.

влияние върху изграждането на връзки. Съществуващите връзки могат да са склонни да не допускат други членове и да обменят идеи само в себе си. Това обаче може да ограничи обмена на нови идеи и информация, което е от съществено значение за цялата социална структура и същността на социалния капитал. Тук е от съществено значение ролята на лидера на социалната мрежа, за да подобри организационния климат, да въведе нови организационни структури или да насърчи междуличностната комуникация. Създаването на нова комуникационна практика ще насърчи работата в екип и споделянето на знания¹⁹.



Фигура 4
Основни аспекта на социалната мрежа²⁰

Социалните мрежи имат йерархична структура. Самите социални отношения в тях имат различна йерархия и е възможно те да бъдат предварително определени, според класирането в организацията или да възникнат спонтанно, в зависимост от личните качества на отделните членове. В зависимост от спецификата на организацията, йерархията в социалната мрежа може да бъде създадена предварително или да бъде оставена да се формира, като това няма значение, стига да е ефективна и да няма игнорирани членове.

¹⁹ Vallejos, R. Macke, J. Olea, P. Toss, E. (2008). Collaborative networks and social capital: a theoretical and practical convergence. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-0-387-84837-2_5.pdf.

²⁰ Sanchez-Arrieta, N. Gonzalez, R. Canabate, A. Sabate, F. (2021). Social Capital on Social Networking Sites: A Social Network Perspective. //MDPI// [онлайн] <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/9/5147/pdf>

1.3. Основни показатели и специфика на социалния капитал

Теорията на социалния капитал определя неговата многоизмерност, като всяко едно измерение на социалния капитал обхваща неговата цялост. Основните измерители на социалния капитал обхващат:

- ⇒ изграденото доверие между членовете;
- ⇒ установените ценности и правила, регулиращи взаимоотношенията;
- ⇒ видовете социални взаимоотношения;
- ⇒ изградените социални мрежи;
- ⇒ мрежовите ресурси – предаването на знания и информация;
- ⇒ специфични характеристики на социалната мрежа.

Световната банка представя набор от емпирични инструменти за измерване на социалния капитал, основани на въпросник. Целта на въпросника е да генерира количествени данни за различни измерения на социалния капитал, на база група от фактори, които влияят на микро и макроравнище върху социалния капитал. Измеренията, които Световната банка разглежда, са шест (Фигура 5).



Фигура 5

Измерения на социалния капитал²¹

Обществената значимост на социалния капитал в местното самоуправление се основава на необходимостта от изграждането на социални мрежи, норми и доверие, чрез която отделните индивиди, свързани в социалната мрежа, могат да осъществяват дейността си заедно за да решават обществени проблеми. Именно в това се проявява и актуалността на темата, защото социалният капитал произвежда обществена идентичност. Изследванията развитието на социалния капитал не спират дори и в началото на ХХ век когато в обекта им се включват социалните връзки между индивидите и изградените социални мрежи, значението на споделените норми и ценности за създаване на сътрудничество, както и самите институции по отношение на начина по който те влияят върху изграждането на тези социални връзки²².

Принципите при организация дейността на публичната администрация са свързани с принципите на държавно управление, а именно принципи на законност, на защита законните интереси на гражданите, на публичност и прозрачност, на лоялност, на последователност, на равенство на етика и др. Публичната администрация се създава, при създаването на държавата, като *„обхваща голям брой проблеми, свързани с живота на гражданите и техните отношения с държавните и местните институции, структурата и функциите на административните органи, основните задачи на държавното и местното самоуправление, административните права и задължения на гражданите и начините на тяхното осъществяване“*²³. В публичната администрация се осъществяват процеси от организации и лица, изпълняващи различни длъжности и роли, за постигане изпълнението на нормативните актове, за осъществяване административната дейност на държавата. Публичната администрация се различава от частната администрация, като е част от политическото управление на държавата²⁴.

Местното управление има важно значение за съвременните развити общества. В модерната държава силното и функциониращо местно самоуправление, с присъщите си

²¹ World bank. Measuring Social Capital: An Integrated Questionnaire. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/15033>.

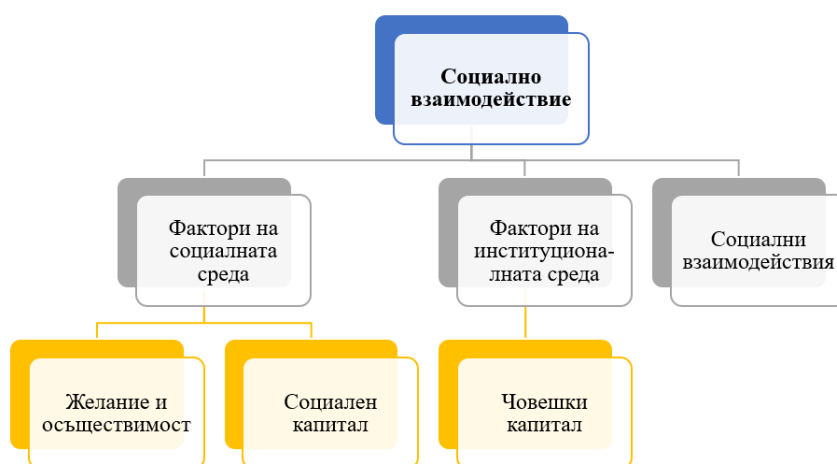
²² Христова, Т. (2016). Социалният капитал и виртуалните социални мрежи. Eastern Academic Journal. Issue 2, pp. 44-61. https://www.e-acadjournal.org/pdf/article_160011.pdf.

²³ Арабаджийски, Н. Организация на публичната администрация в Република България. София, НБУ, 2010, с. 18.

²⁴ Къндева, В. Публична администрация. София, 2003, с. 16.

характеристики и елементи на проявление, разкрива демократичния облик на политическата система и на конституционното устройство. Общинските организации осъществяват широк аспект от дейности в различни сектори – здравеопазване, опазване на околната среда, образование, реинтеграция на малцинствени групи и безработни лица и др. По своята дейност този тип организации се различават от традиционните организации, защото основната им мисия е свързана с извършване на социални дейности, за разлика от останалите, които са с икономически цели²⁵.

Обществената значимост на социалния капитал в местното самоуправление се основава на необходимостта от изграждането на социални мрежи, норми и доверие, чрез която отделните индивиди, свързани в социалната мрежа, могат да осъществяват дейността си заедно за да решават обществени проблеми. Изследванията относно развитието на социалния капитал не спират дори и в началото на ХХ век когато в обекта им се включват социалните връзки между индивидите и изградените социални мрежи, значението на споделените норми и ценности за създаване на сътрудничество, както и самите институции по отношение на начина по който те влияят върху изграждането на тези социални връзки²⁶. Мястото на социалния капитал в изграждането на отношения в общинските организации е представено на Фигура 6.



Фигура 6

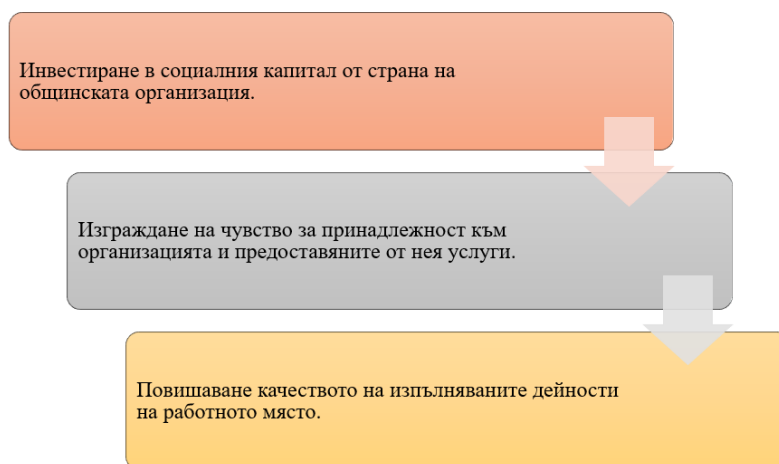
²⁵ Nascimento, L. Salazar, V. (2020). On Social Enterprises and Social Entrepreneurship: An Extension. BAR – Brazilian Administration Review. 17(2).

²⁶ Христова, Т. (2016). Социалният капитал и виртуалните социални мрежи. //Eastern Academic Journal. 2, pp. 44-61.

Място на социалния капитал в изградените отношения в общинските организации²⁷

Социалния капитал е актив, който са разлика от много други активи и ресурси се унищожават, ако не се използва по правилен начин, което определя необходимостта всяко общинско предприятие, което търси възможности за развитие да създава, поддържа и укрепва този ценен ресурс.

Чувството на ангажираност към общинската организация се свързва с взаимоотношенията и зависимостта на персонала от самата организация, по отношение на отношенията между работодател и работник и осигуряването на психологическа стабилност, чувство за сътрудничество и инвестиране в развитието на служителите. Създаването на чувство за ангажираност се свързва с мотивацията на персонала, приемането на организационните ценности като лични и желанието за оставане и развитие с общинската организация. Поради това липсата на ангажираност към организацията е сред един от основните проблеми на съвременните общински организации²⁸.



Фигура 7

Влияние на социалния капитал върху извършваните дейности и цялостния ангажимент към общинската организация²⁹

²⁷ Nascimento, L. Salazar, V. (2020). Op. cit.

²⁸ Bentein, K. Vandenberghe, C. Vandenberg, R. Stinglhamber, F. (2005). The Role of Change in the Relationship between Commitment and Turnover: A Latent Growth Modeling Approach. *Journal of Applied Psychology*. 90(3), pp. 468-482.

²⁹ Пак там

От друга страна, организационното гражданско поведение е поведение, което включва такова поведение, което не е част от задължителните официални задължения на работниците в общинската организация, но осъществяването му спомага за подобряване на взаимодействието в организацията и развиване на социални мрежи.

ВТОРА ГЛАВА.

МЕТОДОЛОГИЯ И РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ

Във втора глава на дисертационния труд се извеждат основните компоненти, основани на методологическата рамка на проучването: цел, обект и предмет, методи, инструментариум, научна теза и научна хипотеза, процедура за ход на изследването.

2.1. Инструментариум за провеждане на изследването

Качеството на всяко изследване чрез използване на анкета се определя в зависимост от използваните въпроси. При разработване на въпросите са спазвани следните изисквания:

- ⇒ във въпросите не се използват език и изрази, които може да са неразбираеми за респондентите;
- ⇒ не са използвани въпроси, които да изискват от респондентите търсене на допълнителна информация или сложни заключения;
- ⇒ не са използвани въпроси, които могат да доведат до внушаване и подвеждане на потребителите;
- ⇒ не са използвани деликатни въпроси.

Поради факта, че целта на изследването е установяване мнението на респондентите, то няма отговори на въпросите, които да се приемат за верни или за грешни.

Дълбочинните интервюта, както и груповите дискусии, са основни качествени методи, използвани в изследванията. Дълбочинното интервю е целенасочен изследователски контакт, при който чрез непринуден разговор, изследователят набира търсената от него информация. Всяко провеждано интервю по време на изследването е уникално по себе си, поради факта, че съдържанието и насоката на разговора може да се промени, както от заемащата позиция, така и от активността на лицето, което се изследва. При използване на дълбочинно интервю, ролята на изследователя е да стимулира изследваните лица да навлязат в дълбочина на изследвания проблем, да предложат свои

обяснения и да достигнат до конкретни причини за поведенчески актове. Използването на дълбочинно интервю позволява получаване на различни интерпретации на база мнението на изследваните лица. Не прилагането на метода на груповите дискусии за целите на настоящето изследване е поради приложимостта му основно за изследвания, свързани с разработване на нови продукти, пазарна сегментация, пазарно позициониране, изследване на търговски наименования и знаци, разработване на нови опаковки и етикети, предварителни изследвания на реклами, както и изследване на маркетингови програми, които не са предмет на дисертационния труд.

2.2. Извадка за провеждане на изследването и процедура

Целевата (генералната) съвкупност за провеждане на изследвания обхваща всички единици, които на база конкретен признак, подлежат на изследване. За целите на повечето от изследванията обхващането на генералната съвкупност не се използва, поради изискваните високи разходи за изследване и затруднения в обработка на получените резултати. За целите на настоящето изследване се използва извадка, чрез която от генералната съвкупност се изследва определена част и се търси представителност на получените данни. Като основно предимство при използване на извадков метод следва да се посочи възможността от изследването на относително малък брой лица, да се получат изводи за генералната съвкупност.

Критериите, които се поставят при разработване на процедурата на изследването, са основно два:

- ⇒ постигане на максимална достоверност;
- ⇒ надеждност на събраните данни и информация.

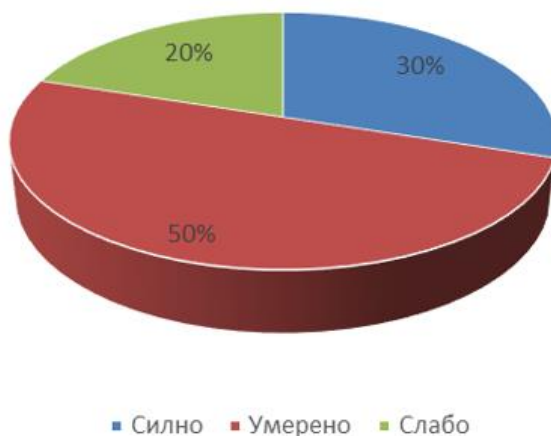
ТРЕТА ГЛАВА.

РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ УПРАВЛЕНИЕТО НА СОЦИАЛНИЯ КАПИТАЛ В ОБЩИНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

В трета глава от дисертационния труд се онагледяват и анализират резултатите то проведено проучване, свързано с възможностите за подобряване на управлението на социалния капитал в община Пловдив. Общият брой на изследваните лица е 56. От всички изследвани лица най-голям процент (29%) са на възраст 40-49 г. Най-голям процент от анкетираните лица (30%) имат до 5 години стаж в общинска администрация. 50% от всички изследвани работещи в общинска администрация имат висше образование магистър. Изследваните респонденти работят в различни общини, като най-голям процент (59%) работят в община Пловдив, 14% работят в община Марица, 14% в община Родопи и 13% в община Асеновград.

3.1. Резултати от проведеното проучване

След данните, свързани с пол, възраст, образование, стаж и работно място, следващият въпрос изследва усещането за близост на работещите в общините с колегите им. Половината от анкетираните лица посочват, че усещането им за близост и единност с колегите е умерено. 30% определят усещането за близост и единност с колегите като силно, а 20% като слабо (Графика 1).

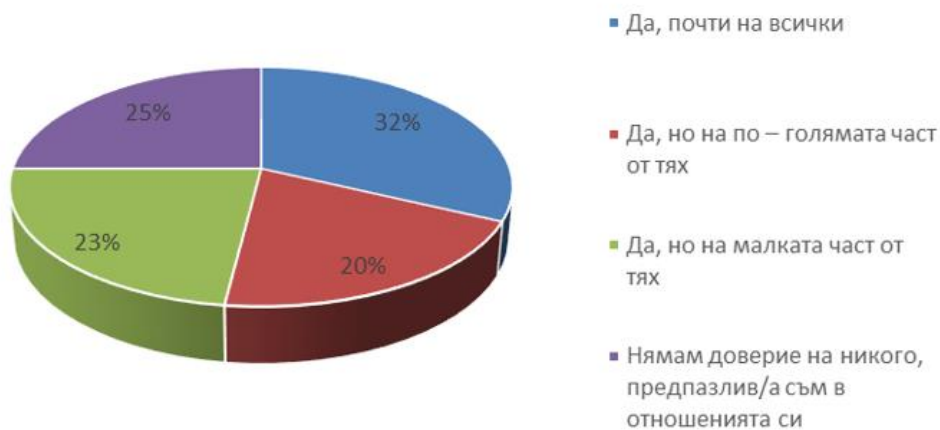


Графика 1

Усещане за близост с колегите

Усещането за близост и единност с колегите, както и доверието, са изключително важни за постигане на ефективност на социалния капитал. Данните, относно мнението на респондентите, свързани с доверието показват липса на единодушие, като (Графика 2):

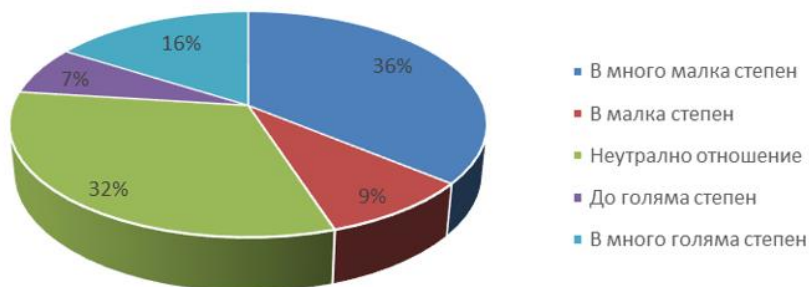
- ⇒ 32% имат доверие и то почти на всички хора, с които работят;
- ⇒ 20% имат доверие, но на по-голямата част от хората, с които работят;
- ⇒ 23% имат доверие, но на малка част от хората, с които работят;
- ⇒ 25% нямат доверие на никого и са предпазливи в отношенията си.



Графика 2

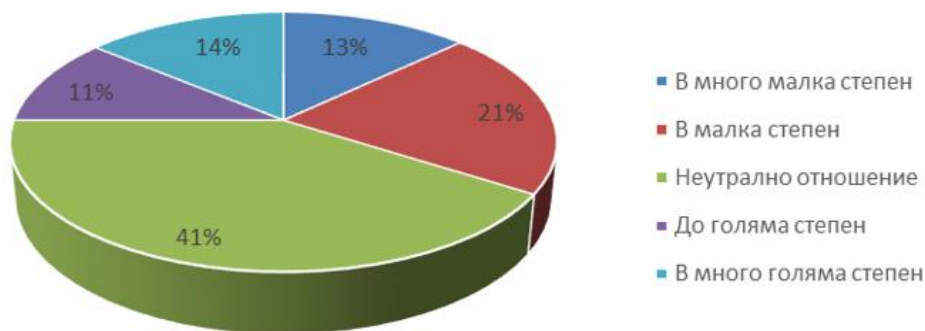
Доверие на хората, с които респондентите работят

За анкетираните лица доверието не се определя на база етническа или езикова принадлежност. Изводът се потвърждава от факта, че 36% от респондентите посочват, че в много малка степен имат най-голямо доверие на хора, които са от тяхната етническа или езикова принадлежност. Само 16% от респондентите посочват, че имат най-голямо доверие на хора, които са от тяхната етническа или езикова принадлежност (Графика 3).



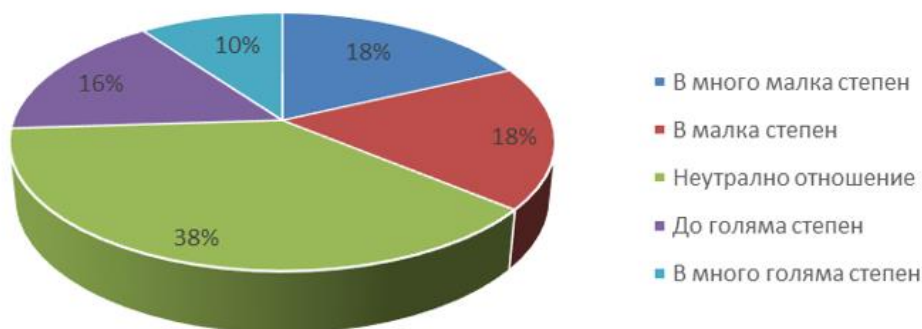
Графика 3

Доверие на хората, от същата етническа или езикова принадлежност
 Респондентите в по-голяма степен имат доверие на хора от друга етническа или езикова принадлежност, като 14% заявяват, че имат в много голяма степен. В сравнение мнението на респондентите показва, че етническата и езиковата принадлежност не е фактор, който определя дали да имат или не доверие (Графика 4).



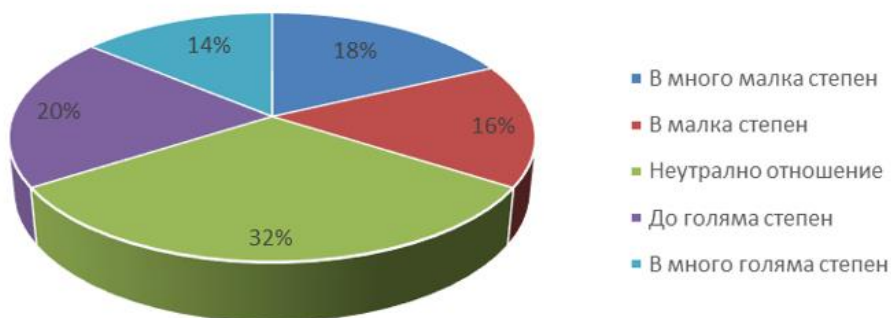
Графика 4

Доверие на хората, от друга етническа или езикова принадлежност
 Респондентите не се доверяват и на представители на местната власт, като 38% дори не могат да преценят дали имат или нямат доверие. Категорично доверие в местната власт има 18% (в силна степен) и 18% (в малка степен) (Графика 5).



Графика 5

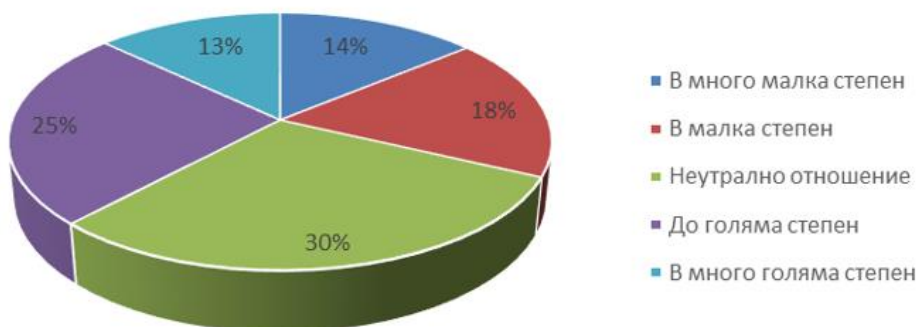
Доверие на представители на местната власт
 Респондентите нямат доверие, както в местната, така и в националната власт. От всички изследвани лица само 16% посочват категорично, че имат в силна степен доверие в националната власт (Графика 6).



Графика 6

Доверие на представители на органите на реда

Респондентите не се доверяват в голяма степен и на работещите в сферата на здравеопазването, но въпреки това 25% от тях им се доверяват до голяма степен, а 13% в много голяма степен, което е значително по-високо доверие, в сравнение с предходните длъжностни лица.



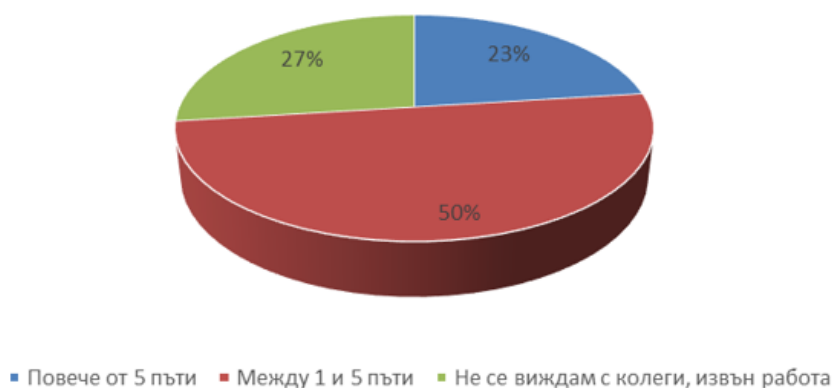
Графика 7

Доверие на работещите в сферата на здравеопазването

В обобщение може да се посочи, че респондентите:

- ⇒ не се доверяват на представители на местната и националната власт;
- ⇒ доверяват се в по-голяма степен на органите на реда, в сравнение с представителите на местната и националната власт;
- ⇒ от работещите в различни сфери, респондентите се доверяват в най-голяма степен на работещите в образованието и здравеопазването. по-малко доверие имат на работещите в търговията;
- ⇒ в относително ниска степен респондентите се доверяват на непознати.

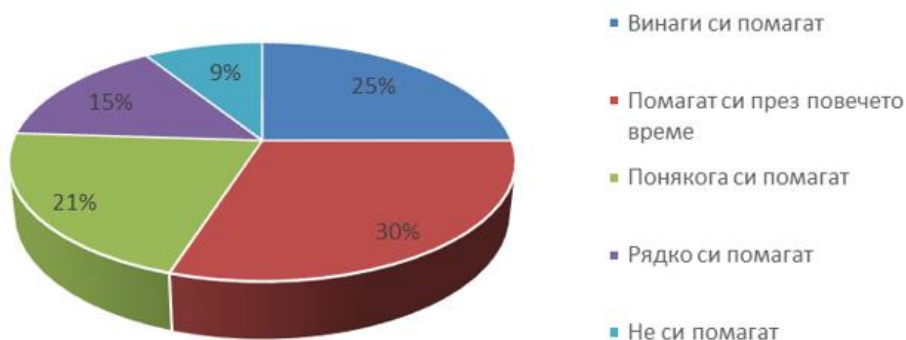
Половината от изследваните лица са се виждали между 1 и 5 пъти с колегите си за последните 3 месеца извън работа. От останалите 23% са се виждали повече от 5 пъти за последните 3 месеца, а 27% посочват, че не се виждат изобщо с колегите си извън работа. Интерес за целите на изследването и по-конкретно за измерване на социалния капитал, представлява следващият въпрос от анкетата, свързан с оказването на помощ един на друг от служителите в общината (Графика 8).



Графика 8

Виждане с колеги в извънработно време

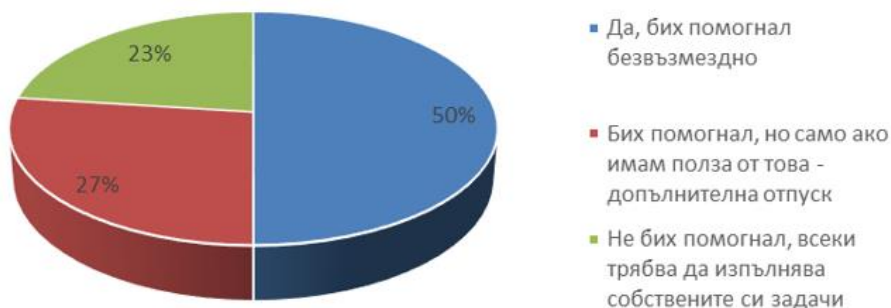
Според 30% от анкетираните лица, служителите на общината си помагат през повечето време един на друг при изпълнение на трудовите задачи, а според 25% служителите на общината си помагат винаги. От посоченото мнение може да се достигне до извод, че според повечето от респондентите, служителите в общината в която работят, си помагат един на друг при изпълнение на трудовите задачи (Графика 9).



Графика 9

Оказване на помощ от служителите на общината един на друг при изпълнение на трудовите задачи

50% от анкетираните служители биха помогнали безвъзмездно на колегите си за изпълнение на задача (проект), към която нямат пряко отношение, но има необходимото за това време. 27% биха помогнали, но само ако имат полза от това – допълнителен отпуск. 23% не биха помогнали, защото всеки трябва да изпълнява собствените си задачи (Графика 10).

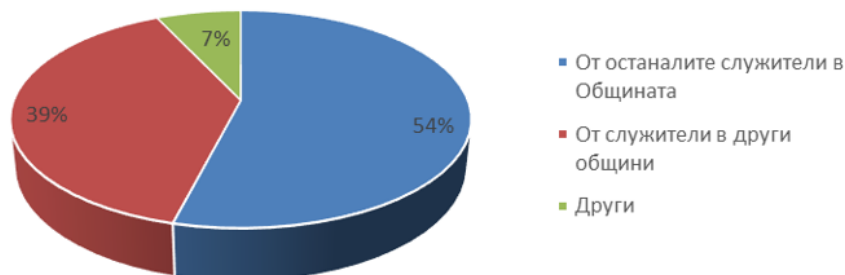


Графика 10

Оказване на помощ на колеги за изпълнение на задача (проект), към която служителят няма пряко отношение, но има необходимото за това време

От предоставените отговори на респондентите на въпроса може да се достигне до извод, че в изследваните общини няма достатъчно изградени близки отношения между колегите, поради което голяма част от тях не са склонни изобщо да помогнат на колегите си, дори и да имат свободно време, а ако все пак решат да помогнат очакват да имат полза от това, под формата на допълнителен отпуск.

Въпреки че повечето от респондентите не биха помогнали на колегите си, ако нямат изгода от това, повечето от тях (54%) разчитат на колегите си в общината за получаване на експертен опит и информация, необходима за изпълнение на служебните задължения. 39% биха се обърнали към колеги от други общини, а останалите 7% са склонни да потърсят експертен опит и информация от други лица (Графика 11).



Графика 11

Получаване на експертен опит и информация, необходима за изпълнение на служебните задължения

Анализът на мнението на респондентите по отношение на въпрос от Графика 12, ясно откроява най-силно влияещите фактори върху нивото на мотивация сред служителите в общината, а именно:

- ⇒ месечното възнаграждение – според 28%;
- ⇒ условията на труд – според 26%.

Фактори с по-малко влияние са:

- ⇒ допълнителните придобивки и облаги – бонуси, отпуски, осигуряване – според 15%;
- ⇒ взаимоотношенията в колектива – според 12%;
- ⇒ начинът на ръководене – според 11%;
- ⇒ възможностите за развитие и кариера – според 8%.



Графика 12

Най-силно влияещи фактори върху нивото на мотивация сред служителите в общината

Респондентите не са единодушни по отношение на това кои различия между колегите им са най-честите причини за възникване на конфликти, но се открояват като водещи (Графика 13):

- ⇒ разлики в образованието – според 15%;
- ⇒ разлики между по-младото и по-старото поколение – според 13%;

- ⇒ разлики в материалното положение – според 12%;
- ⇒ разлики в социалния статус – според 12%;
- ⇒ разлики между дългосрочни и по-млади служители – според 12%.

Различия, които по-рядко довеждат до възникване на конфликти между служителите в общините, са:

- ⇒ разлики между половете – според 9%;
- ⇒ разлики в политическите принадлежности – според 10%;
- ⇒ разлики в религиозните вярвания – според 8%;
- ⇒ разлики в етнически произход – според 9%.



Графика 13
Най-чести причини за конфликти, поради различия

Удовлетвореността от работата е тясно свързано с изграждане на социални връзки на работното място и мрежите на социалния капитал. От изследваните лица:

- ⇒ 43% изпитват в много голяма степен чувство на удовлетворение от работата си.
- ⇒ 29% изпитва до голяма степен чувство на удовлетворение от работата си.
- ⇒ 14% не изпитват нито в голяма, нито в малка степен чувство на удовлетворение от работата си.
- ⇒ 9% изпитват в малка степен чувство на удовлетворение от работата си.
- ⇒ 5% изпитват в много малка степен чувство на удовлетворение от работата си.

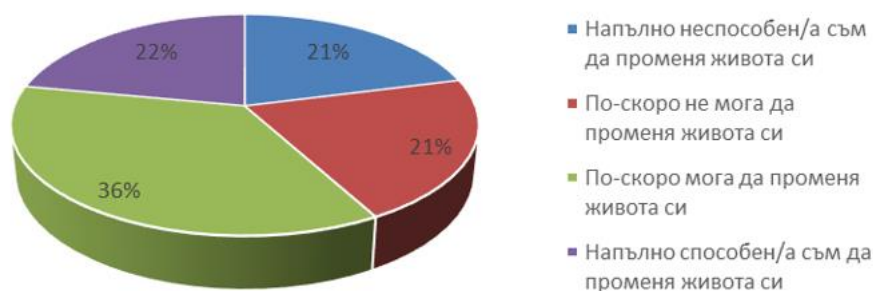
Фактът, че над 70% от респондентите изпитват чувство на удовлетворение от работата си показва, че социалният капитал в изследваните общини може да бъде ефективно развит.



Графика 14

Чувство за удовлетворение от работата си

Респондентите не могат категорично да определят дали са способни да оказват влияние и да вземат решения, които да променят съществено живота им. Преобладаващото мнение (36% от всички анкетирани) е, че по-скоро могат да променят живота си. 22% са категорични, че са напълно способни да променят живота си. 21% посочват, че са напълно неспособни да променят живота си. Същият процент от анкетираните лица са на мнение, че по-скоро не могат да променят живота си (Графика 15).

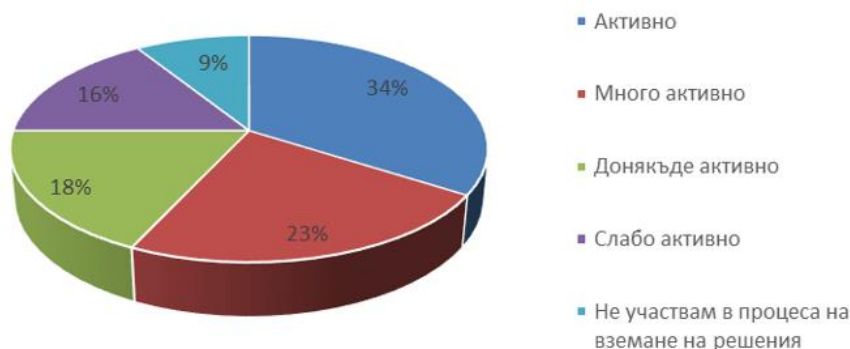


Графика 15

Усещане за способност при оказване на влияние и взимане на решения, които да променят съществено живота

Предоставянето на възможност за вземане на решения е изключително важна предпоставка за формиране на социален капитал. От изследваните служители в общини 34% посочват, че активно участват в процеса на вземане на решения в общината, а 23%

са много активни. От останалите служители 18% донякъде активно участват в процеса на вземане на решения, 16% са слабо активни и 9% изобщо не участват в процеса на вземане на решения (Графика 16).



Графика 16
Участие на респондентите в процеса на вземане на решения в общината

Според 29% анкетираните служители в общините обикновено решенията в общината се налагат „отвън“. Другите чести начини за вземане на решения са (Графика 17):

- ⇒ служителите на общината провеждат дискусия и решават заедно, след което обсъждат решението си с кмета – според 23%;
- ⇒ кметът решава и информира останалите служители на общината – според 20%;
- ⇒ кметът пита служителите на общината какво мислят и след това решава – според 18%.

Останалите 10% от респондентите посочват, че решенията в общината се вземат по друг начин:

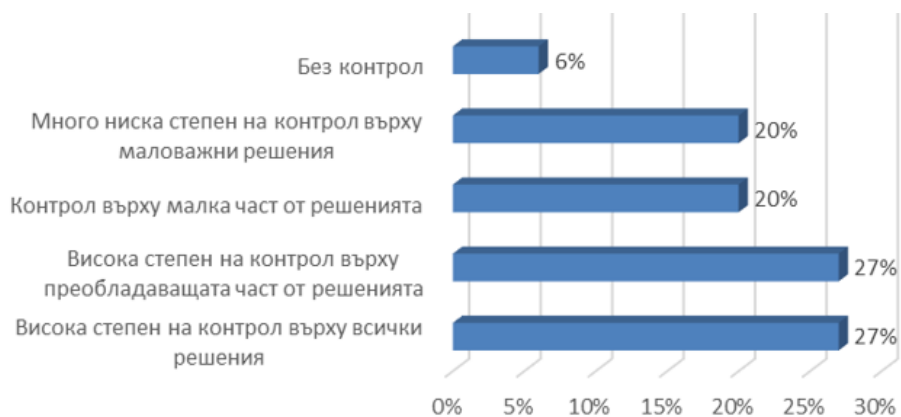
- ⇒ служителите са на лагери;
- ⇒ кметът не взема решения на база предложена информация;
- ⇒ кметът бива манипулиран от секретаря на общината.



Графика 17

Начин на вземане на решения в общината

Анкетираните служители имат контрол върху ежедневните професионални решения, като висока степен на контрол върху всички решения имат 27%, а висока степен на контрол върху преобладаващата част от решенията имат 27%. Контрол върху малка част от решенията имат 20%, а много ниска степен на контрол върху маловажни решения – 20%. Без контрол върху ежедневните професионални решения са 7% от респондентите (18).

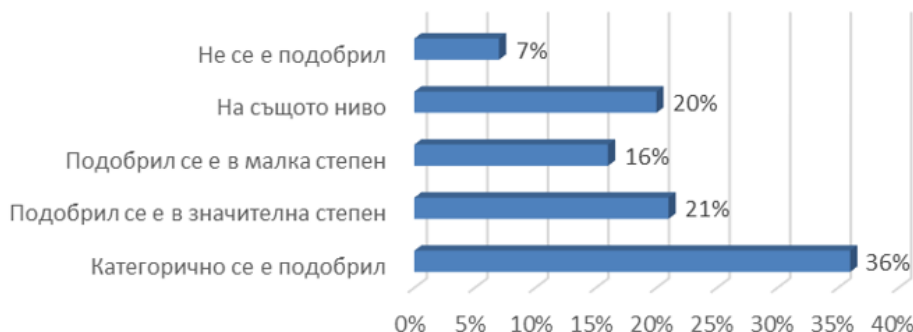


Графика 18

Степен на контрол върху ежедневните професионални решения

Наличието на информация, която е необходима за изпълнение на служебните задължения, е изключително важна с оглед удовлетвореността от работата и ефективното изпълнение на дейностите. Според 36% от респондентите достъпът им до информация категорично се е подобрил през последните четири години в сравнение с предходните периоди. 21% определят, че достъпът до информация се е подобрил, но в известна степен, а 16%, че се е подобрил, но в малка степен. От останалите анкетиран

лица 20% са на мнение, че достъпът им до информация е на същото ниво, а според 7% не се е подобрил изобщо (19).



Графика 19
Достъп до информация

Повечето от респондентите са на мнение, че инвестирането в дигитализация ще се отрази благоприятно върху социалния капитал в общините в България, като според 40% категорично ще се отрази благоприятно, според 16% ще е във висока степен и според 25% ще е в ниска степен. 11% са на противоположното мнение, а именно, че инвестирането в дигитализация няма да се отрази благоприятно върху социалния капитал в общините в България. Останалите 9% не могат да преценят какво ще е влиянието от инвестирането в дигитализация върху социалния капитал в общините в България (Графика 20).



Графика 20
Благоприятно влияние на инвестирането в дигитализация в общините върху социалния капитал

Социалният капитал оказва значително влияние върху кандидатстването и изпълнението на обществени поръчки в общините. Мнението се потвърждава от 23% от респондентите. От останалите анкетирани лица 23% са на мнение, че влиянието е във

висока степен, а според 20% влияние има, но то е в ниска степен. Само 14% от анкетираните лица са на мнение, че социалният капитал няма значително влияние върху кандидатстването и изпълнението на обществени поръчки в общините (Графика 21).



Графика 21
Влияние на социалния капитал върху кандидатстването и изпълнението на обществени поръчки от общините

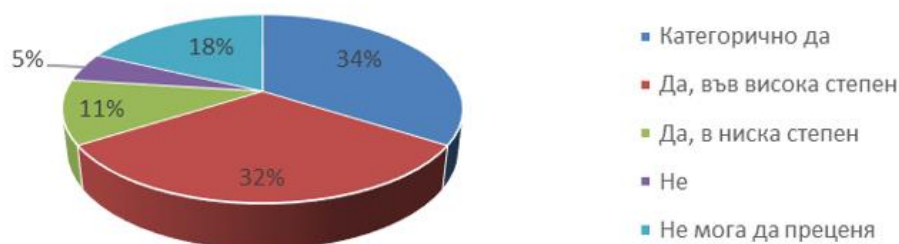
Социалният капитал оказва съществено влияние върху социалната политика на общината, според 30% от анкетираните лица. 25% са на мнение, че социалният капитал оказва във висока степен влияние върху социалната политика на общината, а според 20% влиянието е в ниска степен (Графика 22).



Графика 22
Влияние на социалния капитал върху социалната политика на общината

Последният въпрос от анкетата има за цел да установи мнението на респондентите относно измерване стойността на социалния капитал чрез размера на извършваните публични инвестиции от общината със социална значимост. Анализът на предоставеното

мнение от респондентите показва, че според 34% категорични е възможно измерване стойността на социалния капитал чрез размера на извършваните публични инвестиции от общината със социална значимост. За 32% измерването е възможно във висока степен, а за 11% в ниска степен. Само 5% от респондентите са на мнение, че измерване стойността на социалния капитал чрез размера на извършваните публични инвестиции от общината със социална значимост е невъзможно. Останалите 18% са на противоположното мнение (Графика 23).



Графика 23

Измерване стойността на социалния капитал чрез размера на извършваните публични инвестиции от общината със социална значимост

Анализът на проведените дълбочинни интервюта показва, че изследваните експерти в общините определят:

- ⇒ като добро изграденото доверие между тях и колегите;
- ⇒ получават сътрудничество в процеса на работа;
- ⇒ получават достатъчно информация, която им е необходима за извършване на ежедневната работа;
- ⇒ имат достатъчно власт в процеса на вземане на решения.

Проведеното изследване достига до следните изводи:

- 1) Усещането за близост и единност с колегите, както и доверието, са изключително важни за постигане на ефективност на социалния капитал. При изследваните респонденти се установява доверие с малка част от хората, с които работят.
- 2) Доверието не се базира на етническа или езикова принадлежност.
- 3) Установява се ниско доверие на респондентите към представители на местната и националната власт и сравнително по-високо към органите на реда, работещите в образованието и здравеопазването.

- 4) Респондентите имат между 3-7 близки колеги, но се виждат относително рядко с тях извън работа – 1-5 пъти за последните 3 месеца.
- 5) Според повечето от респондентите, служителите в общината, в която работят, си помагат един на друг при изпълнение на трудовите задачи.
- 6) В изследваните общини няма достатъчно изградени близки отношения между колегите, поради което голяма част от тях не са склонни изобщо да помогнат на колегите си, дори и да имат свободно време, а ако все пак решат да помогнат очакват да имат полза от това, под формата на допълнителен отпуск.
- 7) Основните фактори, които оказват влияние върху мотивацията на служителите в общината са месечното възнаграждение и условия на труд.
- 8) Анкетираните служители от общините отдават голямо значение на влияние на различия като социален статус, етническа и религиозна принадлежност, получавани доходи и др. върху личността.
- 9) Основни причини за възникване на конфликти между колегите са разлики в образованието, разлики между по-младото и по-старото поколение, разлики в материалното положение, разлики в социалния статус и разлики между дългосрочни и по-млади служители. Разгледаните различия между служителите на общината са били причина за проява основно на вербална агресия – унижаване, оскърбяване, заплахи, викове и индиректна агресия – манипулиране и интригантстване. Въпреки различията между колегите и проявата на агресия понякога, 27% от анкетираните лица се чувстват в много голяма степен щастливи на работното си място, а 41% до голяма степен.
- 10) Удовлетвореността от работата е тясно свързано с изграждане на социални връзки на работното място и мрежите на социалния капитал. Проведеното изследване установява, че 43% изпитват в много голяма степен чувство на удовлетворение от работата си.
- 11) Респондентите не могат категорично да определят дали са способни да оказват влияние и да вземат решения, които да променят съществено живота им. Преобладаващото мнение е, че по-скоро могат да променят живота си.
- 12) Предоставянето на възможност за вземане на решения е изключително важна предпоставка за формиране на социален капитал. От изследваните служители

в общини 34% посочват, че активно участват в процеса на вземане на решения в общината, а 23% са много активни.

- 13) Анкетираните служители в общините са на мнение, че обикновено решенията в общината се налагат „отвън“.
- 14) Според респондентите общините, в които работят, извършват различни обществено полезни дейности, които са в интерес на цялото общество. Областите, в които най-често са извършваните обществено полезни дейности са развитие на образованието и науката, подобряване на здравеопазването, развитие на гражданското общество чрез добро управление и инвестиции в култура. Над половината от анкетираните служители през последните 12 месеца са участвали с колегите си, в обществено полезни дейности. Според респондентите малка част от колегите им отделят от времето и личните си средства, за да участват в дейности, които са обществено полезни. Като вероятна причина може да се определи липсата на санкция.
- 15) Анкетираните лица вярват, че ако някои от колегите има нужда от помощ, то е много вероятно по-голямата част от останалите да се отзоват и да му помогнат.
- 16) В изследваните общини достъпът до информация през последните четири години, в сравнение с предходните периоди, се е подобрил само според 36% от анкетираните лица.
- 17) Общините не предоставят достатъчно възможност на служителите си да превърнат общината в по-добро място за работа.
- 18) Инвестирането в дигитализация ще се отрази благоприятно върху социалния капитал в общините.
- 19) Децентрализация на общините в България ще се отрази благоприятно върху социалния капитал.
- 20) Социалният капитал оказва значително влияние върху кандидатстването и изпълнението на обществени поръчки в общините.
- 21) Социалният капитал оказва съществено влияние върху социалната политика на общините.
- 22) Инвестициите в инфраструктурни обекти оказват съществено влияние върху социалния капитал в общините.
- 23) Инвестициите в спорта в общината оказват влияние върху социалния капитал.

- 24) Инвестициите в социално-културната сфера оказват влияние върху социалния капитал.
- 25) Съществува деформация във взаимоотношенията между общините и областния управител.
- 26) Социалният капитал може да окаже положително влияние върху деформацията на връзките между общините и областния управител.
- 27) Социалният капитал може да бъде измерен чрез размера на извършваните публични инвестиции от общината със социална значимост.
- 28) Първоначално заложените хипотези са потвърдени.

3.2. Възможности за подобряване управлението на социалния капитал

Управлението на предприятия от публичния сектор е политика на държавата, чрез прилагане на еднакви правила за корпоративно управление и оповестяване³⁰. Чрез провежданата държавна политика в областта на публичните предприятия се постигат цели на действие в определени области, при използване на икономически и административни методи³¹.

В зависимост от начина си на финансиране, предприятията от публичния сектор биват предприятия на пълна бюджетна издръжка и предприятия, които са със смесено финансиране. Бюджетните предприятия на пълна бюджетна издръжка се финансират и осъществяват дейността си изцяло с бюджетни средства, като могат да имат и извънбюджетни приходи, но те са незначителни по размер. Такива предприятия са органите на държавната власт и органите за поддържане на реда и националната сигурност. Бюджетните предприятия със смесена издръжка получават средства от държавния бюджет, като формират и приходи от други дейности, чрез които покриват част от разходите си. Предприятия със смесена издръжка за общините, както и всички други предоставящи образователни, комунални, жилищни и др. услуги³².

³⁰ Гуглева, Р. (2004). Концепцията за корпоративно управление в българското право. Търговско право. 4, с. 80.

³¹ Николов, Г. (2016). Държавни политики и стратегии за регионално развитие. София, УИ „Стопанство“, с. 8.

³² Златков, И. (2019). Бюджетното предприятие като обект на счетоводството. Същност, видове и организация на счетоводството в бюджетните предприятия. Експертис. <https://ekspertis.bg/document/view/qanda/142533/0/>.

Самото финансиране на бюджетните предприятия може да се осъществява чрез бюджетна сметка (регламентираща всички разходи, които предприятието може да извършва в рамките на бюджетната година), извънбюджетна сметка (чрез която се регламентират извънбюджетните приходи и разходи, които бюджетното предприятие може да извършва) и от фонд, чрез който се регламентират извънбюджетните приходи и разходи във връзка с дейности с национален приоритет. Начинът на финансиране на предприятията от публичния сектор, изисква създаването на специфични правила за прогнозиране и отчитане на бюджетните средства. Спазването на единни принципи за осъществяване на дейността и усвояване на средства от всички бюджетни предприятия, позволява осигуряване на финансова дисциплина и провеждане на ефективна фискална политика³³. Характерно за предприятията от публичния сектор е, че капиталът, който използват, за да осъществяват дейността си е разполагаем, а не собствен, както е при търговските предприятия. Предприятията, които са регистрирани по Търговския закон внасят собствени средства при учредяването си, докато средствата, използвани от бюджетните предприятия, са публична собственост³⁴. Общините са част от бюджетната система на страната, състояща се от два основни структурни елемента – държавен бюджет и местни бюджети. В държавния бюджет се включват републиканският бюджет и бюджетът на съдебната система, а към местните бюджети се отнасят общинските и кметските бюджети. Специфично за местните бюджети е, че чрез тях се акумулират средства, с които се финансират различни мероприятия с регионално значение³⁵.

Чрез местните бюджети се осигурява финансова самостоятелност на общините и кметствата, като териториални органи за управление на страната. Общините осъществяват счетоводството си на база разпоредбите на Закона за счетоводството и Закона за публичните финанси, при спазване указанията на Министерство на финансите. Съгласно чл. 166, ал. 2 от Закона за публичните финанси, формата и структурата на годишните и междинните финансови отчети на общините, се определя от министъра на финансите. Финансовата децентрализация на общините ще позволи на общините да

³³ Фесчиян, Д. (2015). Необходимост и перспективи в стандартизацията на счетоводството в публичния сектор. Счетоводство. 2, с. 2.

³⁴ Попова-Йосифова, Н. (2018). Особенности при отчитане на капитала в бюджетите предприятия. Икономика и компютърни науки. 2, с. 49.

³⁵ Меразчиев, В. Баташки, Г. Ималова, Д. (2013). Бюджетно счетоводство. Свищов, СА „Д. А Ценов“, с. 4.

разполагат с повече средства, които да не се получават от държавни субсидии, а да остават пряко в бюджета им, което е предпоставка за подобряване на социалния капитал.

Финансовата подкрепа, която се предоставя чрез оперативната програма намалява разликата в развитието на градовете, което има за цел намаляване миграцията на населението към големите градове и столицата, което довежда до намаляване на населението и обезлюдяване на населените места в различни части на страната. Инвестициите, които ЕС отпуска, позволяват на България намаляване на регионалните различия и повишаване качеството на живот на населението от различните градове.

Директните ефекти от преките чуждестранни инвестиции оказват влияние, както на национално ниво (макро ниво), така и на ниво фирма (микро ниво). Във всяка икономика инвестициите са насочени към различни сектори, което оказва влияние върху отрасловата им разпределеност и поражда нееднородност в получаваните доходи от труд. Инвеститорите имат интерес към икономически развити градове, в които са съсредоточени голяма част от необходимите им производствени мощности и е налице необходимият им квалифициран персонал.

Възможностите за подобряване управлението на социалния капитал в общинските организации следва да бъдат насочени към:

- 1) Децентрализация на общините. Финансовата децентрализация на общините ще позволи на общините да разполагат с повече средства, които да не се получават от държавни субсидии, а да остават пряко в бюджета им, което е предпоставка за подобряване на социалния капитал.
- 2) Кандидатстване и изпълнение на обществени поръчки. Като механизъм за управление на публичните средства, обществените поръчки следва да се управляват и използват при постигане на най-добър интерес за гражданското общество. Поради факта, че обществените поръчки се осъществяват в полза на гражданското общество, то възложителят е необходимо не само да организира и контролира осъществяваните дейности, но и да го направи по икономически най-изгодния начин.
- 3) Инвестиции със социална значимост. Инвестиционната политика на общинско ниво следва да се разглежда от два аспекта, а именно привличане на инвеститори от местната власт и извършване на инвестиции от местната власт, включително

и по отношение развитие на туризма и/или даден курортен комплекс. Привличането на инвестиции от местната власт има съществено влияние върху привличане на специалисти, осигуряване на нови работни места, подобряване качеството на живот, привличане на туристи, както и за повишаване на социалния статус на местното население. Инвестициите със социална значимост оказват положително влияние и върху социалния капитал. Регионалната инвестиционна политика следва да бъде изготвена на база анализ на социално-икономическите специфики на региона, и да бъде насочена към намаляване на различията между регионите, повишаване конкурентоспособността на региона, равнището на заетост и икономически растеж.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Общинските организации са едни от най-големите организационни структури, чиито дейности изискват постоянни усилия за по-висока ангажираност на служителите и създаване на подходяща организационна структура, която да увеличи ефективността на предлаганите услуги и извършваните дейности. Управленския състав на общинските организации следва да насочи усилията си към отношенията между служителите и тяхното поведение чрез избрани стилове на поведение и поведенчески модели, които да позволят изграждане на взаимно доверие и постигане на ефективност на социалния капитал, поради неговото високо влияние върху ангажираността на работниците към работните процеси и тяхната мотивация.

В наши дни общинските организации и тяхното управление са едни от най-важните социални дейности, като подобряването на тяхната ефективност не може да бъде осъществено без обмисляне на тяхната роля за обществото, факторите, определящи социалната ангажираност, както и ангажираното участие на гражданите като участници в икономиката на страната, оказващи влияние върху икономическия растеж. Този тип организации се смятат и за едни от основните социални органи, като организационната им структура и заложените за постигане цели изискват специфична мотивация на работниците за повишаване ангажираността им към организацията, създаване на взаимно доверие и постигане на организационно поведение, развиващо социалния капитал и предаването на знания. Общинските организации осъществяват широк аспект от дейности в различни сектори – здравеопазване, опазване на околната среда, образование, реинтеграция на малцинствени групи и безработни лица и др. По своята дейност този тип организации се различават от традиционните организации, защото основната им мисия е свързана с извършване на социални дейности, за разлика от останалите, които са с икономически цели. Успешното осъществяване на дейности в този тип организации не изисква единствено притежаването на паричен капитал и физически необходими съоръжения и технологии, поради факта, че физическият, човешкият и финансовият капитал не може да осъществява ефективна дейност, без наличие на социален капитал, необходим както за организацията като цяло, така и за нейния персонал. В съответствие с теорията, определяща значението на социалния капитал се установява, че социалните отношения са основния източник на ресурси и развитие, както

на персонала, така и на компанията като цяло. Чрез обяснения на трансфера на знания и организационното обучение, теорията за социалния капитал определя стратегическото значение на активите, основани на взаимоотношения, а не на техническите активи, което определя, че социалните взаимодействия оказват влияние върху иновациите в организациите и техните резултати, особено по отношение на използването на високо технологични решения. Социалният капитал се приема като натрупване на действителни и потенциални ресурси, които са получени и достъпни в мрежите от социални взаимоотношения и са притежавани от отделен индивид и социална единица.

Социалния капитал е актив, който са разлика от много други активи и ресурси се унищожават, ако се използване неправилно, което определя необходимостта всяка общинска организация, която търси възможности за развитие да създава, поддържа и укрепва този ценен ресурс. Увеличаването на социалния капитал в общинските организации се свързва с осъществяване на взаимодействие, което в социални, културни, икономически и политически области, което взаимодействие насърчава развиването на граждански социални мрежи за участие в дейностите на този тип организации и организиране на по-достъпни услуги. Създаденият социален капитал е предимство на общинските организации за повишаване ефективността на дейностите в общинските организации и насърчаване на иновациите, а формираните социални мрежи, насърчават социалните връзки, оказването на подкрепа и изграждането на доверие, което от своя страна допринася за резултатна междуличностна комуникация, споделяне на информация и сътрудничество.

Изброените ползи чрез социалния капитал позволява постигането както на индивидуалните, така и на организационните цели, а силата на изградените социални връзки позволява изграждане на институционални взаимоотношения, улесняващи извършването на различни дейности в общинските организации. От това може да се достигне до заключение, че социалният капитал допринася развитието на общинските организации. Развитият социален капитал позволява общинските организации да избягват различни външни заплахи, които могат да доведат до възпрепятстване осъществяването на дейността, като чрез изградените социални общности ресурсите на местната общност да бъдат управлявани по-ефективно.

СПИСЪК НА НАУЧНИТЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА

1. Публикации и доклади в международни научни конференции

1.1. Nedeva, L. (2021).

Human capital and job satisfaction during a pandemic.

In: *7th International Scientific ERAZ Conference – ERAZ 2021– Knowledge Based Sustainable Development*, Online/Virtual, 27 May 2021.

Belgrade: Association of Economists and Managers of the Balkans, 2021.

ISBN 978-86-80194-46-2,

ISSN 2683-5568.

DOI: <https://doi.org/10.31410/ERAZ.2021>

1.2. Nedkova Nedeva, L. (2021).

Problems in social capital management in a pandemic condition.

In: *Implicit Assets, Human Capital and Job Satisfaction in a Changing Technological, Social and Economic Environment*, Scientific Forum ICWWB,

13–15 September 2021, Sofia: Technical University – Sofia, 2021.

Available at: <http://www.icwwb.org>

1.3. Nedeva, L. (2021).

Networks in social capital – essence and meaning.

In: *9th international conference on ECONOMICS AND MANAGEMENT OF NETWORKS 2021 Conference*, University of Vienna, Online/Virtual, 22–24 September 2021.

Available at: <https://emnet.univie.ac.at/past-conferences/2021-virtual-conference-9th/>

2. Публикации в сборници и научни издания

2.1. Nedkova Nedeva, L. (2021).

Human Capital in the Context of National and Global Green Economy

In: *ECONOMIC, REGIONAL AND SOCIAL CHALLENGES IN THE TRANSITION TOWARDS A GREEN ECONOMY*

30th of September 2021 Plovdiv, Bulgaria

PLOVDIV UNIVERSITY, Faculty of Economics and Social Sciences

Plovdiv University Press, 2021

ISBN (print) 978-619-7663-08-2

ISBN (online) 978-619-7663-07-5

Human Capital in the Context of National and Global Green Economy, vol.14,2021, pp. 299 – 312

Available at: <https://storefisn.uni-plovdiv.bg/conf/>

2.2. Nedkova Nedeva, L. (2021).

The place of social capital in global economy.

In: *20th International Conference Economy & Business*,
20–25 August 2021, Burgas, Bulgaria.

Journal of International Scientific Publications: Economy & Business, vol. 15, 2021, pp. 364 –373.

ISSN 1314-7242.

Available at: <https://www.scientific-publications.net/en/article/1002258/>

3. Публикации и доклади, свързани с общинското управление

3.1. Nedeva, L. (2021).

Study of the motivating factors of the human resources management system in the Municipality of Plovdiv.

In: Bevanda, V. (Ed.). *ITEMA 2022 – International Scientific Conference on Information Technology, Tourism, Economics, Management and Agriculture*,
27 October 2022.

Belgrade: Association of Economists and Managers of the Balkans, 2022, pp. 293–298.

ISBN 978-86-80194-63-9

ISSN 2683-5991

DOI: <https://doi.org/10.31410/ITEMA.2022.293>

Публикацията е включена в:

– ITEMА 2022 Selected Papers (*peer-reviewed*);

– ITEMА 2022 Book of Abstracts.

НАУЧНИ ПРИНОСИ

Дисертационният труд достига до следните научнотеоретични и научнопрактически приносни моменти:

Теоретични приноси

1. Систематизирани са основните теоретични концепции, свързани със социалния капитал.
2. Установени са компонентите и основните показатели, измерващи социалния капитал.
3. Представена е спецификата на социалния капитал в общинските организации.

Практически приноси

1. Проведено е изследване за установяване на мнението на служителите в общините и общинските организации по важни въпроси и предизвикателства, които стоят в основата за постигане на ефективно управление на социалния капитал.
2. Установено е, че развитието на социалния капитал в общините Пловдив, Марица, Родопи и Асеновград, е изправено пред редица проблеми, оказващи влияние върху изградените социални връзки между хората, което е предпоставка за недостатъчната му ефективност и невъзможност на координиране на действията за постигане на желаните цели.
3. Представени са възможности за подобряване на социалния капитал в общинските организации.

ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ОРИГИНАЛНОСТ И ДОСТОВЕРНОСТ НА ДИСЕРТАЦИОНЕН ТРУД

Долуподписаната Лилия Недкова Недева,
Докторант в Академия по национална и информационна сигурност, град Пловдив,
Дисертация на тема „Управление на социалния капитал в общинските
организации (по примера на община Пловдив)“ за придобиване на ОНС „доктор“

ДЕКЛАРИРАМ:

1. Представената дисертация е мое авторско дело и е основана върху мои собствени проучвания / изследвания.
2. Представената дисертация – в нейната цялост и отделните ѝ части, не е използвана в същата или в друга институция за висше образование за присъждане на образователна или научна степен.
3. Използваните източници са цитирани / позовани коректно и никоя част от дисертацията не е в нарушение на авторските права на институция или личност.
4. Предоставям правото на АНИС да архивира тази дисертация с цел доказване на моето авторство.
5. Информирана съм, че в случай на констатиране на плагиатство в настоящата работа Комисията по защитата е в правото си да я отхвърли.

Дата:09.01.2026 г.

Подпис:.....

(Лилия Недева)