

КУЛТУРАТА В ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ КАТО ВЕЛИЧИНА

Доц. д-р Даниела Димитрова Попова,

ВСУ „Черноризец Храбър“

E-mail: popovadaniela@hotmail.com

***Резюме:** Културата в съвременния свят търпи изключително много и противоречиви натрупвания и дефицити. Не може да бъде едностранно разглеждана и от нея зависи не просто икономическото развитие, но и емоционалната реалност, в която интелект, енергия и жизнени сили градят величини и показатели. Цел на доклада е да се изведат някои тенденции на културата като величина, дефинирана според разбиранията на автора.*

***Ключови думи:** култура, реалност, развитие*

CULTURE IN THE ECONOMIC DEVELOPMENT AS VALUE

Assoc. Prof. Daniela Popova, PhD

Varna Free University

E-mail: popovadaniela@hotmail.com

***Resume:** Culture in the modern world suffers a great deal of contradictory accumulations and deficits. It cannot be considered unilaterally and not only the economic development depends on it, but also the emotional reality in which intellect, energy and vital forces build quantities and indicators. The aim of the paper is to derive some trends of culture as value defined according to the author's understanding.*

***Key words:** culture, reality, development*

Въведение

В пандемичната криза се открояват тенденции в перспективите относно възприемането на реалности и икономически възможности през призмата на културата като величина, определяна като атрибут на статистическите данни на развитието. Възможно е дори, в сегашната ситуация, крайно тълкуване на културата като статистическо отражение на постижения и резултати, а не като процес на духовно самоусъвършенстване, в който показателите описват величината от гл.т. на развитието. Архимед извежда любовта като величина и твърди, че тя „е теорема, която трябва да се доказва всеки ден.“ На древногръцкия математик дължим друга важна мисъл: „Дайте ми опорна точка и достатъчно дълъг лост, и ще повдигна Земята.“ Дали в дистанцията на времето и/или пространството сме решили, че всичко може да промени своята позиция и от величина да се превърне в показател, е въпрос на избор на ценностни предпочитания или на натиск на средата да ѝ се признае еднородността и съвършената хармония в проекции.

Културата в новата конфигурация на средата

Обезпокоително в новите тенденции е, че няма общо съгласие за приоритетите и съществува възможност за непрестанно преразглеждане на обществения договор между институциите и гражданите в търсене на това съгласие каква е обществената рамка на икономическото развитие при непредвидени кризи, в т.ч. и пандемични такива. Инвестиционната култура се измества от належащи за обезпечаване в спешен порядък дефицити, които не създават диверсификация на клиентските предпочитания и търсене по сегменти на пазара на квалификацията и развитието, а тотално изместване на възможностите за сметка на моментните потребности. В перспективен

план това означава краткосрочно мислене и генериране на нови кризи в културата на развитието. Финансовата култура не акцентира върху фокуса за поемането на рискове с цел реализиране на печалби и се явява дефанзивна превантивна мярка за овладяване на кризата с възможно най-малко загуби при реално отдръпване от проактивността на предприемача и стимулирането на инициативността. Маркетинговата култура като отражение комбинативно предлага съдържания едновременно офлайн и онлайн, което е позитивна стъпка в развитието ѝ, но не е и придружено с еднозначно съкращаване на разходи в хода на непредвидени събития. Иновационната култура до голяма степен зависи от създаването на преживявания в дигиталната среда до търсене на добавени стойности чрез подходи за обслужване на клиентите като конкурентно предимство, а не толкова чрез подобряване на атрибути и физически характеристики на продукта. В самата си същност икономическото развитие генерира култура на сътрудничество, солидарност и споделеност на съдържания, която е нова детерминанта във взаимоотношенията между пазарни контрагенти. Предприемаческата култура трансформира енергийния потенциал на риска в премерени стъпки по дигитализиране на бизнеса и поддържане на база от клиенти, готови да дават своята обратна връзка за усъвършенстване на процесите по веригите на стойността. „Това отваря немислими доскоро възможности за потребителите: едновременен достъп до информация в глобален аспект без времеви и пространствени ограничения, интегриране на хетерогенни информационни потоци, както и тяхното структуриране, категоризиране и разпространение.“ (Коцев, 2020)¹ В същото време служителите са също потребители и комуникират схващането, че „хората са по-мотивирани да

¹ Недялков, А., Е. Коцев, М. Бонева и др. (2020). Процеси на дигитализация в системата за управление на организацията. Русе, стр.10

работят, когато са в позиция да предприемат действия в полза на своята общност.“ (Коцев, 2019)²

Културата като величина е възможно да бъде представена едностранно и според визията на конкретния изследовател (мениджър, икономист, общественик и т.н.) и това не е непременно някакъв възпиращ фактор на развитието, защото ако един човек – представител на някаква икономическа доктрина обхване всички спорни въпроси в нея, за да ги дискутира като опровергава постоянно себе си, изпада в ситуация на самодостатъчност и липса на перспектива в социума от гл.т. на идеен проект с определен предприемачески потенциал.

Културата като величина включва:

- извеждане на направления за отправни точки в икономическото развитие (например: развитие на бизнес начинание според конкретен сегмент на предпочитания и готовност да се инвестира във времето и в средата на това начинание);

- проучване на стимулиращите/възпиращите фактори на развитие и претегляне на възможностите да се осъществи реално развитие в по-широк контекст (например: диверсификация чрез създаване на нови модели на стойност и качество);

- идентифициране на развитието на личните интереси от гл.т. на т.нар. „универсална истина“, която се разглежда „чрез консенсусните локации на различни опити за разбиране на универсалния контекст“ (Рибов,

² Коцев, Е. (2019). Нагласата за социално предприемачество – фактор за привличане и задържане на служители. Сборник с доклади от Национална кръгла маса „УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СЪВРЕМЕННАТА ИКОНОМИЧЕСКА РЕАЛНОСТ“. Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, стр.26

2021)³ (например: търсене на индикатори за отличителност във виртуалната среда на развитие на бизнес начинания);

- дефиниране на новото разбиране за материални запаси, активи и пасиви, обслужване на клиенти и свобода на избор в дигиталния формат на бизнеса;

- формулиране на нови цели за развитието на управлението на хората и процесите в нови форми на организационни взаимоотношения, структури и поведенчески модели;

- позициониране според пазарната ориентация и философските възгледи за синергията като фактор за мотивиране и развитие в цялостното възприемане на икономическата конюнктура и ценностната система от приоритети в нова по своята същност криза, непредизвикана от икономически цикъл, а генерирана по съвсем други показатели с известна натрупана субективност и емоционална реалност за осмисляне;

- поддържане на възможността да се изявяват културни различия, които да определят обхвата на дискусияния характер на бизнеса и на отличителните му конкурентни предимства в среда и във време, които са трудни за нюансиране от гл.т. на творческо интерпретиране и търсене на нови решения, подходи, изключителни предложения за продажби и др.;

- формиране на нови нагласи да се потребяват технологии, достижения на научния прогрес, платформени стратегии в дигитална среда като инструменти за валидиране на нови културни ценности и ориентации, развиващи се от консумирането на блага към споделянето на съдържания, в т.ч. и зелени практики за осъществяване на устойчив бизнес;

³ Рибов, М. (2021). Дигитализацията в преддверието на Индустрия 5.0. Изд. комплекс – УНСС, София, стр.21

- анализиране на културни феномени, чрез които „могат да се преодолеят национално-тематичните разграничителни линии и да се предложат теоретични подходи и понятия, обясняващи транснационалните културни процеси“ от ракурси спрямо трансфер, преплитане и памет (Джин-А Ким, 2017)⁴;

- търсене на неутрални понятия при описание на националистически идеи за развитие на социалната среда (например: вместо български език – официален език на Република България) в икономическото развитие на общности, възприели общи ценности и диалогичност, основана на дипломация, зачитане на различия в културната символика на значения и използваща като официален език за комуникация не непременно език на страна от своята общност, в израз на компромисно мислене за отстояване на национални интереси и каузи;

- разгръщане на дигиталното управление на хората чрез мениджърската система за таланти, която събира, съхранява и обработва мениджърска информация за таланти като подпомага привличането, идентифицирането, задържането и развитието им в колаборация на облачните услуги и срещите онлайн в нови форми на мозъчна атака, екипни взаимодействия и комуникационни модели (Armstrong & Taylor, 2020)⁵ и др.

Културата в приемственост и перспектива

Съвременната култура е едновременно ценностно ориентирана към натрупването на знания и постижения, философски достижения и

⁴ Ким, Д.-А. (2017). Динамика на културните процеси. Трансфер, преплитане и памет в „Динамика на културните процеси. Трансфер и памет“ (съставители: проф. д.изк. Милена Божикова, акад. Катица Кюлавакова). Издателство на БАН „Проф. Марин Дринов“, София, стр.18

⁵ Armstrong, M., St.Taylor. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 15th Edition, KoganPage, London & New York, p.146

практически опит в релацията „минало – настояще – бъдеще“, но също така и трансцедентна по своята същност в дигиталните измерения за съхраняването и разпространяването ѝ. Споделянето на световния опит в икономическото развитие и културата като величина създава нови съдържателни масиви от информация за поколения напред и за обобщаване в алгоритми като продължение на прогреса на човека да синтезира важни опорни точки за перспективите на човечеството. От изключителна важност в тези процеси се очертава етичността на изследователи, бизнесмени, мениджъри и, най-общо казано, икономисти, които следва внимателно да проучат теоретичния и емпиричния натрупан опит, за да го представят неманипулативно и с критично поднасяне на идеите в цялостното им отражение, с всичките им предимства и недостатъци, върху икономическото развитие. Класическите схващания и парадигми не бива изцяло да се отричат, а да бъдат разглеждани в конкретен контекст на развитието като възможност за прилагане на богатото културно наследство от подходи към новата реалност в световен мащаб. В този смисъл някои от ключовите идеи на Питър Дракър звучат особено актуално, като част от принципите на Мениджмънт 2.0 – парадигма на съвременните организации, отнасяща се до необходимостта да се създава повече стойност и да се насърчава ангажираността, иновативността и гъвкавостта чрез колаборация, прозрачност, целенасоченост и независимост. Те включват (Hlupic, 2014)⁶:

- Продуктивната (производителна) организация/ децентрализираност – моделът на командно-контролния мениджмънт трябва да бъде заменен с децентрализация за по-добра продуктивност/производителност;

⁶ Hlupic, V. (2014). The Management Shift. Palgrave Macmillan, UK, pp.12-15

- Уважение към работника – работниците трябва да бъдат третираны като активни, а не като пасиви;

- Производителност на знанието – производителността на работниците на знанието е съществена за икономическото благоденствие;

- Значението на общността – организациите трябва да допринасят с резултатите си за по-широка общност; доброволческата работа за неправителствени организации е от жизнено значение за здравето на обществото;

- Фокус върху обслужването на потребители – потребителите са причината за съществуването на компанията и следва да има фокус на всяка дейност, обслужваща потребителя;

- Отговорност за общото добруване – организациите като част от най-благородните изобретения на човечеството трябва да имат своя принос за общото добруване на обществата;

- Фокус върху същностните компетенции/Адекватно изпълнение на бизнес процесите – организационните стратегии следва да са фокусирани върху същностните компетенции;

- Мениджмънт чрез балансиране на разнообразие от нужди и цели – организациите трябва да се управляват като се вземат предвид нуждите на различни заинтересовани страни.

Традиционната институция е проектирана за приемственост, с определена възприемчивост към промяната и съществуваща съпротива към нея⁷. Лидерите на промяната обаче са носители на промяна и въпреки това осъществяват приемственост. Следва да бъдат предсказуеми и да създават

⁷ THE MORE THINGS CHANGE, THE MORE THEY SHOULD STAY THE SAME. Drucker on Change and Continuity. Adapted from Management Challenges for the 21st Century; and The Effective Executive By Peter F. Drucker.

Достъпно на: https://www.drucker.institute/wp-content/uploads/2018/08/Reading_Drucker-on-Change-and-Continuity.pdf, 26.06.2021

доверие като споделят очакванията на хората за ценностите и правилата на организацията. Те не изпълняват функции, ако средата не е предвидима, не е разбрана правилно или пък е неизвестна. За Питър Дракър промяната и приемствеността са полюси, а не противоположности. Колкото повече една институция е организирана, за да бъде лидер на промяната, толкова по-постоянна е да прави непрекъснато нововъведения, да потвърждава приемствеността с вътрешното и външното си обкръжение като я балансира с бързи промени. Балансирането на промените и приемствеността изисква непрекъсната работа с информация. Нищо не нарушава приемствеността и корумпира отношенията повече от лоша или ненадеждна информация (с изключение, може би, на преднамерената дезинформация). Необходима е рутина за всяка организация да си задава въпроса при всяка промяна, дори и най-незначителната: „Кой трябва да бъде информиран за това?“ Това ще става все по-важно, тъй като хората вече не работят задължително в близост и не се виждат по няколко пъти на ден. Колкото повече предприятия започнат да разчитат на хората да работят заедно, без всъщност да работят заедно, т.е. на хората, използващи информационни технологии за комуникация, толкова по-важно ще е да се уверим, че те са напълно информирани за всичко. Информацията е особено важна, когато промяната не е просто подобрене, а нещо наистина ново. Трябва да е твърдо правило във всяко предприятие, което иска да бъде успешно като лидер на промяната, да няма изненади. Преди всичко има нужда от приемственост по отношение на фундаментите на организацията: нейната мисия и нейните ценности. Когато една организация постоянно прави иновации и промените са норма, от решаващо значение е да напомните на вашия персонал и други заинтересовани страни как новата програма, услуга, процес или дейност, които са били представени, всъщност подсилват това, което организацията

винаги е отстоявала. Всяка организация се нуждае от ангажимент към ценностите и тяхното постоянно потвърждаване. Следва да има нещо, за което „тази организация се застъпва“, или в противен случай тя се изражда в дезорганизация, объркване и парализа. И накрая, трябва да се изгради балансът между промяната и приемствеността в компенсаторни механизми и признание. Отдавна се знае, че организацията няма да прави иновации, освен ако иноваторите не са адекватно възнаградени; че организация, в която успешните иноватори не стигат до висшето ръководство, а оставят сами топ мениджмънта, няма да прави иновации. Ще трябва да се научим по същия начин, че една организация ще трябва да възнагражда щедро онези, които, макар и да не осуетяват промяната, помагат да се запазят основните области на приемствеността. Лидерството в крайна сметка не може да се измества с носителите на властта, а е устойчиво във времето, ако е следствие на талант, добра комуникативна култура и мислене в перспективата на живота, а не в контекста на траура по него. Докато не се намерят хора, които да разграничават ясно и категорично личното от общественото си статусно положение, ще сме свидетели на претенции, които касаят всички ни, но облагодетелстват малцина. Възпитателните мерки, които някои лидери си позволяват обществено да лансират, говори за известна незрялост и неразбиране на спецификата на лидерството, призвано да решава проблеми, а не да ги създава.

През новото хилядолетие целенасочено и упорито се води дискусия относно развитието на трансхуманизма като нова културна реалност⁸, въпреки че поддръжниците на тази реалност я разглеждат през призмата на разбиранията на философи като Платон, Аристотел и Ницше. Концепцията

⁸ Тахиров, М. (2020). Коронавирус и трансхуманизъм или десапиенизация на Homo Sapiens'a. Достъпно на: <https://pogled.info/svetoven/koronavirus-i-transhumanizam-ili-desapienizatsiya-na-Homo-Sapiens-a.116551>, 26.06.2021

на трансхуманизма се представя от различни изследователи след 2000 година като нова парадигма за развитие на обществото и културата му (Миков, 2020⁹; Герджиков, 2019¹⁰; Христова, 2020¹¹; Дугин, 2016¹²; Рибов, 2019¹³; Porter, 2017¹⁴, Renata Silva Souza, Edna Alves de Souza, Tatiane Pereira da Silva, Maria Eunice Quilici Gonzalez, 2020¹⁵). Трансхуманизмът се разглежда като цялостно подобрение на физически, емоционални и интелектуални възможности на хората чрез използването и прилагането на новите технологии. Тясно се свързва с колаборативната икономика и се извежда идеята, че персонализирано следва да се постави в центъра на вниманието на един съвременен мениджър разгръщането на личността на потребителя на неговите услуги и производството на продукт/процес според конкретните му индивидуални нужди, а не толкова в конкретен сегмент от пазара. Това като последствие създава нова културна рамка и рационалният индивид, който се стреми да максимизира печалбите си на пазара (по Адам Смит), всъщност в новата реалност не се ръководи от платежоспособно търсене на своите продукти и услуги, а от ценностната си ориентация да

⁹ Миков, И. (2020). ТРИВИАЛНИЯТ ЕТОС НА ТРАНСХУМАНИЗМА. Сп. „Етически изследвания“, бр. 5, кн. 2, достъпно на: <https://jesbg.com/imikov-trivialniyat-etos-na-transhumanizma/>, 26.06.2021

¹⁰ Герджиков, Г. (2019). Бъдещето на човека: Постхуманизмът, трансхуманизмът и юдео-християнската традиция. *Philosophia* 22/2019, стр.17-43, достъпно на: <https://philosophia-bg.com/archive/philosophia-22-2019/>, 26.06.2021

¹¹ Христова, Н. (2020). Елиминиране на човешкото – от кибернетиката до трансхуманизма. Литературата, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Факултет по славянски филологии, достъпно на: <https://www.cceol.com/search/journal-detail?id=630>, 26.06.2021

¹² Дугин, А. (2016). Мъчителният залез на еднополюсния свят. Сп. „Геополитика“, бр.2, достъпно на: <https://geopolitica.eu/spisanie-geopolitika/142-2016/broi-2-2016/2476-machitelniyat-zalez-na-ednopolyusniya-svyat>, 26.06.2021

¹³ Рибов, М. (2019). Дигиталната икономика. „Нова звезда“, София, стр.187-198

¹⁴ Porter, A. (2017). Bioethics and Transhumanism. *The Journal of Medicine and Philosophy: A Forum for Bioethics and Philosophy of Medicine*, Volume 42, Issue 3, 1 June 2017, pp. 237–260, <https://doi.org/10.1093/jmp/jhx001>

¹⁵ Souza, R., Edna Alves de Souza et.al. (2020). The Transhumanist conception of body: a critical analysis from a complex systems perspective. *Natureza humana*, vol.22, no.1, São Paulo jan./jun. 2020, <http://dx.doi.org/10.17648/2175-2834-v22n1-431>

удовлетвори конкретни нужди на конкретна личност. Дискриминацията по отношение на други потенциални източници на платежоспособно търсене създава асиметрии, нарушава доверие и в крайна сметка изкривява реалността според нелогични и манипулируеми виждания за развитието на хората като професионалисти, личности и в човешки план. Това генерира огромен стрес в следствие на абсолютната непредсказуемост на заинтересованите страни да поддържат медийно, чрез пропаганда и внушения, че човек няма избор освен да се съгласи с технологичните варианти на реалности, които му се предлагат, за да оцелее и се справи с новите предизвикателства на времето. Технологичният напредък и развитието на нов вид взаимоотношения са закономерни, но като цяло остава усещането за експеримент, в който водещите го не могат да предвидят обхвата на паниката, несигурността и рушенето на базисни опорни точки за универсалното, характерно за човешката раса. Това неминуемо води и до сериозни сътресения на икономическата реалност. Все пак със сигурност е положителна тенденция да се търси, създава и поддържа синергия в подобряването на условията на живот, на здравето и при полагането на труд от хората, които имат енергийния запас да преодолеят прекомерния стрес от голямата динамика на прилагането на иновативни решения в световен мащаб и да се позиционират по нов и възможно по-конкурентоспособен начин в работна си среда с възможности за по-качествени преживявания и удовлетворение при развитието на емоционалната си интелигентност в този променен по своята културна същност свят.

Внимателно следва да се обмисли доколко религиозната принадлежност или липсата на такава са предпоставки за развитие на новия трансхуманен проект, защото все по-голямата свързаност на хората в

проявленията на глобализацията се осъществява като се балансират различни потребности, общностни приоритети и качествени дефицити на технологична осигуреност в съвременните икономически реалности. В приказките за златната ябълка и легендите от древногръцката митология се разказва за боговете и хората, които искат да им подражават и по този начин да заличават различията си с тях. Някога на брега на река Океанус една вълшебна градина, за която се грижели три нимфи, наречени Хесперидите, дъщерите на титана Атлас, който държал на плещите си Земята¹⁶, създали символа на „безполезността на човешките опити за постигане на безсмъртие, принадлежащо по право на боговете“¹⁷. В градината растели вълшебни златни ябълки, които дарявали с вечна младост всеки, който ги вкуси. Те били подарък от богинята Гея за сватбата на Зевс и Хера. Плодовете били пазени и от стоглавия дракон Ладон, който никога не заспивал. Херакъл имал мисия да вземе златните ябълки от градината на трите Хеспериди като убие Ладон, да откъсне и отнесе плодовете на цар Евристей¹⁸. Всички тези успешно положени усилия, обаче, се оказват напразни, тъй като Атина отнема ябълките от Евристей и ги връща да сияят отново на вълшебното дърво в градината на Хесперидите. В този смисъл, всяко надскачане си има своята цена и мимолетна слава, дългосрочни ефекти и икономически последици в контекста на съвременните приказки за героите на нашето време. Стремещът към усъвършенстване и засилване на професионализма при изпълнението на проактивната позиция, че хората следва да се трудят и

¹⁶ Вълчанова, И. (2019). Къде растат златните ябълки? Достъпно на: <https://detskotobnr.binar.bg/14526/kde-rastat-zlatnite-yablki/>, 29.06.2021

¹⁷ Петкова – Константинова, М. (2021). Магически, божествени или забранени. Сп. „InGlobo“, бр.52, стр. 66

¹⁸ Лазаров, М. (2015). Древногръцки митове: Преданието за героя Херакъл. Достъпно на: <https://momichetata.com/retro/drevnogrcki-mitove-predanieto-za-geroya-xerakl>, 29.06.2021

да допринасят с труда си за благата на обществото се поддържа от балансирана мъдрост и опит, натрупани като приемственост, за да се трасира пътя на неограничените възможности за предприемачески дейности и реализиране на човешкия потенциал. Много внимателно, обаче, в контекста на пандемията и непредвидимите бъдещи трусове като природни и социално-икономически катаклизми, трябва да се обмисля доколко мотивирането е безкраен процес и доколко мотивираните поддържат този процес в рамките на градивното и позитивното развитие на личността в новия свят, на комуникационните модели за ефективни взаимодействия с иновативността и творчеството на талантите по света, на запазването на баланса между сигурността на средата и постоянното ѝ движение с енергията и трептенията на енергийната система в общ имунитет по отношение на съхраняване на наследството за бъдещи нови идеи как да е управлявано в синхрон с целите на епохата си.

Заклучение

Културата като величина в икономическото развитие не е абстрактна мисловна конструкция на един единствен субект, ангажиран с дефинирането ѝ. Процесите по изграждане на нови величини в съдържателен аспект със сигурност са индивидуално занимание, но ако сме си самодостатъчни (в т.ч. и в своята единодушно мислеща общност) рискът да успеем или да се провалим е с еднакви шансове. Без активен диалог и осмисляне позицията на другите в изграждането на културата на икономическото развитие няма да се постигне баланс, в т.ч. и енергиен, за реализиране на цели по устойчиво развитие на обществото. Подходът „проба-грешка“ не е най-удачният, защото и без това времето притиска хората да бързат и да грешат,

а след това е необходим дълъг период на катализиране на променените реалности в следствие на бурно развила се динамична неуточненост.

Използвана литература

1. *Вълчанова, И.* (2019). Къде растат златните ябълки? Достъпно на: <https://detskotobnr.binar.bg/14526/kde-rastat-zlatnite-yabлки/>, 29.06.2021
2. *Герджиков, Г.* (2019). Бъдещето на човека: Постхуманизмът, трансхуманизмът и юдео-християнската традиция. *Philosophia* 22/2019, стр.17-43, достъпно на: <https://philosophia-bg.com/archive/philosophia-22-2019/>, 26.06.2021
3. *Дугин, А.* (2016). Мъчителният залез на еднополюсния свят. Сп. „Геополитика“, бр.2, достъпно на: <https://geopolitica.eu/spisanie-geopolitika/142-2016/broi-2-2016/2476-machitelniyat-zalez-na-ednopolyusniya-svyat>, 26.06.2021
4. *Ким, Д.-А.* (2017). Динамика на културните процеси. Трансфер, преплитане и памет в „Динамика на културните процеси. Трансфер и памет“ (съставители: проф. д.изк. Милена Божикова, акад. Катица Кюлавкова). Издателство на БАН „Проф. Марин Дринов“, София
5. *Коцев, Е.* (2019). Нагласата за социално предприемачество – фактор за привличане и задържане на служители. Сборник с доклади от Национална кръгла маса „УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СЪВРЕМЕННАТА ИКОНОМИЧЕСКА РЕАЛНОСТ“. Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна

6. *Лазаров, М.* (2015). Древногръцки митове: Преданието за героя Херакъл. Достъпно на: <https://momichetata.com/retro/drevnogrcki-mitove-predanieto-za-geroya-xerakl>, 29.06.2021
7. *Миков, И.* (2020). ТРИВИАЛНИЯТ ЕТОС НА ТРАНСХУМАНИЗМА. Сп. „Етически изследвания“, бр. 5, кн. 2, достъпно на: <https://jesbg.com/imikov-trivialniyat-etos-na-transhumanizma/>, 26.06.2021
8. *Недялков, А., Е. Коцев, М. Бонева и др.* (2020). Процеси на дигитализация в системата за управление на организацията. Русе
9. *Петкова – Константинова, М.* (2021). Магически, божествени или забранени. Сп. „InGlobo“, бр.52
10. *Рибов, М.* (2021). Дигитализацията в преддверието на Индустрия 5.0. Изд. комплекс – УНСС, София
11. *Рибов, М.* (2019). Дигиталната икономика. „Нова звезда“, София
12. *Тахиров, М.* (2020). Коронавирус и трансхуманизъм или десапиенизация на Homo Sapiens`а. Достъпно на: <https://pogled.info/svetoven/koronavirus-i-transhumanizam-ili-desapienizatsiya-na-Homo-Sapiens-a.116551>, 26.06.2021
13. *Христова, Н.* (2020). Елиминиране на човешкото – от кибернетиката до трансхуманизма. Литературата, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Факултет по славянски филологии, достъпно на: <https://www.cceeol.com/search/journal-detail?id=630>, 26.06.2021
14. *Armstrong, M., St.Taylor.* (2020). Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. 15th Edition, KoganPage, London & New York
15. *Hlupic, V.* (2014). The Management Shift. Palgrave Macmillan, UK
16. *Porter, A.* (2017). Bioethics and Transhumanism. The Journal of Medicine and Philosophy: A Forum for Bioethics and Philosophy of Medicine, Volume 42, Issue 3, 1 June 2017, pp. 237–260, <https://doi.org/10.1093/jmp/jhx001>

17. Souza, R., Edna Alves de Souza, et.al. (2020). The Transhumanist conception of body: a critical analysis from a complex systems perspective. *Natureza humana*, vol.22, no.1, São Paulo jan./jun. 2020, <http://dx.doi.org/10.17648/2175-2834-v22n1-431>

18. *THE MORE THINGS CHANGE, THE MORE THEY SHOULD STAY THE SAME*. Drucker on Change and Continuity. Adapted from *Management Challenges for the 21st Century*; and *The Effective Executive* By Peter F. Drucker. Доступно на: https://www.drucker.institute/wp-content/uploads/2018/08/Reading_Drucker-on-Change-and-Continuity.pdf, 26.06.2021