



www.competencemap.bg



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.1.06. "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони"
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



www.bia-bg.com

Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Производство на пиво и малц“

Основни тенденции, проблеми и прогнози за развитие в България

гр. София, Ноември 2011 г.

РЕЗЮМЕ

Документът е секторен анализ обхващащ производството на малц и пиво като икономически дейности.

Съгласно действащия Класификатор на икономическите дейности КИД-2008 икономическата дейност Производство на пиво е с код 11.05, а Производството на малц - с код 11.06.

Изследвана и описана е икономическата структура на сектора, основните участници на пазара и характеристиките на изпълняваните от тях видове дейности, като специално внимание в анализа е отделено на човешките ресурси.

Представени са предприятията от бранша, както и заетия персонал в сектора, като се обхваща един период от около 10 години.

Представени са дълготрайните материални активи на пивоварните предприятия, членове на Съюза на пивоварите, както и инвестициите които са направени за същия период.

Специално внимание в анализа е отделено на изследване структурата на човешките ресурси в сектора и са установени тенденциите, свързани с работния капитал. Разработена е подробна картина на работната сила, заета в сектора с наличните тенденции от последните години.

Идентифицирани са ключови направления и компетенции, които са от значение развитието на сектора в условията на глобалния свят.

Представена е картина на образователната и професионална подготовка, както и формите на взаимодействие между образователната система и пивоварния бранш.

Разгледано е влиянието на технологичните промени, икономическите двигатели на промяната и общоевропейските политики за изграждане на компетенции, които могат да бъдат инструмент за намаляване на отрицателните въздействия върху бизнес средата.

Представеният SWOT-анализ е ориентиран към развитие на компетенциите на работната сила в пивоварния бранш.

Представена е прогноза за развитие на компетенциите в сектора и очакваните резултати.

На база икономическото развитие на сектора са дефинирани ключови длъжности и компетенции, адекватни на съвременните изисквания и практически нужди на индустрията.

Заглавие на анализа:	Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор Производство на малц и пиво
Срок за изпълнение:	19.12.2011 г.
Дата на представяне:	19.12.2011 г.
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача:	5.3.1.12
JEL код:	ISBN 978-954-9636-45-1
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	Анализ
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвили:	Ивана Радомирова Ива Тенчова Тодор Бозвелиев
Отговорник:	Кирил Желязков
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Длъжностно лице от ОП РЧР:	
Кратко резюме (до 200 думи):	<p>Представеният анализ обхваща производството/ пазара на пиво и малц в България и ЕС; промените и реструктурирането на компаниите и бранша; иновативното технологично, техническо и продуктово обновление. Характеризирани са движещите сили за възходящата динамика и политиките, които обуславят/формират тенденциите за растеж, обвързан с общата икономическа и социална среда, надграждането на добрите практики във всички аспекти на дейността на сектора, с основен фокус върху управлението на човешките ресурси и добавената стойност, която те генерират чрез капитала на знанието и уменията.</p> <p>Дадени са данни за състоянието на бранша в развитие, приносят му за икономиката и фиска на страната и на глобално европейско ниво чрез изследване на статистически индекси и сравнителен анализ по отношение пазарни показатели, добавена стойност, директна и индиректна заетост, инвестиционен и иновационен процес. Посочени са връзките между тези характеристики и тенденциите/изискванията за компетенциите на работната сила в пивоварната индустрия. Представени са взаимодействията с образователни и научни институции, участващи във формирането на приложими знания и умения. Изследвани са връзките между образователните и професионални характеристики с цел покриване квалификационните изисквания и базовите компетенции, необходими за развитието на сектора. Предмет на специално внимание в анализа са организацията и политиките в управлението на човешките ресурси, насочващи разработването на базов модел на компетенциите.</p>
Ключови думи (до 10 бр.):	Пивоварна индустрия/бранш, знания, компетенции, човешки капитал, конкурентоспособност, добавена стойност

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	6
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи	6
1.2. Цел на анализа.....	6
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация	7
1.4. Методология.....	8
Раздел 2. Основни тенденции в развитието на сектора	9
2.1. Значимост на сектора.....	9
2.1.1. Развитие на Сектора в Европейския съюз	9
2.1.2. Основни тенденции в развитието на пивоварния сектор в България.	15
2.1.2.1. Приватизация и реструктуриране (1994–2002 г.).....	15
2.1.2.2. Основни характеристики на съвременното развитие на пивоварния сектор в България ...	16
2.2. Икономическа структура на сектора.....	25
2.3. Внос, износ и търговски баланс.....	34
2.4. Водещи предприятия	35
2.5. Капацитет за разработване и управление на проекти	36
2.6. Човешки ресурси	40
2.6.1. Възрастова, образователна и професионално-квалификационна структура на заетите	40
2.6.2. Водещи професии и професионални компетенции	48
2.6.3. Организация на образователната и професионална подготовка	60
2.6.4. Форми на взаимодействие и сътрудничество с учебни заведения и центрове за професионална подготовка.....	75
Раздел 3. Характеристика на продуктите	80
Раздел 4. Фактори и движещи сили на промяна.....	86
4.1. Технологични промени	86
4.2. Икономически двигатели на промяна	94
4.3. Общоевропейски политики	96
4.4. Промени в климата и околната среда	99
4.5. SWOT анализ	103
Раздел 5. Сценарии и прогнози за развитие. Очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите.	106
5.1. Стратегии за посрещане на необходимите нужди от нови умения и компетенции	106
5.2. Сценарии и прогноза за финансово - икономическо развитие на сектора за периода 2011-2020г.	111
5.3. Приложимост към групите предприятия в сектора.....	113
5.4. Дефиниране на ключовите длъжности, професии и компетенции в сектора	114
Раздел 6. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба....	142
6.1. Предложения за промяна в нормативната уредба	142
Раздел 7. Изводи и заключения.....	143
Раздел 8. Литературни източници	148
Раздел 9. Приложения.....	149
9.1. Приложение № 1 - СПИСЪК НА ДЛЪЖНОСТИТЕ В НАЦИОНАЛНАТА КЛАСИФИКАЦИЯ НА ПРОФЕСИИТЕ И ДЛЪЖНОСТИТЕ	149
Раздел 10. Списък на таблиците и фигурите	153

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
БСК	- Българска стопанска камара
ВУЗ	- Висше учебно заведение
ДОИ	- Държавно образователно изискване
ЕК	- Европейска комисия
ЕС	- Европейски съюз
ЗПОО	- Закона за професионалното образование и обучение
ИКХТ	- Институт по криобиология и хранителни технологии
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони
КИД-2008	- Класификатор на икономическите дейности 2008
КН	- Комбинирана номенклатура
КНСБ	- Конфедерация на независимите синдикати в България
МИЕТ	- Министерство на икономиката, енергетиката и туризма
МОН	- Министерство на образованието и науката
МОМН	- Министерство на образованието, младежта и науката
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НКИД-2003	- Национална класификация на икономическите дейности 2003
НКПД	- Национална класификация на професиите и длъжностите
НСИ	- Национален статистически институт
НОИ	- Национален осигурителен институт
ПГ	- Професионална гимназия
ПРОДПРОМ - 2008	- Номенклатура на промишлената продукция в сила от 2008 г.
ОКС	- Образователно-квалификационната степен
СПБ	- Съюз на пивоварите в България
УХТ	- Университет по хранителни технологии
ЦПО	- Център за професионално обучение
НАСЕ	- Обща номенклатура на икономическите дейности в Европейската общност
ИКХТ	- Институт по криобиология и хранителни технологии
НИРД	- Научно изследователска и развойна дейност
ХореКа	- Сектор на заведенията за обществено хранене, хотелите и туризма
n.a.	- Няма налични данни

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ/ ИЗСЛЕДВАНИЯ/ АНАЛИЗИ

Секторният анализ е подготвен по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”, който се осъществява в периода 2009-2013 г. от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес (БСК), в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG 051PO001-2.1.06 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие. Партньори по проекта са Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) и Конфедерация на труда “Подкрепа”.

Проектът се реализира чрез няколко основни етапа:

1. Анализ и оценка на състоянието на пазара на труда, нагласите на бизнеса, отношението към квалификацията и обучението, включително и секторни анализи.
2. Изграждане на Националната референтна мрежа, съставена от 20 секторни консултативни съвети със социалните партньори и 10 регионални центрове за оценка на компетенциите.
3. Определяне на ключовите длъжности и позиции за всеки сектор. Разработване на секторен компетентностен модел, отразяващ стандартите в най-малко 200 длъжности за обхванатите от проекта 20 пилотни сектора. Създаване за всяка длъжност на компетентностен профил, представляващ стандарт за професионално трудово представяне.
4. Изграждане на онлайн базирана информационна система, включваща секторните компетентностни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили и стандарти, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и др.

Основната цел на проекта е повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

1.2. ЦЕЛ НА АНАЛИЗА

Този анализ е изготвен от екип експерти, на които им е била поставена задачата в един унифициран за всички пилотни сектори формат да опишат основните специфични фактори, които влияят върху характеристиките, състоянието и динамиката на работната сила. Тези фактори включват изследване на специфичните особености, значимостта, състоянието, тенденциите и очакваните изменения в сектора в България. Особено внимание се отделя за изследване на технологичните и продуктови особености, на типа и мащаба на съществуващата корпоративна структура и нейното управление, като се идентифицират факторите, които ще

обулавят измененията в числеността, структурата и квалификационните изисквания на заетите в сектора.

Структурата и съдържанието на настоящия анализ ще бъдат конкретизирани, допълнени и доразвити на следващите етапи от разработването на проекта с оглед формирането и обосновката на конкретни предложения за секторна политика по отношение числеността, структурата, компетенциите и други съществени характеристики на работната сила в сектора.

Резултатите от настоящото изследване ще послужат и за агрегиране на национално равнище на данните при разработването на други предстоящи за разработване материали по Проекта, в т.ч. най-малко на:

- Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия, 2011 г.
- Проучване на пазара на труда в България, 2011 г.
- Анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторни и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, 2011 г.
- Подготовка на предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с повишаването на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила, 2011 г.

1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

Съгласно действащия Класификатор на икономическите дейности КИД-2008 „Производство на пиво” е на най-ниското ниво на класификация - С 11.05. В действащия до 2008 г. Класификатор „Производство на пиво” е дефиниран на най-ниско ниво – С 15.96.

"Бира" е всеки продукт, включен в код по КН 2203, или всеки продукт, представляващ смес от бира и безалкохолни напитки, включен в код по КН 2206, и в двата случая с действително алкохолно съдържание по обем, превишаващо 0,5 % vol. (Закон за акцизите и данъчните складове). Бирата е слабоалкохолна напитка, наситена с въглероден диоксид, получена от ечемичен или друг тип малц с или без участието на немалцувани суровини (сурогати), вода, хмел и чиста култура пивни дрожди.

Съгласно действащия Класификатор на икономическите дейности КИД-2008 „Производство на малц” е на най-ниското ниво на класификация - С 11.06. В действащият до 2008 г. Класификатор „Производство на пиво” е дефиниран на най-ниско ниво – С 15.97.

Малцът е продукт, получен от покълване на различни зърнени култури при изкуствени условия и сушене на зеления малц. Той намира широко приложение в производството на пиво, уиски, зърнен спирт и др. Съдържа амилолитични, протеолитични и други хидролитични ензими. За пивоварната промишленост се използва предимно ечемичен малц.

Анализът обхваща „Производство на пиво” и „Производство на малц” за периода 2000-2010 г. С оглед специфичното развитие на бранша, който е един от най-успешно приватизирани и реструктурирани сектори в страната, анализът включва кратък преглед на икономическото развитие на пивоварната индустрия и на развитието на човешките ресурси, които през последните години се дефинират като човешки капитал. Основният фокус е върху периода от последните пет години, тъй като приемането на страната в Европейския съюз, процесите на

глобализация и управлението на свързаните с нея условия и отношения, оказват най-силно въздействие върху производството, пазара, конкурентноспособността, управлението на работната сила и индустриалните отношения като цяло.

Като основни източници на информация за разработването на настоящия анализ са ползвани:

1. Доклади и анализи по Проекта, в т.ч.:
 - Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на Република България (2011)
 - Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2011)
2. Официални статистически източници
 - НСИ;
 - НОИ;
 - Евростат;
 - Евромонитор интернешънъл;
3. Други източници
 - Статистическа информация на Съюза на пивоварите в България (СПБ), на Пивоварите на Европа, на националните асоциации на производителите на пиво и малц от 27-те страни-членки на ЕС;
 - Регулаторни органи, държавни институции и ведомства;
 - Европейски и международни организации;
 - Най-добри практики (Best practices) на пивоварните дружества в страната;
 - Специализирани изследвания на агенции за пазарни проучвания и международни консултантски компании ;
 - Резултати от анкети и интервюта, проведени с основни участници на пазара и потребители;
 - Статистически данни, числа и факти, интервюта, оповестени в медиите;
 - Собствени експертни заключения и оценки.

1.4. МЕТОДОЛОГИЯ

Във връзка със секторния анализ на „Производство на малц и пиво” е извършено събиране и проучване на информация, анализ и структуриране на събраните данни, анализ и синтез на получените резултати. Проучването е подчинено на целта, на основните задачи и очакваните резултати, на обхвата на изследването, на изискванията, които се поставят от анализа.

В центъра на изследването са данните за сектор “Производство на пиво” (1105) и доколкото е възможно за Производство на малц (1106).

Методологията е съобразена със спецификата на основните източници на данни и тяхното набиране.

Като основен инструментариум на изследването са използвани данни на НОИ, НСИ, Евростат, Пивоварите на Европа, Ърнст енд Янг, СПБ, БСК и др.

Представено е производството на пиво и малц в България и ЕС, измененията в икономическо и технологично отношение, за да се очертаят ясно специфични тенденции по отношение икономическото развитие на сектора и развитието на човешкия капитал.

Отделя се особено място на изходното състояние и очакваните тенденции в развитието на компетенциите на работната сила в пивоварния бранш.

Раздел 2. ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА СЕКТОРА

2.1. ЗНАЧИМОСТ НА СЕКТОРА

2.1.1. РАЗВИТИЕ НА СЕКТОРА В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

През 2009 в 27-те членки на Общността има разкрити нови около 250 мини- и микро-пивоварни. Като по-гъвкави в условия на криза те предлагат пиво на по-привлекателни за локалните потребители цени, които особено в условия на криза предпочитат да насърчават местните производители.

Произведеното количество бира в 27-те страни на ЕС е 363 676 000 хектолитра, а заедно с Швейцария, Хърватия, Норвегия и Турция – 382 651 000 хектолитра. На първо място по този показател традиционно е Германия с 98 млн. хектолитра, следвана от Великобритания – 45 млн. хектолитра и Полша – 36 млн. хектолитра. България е на 18-то място в Европа и на 17-то в страните на ЕС по този показател. Пазарът на бира общо за 27 страни – членки на ЕС възлиза на 354 806 000 хектолитра. Данните доказват, че безспорно, 2009 година е била най-трудната за бранша. Общо за европейските страни намаленият обем на продажби на бира е около 9%, което е съизмеримо и с отчетения в България спад.

Общата стойност на **приходите от продажби на бира** за 2009 г. е 110 милд. EUR. От акцизи за 2009 г. са събрани приблизително 8,7 млрд. EUR в страните от ЕС. Общата стойност на постъпленията от европейската бирена индустрия се изчислява на 51 млрд. EUR, като в това число влизат приходи от ДДС, акцизи, данъци върху доходите, разходи за заплати, както и разходи, свързани със социално-отговорни ангажменти на компаниите. Индивидуално претеглено това е съществен приход за всяка една държавна хазна. Въпреки увеличаването на акцизите в някои от държавите-членки, общата стойност на приходите от този данък е намаляла с 3,4 млрд. EUR, което е с 6% по-малко спрямо 2008 година. Добавената стойност, генерирана от пивоварите в страните от ЕС, се изчислява приблизително на 50 млрд. EUR, докато през 2008 г. тя е 55, 3 млрд. EUR. Този спад в най-голяма степен се дължи на закритите работни места в сектора ХоРеКа и туризма.

През 2009 г. **консумацията на бира на глава от населението** в Европа е 69,6 л. срещу 72,9 л. през 2008 г. За България тези стойности са съответно 67 л. за 2009. Потребителите на пиво само в страните от Европейския съюз през 2009 г. средно са консумирали 75, 3 л бира. С най-висока консумация на глава от населението е Чехия – 159,3 л., след която се подреждат Германия – 109,6 л. и Австрия – 106,2 л. Интересни тенденции се очертават в пазара на пиво в Средиземноморските страни, където все повече се предпочита бирата като продуктова категория, както и нискоалкохолните/ безалкохолни видове пиво. Така напр. в Испания продажбите възлизат на 36 млн. хектолитра бира, като 15% от тях се падат на нискоалкохолни и

безалкохолни брандове. Германия отново е и с най-висока пряка работна заетост в пивоварния бранш - 28 412 човека, следвана от Великобритания - 13 900 човека.

През 2010 г. негативното влияние на икономическата криза, която според редица експерти се определя като рецесия, продължава да се отразява върху продажбите и консумацията на бира в страната. Не по-различна е и статистиката за останалите страни на ЕС и Европа като цяло. Ефектът от глобалната икономическа криза има значително по-силен ефект в страните от Източна Европа, отколкото в старите страни членки на ЕС. В сравнение с 2008 г. консумацията на бира в Европейските страни е намаляла от 374 млн. хектолитра на 343 млн. през 2010 г. Най-сериозно са намалели продажбите на студения пазар, където е регистриран спад от 15%, докато на топлия пазар този спад е 4% в сравнение с 2008 г. Това е може би най-характерното последствие от стагнацията, породена от икономическата криза, което води след себе си допълнителни поводи за анализи от експертите, на които ще се спрем по-долу.

таблица 1 Брой предприятия и заети в пивоварната индустрия в Европейския съюз 2010 г.

Държава	Предприятия*		Заети		Съотношение заети в едно предприятие
	Бр.	% от ЕС27	Бр.	% от ЕС27	
Австрия	163	4.47	3860	3.00	24
Белгия	123	3.38	5107	3.96	42
<u>България</u>	<u>10</u>	<u>0.27</u>	<u>2800</u>	<u>2.17</u>	<u>280</u>
Кипър	2	0.05	750	0.58	375
Чехия	137	3.76	7000	5.43	51
Дания	120	3.30	3880	3.01	32
Естония	6	0.16	587	0.46	98
Финландия	25	0.69	2500	1.94	100
Франция	386	10.61	3614	2.80	9
Германия	1325	36.41	27572	21.40	21
Гърция	9	0.25	1900	1.47	211
Унгария	55	1.51	2011	1.56	37
Ирландия	24	0.66	1441	1.12	60
Италия	347	9.53	4000	3.10	12
Латвия	15	0.41	4000	3.10	266
Литва	41	1.12	2000	1.55	49
Люксембург	7	0.19	140	0.11	20
Малта	1	0.03	519	0.40	519
Холандия	68	1.86	6750	5.24	99
Полша	69	1.90	15000	11.64	217
Португалия	6	0.16	3200	2.48	533
Румъния	13	0.35	4200	3.26	323
Словакия	19	0.52	1751	1.36	92
Словения	22	0.60	826	0.64	38
Испания	52	1.42	6760	5.25	130
Швеция	40	1.10	4000	3.10	100
Обединено Кралство	815	22.40	15000	11.64	18
ЕС-27	3638		128868		35

Източник: Ernst&Young 2011

*Компании, които произвеждат пиво, включително микропивоварни

таблица 2 Брой предприятия и заети в пивоварната индустрия в Европейския съюз 2008 г.

Държава	Предприятия*		Заети		Съотношение заети в едно предприятие
	Бр.	% от ЕС27	Бр.	% от ЕС27	
Австрия	164	4.80	3 900	2.76	24
Белгия	124	3.64	5 660	4.00	46
България	9	0.24	2 400	1.70	266
Кипър	2	0.06	793	0.56	
Чехия	90	2.64	7 400	5.24	82
Дания	164	4.82	3 880	2.75	24
Естония	6	0.17	872	0.62	145
Финландия	18	0.52	2 400	1.70	133
Франция	130	3.82	3 550	2.52	27
Германия	1328	39.02	30 737	22.00	23
Гърция	9	0.26	1 809	1.28	201
Унгария	55	1.62	2 086	1.48	38
Ирландия	24	0.70	1 797	1.27	75
Италия	266	7.82	3 925	2.78	15
Латвия	17	0.50	1 627	1.15	96
Литва	54	1.58	2 800	2.00	52
Люксембург	5	0.15	171	0.12	34
Малта	1	0.03	519	0.37	519
Холандия	68	2.00	6 750	4.79	99
Полша	43	1.26	15 000	10.64	349
Португалия	6	0.17	3 200	2.27	533
Румъния	13	0.40	10 300	7.31	792
Словакия	13	0.40	2 200	1.56	169
Словения	22	0.64	826	0.58	38
Испания	29	0.85	8 180	5.80	282
Швеция	30	0.88	3 200	2.27	106
Обединено Кралство	711	21.00	15 000	10.64	21
ЕС-27	3673		140982		39

Източник: Ernst&Young 2009

*Компании, които произвеждат пиво, включително микропивоварни

През 2008 година в глобален мащаб има ново реструктуриране на бирения пазар поради изкупуване на Scottish & Newcastle от Хайнекен и Карлсберг и на Anheuser-Busch от ИнБев. 85% от пазара на пиво в страната е представен от първия, третия и четвъртия в света пивопроизводители, а именно – „ИнБев” , „Хайнекен” и „Карлсберг”, с българските им локации „Загорка” АД, „Каменица” АД, „Карлсберг България” АД . Всички тези подразделения на мултинационалните пивоварни корпорации са регистрирани акционерни дружества в България. Те оперират в пълно съответствие с българското законодателство и нормативна уредба, в тях работят български работници и служители, всички данъци, такси, осигуровки и т.н. отиват в бюджета на Република България или съответните общини. Ето защо това са български компании.

През 2008 г. е налице възходяща тенденция във всички аспекти на развитието на пивоварния сектор, както в България, така и на ниво Европейски съюз. Това е годината, спрямо която се представят, съпоставят и анализират различните показатели за развитието на индустрията през следващите 2009 и 2010 г., когато световната финансова и икономическа криза засяга всички пазари и страни.

По данни на международната консултантска фирма Ernst&Young (Ърнст енд Янг) през 2008 г. в страните от ЕС, плюс Швейцария, Турция, Хърватска и Норвегия, оперират над 3723 пивоварни (включително микропивоварни-ресторанти). Най-голям е броят на пивоварните в Германия – 1 330, след която се подреждат съответно: Великобритания – 667 пивоварни, Италия – 272, Швейцария – 270, Австрия – 173, Франция – 132, Чешката република – 128, Белгия – 135 и Дания – 120.

Общото производство на бира е 427 млн. хектолитра в 27-те страни от ЕС, плюс гореизброените 4 държави. По този показател Европейският съюз е най-големият производител на пиво в света. Около 17% от произведените количества са реализирани чрез износ в трети за ЕС страни или в рамките на 27 държави от общността (приблизително 72 млн. хектолитра).

Пазарът на пиво в страните от ЕС се изчислява на 373.2 млн. хектолитра, а заедно с Швейцария, Турция, Хърватска и Норвегия – на 394 млн. хектолитра. Около 60% от консумацията е чрез магазинната мрежа (наричана «топъл пазар»), а останалите 40% - в сектора ХоРе Ка (наричан «студен пазар»). Общата стойност на продажбите възлиза на 243 млрд. лева (124 млрд. EUR). От тях 72% са от продажбите на т.нар. «студен пазар», които носят много по-висока добавена стойност за индустрията.

Изчисленията показват, че през 2008 г. добавената стойност от производството и продажбите на пиво към европейската икономика възлиза на около 116 млрд. лева (59 млрд. EUR). По веригата на доставките на стоки и услуги за пивоварния сектор, производителите на пиво в 27-те страни на Европейския съюз са вложили 48 млрд. лева (24,5 млрд. EUR) в производството на посочените по-горе 427 млн. хектолитра бира. 18% от тези средства са насочени към доставки от селскостопанския сектор за закупуване на пивоварен ечемик, малц и хмел, 28% за опаковки, 40% към сектора на услугите (вкл. логистика), маркетинга и рекламите.

Според информация на представителната организация на производителите на пивоварен ечемик и малц в ЕС – Euromalt, Европа е най-големият производител на пивоварен ечемик и малц с 55% пазарен дял от световния пазар. Водещ производител на пивоварен ечемик и малц в този период е Франция, следвана от Великобритания и Германия.

По данни на Bath-Haas group (The Bath Report 2007/2008) през 2008 г. европейските страни осигуряват около 53% от производството на хмел в световен мащаб. Водещите три страни в производството на тази специфична за пивоварната индустрия суровина са Германия, Полша и Чехия. Делът на САЩ в годишното производство на хмел за 2008 г. е 30% от глобалния пазар.

Според Eurostat European Union Labour Force Survey, 2008, през същата година директната и индиректната заетост, свързана с производството и продажбите на бира възлиза на 2,5 милиона работни места. Основната причина за тази сериозна цифра е високата консумация на пиво в Европа, като оборотите в сектора ХоРеКа са значителни. Това е една от причините там да се генерира висока работна заетост – около 1,8 милиона работни места, което е около 15% от всички работни места в сектора на заведенията за обществено хранене, хотелите и туризма. Добър пример в това отношение са Испания, Гърция и Португалия, където около 60% от продажбите на пиво се реализират именно на пазара ХоРеКа (.нар. «студен пазар»).

Директната работна заетост възлиза на 150 600 човека. По този показател Германия е безспорен лидер с 30 700 работници и служители, които са пряко ангажирани в пивоварните компании – от мултинационални производители на бира до микропивоварни-ресторанти. След нея с най-висока трудова заетост в бранша са Полша, Великобритания и Румъния.

По веригата на доставките за сектора на стоки и услуги за/или свързани с пивопроизводството, работната заетост възлиза на 363 100 работни места. Те са разпределени както следва: 133 100 човека в селското стопанство (37% от индиректната заетост по веригата на доставките); 36 500 – в производството на опаковки; логистика – 27 400, маркетинг и реклама – 60 800, производство на машини и оборудване за индустрията – 17 400 човека, други дейности – 87 900.

Добавената стойност, която е генерирана от тези 2 500 000 човека, пряко и непряко ангажирани с доставките, производството и продажбите на пиво се изчислява на 59 млрд. EUR, като средно на заето лице се падат 23 700 EUR. В същото време тази стойност за пряко заетите в пивоварните компании е 81 300 EUR на година. Тази съпоставка е добра илюстрация и доказателство за високата производителност в Европейския пивоварен сектор, който традиционно се отличава с високо развитие на знанията и уменията на работната сила. От посочените данни е видно, че производителността на труда в пивоварния бранш е значително по-висока дори от секторите за производство на машини и оборудване или при производството на опаковки.

По отношение на приходите към националните бюджети на 27-те страни от ЕС плюс Швейцария, Норвегия, Хърватска и Турция пивоварният сектор също има значителен принос, възлизащ на 57,2 млрд. EUR платени данъци и такси. По данни на Ernst&Young най-големи са приходите от: ДДС – 20 млрд. EUR; платените социални осигуровки – 17 млрд. EUR; акциз върху бирата – 11,2 млрд. EUR. През 2008 по данни на Евростат брутният вътрешен продукт на страните от ЕС е 13 639 млрд. EUR. Това означава, че приносът на пивоварния сектор към европейската икономика възлиза на 0,43% от така посочения БВП.

В страните от ЕС функционират 3638 пивоварни, от които 70% са класифицирани като малки и средни предприятия. С най-голям брой пивоварни продължава да бъде Германия – 1 325, следвана от Великобритания – 824, Италия – 353, Австрия – 172, Чехия – 145, Белгия – 135, Дания – 120 и Полша – 103. Според изследването на Ernst&Young за приноса на пивоварната индустрия към икономическото развитие на Европа през 2010 г. директната трудова заетост в пивоварния бранш в страните от ЕС възлиза на 128 868 работни места, което е с 9% по-малко отколкото през 2008г. Индиректната работна заетост, свързана със секторите на доставките на суровини, материали, опаковки, оборудване, услуги, логистика и пр. за бранша се изчислява на 320 000 работни места, което не се отличава съществено от ситуацията през 2008 г. 40% от тези работни места са в селскостопанския сектор. Този висок процент се обяснява с не толкова високата производителност на труда в тази сфера.

Производството на пиво в ЕС се извършва в различни по големина предприятия, включително много средни и малки предприятия и микропивоварни. През 2008 г. те са общо 3673 на брой с 140 982 заети лица в производството на бира. През 2010 г. компаниите са общо 3639 на брой с 128 868 заети лица в бранша. Броят на пивоварните за целия Европейски съюз в края на 2010 г. е намалял с 1%, но при броя на заетите лица има спад около 9%. Ако заетите в едно предприятие за производство на пиво през 2008 г. са средно 39 души, през 2010 г. заетостта е средно 35 човека, което прави 11% спад само за две години.

Индиректната работната заетост, свързана със секторите на доставките на суровини, материали, опаковки, оборудване, услуги, логистика и пр. за бранша се изчислява на 320 000 работни места, което не се отличава съществено от ситуацията през 2008 г. 40% от тези работни места са в селскостопанския сектор. Този висок процент се обяснява със сравнително ниските обороти и разходи за работната сила в тази сфера.

Значителна част от индиректната работна заетост, генерирана от продажбите на бира в сектора ХоРеКа се повлиява значително по-осезаемо от негативното въздействие на икономическата криза в Европа. Тъй като в този сегмент на бирения пазар спадът е много силен, има стотици затворени търговски обекти, то и работните места, свързани с продажбите на пиво на „студения пазар“ намаляват с 13% в сравнение с 2008 г и се изчисляват на 1,5 млн. работни места, т.е. 16% от всички работни места в хотелите, ресторантите, бирариите, туризма и пр. В сектора на продажбите на „топлия пазар“ (през магазинната мрежа и супермаркетите) през 2010 пивоварният сектор генерира 103 000 работни места, докато през 2008 г. те са били 129 000. С други думи, тук спадът е 20%. Като най-съществена причина за този драстичен спад експертите сочат намаляването на средните цени на бирата при търговията на дребно. Правейки този анализ следва да отбележим факта, че между страните от различните региони на ЕС има голяма вариативност в продажбите на „топлия“ и „студения пазар“. Докато в държави като Португалия, Испания, Гърция, Ирландия 60% от продажбите са на „студения пазар“, то в страни като Литва, Латвия, Естония, Дания продажбите са чрез магазинната мрежа (топлия пазар).

В заключение на този преглед за отражението на производството и продажбите на бира върху работната заетост в ЕС, можем да обобщим, че тя възлиза на 2 млн. работни места, което е 1% от всички работни места в Европа. В сравнение с 2008 има спад от 12%, а в сравнение с 2009 – спад от 3%. Най-много работни места са закрити в самите пивоварни и в сектора ХоРеКа. Това е тежък момент за индустрията, имайки предвид, че общо трудовата заетост в ЕС е намаляла с 2%.

Общата добавена стойност, генерирана директно и индиректно от пивоварния сектор в ЕС възлиза на 50 млрд. EUR, което е с 10% по-малко в сравнение с 2008 г. По-голямата част от този спад е генериран през 2009 г. По данни на Евростат за 2010 БВП общо на 27 страни от ЕС е 11 984 млрд. EUR. Ето защо приносът на пивоварите към европейския БВП се изчислява на 0,42%. Средната добавена стойност на един зает в сектора е 24 600 EUR на година.

Вложенията във веригата на доставките на суровини, материали, машини, услуги и пр. за пивоварната индустрия в 27-те страни на ЕС през 2010 година възлизат на 21,8 млрд. EUR. В сравнение с 2008 г. по този показател също има спад от 1,5 млрд. EUR. Това се дължи най-вече на намаляването на обемите на производство и реализация в повечето Европейски страни. Запазва се тенденцията най-много средства да са насочени към селското стопанство, опаковките и сферата на услугите. В сравнение с предходните периоди делът на услугите значително е нараснал. В същото време, поради увеличаване цените на суровините и на услугите, пивоварните компании са инвестирали повече пари за тяхното купуване. В резултат на това процентното намаление на добавената стойност на пивоварите е по-голямо, отколкото намаляването на стойността на техните покупки (минус 6% срещу минус 9%).

Както вече беше посочено, основните суровини за производството на бира са пивоварен ечемик, малц и хмел. През 2010 г. в световното производство на пивоварен ечемик има сериозен спад. В страните от ЕС този спад е от 65 млн. тона през 2008/2009 г. на 53 млн. тона през 2010. Причина за това е лошата реколта. Водещите европейски страни в производството на тази основна суровина продължават да са Франция (3 762 595 тона), Великобритания (2 096 348 тона) и Германия (1 310 067 тона), следвани от Дания и Чехия.

През 2010 г. производственият капацитет за малц в Европейските страни се изчислява на 9,60 млн. тона, което дава възможност ЕС да е най-големият световен производител на малц със своите 186 малцера. Част от тях са независими компании, а други са в структурата на

пивоварните компании, което е и българската практиката. С най-много малцераи е Германия (56), следвана от Чехия (34), Великобритания (29) и Франция (15). ЕС е най-големият износител на малц в света, с дял от 40% на този пазар. Стойността на тези продажби за трети страни възлиза на 735 милиона EUR.

По отношение на производството на хмел, дялът на страните от ЕС се изчислява на 44% в световния пазар на тази суровина. Стойността на продажбите е около 230 млн. EUR.

Анализът на разходите за различните видове услуги, в т.ч. маркетинг и реклама показва, че през 2010 г. дялът на този сектор в общия пул на доставчиците, е същият, както през 2008 г. - 40% от всички инвестиции по веригата на доставките. Другите два сектора с относително голям дял в доставките са производителите на аграрни суровини и тези на опаковките, респ. 17% и 19%, т.е. почти като през 2009 г. Обяснението за това е, че опаковките имат ключово значение за запазване качеството и безопасността на продуктите до мястото на консумация. Повечето компании изразходват по-малко средства за оборудване и суровини в сравнение с 2009 г., което има пряка връзка със спада в производството и продажбите на бира.

По данни на Ernst&Young през 2010 г. сумарно всички страни от ЕС са произвели общо 383 милиона хектолитра пиво. Заедно с Швейцария, Хърватия, Норвегия и Турция количественият обем на пивопроизводството е 403 млн. хектолитра. За сравнение през 2010 г. Китай е с годишно производство от 466 млн. хектолитра, Русия - 101 милиона хектолитра, САЩ – 207 млн. хектолитра. Отчетеният спад в производството на бира в ЕС за периода 2008 – 2010 г. е около 6%.

През 2010 г. приносът на пивоварната индустрия към бюджетите на 27-страни членки на ЕС възлиза сумарно на 50,5 млрд. EUR, което е с 6% по-малко в сравнение с 2008 г. Платеният акциз е 9,2 млрд. EUR срещу 11,2 млрд. EUR през 2008 г. Независимо, че в някои страни е вдигната акцизната ставка върху бирата, спадът в приходите от акциз към фиска безспорно се дължат отново на намалелите продажби.

2.1.2. ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ПИВОВАРНИЯ СЕКТОР В БЪЛГАРИЯ.

2.1.2.1. Приватизация и реструктуриране (1994–2002 г.)

Пивоварната промишленост в страната има 130 годишна история. Началото на фабричното производство на бира започва през 1881 г. в Пловдив. В следосвобожденска България пивопроизводството бързо набира темпове с откриването на фабриките в Шумен, София, Лом, В. Търново, Русе, Плевен, Варна, Стара Загора.

Най-новата история на българската пивоварна индустрия започва с приватизирането и реструктурирането на сектора в периода 1994 – 2002 г. Раздържавяването се извършва чрез директна продажба, масова приватизация и работническо-мениджърска приватизация. Към края на 1998 г. са приватизирани 94,5% от активите на пивоварната промишленост. В посочения период са ряздържавени пивоварните предприятия : Загорка - Стара Загора, Ариана АД – София, Каменица АД - Пловдив, Бургаско пиво АД - Бургас, Астика АД – Хасково, Пивоварна Плевенско пиво АД – Плавен, Варненско пиво - Варна, Леденика - Мездра, Великотърновско пиво АД – В. Търново, Ломско пиво АС - Лом, Пивоваварен завод Люлин - София, Пиринско пиво - Благоевград, Шуменско пиво - Шумен, предприятието за производство на малц на гара Елин Пелин. С навлизането на пазарните механизми на пазара на бира са закрити повечето от 11 съществуващи фабрики за бутилиране на пиво. Тяхното съществуване

се обезсмисля, тъй като новата икономическа логика изисква оптимизиране на разходите за производство и нови компетенции на работната сила. Част от заетите в тези предприятия са пренасочени към пивоварните заводи и др. предприятия на хранителната и питейна промишленост.

Втората вълна на приватизация, и най-вече преструктуриране на сектора, приключва през 2002 г. На практика преструктурирането на предприятията от бранша се извършва в рамките на 6 години при пълно спазване на нормативната уредба и активен инвестиционен процес.

За целия 130 годишен период на съществуване на българската пивоварна промишленост, в архива на Съюза на пивоварите има документи, факти и статистически данни за годишното производство и продажби на бира в страната, както и данни за развитието на отделните пивоварни. Това позволява създаване на устойчиви предпоставки за аналитични и прогнозни разработки.

Процесът на преструктуриране обхваща и основните образователно-квалификационни и научни организации в бранша. Както и при всички останали сходни институти в страната, преобразуването в тази сфера на бранша представлява поредица от изпълнение на нормативни актове, с които се определя новото място и форма на управление на съответното ведомствено или образователно научно звено. В тази връзка Институтът по пивоварна промишленост и хмелопроизводство, който работи по НИРД и извършва квалификационни и обучителни курсове на заетите в пивоварната промишленост, става част от структурата на Селскостопанска академия, а от 2000 г. е включен в състава на Института по криобиология и хранителни технологии (ИКХТ).

Другият научен център, работещ на академично ниво основно по подготовката на инженерно-техническия и технологичен състав на работната сила в пивоварния сектор, е катедрата «Технология на виното и пивото» на Университета по хранителни технологии (УХТ), Пловдив. Университетът е правоприменик на Висшия институт по хранително-вкусова промишленост. В периода 1953 – 2005 г. по специалността «Технология на виното и пивото» са получили дипломи 2100 технолози. Известно време специалността се е наричала «Технология на ферментационните процеси» и «Технология на пивото и безалкохолните напитки».

Понастоящем специалността «Технология на виното и пивото» е към Технологичния факултет на УХТ. По нея се изучават дисциплини за придобиване на образователно-квалификационна степен (ОКС) «бакалавър» и «магистър», които са водещи за производството на пиво и малц.

2.1.2.2. Основни характеристики на съвременното развитие на пивоварния сектор в България

Най-специфичното за приватизацията и преструктурирането на пивоварната индустрия в страната е активното участие на стратегически чужди инвеститори и на български акционери, които имат дългосрочни интереси в развитието на пивопроизводството като стопанска дейност. Международните пивоварни компании, с подразделения в България са от първата петица (според критериите: производство и пазарен дял на бира в световен мащаб). Мултинационалните пивоварни корпорации Хайникен, Интербрю и Карлсберг стават мажоритарни собственици респ. на «Загорка» АД, «Каменица» АД и «Карлсберг България» АД. В периода 2000 – 2003 г. те заемат над 75% от пазара на пиво в страната. Останалите 25% се поделят между «Болярка ВТ», с мажоритарен собственик «Мелинвест холдинг», «Ломско пиво» с мажоритарен собственик «Енемона холдинг», «Варненско пиво», «Леденика». Мажоритарният дял акции на «Варненско

пиво» АД и «Леденика» АД са изкупени също от български собственик, който по-късно закрива пивоварната във Варна.

Към 2003 г. производственият капацитет на бранша включва 10 пивоварни дружества и 13 пивоварни завода, вкл. 4 малки пивоварни с годишно производство под 200 000 хектолитра пиво. Мощностите за производство на малц са едно самостоятелно дружество и 8 малцерая в структурата на големите пивоварни компании. Съобразно своите възможности, пивоварните дружества имат конкретно разработени програми за обема на инвестиции. Започва активен процес на обновяване на производствените и бутилиращи мощности, разширяване на продуктовото портфолио, развитие на модерна логистика в бранша, активна маркетингова политика, внедряване на стандартизирани системи за управление на качеството, въвеждане и изпълнение на програми за развитие на човешките ресурси. Пазарът бележи устойчив ръст, което дава възможност за реинвестиране на печалбата.

За периода 1994 – 2003 г. инвестициите в бранша надвишават 260 млн. лева. Директната работна заетост в сектора «Производство на пиво и малц» е 3 800 човека, а в спомагателните сектори на доставчиците и клиентите – още 16 000 човека. Производството нараства и през 2003 г. на един зает в бранша се пада малко над 3 хектолитра произведена бира дневно.

В периода 2003 – 2005 г. са закрити две пивоварни - в София и Варна, но в същото време в Благоевград е построена и започва да работи нова малка пивоварна, която просъществува до края на 2007 г. Тези динамични процеси на реструктуриране съвсем естествено водят и до оптимизиране на работната сила. Вече една голяма част от заетите в пивоварната индустрия са съсредоточени в дейностите с търговски приоритети за пазарна реализация на продуктовото портфолио – разширяват се звената за маркетинг, продажби, логистика и т.н. През 2004 г. заетите в бранша са 3300 човека, а през 2005 г. – 2600 човека. На един зает в бранша се изчислява съответно 4 хектолитра произведена дневно бира и 5 хектолитра през 2005 г.

През 2004 г. направените инвестиции от пивоварните компании – членове на СПБ възлизат на 45 160 000 лева. По данни на Националния осигурителен институт през 2004 г. в пивоварната индустрия работят над 2700 служители и работници, а в спомагателните отрасли - 14 000 човека. В производството на годишна база се преработват около 110 000 т. пивоварен ечемик и над 400 т. натурален хмел и хмелови продукти.

През 2005 г. индикатори за успешното развитие на компаниите от Съюза на пивоварите, са направените през последните 10 години вложения от 377 млн лева в производствени инвестиции, иновации, търговски марки, реклама, обучение и усъвършенстване на човешките ресурси. Само за 2005 г. инвестициите са над 73 млн. лв. Около 76% от пазара на бира в страната е представен от първия, четвъртия и шестия в света пивопроизводители. Към 31.12.2005 г. производствено-техническият, търговски и пазарен капацитет на бранша включва: девет пивоварни завода; две самостоятелни предприятия за производство на малц; едно предприятие за производство на хмелов гранулат; един завод за производство на резервни части и нестандартно оборудване; две научни звена към ИКХТ- София и УХТ - Пловдив.

През 2006 г. в пивоварната индустрия работят над 2355 служители и работници, а в спомагателните отрасли - 12 000 човека. В производството годишно се преработват около 120 000 т. пивоварен ечемик и над 450 т. натурален хмел и хмелови продукти. В страната работят 8 пивоварни завода и две микро пивоварни. Показаните резултати сочат, че в сравнение с 2005 г., през 2006 г. има нарастване на продажбите на членуващите в Съюза пивоварни дружества с 13%. Инвестициите в бранша са 53 млн лв. 79% от пазара на бира в страната е представен от първия, четвъртия и шестия в света пивопроизводители.

През 2007 г. активният инвестиционен процес на членовете на СПБ се остойността на 78 млн. лева. През 2007 г. в пивоварната индустрия работят 2800 служители и работници, а в спомагателните отрасли - 12 000 човека. В производството годишно се преработват около 120 000 т. пивоварен ечемик и над 450 т. натурален хмел и хмелови продукти. Консумацията на бира на глава на населението е 74 литра бира. Това е най-високата стойност за потребление на пиво в целия период на съществуване на пивоварния бранш.

В тази общоевропейска бизнес картина българската пивоварна индустрия също има значителен принос към националната икономика и работна заетост. През 2008 г. производството на бира в страната е 5 360 000 хектолитра, а продажбите – 5,4 милиона хектолитра, което е близо 2% повече от предходната година. Забавеният растеж се дължи на започващата стагнация на пазара и общата тенденция за увеличението на цените на храните и напитките, поради растящите цени на суровините за тяхното производство. Все пак прогнозите все още са оптимистични и предвиждат ръст от 2%-5% в потреблението на бира. През 2008 г. консумацията на глава от населението е 74 л., като само пет години преди това е 51 литра. Заедно с 2007 г. това са най-високите резултати за продажби и потребление на бира на глава от населението, постигнати от пивоварния сектор в цялата му 130-годишна история.

През 2008 г. нараства значително делът на продажбите на пиво в пластмасови бутилки (PET бутилки) – над 50% от пазара. Тази тенденция се запазва и през следващите години. Освен за България тя е характерна и за още няколко Европейски страни – Румъния, Словакия, Унгария. Това се дължи на значително по-ниските цени, на които се предлагат тези асортименти пиво, на удобството бутилките да са за еднократна употреба и за домашна консумация от семействата. В същото време обаче продажбите в PET бутилки имат 28% -30% дял в общата стойност на продажбите, докато стъклените бутилки – около 65%. Основното обяснение за това е, че обичайно на т.нар. «студен» пазар продажбите са основно в стъклени бутилки, докато бутилираната в PET бутилки бира се консумира вкъщи и съответно продажбите са чрез магазинната мрежа, където цените са крайния потребител са значително по-ниски. Местните марки и видове бира, които в този период са около 75, доминират на пазара и заемат 80% от общите продажби за страната. Българските пивоварни компании произвеждат и 8 лицензионни марки бира, които са: *Kaltenberg, Amstel, Kaiser, Beck's, Staropramen, Stella Artois, Holsten, Tuborg*. Износът и вносът продължават да са пренебрежимо малки в общия сбор на количествените обеми реализирано пиво – съответно 51 хил. хектолитра износ и 58 хил. хектолитра внос.

Повечето български консуматори (около 80%) традиционно предпочитат марките светли бира от т.нар. «пилзенски тип». Характерно за бирения пазар (респективно производство на пиво) е неговата сезонност. Обичайно през летните месеци се консумират по-големи количества, отколкото през по-студените и зимните месеци. През последните години обаче, с отварянето на границите и свободното пътуване на българите в европейските и др. страни, както и с възприемането на т.нар. «европейски» начин на живот, нагласите на консуматорите започва да се променя. Все повече българи употребяват пиво не само през лятото. Производителите също реагират адекватно на тези нагласи и традиционно на пазара през есенните и зимни месеци излизат марки тъмна бира. Според проучвания на маркетингови агенции, само 2% от потребителите твърдят, че консумират тъмна бира всеки ден през зимата. Променят се и възрастовите групи на активните консуматори на пиво. Все повече хора в активна възраст между 28 – 44 години консумират седмично около 3 л. пиво на човек, докато

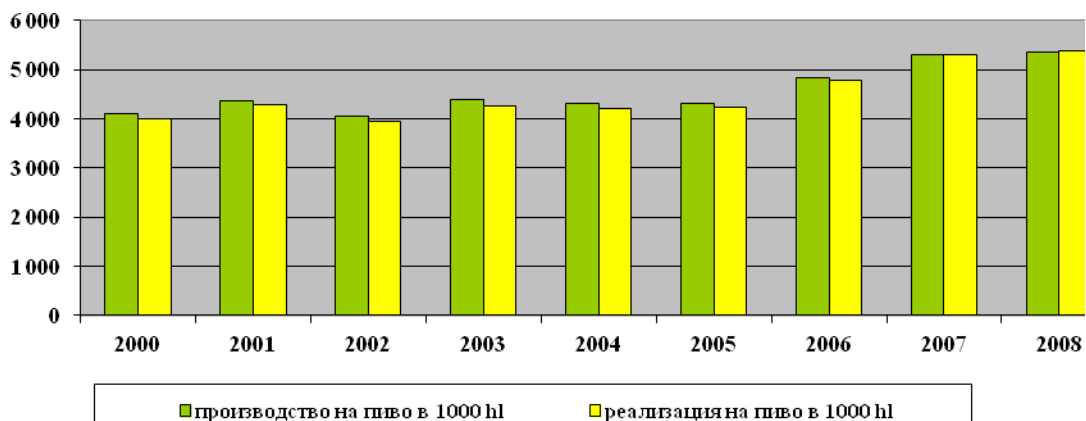
предишните «традиционни» потребители на възраст над 58 г. – 1,8 литра седмично на човек. Разделението на консуматорите с предпочитания към пивото е 52% мъже и 48% жени.

Анализът на бирения пазар към този момент показва, че той е добре развит и конкурентоспособен. Стойността на продажбите се изчислява на около 313 милиона лева (60 милиона EUR). Прогнозите следващата година да има ръст по този показател се оказват верни, въпреки спада в обема на реализираните количества пиво.

През 2008 по веригата на доставките на суровини и материали за пивоварната индустрия в страната вложенията са 305 млн. лева (156 млн. EUR). С най-голям дял са покупките на селскостопански суровини – 57 млн. лева (29 млн. EUR), опаковки – 71 млн. лева (36,5 млн. EUR), маркетинг и реклама – 58 млн. лева (30 млн. EUR).

Направените през 2008 г. вложения в производствени инвестиции, иновации, търговски марки, обучение и усъвършенстване на човешките ресурси на членовете на СПБ надхвърлят 90 милиона лв. Най-точната оценка за развитието на предприятията от бранша, обединени в Съюза на пивоварите, може да се направи от произведените и реализирани количества пиво за периода 2000 – 2008 г. Показаните резултати показват характерния за периода 2000 – 2008 година ежегоден ръст на производството и продажбите на членуващите в Съюза пивоварни дружества.

Произведени и реализирани количества пиво 2000 – 2008 г. от членовете на СПБ



Източник: СПБ

Директно в производството на пиво и малц са ангажирани 3150 човека, от които около 2400 – само в пивопроизводството. По данни на Ernst&Young индиректната работна заетост по веригите на доставките се изчислява на 9600 работни места, а в свързаните с реализацията на пиво сектори на клиентите още 32 250 заети. Така общият брой на заетите пряко в производството на пиво и малц и свързаните сектори на доставчиците и клиентите възлиза приблизително на 45 500 човека. Добавената стойност, генерирана от тези 45 500 работни места, се изчислява на 315 милиона лева (161 милиона EUR). 22% от така посочения принос е на пивоварния сектор. В същото време директно работещи в пивоварната индустрия заемат едва 6,7% от общия брой на заетите работни места, свързани с производството и продажбите на пиво. Обяснението за стойностите на тези показатели се свързва с високата производителност на труда в бранша за производство на пиво и малц, която осезателно надвишава средните за страната стойности.

Основните причини за постигането на тези резултати и просперитет на индустрията са високата степен на автоматизация и модернизация на производството, непрекъсващият

инвестиционен процес, който е насочен не само в производствени нововъведения, но и в развитие на човешките ресурси, където се прилагат модерни стратегии за обучение през целия живот, развитие на компетенциите на работещите на всички нива и категории труд, инициативи за корпоративна социална отговорност. До голяма степен носители на тези добри практики са мултинационалните компании в бранша, които прилагат в българските си подразделения европейски подходи и ноу хау, които навлизат и в другите предприятия и формират цялостния облик на бранша.

Една от най-специфичните характеристики на пивоварната индустрия, която изцяло я отличават от всички останали сектори в страната, е че от 2008 г. браншът изцяло въвежда в търговските си комуникации седем оперативни стандарта за саморегулация на търговски комуникации под егидата на Пивоварите на Европа. Това е много мащабен общоевропейски проект, който има за цел да формира нови отговорности на производителите на бира във формирането на култура на умерена консумация. В следващите части на този анализ ще се спрем подробно на тези политики, но всъщност във всеки аспект на дейността си производителите на пиво съобразяват дейността си с тези стандарти и правила за отговорен маркетинг и реклама. Тези принципи стават част от водещите политики в бранша и са част от добрите практики, вкл. на ниво развитие компетенциите на работната сила.

През 2009 година възходящата тенденция в развитието на пивоварната индустрия се повлиява негативно от икономическата криза. В резултат от нея и на европейско, и на национално ниво производството и продажбите на бира намаляват. Въпреки това проектите за продължаващо обновяване на производствената и логистична база продължават, броят заети лица в и.д. „Производството на пиво и малц” се запазва, не се закриват предприятия поради стагнирания пазар.

Към 31.12. 2009 г. производствено-техническият капацитет на бранша включва: 8 завода за производство на бира, 3 самостоятелни предприятия за производство на малц и 4 малцерая към пивоварните компании, 1 фабрика за производство на хмелов гранулат и 4 микропивоварни (с продажби за крайния консуматор на мястото на производството):

пивоварни заводи:

- „Болярка ВТ” АД - един завод в гр. В. Търново
- „Загорка” АД - един завод – гр. Ст. Загора
- „Каменица” АД – два завода – гр. Пловдив и гр. Хасково, гр. Плевен – малцерай
- „Карлсберг България” АД – два завода – гр. Шумен и гр. Благоевград;
- „Ломско пиво” АД – един завод в гр. Лом с годишно производство под 200 000 hl (имат „статут на независима малка пивоварна” по смисъла на ЗАДС);
- „Леденика ММ” АД – един завод в гр. Мездра - *това пивоварно дружество единствено не е член на СПБ*
- две самостоятелни предприятия за производство на малц – в гр. Елин Пелин и гр. Чирпан
- фабрика за производство на хмелов гранулат – с. Костандово
- 4 микропивоварни в гр. София, Варна, Трявна, с. Труд (Пловдивска област).

Подобно на другите сектори на бързооборотните стоки продажбите на бира също бяха повлияни от негативния ефект на стагнираната бизнес среда. По данни на Евромонитор общо

реализираната в страната бира е над 5,2 милиона хектолитра, като вносът от произведени извън страната количества е 93 хиляди хектолитра.

За периода членуващите в СПБ пивоварни компании са произвели 4 825 336 млн. хектолитра бира и са реализирали 4 872 480 хектолитра, което е с 10% по-малко от 2008 г. Износът им е 51 421 hl за Румъния, Македония, българските диаспори в страни от ЕС и САЩ.

Според използваните опаковки реализацията на пиво е разпределена както следва: стъклени бутилки – 42,5%; PET – 48%; наливно пиво – 5,5%; кенове – 4%. За 2009 г. консумацията на глава от населението ”студения” и ”топъл” пазар е 28% към 72%. Тенденцията на спад в продажбите на ”студения пазар” се запазва през цялата година. Основни причини за това са: слабият и къс, поради климатичните условия, туристически летен и зимен сезон, ниската покупателна способност на семействата и психологическият натиск върху консуматорите в резултат от икономическата криза. В най-активния летен сезон в някои Черноморски региони на страната е отчетен спад от 35% на студения пазар. В голямата си част продажбите се пренасочват към по-ниските ценови сегменти на предлаганите марки и опаковки бира. Допълнителен натиск върху продажбите през заведенята за обществено хранене оказват и многото хотелски комплекси, които продават туристически пакети „all inclusive”. Този тип продажби също води до намаляване както на продажбите на бира, така и до намаляване броя на заетите в секторите на търговията и туризма, свързвани с реализацията на пиво.

През годината пивоварната индустрия в страната е вложила в производството на бира около 100 000 тона малц, от които местното производство е приблизително 60 - 65 хил. тона. По данни на пивоварните компании, използваните в технологичния процес местни суровини и материали са както следва: малц – 65%; хмел – 20-25%; стъклени бутилки - 97%; етикети и капачки - 98%.

През 2009 г. пивоварният сектор в страната предлага на своите потребители над 80 асортимента светли и тъмни малки пиво. Българският потребител продължава да предпочита светлата бира, Въпреки кризата през годината на пазара са позиционирани три нови бранда. Продължават инвестициите и развитието на нови опаковки в портфолиото на всяка пивоварна компания, като общо през годината се появяват 11 вида нови бутилки, вкл. PET в разфасовки под 2 л. Според анализите на Евромонитор този подход увеличава възможностите за компенсиране на загубите от спада в продажбите на студения пазар, чрез повишаване стойността на приходите от продажби на топлия пазар. Най-популярните до 2009 г. 2 литровите PET бутилки често съдържат бонусни за потребителя количества. По компании разпределението на инвестициите е следното:

- “Болярка ВТ” АД – производство на марките *Диана* и *Schloss*, нови етикети *Болярка*, ново производствено оборудване;
- “Загорка” АД – PLS етикети за Heineken, Ring pull капачка за *Ариана*, инвестиции в оборудване и амбалаж;
- “Каменица” АД – нова *Kamenitza Lev - 330 ml*; *Beck`s* - нов етикет, *Kamenitza* нов дизайн, ново оборудване;
- “Карлсберг България” АД – *Шуменско Премиум* в 2 л PET, *Шуменско тъмно* в 0,5 л. стъклена бутилка, в PET бутилка и наливно, ново оборудване;

- “Ломско пиво” АД – производство на марка *Оптима*, *Ломско пиво* в опаковки от 0,5 л. стъкло, 1 л. PET, *Мизия* в опаковки от 2,5 л. PET и пиво *Оптима* в 2,5 л. PET бутилки; нови етикети на всички разфасовки *Алмус*.

Направените през 2009 г. вложения в производствени инвестиции, иновации, търговски марки на членовете на СПБ надхвърлят 66 млн. лв.

Приходите на фиска от продажбите на бира през 2009 г. възлизат на 78 милиона лева, а приходите от ДДС, а общо приходите от платени данъци и такси от пивоварните компании са над 370 млн. лева. Приносът към БВП се изчислява на близо 313 млн. лева.

През 2009 директната трудова заетост в производството на пиво и малц в страната е 3070 служители и работници; в сектора на доставки на стоки и услуги за пивоварната индустрия работната заетост е около 8500 човека, а в спомагателните сектори търговия и туризъм – още около 15 000 работни места. Видно е, че в сравнение с предходната година има сериозен спад в индиректната работна заетост, свързана с производството и продажбите на пиво. Това в най-голяма степен се свързва с големия спад в продажбите на т.нар. „студен пазар”. Добавената стойност, генерирана от непряката заетост също значително намалява с над 35%. В същото време по данни на НОИ средният осигурителен доход в пивоварния бранш нараства – от 745 лева през 2008 г. на 989 лв. през 2009 г. Като работодатели всички пивоварни компании успяват да се справят с едно от най-големите предизвикателства за този кризисен период – да запазят работната сила и да продължат развитието на компетенциите на своите работници и служители.

В периода 2000 – 2010 г. пивоварната индустрия в България се характеризира с устойчивост в своето развитие, изразяващо се в активна инвестиционна политика, висока конкурентноспособност и качество на произвежданите продукти, нарастване на обемите в продажбите на бира, развитие на пазара с динамично въвеждане на най-съвременни интегрирани маркетингови инструменти, развитие и обучение на човешките ресурси, значителен принос към икономиката на страната и обществото, въвеждане на „зелени” инициативи за превенция и опазване на околната среда, активно участие в общеевропейските проекти за корпоративна социална отговорност. Като цяло българската пивоварна индустрия е гъвкава и адаптивна, поради което негативният ефект на икономическата криза засегна обемите на продажбите, но не и конкурентноспособността на икономическите оператори от сектора. Много от тях запазват и дори увеличават нивата си на постъпления от оперативна дейност и счетоводна печалба. Тъй като местният пазар все още не е наситен и не е стигнал своята „зрялост”, средносрочните очаквания (при условие излизане от икономическата криза) са по-скоро оптимистични. Въпреки последствията от рецесията през последните две години, изразяващи се най-вече в спад на обема на производство, продажби и консумация на бира в страната, работодателите от бранша се справят успешно с едно от най-големите предизвикателства – устойчивост на политиките за запазване на работните места, достоен труд и кариерно развитие на работната сила, спазване на принципа „обучение през целия трудов живот”. Доказателство за това е броят заети в сектора, които към м. май 2011 г. се запазват на нивата от предходните години, въпреки преустановяване дейността на две малки независими пивоварни (с годишно производство под 200 000 хектолитра бира) в гр. Благоевград и гр. Плевен през 2008 г.

Икономическите дейности Производство на пиво и Производство на малц са класифицирани в сектор «С - Преработваща промишленост» на КИД-2008.

Сектор «С» включва единици, извършващи физично или химично преобразуване на материалите, веществата или елементите в нови продукти. За производство се считат същественото изменение, възстановяване или реконструкция на продуктите. В резултат на производствения процес може да се получи краен продукт (т.е. готов за употреба или консумация) или междинен (т.е. може да бъде вложен при производството на друг продукт).

Раздел 11 - Производство на напитки на същия сектор «С» включва производството на дестилирани алкохолни напитки; алкохолни напитки, получени главно чрез ферментация: пиво и вина; безалкохолни напитки и минерални води. Групата «Производство на напитки» 11.0 включва класовете: «Производство на спиртни напитки», «Производство на вина от грозде», «Производство на други ферментирани напитки», «Производство на други недестилирани алкохолни напитки», «Производство на безалкохолни напитки, минерални и други бутилирани води».

Към този раздел и група се причисляват и клас 11.05. «Производство на пиво», което включва производство на различни видове пиво, включително безалкохолно и клас 11.06 «Производство на малц».

ТАБЛИЦА 3 Основни икономически показатели за сектор “Производство на пиво и малц”

Заети лица/година	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
I. Заети лица общо за страната	2177226	2267727	2380257	2466852	2404633	
Заети лица в ЕС хил. души	210794	214903	219048	221311	217448	216405
Заети лица (брой) преработваща промишленост	645154	663847	668709	654387	563607	500116
Заети лица (брой) производство на напитки	18 211	18 850	17 913	17055	16077	14 407
Заети лица в сектор напитки ЕС брой	468900	460000	-	479700	-	-
Заети лица (брой) производство на пиво България	3062	2802	2875	2530	3077	2701
Дял от заетите в ЕС(%)	0,0015	0,0013	0,0013	0,0011	-	-
Дял от всички заети в промишлеността(%)	0,5	0,4	0,4	0,4	-	-
Дял от заетите в сектор напитки (%)	16	15	16	15	19	19
II. Произведена продукция (в мил.лева) преработвателна ЕС	5831296	6295300	6744188	6537379	-	-
Произведена продукция (в мил.лева) преработвателна BG	31510	38463	44438	49466	37210	-
Производство на напитки мил. лв	1129	1227	1416	1749	1469	-
Производство на пиво ЕС млн. лв.	55 548	58 599	60 327	62 301	59 763	62 974
Производство на пиво България млн. лв.	235	279	345	418	407	399
Производство на малц България млн. лв.	2,54	5,48	12,13	20,54	-	-
Дял на Производство на напитки от Преработвателната промишленост	3,58	3,19	3,19	3,54	3,95	-

Заети лица/година	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Дял на Производството на пиво от Пр-во на напитки	0,20	0,22	0,24	0,23	0,27	-
Дял на Производството на пиво от Преработвателната промишленост	0,007	0,007	0,0077	0,008	0,010	
Произведена продукция на един зает (лева) за преработваща	48842	57940	66448	75592	66021	-
Произведена продукция на един зает (лева) за производство на напитки	64835	67585	81509	105602		
Произведена продукция на един зает (лева) за производство на пиво	76 747	99 572	120 000	165 217		
Износ на пиво в хил. лв.	1 609	2 103	5 819	6 592	4 166	6 178
Дял от общия износ	-	-	-	-	-	-

Източник: Евростат

В сектор “Производство на пиво” през 2003 г. заетите лица са около 0,001% от всички заети лица в страната, около 0,004,7 % от заетите в промишлеността и близо 17% от заетите в сектор Напитки. 2008 г. заетите лица са около 0,001% от всички заети лица в страната, около 0,004% от заетите в промишлеността и 15% от заетите в сектор Напитки. Наблюдава се относителна стабилност на броя на заетите в производство на пиво спрямо броя на всички заети в страната и заетите в преработващата промишленост. През 2008 г. спрямо 2005 г. намалява с 2% броя на заетите в сектор “Производство на пиво” спрямо сектор Напитки.

За разглеждания период се забелязва стабилност на дела на сектор Напитки от Преработващата промишленост, както и трайна тенденция на постепенно увеличаване на дела на Производство на напитки от цялата Преработваща промишленост. Този дял от 0,20% нараства на 0,27%. За същия период делът на произведеното пиво от цялата преработваща промишленост нараства 0,007 през 2005 г. на 0,010 през 2009 г.

За периода 2005 – 2008 г. значително нараства стойността на производството на малц в България. Като дял от преработващата промишленост през 2003 производството на малц е 0,000063, а през 2008 г. този дял нараства на 0,00040.

Особено значим белег за икономическото развитие на сектор “Производство на пиво” е произведената продукция на един зает (остойностена в лева), която през периода показва стабилен ръст. През 2005 г. произведената продукция на един зает (остойностена в лева) за производство на пиво е 76 747 лв. През 2008 г. произведената продукция на един зает за производство на пиво (остойностена в лева) е 165 217 лв. или това е двойно увеличение само за три години.

При сравняване на тези стойности в сектор “Производство на пиво” със средния показател за произведена продукция на един зает в преработващата промишленост или в сектор Напитки можем да направим следните изводи:

- Произведената продукция (остойностена в лева) на един зает в производството на напитки показва бавна, но възходяща тенденция. През 2008 г. тя е с 40% по-голяма от тази в преработващата промишленост.
- Произведената продукция (остойностена в лева) на един зает в преработващата промишленост бележи ръст до 2009 г.

- Произведената продукция (стойностена в лева) на един зает в Производство на пиво през 2008 г. е с 56% по-голяма от тази в Производство на напитки и два пъти по-голяма от тази в Преработваща промишленост.

Ръстът в произведената продукция (стойностена в лева) на един зает в Производство на пиво ясно показва тенденцията за динамично развитие на пивоварната индустрия на базата на техническо и технологично обновление и непрекъснато усъвършенстване на човешкия капитал.

2.2. ИКОНОМИЧЕСКА СТРУКТУРА НА СЕКТОРА

ТАБЛИЦА 4 БРОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА - ПРОИЗВОДСТВО НА ПИВО И МАЛЦ

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Предприятия пиво			8	10	9	9	8	9	9*	9*	10*
Предприятия малц	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Заети лица							2 354	2 880	3 156	3 077	2 701

Източник: НОИ, Съюз на пивоварите, *Ernst&Young

ТАБЛИЦА 5 ДЪЛГОТРАЙНИ МАТЕРИАЛНИ АКТИВИ В ХИЛ.ЛЕВА - ПРОИЗВОДСТВО НА ПИВО

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Производство на пиво			117 505	140 209	192 097	206 147	223 592	249 999	288 867	292 574	361386

Източник: Годишни отчети и баланси на пивоварните компании

ТАБЛИЦА 6 ИНВЕСТИЦИИ В ХИЛ.ЛЕВА - ПРОИЗВОДСТВО НА ПИВО

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Производство на пиво и малц			20 360	42 535	45 160	73 130	52 713	77 774	90 025	66 000	45 000

Източник: Съюз на пивоварите

Така представените общи тенденции за развитието на пивоварната индустрия в ЕС са характерни и за България. Към 31.12. 2010 г. производствено-техническият капацитет на пивоварната индустрия в страната е без промяна в сравнение с предходната година: 8 завода за производство на бира, 2 самостоятелни предприятия за производство на малц и 3 малцерая към пивоварните компании, 1 фабрика за производство на хмелов гранулат и 4 мини/микро пивоварни

По данни на СПБ, през 2010 г. в реализацията на бира на членовете на Съюза има спад от 1% в сравнение с предходната година. През 2010 г. членуващите в СПБ пивоварни компании са произвели 4 778 163 хектолитра бира и са реализирали 4 815 091 хектолитра. По данни на маркетингови агенции и Евростат общото количество бира, продадено в страната е около 5 млн. хектолитра. Според използваните опаковки реализацията на пиво е разпределена както следва в %: стъклени бутилки – 37%, PET – 53.6%; наливно пиво – 5.6%; кенове – 3.8%.

По данни на Ernst&Young заетостта в сектора „Производство на пиво и малц” е 2800 работни места. Според изнесените в проучването на Ernst&Young показатели, те генерират 335

млн лева (171 млн. EUR) стойност. В тези 171 млн. EUR 272 млн. лева са търговските обороти за доставки на стоки и услуги за сектора и 63 млн. лева са от добавената стойност, генерирана от бранша.

Вложенията в секторите на доставките, възлизащи на 272, 4 млн. лева оказват значително въздействие върху секторите от веригата на доставките. През 2010 г. най-голям дял заемат средствата, платени за опаковки – 64 млн. лева (38 млн. EUR), селскостопански суровини – 51,5 млн. лева (26,28 млн. EUR), маркетинг и реклама – 53, 5 млн. лева (27,28 EUR), производствено оборудване – 32 млн. лева (16,23 млн. EUR.) , логистика и транспорт – 21,7 млн. лева (11,09 млн. EUR), други услуги – 36,6 млн. лева (18,70 млн. EUR). В така изброените сектори, производството на пиво и малц генерира общо 8000 работни места. Една трета от индиректната работна заетост е в аграрния сектор, като делът на заетите в промишлеността за опаковки, маркетинг и реклама също е значителен.

По отношение на секторите, свързани с търговската реализация на пиво също се отчитат по-малко на брой заети лица. Поради сериозния спад на продажбите на студения пазар, намалелия брой туристи в страната и преобладаваща консумация на бира от ниския ценови сегмент, генерираната от продажбите на пиво индиректната работна заетост в заведенията за хранене(в сектора ХоРеКа) и туризма се изчислява на 13 700 работни места. В магазинната мрежа те са 2 600. В сравнение с 2008 това означава намаляване на индиректната работна заетост с близо 40% или 18 400 човека. Въпреки това приносят на българската пивоварна индустрия към работната заетост и икономиката на страната може да се представи посредством, свързаните с производството и продажбите на бира 27 100 работни места. Генерираната от тях добавена стойност се изчислява на 219,2 млн. лева (112 млн. EUR). От тях 22 млн. лева (11,2 млн. EUR) е делът на самата бирена индустрия. Обяснението за това отново е високата производителност на труда на българските пивовари.

Икономическата криза и стагнираният пазар дават своя негативен ефект и по отношение на постъпленията към бюджета от пивоварните компании и свързаните сектори на доставчиците и клиентите. Приходите към бюджета се изчисляват на 300 млн. лева (152 млн. EUR). Спадът е около 19% в сравнение с 2008 г. Платеният към фиска акциз е 78 милиона лева, а платеното ДДС – 167 млн. лева.

Изводи за специфичните характеристики на сектора и заетостта в периода 2005 – 2010 г.

От така посочените факти и числа е видно, че най-силният негативен ефект от кризата и на европейско, и на национално ниво се проявява през 2009 г. Всички експерти сочат, че това е най-трудната година в новата история на пивоварния бранш в Европа. Като цяло, в агрегирана стойност, приносят на пивоварния сектор към икономиката на Европа за тези две години се е свил с 10%. Въпреки това браншът постепенно излиза от този труден период и се адаптира добре към новите условия. Тази констатация е валидна и за българската пивоварна индустрия.

Като цяло през 2010 г. регулаторната среда в страната не е особено позитивна. По отношение на пивоварния бранш най-сериозните предизвикателства са по отношение въвеждането, с нови законови изисквания на Закона за акцизите и данъчните складове (ЗАДС) ,на специални уреди и средства за контрол в пивоварните, в качеството им на акцизни складове и административното повишаване от 5,6% на всички минимални осигурителни доходи (известни като „осигурителни прагове“) по категориите труд при производството на пиво и малц.

По отношение на изпълнението изискванията на акцизното законодателство пивоварните компании срещнаха съществени трудности в набавянето, инсталирането и

одобрението/сертифицирането от компетентните органи на съответните уреди, като се стигна дори до изменение на ЗАДС. Непланираните инвестиции, които се определят като „лишени от икономическа логика” за изпълнение на изискванията се остойностяват на над 3 милиона лева. Въпреки всички компликации, пивоварният бранш беше единственият, който изпълни закона и в срок въведе в действие необходимите измервателни уреди и средства за контрол от страна на Агенция Митници. Въвеждането на уредите за измерване и контрол и инсталирането на системи за он-лайн отчитане на данните за производство, изиска формиране на нови компетенции в IT специалистите, в заетите в производството и лабораториите инженери, технолози, техници и пр. Благодарение на гъвкавите системи за управление на човешките ресурси и проведените обучения на корпоративно и браншово ниво, тези знания и умения бяха създадени. Една част от изпълнението на по-горе описаните дейности за привеждане дейността на пивоварните компании в съответствие с изискванията на новите разпоредби на ЗАДС за предаване на данни и контрол бяха аутсорсвани. Тези процеси за спешно формиране на компетенции и аутсорсинга също изискваха сериозен финансов ресурс, което непланирано допълнително натовари бюджетите за развитие на човешките ресурси. От друга страна бързата реакция на сектора показва, че има създадени знания и умения за реагиране на подобни „кризисни” ситуации. В създаването на модели за професионални компетенции тези особености за управление на системата за контрол и предаване на данни към Агенция Митници следва да намери приложение.

Във връзка с административното увеличаване на минималните осигурителни доходи, беше пропусната възможността да се постигне договореност със социалните партньори, с които в бранша има традиционно добри отношения на партньорство и диалогичност. Въпреки това, отношенията на сътрудничество между синдикатите и работодателите се запазиха. През 2010 г. пивоварният бранш беше първият, който със заповед на министъра на труда и социалната политика, по процедурата, предвидена в КТ разпространи Браншовия колективен трудов договор върху всички предприятия от сектора. По този начин не само се подобрява конкурентоспособността на предприятията от сектора, но и всички работници и служители имат възможности за обучение през целия трудов живот, кариерно развитие, информиране и консултиране и не на последно място справедливо трудово заплащане на база измерване/оценка на приноса им чрез оценяване на професионалните им знания и умения, тъй като в браншовия колективен договор има специално разписани раздели, свързани с тези аспекти от управлението на човешките ресурси.

През 2010 г. прилаганите принципи за отговорни търговски комуникации от българските пивоварни компании бяха одитирани от KPMG Sustainable, The Netherlands, по инициатива на Пивоварите на Европа. В следствие на проведения на място одит, практиката на българските производители на бира беше определена като най-добра практика и най-динамично развиваща се система за саморегулация, която е въвела всички изискуеми стандарти за отговорни реклами. Това означава, че в бранша са създадени нужните компетенции на човешките ресурси за постигане на изискваните отговорности, знания и умения в саморегулацията.

Тук представеният анализ е съсредоточен върху бранша в условия на бавно преодоляване последствията от икономическата криза върху сектора и неговите пазари, възможностите да се отговори на очакванията на заинтересованите страни по отношение на провежданите политики в защита интереса на потребителите и обществото като цяло, управлението на работната сила и развиване компетенциите на човешкия капитал в реализирането на конкретните стратегии в

така посочените направления. (Според дефиницията, използвана в правната уредба на страната, терминът "професионални компетенции" са качества на личността, формирани на основата на придобити знания и умения, които способстват за проявяване на инициатива, за работа в екип и за качествено упражняване на определена професия.)

Пивоварният сектор в България оперира в пълно съответствие с изискванията на приложимото за страната законодателство. Развитите и прилагани знания и умения на работещите в бранша в познаването и спазването на приложимото за дейността им законодателство, е една от най-силните страни на пивоварния бранш.

С голяма добавена стойност са систематизираните в специфични „досиета” периодични проучвания и анализи на международно признати консултантски организации, които оказват съществено влияние върху възможностите за повишаване компетенциите на работната сила. В тяхното разработване се използва целият необходим човешки потенциал на компаниите в страната, знанията и компетенциите на престижни европейски консултантски фирми, националната асоциация на пивопроизводителите от ЕС и „Центъра на знанието” на Пивоварите на Европа.

В сектора общо пивоварните компании са 6, от които две са със статут на „независима малка пивоварна”, което по смисъла на Закона за акцизите и данъчните складове означава, че годишното производство на бира в този тип предприятия е под 200 000 хектолитра.

Спецификата в технологичния процес, относително ниската цена на крайния продукт, високата корпоративна култура в бранша, силната пазарна конкуренция между отделните производители, присъствието на компании, чиито мажоритарни собственици са от първата петица на световните производители на пиво, активната роля на Съюза на пивоварите и откритата, прозрачна и постоянна публична комуникация, са едни от ключовите предпоставки браншът да е изцяло „на светло”. В подкрепа на това твърдение са периодично публикуваните статистически данни, отчети и др. информационни материали на държавни институции и контролни органи, в чиито компетенции е да упражняват контрол върху дейността на пивоварните дружества. Този подход на управление на дейността означава, че в сектора има създадено високо ниво на самосъзнание, професионален капацитет, знания и умения както на ниво висш мениджмънт, така и в работните групи на СПБ, където се разработват най-важните стратегически и др. документи от бранша.

Всички пивоварни компании имат юристи в екипите си, които имат компетенциите да управляват корпоративните и регулаторни въпроси в широк диапазон – от специфични за присъщата на компаниите икономическа дейност – до сферите, покриващи корпоративната социална отговорност, което носи много добавена стойност както на компаниите, така и на СПБ като представител на бранша. На корпоративно ниво част от юридическите консултативни практики са обезпечени с аутосорсинг на правните услуги, което допълнително разширява компетенциите на ниво компания и на секторно ниво. Специалните закони, водещи за компаниите от бранша, са: Закона за храните, Закона за акцизите и данъчните складове, Закона за управление на отпадъци, Закона за здравето, Закона за защита на потребителите, Закона за радио и телевизия и съответните подзаконовни актове за тяхното прилагане. Дейността на всички икономически оператори от сектора е пряко свързана със съответното приложно поле на така изброените законови актове, като за тяхното прилагане има изградена и функционира йерархична управленска структура на компетенциите.

Динамиката през последните години в промяната на отделните компоненти на анализа за силните, слабите страни на бранша, възможностите и опасностите за бранша води до извода,

че намалява тежестта на слабите страни и опасностите. Това е силно доказателство за адаптивността на индустрията и на компетенциите на човешките й ресурси, които са движещите сили на тази промяна. Компетенциите на работната сила по отношение спазването на изискванията и добрата производствена практика за постигане интегритет и неизменно високо качество на продукта (като категория) са водещи при определянето на силните страни на сектора. В тази връзка високата инвестиционна активност (над 150 милиона лева за периода 2008 – 2010 г.) и компетенциите на работната сила в сектора водят до висока производителност на труда.

Като силни страни на пивоварната индустрия се определят ясните приоритети , които са идентифицирани и по които се предприемат конкретни действия в периода 2008 – 2010 г. Едни от най-съществените силни страни на сектора е високата му организираност, пример за което са и доброволно въведените и спазвани стандарти и саморегулаторни правила във всички сфери на дейността на пивоварните компании. Браншът работи при пълна прозрачност и публична отчетност на основните си политики, в реализирането на които строго спазва изискванията на антиръстовото законодателство за защита на конкуренцията. В бранша доброволно са въведени и се спазват специално разписани правила в тази сфера, които надграждат нормативно определените задължения. Въведени са процедури и са проведени обучения тези познания да станат част от компетенциите на работната сила. Водещи в тези процеси са мултинационалните компании в бранша, които заемат около 87% от пазара.

През последните години водещ приоритет, и съответно силна страна в практиките в пивоварната индустрия, са програмите и проектите за намаляване вредите от злоупотребата с алкохол. Макар и с ниско процентно съдържание на алкохол, бирата е алкохолна напитка, което поставя бранша пред нови предизвикателства по отношение нагласите и отношението на заинтересованите страни. Ето защо секторът е подготвен и може да отговори на тези очаквания. като програмите в това поле от дейността на сектора, най-общо се дефинират като „Пиво и общество”. В тази връзка като силна страна на сектора са въведените принципи за саморегулация на търговските комуникации, които формират нова култура на умерена консумация за лицата над 18 години. Доброволно възприетите етични принципи и конкретни правила за недопускане деца и тийнейджъри да бъдат целева група на рекламните съобщения за бира през последните години са надградени с конкретни програми, инициирани и финансирани от работодателите от бирената индустрия. Освен това всяка компания има собствени вътрешни програми за пълна забрана и недопускане употребата на алкохол на работното място. Тези програми изискват нови компетенции както на висшия мениджмънт, така и на служителите в звената за управление на човешките ресурси, на заетите в производствения процес, маркетинга, продажбите, логистиката и естествено в свързаните сектори на доставчиците и клиентите на пивоварните компании.

В обобщение на изложеното дотук можем да систематизираме силните страни на сектора:

- Висока организираност на пивоварния сектор, в особено силна степен повлияна от дейността на неговата браншова асоциация – СПБ.
- Изразено споделяне на ценностите, мисията и политиките на пивоварната индустрия, ясно дефинирани и прозрачно комуникирани на европейско и национално ниво.
- Наличие на висококвалифицирани мениджърски екипи с лидерски умения и компетенции за бързо взимане на адекватни решения.

- Много висока производителност на труда в сравнение със средната за страната и за преработвателната промишленост.
- Съвременни технологични и технически аспекти в добрата производствена практика в пивоварната и малцова индустрия.
- Съвременни стандарти и въвеждане на иновации в отрасъла.
- Добри практики за управление на веригата по доставките и логистика.
- Добри практики за саморегулация на маркетинговите комуникации.
- Добри практики за корпоративна социална отговорност.
- Независима оценка и проследяване разпознаваемостта на инициативите, проектите и кампаниите в сектора
- Актуални финансови анализи и оценка на въздействието при промяна в нормативни и данъчни регулации.
- Добри практики за намаляване вредното въздействие на отпадъците в пивоварната индустрия и превенция на околната среда (т.нар. зелени инициативи), енергийна ефективност.
- Достъп до резултати от научни и медицински проучвания, свързани с ефекта от умерена консумация на алкохол.
- Добри практики за формиране на култура на потребителите за намаляване вредите от злоупотребата с алкохол.
- Социален диалог със синдикалните партньори, програми за обучение на човешкия капитал през целия трудов живот.
- Добри практики за позитивна трудова среда, оценка на риска, здравословни и безопасни условия на труд.
- Добра практика за защита на потребителите.
- Независими проучвания върху резултатите и информираността на заинтересованите страни от предприетите инициативи и проекти с принос към общността и корпоративната социална отговорност.

Посочените силни страни на развитието на пивоварната индустрия включват и формираните компетенции на работещите в сектора по горепосочените направления. Този подход прави възможно силните страни на пивоварния бранш в страната да носят позитиви за всички заинтересовани страни и участници в него. В раздел 4.2. е представен SWAT анализ на компетенциите на заетите в сектора.

В днешния глобален свят е много важно да се осигури устойчив информационен поток, обратна връзка и създаване/актуализация на базата данни с основните документални единици, които да се ползват за развитие капацитета и компетенциите на работната сила в даден сектор. В това отношение пивоварният бранш има въведена системна практика, която е основополагащ фактор за успешното му развитие.

Възможностите за сектора могат да бъдат анализирани с оглед формирането на компетенции, които да доведат до „преместването” на този компонент на SWAT анализа в пространството на „силните” страни. С това разбиране е важно да продължи прилагането на

подходящи политики и методи за обучение и формиране на компетенции, които да доведат до:

- По-широка експортна диспозиция на произвежданите в страната марки бира.
- Обмен на информация и използване резултатите от общите за бранша (на европейско и национално ниво) проучвания, анализи и добри практики.
- Обмен на информация и използване резултатите от НИРД за надграждане интегритета на продуктовата категория, неговите качества и свойства.
- Разширяване ангажиментите на пивоварния сектор към обществото.
- Привличане на все повече партньори и независими организации.
- Пълно споделяне на принципа: „Ако нямаш познание по съответния въпрос, придобий го”.
- Пълноценно използване на резултатите от научните и медицински изследвания, свързани с продуктовата категория.
- Надграждане на вътрешните и външни публични комуникации.
- Про-активна политика за популяризиране добрите практики в сектора.
- Про-активна политика с потребителски организации.
- Използване потенциала и добавената стойност по веригата на доставките.
- Привличане на местни доставчици на суровини и материали, които да предлагат качествени продукти и услуги, отговарящи на стандартите и добрите практики на пивоварните компании.
- Използване потенциала и добавената стойност по веригата на клиентите.

От съществено значение е да се подчертае, че през последните 10 години част от идентифицираните по-рано слаби страни в сектора постепенно са преминали в т.нар. „поле на силните страни”. Основна причина за това са използваните възможности за подобряване на технологичната база и въвеждане на иновативни подходи в производството, адекватните маркетинг политики, респективно изискванията към компетенциите на заетите в него и в свързаните сектори на доставчиците и клиентите. Това безспорно се отразява не само на бизнес средата в бранша, но и на бизнес средата като цяло.

Важно е да се погледне и на политиките, стратегиите и начините за повишаването на силните страни на всеки бранш и като стимул за развитие на човешките ресурси. Компетенциите на работната сила носят добавена стойност за всяка браншова организация и от друга гледна точка. Необходимо е работодателите в страната да осмислят и разберат факта, че високото развитие на компетенциите на работниците и служителите дава възможност за най-добра защита на бизнес интересите на всеки сектор. У нас думата „лобизъм” е натоварена с отрицателно възприемане от страна на институциите, потребителите и дори партньорските организации, но всъщност това не е нищо друго, освен използване на прозрачни, законосъобразни и етични подходи точно в защита интересите на всеки един бранш. В този аспект европейските практики на пивоварния сектор как да представя и да отстоява интересите е добър пример за всички. Постигнатото се дължи най-вече в повишаване компетенциите на всички лица, които пряко и косвено участват в тези процеси.

Според анализ на „Пивоварите на Европа” в началото на 2008 г. слаба страна в сектора е, че по отношение на някои политики в защита на общественения интерес има реактивен подход,

вместо про-активен. Това важи и за част от дейностите на бранша в България. Дълго време не се използваше пълноценно научният потенциал на средите, които могат да дадат добавена стойност към продуктовата категория. В случая се визира системно използване на компетенциите на редица независими научни институти, които години наред извършват изследвания върху различните съставки на продукта и техните свойства, технологичните аспекти на пивото, въздействието му върху съвременния здравословен начин на живот и пр. Дейностите по НИРД следва да бъдат оптимизирани, като се фокусират ресурси върху развитие на безалкохолни марки бира, производството на които изисква въвеждане на нови технологии и оборудване. Не по-малко е и предизвикателството на нанотехнологиите в хранителната и питейна индустрия, които ще изискват нова подготвеност и респективно – изграждане на нови компетенции в работната сила. Вече е налице активиране в тази област, като се създават опаковки и етикети, които например ще променят външния си вид с изтичането годността на съответния продукт. С оглед на мащабното навлизане на иновациите в средносрочен план следва да се създадат условия и съответни компетенции за усвояване на средства за дейностите по НИРД по оперативни и др. международни програми с външно финансиране. Това ще даде нов импулс за развитието на съответни познания и компетенции в човешките ресурси в сектора.

Като слабост на секторно ниво може да се отчита липсата на недостатъчна популяризация на проекти в подкрепа на обществения интерес, финансирани от пивоварния бранш като напр. образователната кампания за родители лицата под 18 г. да не употребяват алкохол, както и къде и как да бъдат консултирани по тези въпроси; конкретните инициативи за саморегулация и отговорна консумация на алкохол; кампаниите за отговорно шофиране без алкохола и т.н. Създаването на адекватни компетенции в тази посока изисква допълнителни обучения, комуникационни умения, привличане на повече партньорски организации. В тази връзка са необходими обучения и въвеждане на др. подходящи подходи за повишаване компетенциите на СПБ и привлечените партньорски организации за осъществяването на тези политики.

По отношение на опасностите през последните три години, както и при другите бързооборотни стоки, пивоварният сектор безспорно беше негативно повлиян от икономическата криза. Това въздействие не се изразява само в намаляване обема на продажбите, но наложи преразглеждане на инвестиционните планове и приемане на мерки за оптимизация на бюджетите. В същото време обаче, за разлика от редица други сектори, пивоварните компании успяха да запазят човешките си ресурси, да продължат обученията и да постигнат развитие на компетенциите на работната сила. През 2010 г. работната заетост в бранша е със 17% по-висока отколкото през 2008 г. (по данни на НОИ). Една от причините за повишаване на заетостта е разширяването или реновирането на производствените мощности, логистичните бази и пр., което доведе до откриване на нови работни места. В случая се потвърждава споделяното от всички мениджъри в бранша виждане, че кризата рано или късно ще отmine, опасностите трябва да се преодоляват и да не се допусне «разпиляване на човешкия капитал» и респ. вложените за неговото развитие средства и усилия.

През последните двама месеца липсва адекватна аграрна политика по отношение сортоподдържането и отглеждането на качествен пивоварен ечемик. Все повече намалява дела на произведените в страната малц и хмелов гранулат, които да се влагат в производството на бира. Дори за известно време български производители на тези суровини да са доставчици на предприятията от бранша, липсата на устойчивост в посочените селскостопански сектори и невъзможността да се покрият стандартизираните изисквания на пивопроизводителите, водят

до пренасочване на доставките от други страни на ЕС или трети пазари. В тази връзка потенциалът на местните производители на пивоварни суровини следва да бъде развит и да се използва възможността за увеличаване на търговските обороти в този ресор, което ще окаже положително влияние както върху индиректната работна заетост, така и върху приходите към бюджета и развитието на сектора.

Според направения анализ, тези заплахи основно могат да бъдат провокирани от външни фактори като:

- Влияние на икономическата криза върху производството и продажбите в сектора.
- Повишаване стойността на суровините и липсата на интерес в аграрния сектор за поддържане на качествени сортове пивоварен ечемик.
- Променени нагласи на потребителите поради ограничените доходи в семейните бюджети.
- Силен натиск на пазара от разширяване дела на продажбите през големи супермаркети т.нар. «търговски вериги», които с непазарни механизми налагат ниски цени на продуктовете категория и нискокачествени собствени марки.
- Липса на оценка на въздействието от страна на държавни органи при решения за промяна на съществуващата регулаторна среда.
- Дискриминиране на продуктовете категория с въвеждане на нормативни регулации, отклоняващи се от европейската практика.
- Влияние на групите за натиск.
- Неадекватна национална стратегия за намаляване вредите от злоупотребата с алкохол и недопускане на бизнеса като партньор в нейното създаване.

В резултат на горепосочения анализ и очертаните тенденции, прилаганите в сектора стратегии на браншово и корпоративно ниво се очаква в дългосрочен да продължат да имат позитивен ефект за пивоварния бранш. Така напр. с разширяването, модернизацията, намаляване на енергоемкостта и на водните ресурси за производството на пиво, се очаква себестойността на единица продукт да се намали и да се повиши още повече производителността на труда. В тази връзка са и усилията на сектора да развива човешкия капитал и да създава нови компетенции.

Посочените в анализа заплахи за бранша продължават да съществуват. За да се постигне минимизиране на тяхното въздействие е необходимо секторът на европейско и на национално ниво да създаде политики и предприеме дейности за прилагане „acquis” и достиженията на добри практики, като ги превърне в набор от инструменти за интервениране на секторна, регулаторна, пазарна и обществена среда.

От посочените в справката стойности в частта дълготрайни материални активи и инвестиции е видно, че има основно нарастване в направление машини, съоръжения и реконструкции и нови помещения, което отговаря на продължаващия процес на инвестиране в модернизация на производството и цялостно технологично обновление.

Съюзът на пивоварите в Република България (СПБ) е учреден през 1991 г. като сдружение с идеална цел за представяне и защитаване интересите на българската пивоварна индустрия. От самото си учредяване до днес, негови членове са производителите на бира в страната, производители на основните суровини за индустрията - малц и хмел, доставчици на материали и оборудване, научни институти. Редовните членове на СПБ са: ”Болярка - ВТ” АД, ”Загорка” АД,

“Каменица” АД, “Карлсберг България” АД, “Ломско пиво” АД; асоциирани членове са: “Малц” АД, „Микроспектър” ООД, “Булмалц” ООД, “Айс техник” ООД, “APV” ЕООД, “Берил Ж” ЕООД, “Булхопс” ООД; “Диверсистем” ЕООД, СД “Икар Беджев и сие”, “Кемко Интернешънъл” ЕООД, „Новосервиз” ЕООД, “Вамер” ЕООД, “Сигротех” ЕООД, “Тримекс-сервиз” АД, „Актуал индъстрис” ООД „ИК Жанет 95” ООД, „KHS Загора АД, “Растал” GmbH – Германия, Институт по криобиология и хранителни технологии (ИКХТ), Университет по хранителни технологии (УХТ); инж. Петър Паунков - почетен член.

Високият професионализъм и безупречната репутация на членовете на Съюза са предпоставка за реализацията на амбициозните цели и задачи, довели до развитието и авторитета на Организацията. СПБ защитава интересите на производителите на пиво и техните доставчици в прозрачен и активен диалог с държавните институции и ведомства; прилага високи стандарти за отговорни търговски комуникации и корпоративна социална отговорност; формира и разпространява най-добри европейски практики; издига престижа и качествата на българската бира; проучва и подпомага научни разработки; разпространява научните постижения в малцовата и пивоварна технология; осъществява отношения на партньорство със социалните партньори. Браншът напълно споделя Европейските политики за устойчив растеж и развитие е и изцяло подготвен да приеме предизвикателствата на новите реалности на глобалния пазар.

СПБ е член на „Пивоварите на Европа” (The Brewers of Europe) – „гласът” на европейските производители на бира, включваща националните асоциации на всички страни от ЕС, Швейцария, Норвегия и Турция. Учредена през 1958 г. със седалище в Брюксел, представителната организация на европейските пивовари осъществява диалог и активни контакти с официалните Европейски институции по всички теми, свързани с развитието на пивоварната индустрия и е „център на знанието” за индустрията.

Линията, която се следва в управлението на предприятията – членове на СПБ; про-активният подход и последователността, с която се прилагат съвременните европейски практики в пивопроизводството и в маркетинг политиките за търговска комуникация, са най-красноречивото доказателство за просперитета и устойчивостта в развитието на бранша. Международно призната и приета, българската пивоварна промишленост има съществен принос към съвременната икономическа и социална среда в страната.

2.3. ВНОС, ИЗНОС И ТЪРГОВСКИ БАЛАНС

ТАБЛИЦА 7 ВНОС НА ПИВО (1105)

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Пиво в хил. лева		3 552	2 675	3 492	3 461	3 040	4 174	6 430	12 095	16 045	18 529
Пиво в хиляди хектолитра		32	21	24	21	24	44	46	93	203	196

Източник: PRODCOM

Вносът на пиво на българския пазар се осъществява от много и различни икономически оператори, включително членове на Съюза на пивоварите. След 1990 г. той дълго време е съизмерим с износа на пиво от страната. Дълги години към чуждите марки пиво не се проявяваше особен интерес, главно поради високите цени на продуктите. От наличните данни за внос на пиво в периода 2001-2010 г. може да се направи изводът за едно постепенно

увеличаване на вноса като 2006 г. има почти двойно увеличение в количествено отношение спрямо вноса през 2005 г. Увеличението през 2009 г. спрямо 2008 г. е отново двойно в количествено отношение, докато през 2010 г. количеството е почти същото, но има увеличение от 15% в стойността на вноса.

Тенденцията на увеличаване на вноса на пиво в страната се запазва като от 2010 г. има бързо нарастване на количеството (обема) на вноса и това нарастване изпреварва вноса на пиво, изразен в хиляди лева.

ТАБЛИЦА 8 Износ на пиво (1105). Източник: PRODCOM

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Пиво в хил. лева		408	611	1 010	1 001	1 609	2 103	5 819	6 592	4 166	6 178
Пиво в хиляди хектолитра		3	6	12	13	21	20	83	98	57	69

Износът на пиво на българските производители на пиво през целия период, който се проследява, е много малък процент от продажбите на пиво в страната. Основната причина за тази ситуация е фактът, че производството на бира в ЕС е традиционно, част от националната култура на редица държави. Българските марки бира доскоро почти не са имали достъп до този пазар, както и самият български пазар не е бил наситен. В новата глобална среда локациите на международните компании за производство на пиво са във всички страни и това не създава предпоставки за активен износ. Износът на българските компании е насочен главно към Румъния, Македония, българските диаспори в страни от ЕС и САЩ. До 2008 г. се забелязва възходяща тенденция в износа на пиво, но от 2009 г. има спад, който е отражение на общата криза в Европейската икономика.

ТАБЛИЦА 9 Външнотърговски оборот на пиво в хил. лева

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г. F
ВНОС		3 552	2 675	3 492	3 461	3 040	4 174	6 430	12 095	16 045	18 529
ИЗНОС		408	611	1 010	1 001	1 609	2 103	5 819	6 592	4 166	6 178
ОБЩ ОБОРОТ		3 960	3 286	4 502	4 462	4 649	6 277	12 249	18 687	20 211	24 707
САЛДО		-3 144	-2 064	-2 482	-2 460	-1 431	-2 071	-611	-5 503	-11 879	-12 357

Източник: PRODCOM

Вносът и износът на пиво за периода 2005-2010 г. имат възходяща тенденция. Това се отнася и до общия външнотърговски оборот. След влизането на страната в Европейския съюз общият външнотърговски оборот нараства двойно. Общият оборот продължава да расте през годините 2008 – 2010 г. като през 2010 г. той е два пъти по-голям от този през 2007 г.

Количествата по вноса на бира през целия разглеждан период 2001 – 2010 г. надвишава износа. Вносът на пиво през 2010 г. е три пъти по-голям от износа. Особено високо отрицателно салдо има през годините 2008 – 2010 г. Отрицателното салдо през 2009 г. е два пъти по-голямо от същото през 2008 г. Салдото през 2010 г. е с 4% по-високо от салдото през 2009 г. и надвишава с 125 % отрицателното салдо през 2008 г.

2.4. ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

ТАБЛИЦА 10 ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА ПРОИЗВОДСТВО НА ПИВО 2010 г., ЧЛЕНОВЕ НА СПБ

№	Предприятие	Населено място	Код по КИД-2008	Наети, брой	Приходи от продажби (хил. лева)	Район за планиране
---	-------------	----------------	-----------------	-------------	---------------------------------	--------------------

1	„Загорка” АД	Стара Загора	11.05	570	143 809	Югоизточен район
2	„Каменица” АД	Пловдив и Хасково	11.05	780	117 275	Южен централен район
3	„Карлсберг България” АД	Шумен и Благоевград	11.05	600	113 573	Североизточен и Югозападен район
4.	„Болярка ВТ” АД	Велико Търново	11.05	240	27 528	Северен централен район
5.	„Ломско пиво” АД	Лом	11.05	140	7181	Северозападен район
6.	Други		11.05	371		
	ОБЩО:			2 701		

Източник: МИЕТ, Годишни отчети на пивоварните, НОИ (май 2010)

Вж. т. 2 Основни тенденции в развитието на сектора.

2.5. КАПАЦИТЕТ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЕКТИ

Тук посочените проекти са реализирани от Съюза на пивоварите в България с усилията, подкрепата и безвъзмездното ползване на компетенциите и синергията на мениджърските екипи на членуващите в сдружението пивоварни компании: „Болярка- ВТ” АД, „Загорка” АД, „Каменица” АД, „Карлсберг България” АД, „Ломско пиво” АД, предприятията за производство на суровини и материали за индустрията, които са асоциирани членове на сдружението и научните институции УХТ и ИКХТ. С постигнатите резултати, според специфичните дейности, изпълнени в рамките на проектите, се постига надграждане на компетенциите на браншово ниво, което е приложимо и за цялостния капацитет на човешките ресурси в икономическа дейност „Производство на пиво и малц”. Това носи добавена стойност за индустрията и има съществен принос към общоевропейската пивоварна платформа за постигане на устойчив растеж , по-добра околна среда, създаване култура на отговорна консумация на бира и защита на обществения интерес.

Изпълнени проекти 2008 – 2010 г.:

2008/ 2009 г. проект ”Изграждане и укрепване на браншовия капацитет за саморегулация в търговските комуникации” на СПБ, финансиран по Оперативна програма «Административен капацитет» (ОПАК)

През 2008 СПБ реализира един амбициозен и мащабен проект за популяризиране добрата практика на пивоварната индустрия в създаването и развитието на система за саморегулация на търговските комуникации в пивоварната индустрия, за който полученото 100% финансиране е по Оперативна програма «Административен капацитет» (ОПАК) с управляващ орган Министерство на държавната администрация и административната реформа (МДААР). Предизвикателството беше много сериозно не само поради спецификата на проекта, но и поради факта, че това е първата стартирала оперативна програма в страната, по която реално и ефективно се усвояват средства от европейски фондове (в случая от Европейския социален фонд - ЕСФ).

Самият факт, че проектът е одобрен и изцяло финансиран от ЕСФ и от бюджета на Р България е доказателство, че политиката за самоуправление и самоконтрол на търговските комуникации на пивоварната индустрия се признава от официалните институции като надежден и сигурен механизъм за защита на обществения интерес. С това се дава явна институционална подкрепа за бъдещото развитие и насърчаване на саморегулацията и корегулацията в отношенията бизнес-институции-общество. Изграждането на компетенции в тази област става необходимост.

Проектът ”Изграждане и укрепване на браншовия капацитет за саморегулация в търговските комуникации” на Съюза на пивоварите успешно постига основната си цел да изгради и укрепя капацитета на браншови организации и съсловни сдружения, които в партньорство с администрацията да инициират и насърчат процесите на саморегулация и ко-регулация на търговските комуникации, включващи реклами, събития за промоциране на стоки и услуги и спонсорства. С изпълнението на дейностите по проекта са изградени знания в над 58 организации и е популяризирана добрата практика на пивоварната индустрия в тази сфера, както на национално, така и на европейско ниво. През 2008 г. Съюзът на пивоварите е единствената организация в страната с развита система за саморегулация на търговските комуникации. Самоуправлението и самоконтролът в спазването на принципите и стандартите за отговорни търговски комуникации са официално признати и насърчавани от официалните европейски институции като надежден инструмент в защита на обществения интерес. С изпълнението на проекта по ОПАК Съюзът на пивоварите успешно реализира всички приоритети и дейности, залегнали в проектното предложение, част от които имат за цел да изградят нови професионални компетенции, а именно: формиране и развитие на знания и умения на представители на браншовите организации и съсловните сдружения за въвеждане на добри европейски практики за саморегулация; партньорство между заинтересованите страни за популяризиране на модела за отговорни търговските комуникации и промотиране на добри практики в тази сфера; инициране на обществен дебат за ролята на саморегулацията и насърчаване на процеса в диалог с изпълнителната и законодателната власт и пр. До голяма степен в резултат от проекта и повишаване компетенциите в цялата верига на рекламната индустрия, включваща рекламодатели, рекламни агенции и медии, една година по-късно започна да функционира Национален съвет за саморегулация, а през 2010 в Закона за радио и телевизия се направиха изменения и допълнения за неговата институализация. Този последващ процес показва, че в страната професионалните компетенции за саморегулацията на търговските комуникации трябва да станат част от знанията и уменията на всички участници в рекламната индустрия, компетентните органи и неправителствените организации, които имат отношение по тези въпроси.

Едно от най-ценните и с дългосрочен ефект разработки по проекта е подготвената и действаща онлайн библиотека на страницата на СПБ – www.pivovari.com, която освен, че съдържа в електронен вид добри практики и много материали по темата за саморегулацията на търговските комуникации способства за развитието и надграждането на професионалните компетенции в тази сфера. Това е съвременен и много полезен за информираност и обучение подход, тъй като изключително разширява аудиторията. Провеждането на международните конференции в рамките на проекта, обучителните семинари и кръглите маси дадоха възможност за формиране на нови знания и нагласи в участващите над 570 лица и представители на 58 браншови, работодателски и др. неправителствени организации. държавни и общински институции, университети, научни звена, медии. Повишаването на информираността и знанията им са част от успешната реализация на проекта, неговото мултиплициране и устойчиво развитие в по следващите надграждания на системата за саморегулация, включително в пивоварната индустрия.

2008 – 2010 г. Европейски форум за алкохол и здраве.

В периода 2008 г. – 2010 членовете на СПБ се включиха със собствен принос и финансиране в паневропейския проект за намаляване вредата от алкохола в рамките на общоевропейската платформа EC- European Forum for Alcohol and Health (Европейски форум за алкохол и здраве).

Европейският форум за алкохол и здраве е създаден под егидата на Генералната дирекция за здравеопазване и защита на потребителите – генерална дирекция SANCO на Европейската комисия (ЕК) и обединява повече от 40 международни институции в т.ч. Европейската комисия, Световната здравна организация и нейните представителни поделения в Европа, бизнес сдружения, мултинационални корпорации, неправителствени организации за борба и превенция на злоупотребата с алкохолни напитки. Всички те са подписали специална харта за съвместни действия с цел обединяване на усилията и предприемане на действия за намаляване вредите от алкохола в страните членки на ЕС.

С оглед на приетата Европейска стратегия за подпомагане на страните членки за намаляване вредата от алкохола, участниците във форума фокусират своето внимание върху следните приоритети: защита на децата и младите хора; намаляване на травмите и смъртността от пътни инциденти, причинени от употребата на алкохол; превенция на вредите от алкохола сред възрастното население и намаляване на негативния ефект върху икономиката и социалните фондове; повишаване на обществената информираност по проблемите на консумацията на алкохол, както и събирането на надеждна статистика от всички страни-членки. Важен аспект от задачите на форума е изграждането и поддържането на обща европейска база с доказателства за приноса на участниците във форума в постигането на посочените цели.

Приетата т.нар. „Пътна карта на Пивоварите в Европа“ и възприемането на седемте препоръчителни оперативни стандарта за прилагане и развитие на нови елементи в търговските комуникации е един от най-важните ангажименти, които европейската организация на пивоварите, съвместно с „Европейския алианс за стандарти в рекламата“ (EASA) прие да изпълни в рамките на Форума за алкохол и здраве. Целта е в рамките на 3 години бизнес организации на пивоварите от всички страни на ЕС да се включат с конкретни ангажименти във форума, да ги изпълнят ефективно и по този начин индустрията да докаже своята социална отговорност. Присъединявайки се към седемте препоръчителни оперативни стандарта на “Пивоварите на Европа” Съюзът на пивоварите в България, е единствената българска организация, участваща във форума. В периода 2008 - 2010 г. вкл. СПБ изпълни всички конкретни задължения по програмата за Европейския форум за алкохол и здраве за въвеждане на стандарти с надеждни и прозрачни процедури за осигуряване на отговорна реклама, спонсорство и промоционални събития чрез саморегулация. Целта е да се отговори на институционалните и обществените очаквания, че пивоварната индустрия е социално отговорна и може сама да управлява своите реклами и маркетинг политики, за да не нарушава общественият интерес.

През 2010 г. постигнатият напредък, компетнции и добра практика на СПБ в областта на отговорните търговски комуникации и покриването на всички доброволни стандарти за саморегулация беше одитирано «на място» от одитори от холандския клон Sustainable Development на KPMG и от българския офис, което беше специално отразено в заключителния доклад на Пивоварите на Европа. Той е разпространен до всички европейски институции, депутати в Европейския парламент, международни медии и може да бъде прочетен на сайта на Пивоварите на Европа.

Резултатите от одита са верифицирани от European Advertising Selfregulation Alliance (EASA). Докладът показва, че България, в лицето на Съюза на пивоварите и вече действащия Национален съвет за саморегулация, е една от шестте страни в Европа, отличаващи се с най-значителен и динамичен напредък в социалната отговорност на бизнеса като рекламна индустрия. Нашата страна е посочена като „специфичен пример за прогрес“ заедно с Белгия,

Дания, Швеция, Австрия, Кипър и Словакия. Представеният в Брюксел независим доклад илюстрира постигнатия в България значителния прогрес за затвърждаване и оптимизиране на саморегулаторните системи, посредством въвеждането на най-добри практики и изглаждане на нужните компетенции в бирената индустрия.

От изнесените в доклада резултати е видно, че през последните три години от всичките 27 национални асоциации на производителите на бира в Европейския съюз, 18 са подобрили правилата си за саморегулация, 7 са създали или усъвършенствали процедурите си за обработване на потребителските оплаквания, 21 са въвели ефективни системи за санкции, 24 са реализирали кампании за повишаване информираността на потребителите, 19 имат действаща и ефективна система за пост-мониторинг на рекламите за бира. Съюзът на пивоварите в България активно присъства на картата с въвеждането на всички тези стандарти. Освен всички останали ползи, този опит позволи на членовете на СПБ да създадат устойчивост в компетенциите си за управление на маркетинга в пивоварния бранш, с цел защита на обществения интерес.

2009/ 2010 г. Информационната кампания за качествата на българската бира «Природата избира най-доброто за теб».

Този проект е първият в страната, който има за цел да популяризира дадена продуктова категория от сектора на бързооборотните стоки и който се управлява от браншова организация. Цялото финансиране на дейностите по проекта се осигурява от петте пивоварните дружества, членувачи в СПБ, извън средствата от годишния бюджет на организацията. Целта е пълнолетните потребители да бъдат запознати със съставките и свойствата на суровините за производство на пиво, качествата на бирата, добрите производствени практики и технологичния процес, научните и медицински изследвания и публикации върху ефекта от умерената консумация на бира. Проектът също включва дейности и събития, които запознават потребителите с традициите, историята и ритуалите на бирената култура, съчетаването на бира и храна, като целта е да се формира нова култура на умерена консумация, която е част от съвременния здравословен начин на живот. С иницирането и обмена на независими научни проучвания върху интегритета на бирата и нейните качества, издаването и популяризирането на резултати от проведени в страната и извън нея изследвания се създава добра практика и приложен модел за партньорство между бизнеса и научните среди, с цел постиженията на НИРД да се използват ефективно за развитието на продуктовата категория. По този начин се постига мултиплициране на ефекта за формиране на компетенции не само в икономическите оператори, но и в потребителите, които всъщност са в центъра на интереса на всяка компания.

Кампанията продължава и през 2011 г.

2010 г. Информационно-образователна кампания „Родители, вие можете да повлияете. Разговаряйте с детето си за алкохола.”

С този проект Съюзът на пивоварите в България и Превантивно-информационният център по проблемите на наркоманиите, София стартира кампания, която информира родителите как да помогнат на тийнейджърите да избягват алкохола. Развитието на този проект е много важен в дневния ред на СПБ като изразител на ценностите на един чувствителен към проблемите на обществото и активен в корпоративните си отговорности бранш. Целта на проекта е да се формират нагласи и знания в родителите как да разговарят с детето си за алкохола, за да се ограничи практиката тийнейджърите да употребяват алкохолни напитки. Цялостното финансиране на проекта се осигурява от петте пивоварните дружества, членувачи в СПБ и с малък дял - от бюджета на сдружението.

Инициатор и водеща организации в реализирането на проекта е Съюзът на пивоварите в България (СПБ) в партньорство с Превантивно-информационния център по проблемите на наркомаиите, София (ПИЦ София) – партньор. Подкрепящи медийни партньори през 2010 г. са в. Живот и здраве, в. Дневник чрез сп. Нея, SBS Broadcasting group, чрез радио Витоша, р. Меджик, р. Веселина. Целева група са родители на деца между 12 и 18 години с фокус град София.

При измерване разпознаваемостта на първата фаза на кампанията през м. декември 2010 г. чрез национално представително проучване на агенция Синовейт, 15% от българите знаят за кампанията. Най-голяма е нейната популярност сред жителите на София, Пловдив и Варна. Според каналите за комуникация, най-голям процент информираност - 27% е постигната чрез интернет, следван от публикациите във вестници и списания – общо 35% и чрез радио кампанията – 19%.

Реализираните през 2010 г. дейности по проекта включват: тренинг за екипи, работещи по превантивни дейности с деца; отпечатване и разпространение чрез медийните партньори на 6 хил. бр. от брошура "Вие можете да повлияете. Разговаряйте с детето си за алкохола" с автор на текста – ПИЦ, София. Разработването на основното послание в радиоклипа на кампанията е плод на работата на ПИЦ, София с родители на тийнейджъри. Радиоклипът е излъчван в рамките на 45 дни в праймтайма на радиата "Витоша", "Меджик", "Веселина". От изключително значение за формиране на необходимите знания и компетенции на участващите в проекта организации е изследването (тип количествено проучване) на агенция „Синовейт” за нагласите на родителите на тийнейджъри по отношение експериментирането с алкохол и най-въздействащите послания, които ги касаят.

С напредването на различните дейности по проекта във всички участници се затвърди увереността, че подобно сътрудничество между браншова организация и институция, компетентна да се справя с конкретни проблеми, свързани с бизнеса на членовете на съответната организация показва висок потенциал за добавена стойност и към двете страни. Идеята за този вид партньорство е заимствана от придобитите знания, чрез обмена на добри практики в рамките на «Пивоварите на Европа» и участието на организацията в Европейския форум за алкохол и здраве.

Проектът продължава и през 2011 г.

2.6. ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

2.6.1. ВЪЗРАСТОВА, ОБРАЗОВАТЕЛНА И ПРОФЕСИОНАЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ

ТАБЛИЦА 11 **Предприятия и заети лица 2008-2010 г. - Производство на пиво**

КИД 2008 (до четвърти знак)	Наименование на сектора	Към 31.12.2008 г.		Към 31.12.2009 г.		Към 31.12.2010 г.	
		Предприятия	Заети лица	Предприятия	Заети лица	Предприятия	Заети лица
11.05	Производство на пиво – заети лица	9*	2719	9*	2658	10*	2490
	В т.ч. – Мъже		1824		1792		1703
	- Жени		895		866		787

Източник: НОИ, * спб

Към 2010 в страната работят 6 компании, които произвеждат пиво. Същите имат 8 завода за производство на бира. Съществуват и 3 пивоварни-ресторанти в София, Варна, Трявна и една мини пивоварна в село Труд, Пловдивско. По данни на НОИ в тези предприятия към 31 декември 2010 г. работят 2 490 лица, от които 1703 мъже и 787 жени. Разликата в досега представяните данни на работната заетост се дължат на динамиката поради сезонната заетост.

ТАБЛИЦА 12 **ПРЕДПРИЯТИЯ И ЗАЕТИ ЛИЦА 2008-2010 г. - Производство на малц**

КИД 2008 (до четвърти знак)	Наименование на сектора	Към 31.12.2008 г.		Към 31.12.2009 г.		Към 31.12.2010 г.	
		Предприятия	Заети лица	Предприятия	Заети лица	Предприятия	Заети лица
11.06	Производство на малц – заети лица	2	175	2	145	2	103
	В т.ч. – Мъже		136		103		70
	- Жени		39		42		33

Източник: НОИ

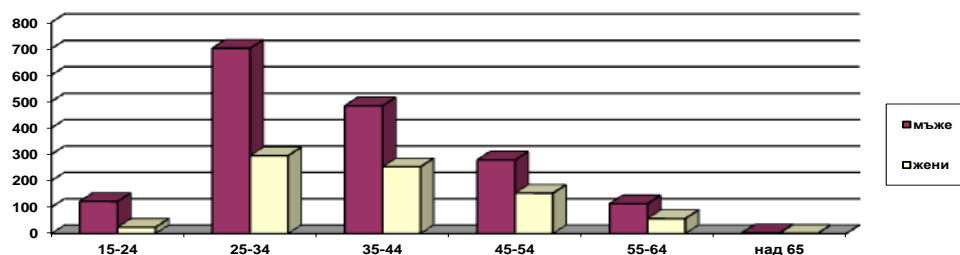
През 2010 г. в страната работят две самостоятелни фабрики за производство на малц в Елин Пелин и Чирпан. Три малцерая има към заводите за пиво във Велико Търново, Хасково и Плевен. В тези предприятия работят 103 души, от които 70 мъже и 33 жени.

ТАБЛИЦА 13 **Възrastова структура на заетите - Производство на пиво, 2010 г.**

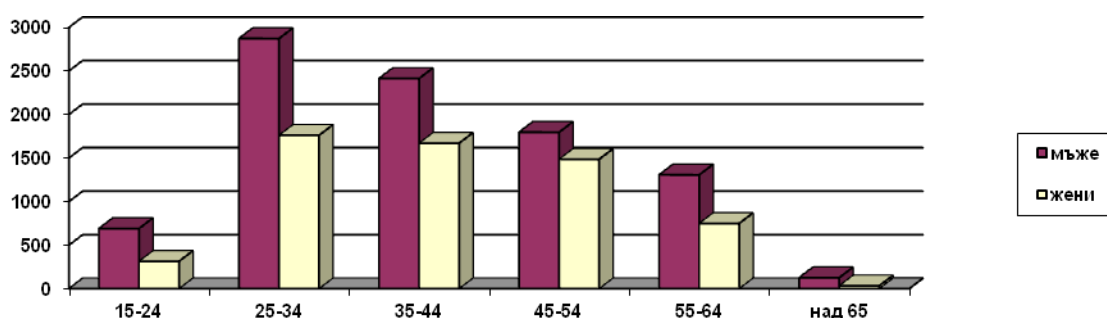
	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
БРОЙ ЗАЕТИ - 11.05	146	997	737	432	170	4	2490
В т.ч. – Мъже	122	702	484	279	113	3	1703
- Жени	24	295	253	153	57	1	787
Дял от общата численост на заетите, % в раздел 11.05 Производство на пиво	6%	40%	30%	17%	7%		
В т.ч. – Мъже	5%	28%	20%	11%	5%		68%
- Жени	1%	12%	10%	6%	2%		32%
БРОЙ ЗАЕТИ - 11 Производство на напитки	1 004	4 633	4 083	3 282	2 055	159	15 216
В т.ч. – Мъже	690	2 872	2 413	1 796	1 306	126	9 203
- Жени	314	1 761	1 670	1 486	749	33	6 013
Дял от общата численост на заетите, % в раздел 11 Производство на напитки	7%	30%	27%	22%	14%	1%	
В т.ч. – Мъже	5%	19%	16%	12%	9%	0,8%	60%
- Жени	2%	11%	11%	10%	5%	0,2%	40%

Източник: НОИ

ФИГУРА 1 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ – Производство на пиво по пол и възраст 2010 г. Източник НОИ



ФИГУРА 2 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ – ПРОИЗВОДСТВО НА НАПИТКИ ПО ПОЛ И ВЪЗРАСТ 2010г.



Източник: НОИ

ТАБЛИЦА 14 Възрастова структура на заетите - Производство на пиво, 2009 г.

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
БРОЙ ЗАЕТИ – 11.05	202	1 045	743	455	205	4	2658
В т.ч. – Мъже	158	737	464	289	141	3	1792
- Жени	44	312	279	166	64	1	866
Дял от общата численост на заетите, % в раздел 11 .05 Производство на пиво	8%	39%	28%	17%	8%		

Източник: НОИ

ТАБЛИЦА 15 Възрастова структура на заетите - Производство на пиво, 2008 г.

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
БРОЙ ЗАЕТИ – 11.05	276	991	762	469	216	5	2719
В т.ч. – Мъже	208	698	467	292	155	4	1824
- Жени	68	293	295	177	61	1	895
Дял от общата численост на заетите, % в раздел 11 .05 Производство на пиво	10%	37%	28%	17%	8%		

Източник: НОИ

По отношение възрастовите групи на заетите в пивопроизводството може да се подчертае, че съществува относителна стабилност на техния състав, като в голяма степен преобладават младите работници и служители.

Групата на до 25 годишните съставлява 10% през 2008 г. , 8% през 2009 г. и едва 6% през 2010 г.

Най-висок е делът на работниците и служителите на възраст между 25-34 години. Техният процент от 2008 г. до 2010 г. се движи от 37 към 40 за сметка на процента на служителите на възраст до 24 години.

Групата на работниците и служителите между 35-44 години е втора по численост и също е относително стабилна като нейният дял от общата численост на заетите се движи от 28% през 2008 г. до 30% през 2010 г.

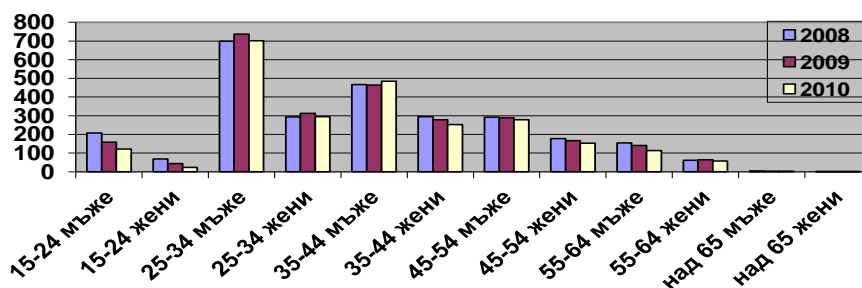
Работниците и служителите между 45-54 години съставляват 17 % през 2008, 2009 и 2010 г. Тази стабилност можем да проследим и при работниците и служителите 55- 64 г., които съставляват 8% от общата численост на заетите през 2008 и 2009 г. и 7% през 2010 г.

Във всички разгледани възрастови групи преобладават работниците и служителите от мъжки пол. Би могло да се обобщи, че около две трети работещите са от мъжки пол, а една трета – от женски. Това се обуславя от спецификата на производствения и бутилиращ процеси.

Особено интересно е да се отбележи, че в сектор 11 „Производство на напитки” отново е най-висок дялът на работниците и служителите на възраст между 25 и 34 години като те съставляват 30 % от общата численост на работещите в сектора. На второ и трето място са групите на 35-44 годишните, които съставляват 27% и 45-54 годишните, които са 22%. Във всички възрастови групи работят около 40 % жени.

Въпреки съществуващите известни разлики, от данните е видно, че тенденцията в сектор „Напитки” и в „Производство на пиво” е една и съща – голяма част от служителите са млади хора, които могат лесно да се справят с бързите темпове на обновление на техниката, технологиите и всички други предизвикателства пред съвременния човек. Фигура 1 *Разпределение на заетите в Производство на пиво по пол и възраст в периода 2008-2010 г.* ясно представя стабилността в развитието на човешкия капитал в бранша.

ФИГУРА 3 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ – ПРОИЗВОДСТВО НА ПИВО ПО ПОЛ И ВЪЗРАСТ (2008-2010)



Източник: НОИ

ТАБЛИЦА 16 Възрастова структура на заетите - Производство на малц, 2010 г.

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
БРОЙ ЗАЕТИ – 11.06	6	7	24	37	24	5	103
В т.ч. – Мъже	5	6	16	23	17	3	70
- Жени	1	1	8	14	7	2	33
Дял от общата численост на заетите, % в раздел 11 .06 Производство на малц	6%	7%	23%	36%	23%	5%	
В т.ч. – Мъже	5%	6%	15%	22%	16%	3%	68%
- Жени	1%	1%	8%	14%	7%	2%	32%

Източник: НОИ

ТАБЛИЦА 17 Възрастова структура на заетите - Производство на малц, 2009 г.

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
БРОЙ ЗАЕТИ – 11.06	9	16	31	55	30	4	145
В т.ч. – Мъже	8	13	21	38	20	3	103
- Жени	1	3	10	17	10	1	42
Дял от общата численост на заетите, % в раздел 11 .06 Производство на малц	6%	11%	21%	38%	21%	3%	

Източник: НОИ

ТАБЛИЦА 18 Възрастова структура на заетите - Производство на малц, 2008 г.

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
БРОЙ ЗАЕТИ – 11.06	8	28	41	61	34	3	175
В т.ч. – Мъже	8	25	30	48	23	2	136
- Жени	0	3	11	13	11	1	39
Дял от общата численост на заетите, % в раздел 11 .06 Производство на малц	5%	16%	23%	35%	19%	2%	

Източник: НОИ

По отношение на възрастовите групи заетите в производството на малц се наблюдава относителна стабилност на състава , като в голяма степен преобладават работници и служители на възраст 45.54 години.

Групата на 15-25 годишните съставлява 5% през 2008 г. , 6% през 2009 г. и 6% през 2010 г.

Делът на работниците и служителите на възраст между 25-34 години от 16% през 2008 г. е 11% през 2009 г и едва 7% през 2010 г.

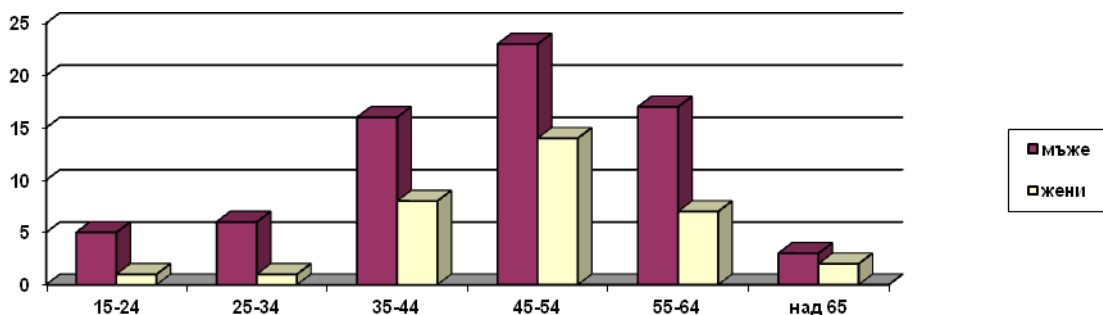
Групата на работниците и служителите между 35-44 години е втора по численост и също е относително стабилна като нейният дял от общата численост на заетите се движи от 23% през 2008 г., 21% през 2009 г. до 23% през 2010 г.

Работниците и служителите между 45-54 години съставляват 35 % през 2008, 38% през 2009 г. и 36% през 2010 г. И през трите години тази група е най-голяма по численост и е относително стабилна. Известно нарастване на броя на служителите можем да проследим при работещите на възраст 55- 64 г., които съставляват 19% от общата численост на заетите през 2008 г., 21% през 2009 г. и 23% през 2010 г.

Във всички разгледани възрастови групи преобладават работниците и служителите от мъжки пол. Това естествено се обуславя от спецификите на пивопроизводството. Би могло да се каже, че от 2008 г. процентът на служителите от женски пол бавно нараства като съответно през 2008 г съотношението между жени и мъже в производството на малц е 22 % към 78%, през 2009 г. е 29% към 71% и през 2010 г. жените вече са 32% към 68 % мъже. Тази тенденция е интересна, независимо от намаляването броя на жените от 39% през 2008 г. на 33% през 2010 г. На фона на общото намаляване на работниците и служителите, жените на практика запазват своя брой в производството на малц.

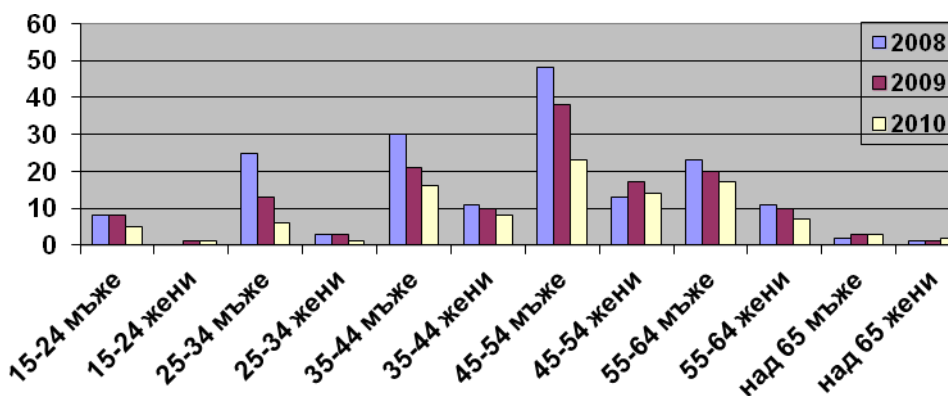
Фигура 1В Разпределение на заетите в Производство на малц по пол и възраст в периода 2008-2010 г. ясно представя стабилността в развитието на човешкия капитал в бранша.

ФИГУРА 4 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ – ПРОИЗВОДСТВО НА МАЛЦ ПО ПОЛ И ВЪЗРАСТ 2010 г.



Източник: НОИ

ФИГУРА 5 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ – ПРОИЗВОДСТВО НА МАЛЦ ПО ПОЛ И ВЪЗРАСТ (2008-2010)



Източник: НОИ

ТАБЛИЦА 19 Промяна в заетостта по възрастови групи - Производство на пиво 2008-2010 г.

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
1. Основни показатели 11.05							
Брой заети 2008 г. 11.05	276	991	762	469	216	5	2719
% към общата численост	10%	36%	28%	17%	7%		
Брой заети 2009 г. 11.05	202	1 045	743	455	205	4	2658
% към общата численост	7%	39%	27%	17%	7%		
Брой заети 2010 г. 11.05	146	997	737	432	170	4	2490
% към общата численост	5%	40%	29%	17%	6%		
2. Производни показатели 11.05							
2.1. Изменение на заетите: 2009 г. спрямо 2008 г.	74 по-малко -27%	54 повече +5%	19 по-малко -3%	14 по-малко -3%	11 по-малко -5%	1 по-малко -2%	61 по-малко -2%
Дял от общото намаление, %	121%	-	31%	23%	18%	0.02%	
2.2. Изменение на заетите 2010 г. спрямо 2009 г.	56 по-малко -27%	48 по-малко -5%	6 по-малко -1%	23 по-малко -5%	35 по-малко -17%	-	168 по-малко -6%
Дял от общото намаление, %	33%	29%	-	14%	21%	-	
2.3. Изменение на заетите 2010 г. спрямо 2008 г.	130 по-малко -47%	6 повече -0.6%	25 по-малко -3%	37 по-малко -8%	46 по-малко -21%	1 по-малко -2%	229 по-малко -8%
Дял от общото намаление, %	57%	-	11%	16%	20%	-	
2.4. Процентно намаление на заетите през 2010 г. спрямо 2008 г., %	-48%	-	-4%	-8%	22%	20%	

Източник: НОИ

Заетите лица в икономическа дейност Производство на пиво в най-голяма степен са съсредоточени в групата 25-34 години. През 2008 г. те съставляват 36 % от заетите в бранша, през 2009 г. са 39% , а през 2010 г. са вече 40 % от общия брой на заетите в пивопроизводство. Техният брой е относително стабилен и през 2010 г. не се наблюдава процентно намаление на заетите в тази група. Измененията на броя на заетите лица в групите 35-44 г. и 45-54 г. са относително стабилни. Броят на заетите варира леко, но намалява от година в година. Като цяло процентното намаление на заетите лица при тези групи е съответно 4 % и 8 % през 2010 г. спрямо 2008 г.

Най-голямо е изменението на заетите в групата до 24 години. В тази група работещите прогресивно намаляват и през 2010 г. 57 % от общото намаление на работниците и служителите в бранша е именно тук. При групата заети лица на възраст 55-64 г. наблюдаваме низходяща тенденция на броя на заетите, докато процентът им от общия брой заети остава относително стабилен – около 7 до 6%. Процентното намаление, обаче на заетите от тази група през 2010 г. спрямо 2008 г. е 22%. Групата на заетите лица над 65 г. по брой е изключително малка. Там съществува намаление на броя с един човек през 2010 спрямо 2008 г.

ТАБЛИЦА 20 Промяна в заетостта по възрастови групи - Производство на малц 2008-2010 г.

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
1. Основни показатели 1106							
Брой заети 2008 г.	8	28	41	61	34	3	175
% към общата численост	5%	16%	23%	35%	19%	2%	
Брой заети 2009 г.	9	16	31	55	30	4	145
% към общата численост	6%	11%	21%	38%	21%	3%	
Брой заети 2010 г.	6	7	24	37	24	5	103
% към общата численост	6%	7%	23%	36%	23%	5%	
2. Производни показатели 1106							
2.1. Изменение на заетите: 2009 г. спрямо 2008 г.	1 повече +12%	12 по-малко -43%	10 по-малко -25%	6 по-малко -10%	4 по-малко -12%	1 по-малко -33%	30 по-малко -18%
Дял от общото намаление, %		40%	33%	20%	13%	0,03%	
2.2. Изменение на заетите 2010 г. спрямо 2009 г.	3 по-малко -34%	9 по-малко -57%	7 по-малко -23%	18 по-малко -33%	6 по-малко -20%	1 повече 25%	42 по-малко -29%
Дял от общото намаление, %	7%	21%	16%	42%	14%	-	
2.3. Изменение на заетите 2010 г. спрямо 2008 г.	2 по-малко -25%	21 по-малко -75%	17 по-малко -42%	24 по-малко -40%	10 по-малко -30%	2 повече 66%	72 по-малко 42%
Дял от общото намаление, %	2%	29%	23%	33%	13%	2%	
2.4. Процентно намаление на заетите през 2010 г. спрямо 2008 г., %	-25%	-75%	-42%	-40%	-39%	-	

Източник: НОИ

Заетите лица в икономическа дейност „Производство на малц” в най-голяма степен са съсредоточени в групата 45-54 години. През 2008 г. те съставляват 35 % от заетите в това производство, през 2009 г. са 38% , а през 2010 г. са 36 % от общия брой на заетите в производството на малц. Като проценти тази група е относително стабилна, но броят на заетите намалява значително или това са 33% от общото намаление на броя заети.

Броят на заетите лица в групата 35-44 г. в процентно изражение е относително стабилен – през 2008 г. той съставлява 23% от общата численост, през 2009 г. - 21% и през 2010 г. - 23% от общата численост. В същото време броят на освободените лица от тази група съставлява 23% от общото намаление на заетите лица в производство на малц.

Броят на заетите лица в групата 55-64 г. варира по следния начин: през 2008 г. в тази възрастова група работят 34 души, през 2009 г. – 30 и през 2010 г. – 24 човека. Като проценти тези бройки са съответно 19%, 21%, 23% или обратнопропорционално на намалението на броя на заетите съществува увеличаване на техния дял в общия брой заети. Или изменението на заетите като дял от общото намаление е 13%.

Измененията в групата на заетите лица 15-24 години е незначително. През 2008 г. техният брой е 8 души, през 2009 г. – 9, през 2010 г. – 6. В процентно изражение това са: 5% през 2008 г., 6% през 2009 г. и 6% през 2010 г. Като дял от общото намаление това са 2%.

Групата на заетите лица над 65 г. по брой е съответно 2008 г. – 3 души, 2009 – 4 и 2010 г. – 5 човека или съществува пренебрежимо малко увеличение на персонала над 65 г.

ТАБЛИЦА 21 Квалификационна структура на заетите Производство на пиво и малц през 2010 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД)

№ по ред	Категория персонал	Броя	Относителен дял, %
1	Ръководители	278	10,2%
2	Специалисти	279	10,3%
3	Техници и приложни специалисти	825	30,5%
4	Помощен административен персонал	128	5%

5	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	18	0,01%
6	Квалифицирани работници	210	8%
7	Машинни оператори и монтажници	842	31%
8	Професии, неизискващи специална квалификация	121	5%
9	Без професионална група	-	-
	ОБЩО ЗАЕТИ:	2 701	

Източник: НОИ (май2010)

ТАБЛИЦА 22 Разпределение на заетите – Производство на пиво и малц по класове на заеманите длъжности по НКПД и подсектори по КИД-2008 за периода 2008-2010 г.

Подсектори на КИД-2008 11.05 и 11.06	Брой заети по класове на НКПД									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ОБЩО
Април 2008 г. Общо	260	216	741	203	43					3 156
Май 2009 г. Общо	279	266	812	162	13	282	1 126	137		3 077
Май 2010 г. Общо	278	279	825	128	18	210	842	121		2 701

Източник: НОИ

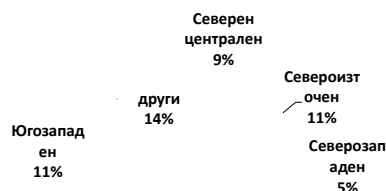
ТАБЛИЦА 23 Образователна структура на персонала в Производство на пиво и малц 2008-2010 г.

Показатели	2008 г.			2009 г.			2010 г.		
	Висше	Средно	Основно	Висше	Средно	Основно	Висше	Средно	Основно
БРОЙ НА ЗАЕТИТЕ	1 217			1357			1382		
ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ, %	40%			44%			51%		

Източник: НОИ

Разпределението на заетите по класове на заеманите длъжности във връзка с образователната структура на персонала в сектор “Производство на пиво” и малц 2008-2010 г. дава възможност да се проследи нарастването на заетите лица с висше образование. Тази тенденция в проценти изглежда по следния начин: 1217 души висшисти през 2008 г. съставляват 40 % от общия брой заети в сектора; 1357 души висшисти през 2009 г. съставляват 44% от общия брой заети; 1382 души висшисти през 2010 г. съставляват 51% от всички заети в сектора. Увеличението на висшистите през 2009 г. спрямо 2008 г. е 11% , а увеличението през 2010 спрямо 2008 г. е 13%. За периода се наблюдава трайна тенденция на увеличаване на заетите лица с висше образование, която е:

ФИГУРА 6 - Разпределение на заетите в Производство на пиво по райони за планиране, 2010 г. Източник НОИ



В процентно отношение разпределението на заетите в Производство на пиво (11.05) по райони на планиране за 2010 г. е както следва:

Северен централен район – 9 %

Североизточен - около 11%

Северозападен – около 5%

Южен централен – 29%

Югоизточен – 21%

Югозападен – около 11%

Други – около 14%

Професионално-квалификационната структура на заетите лица в икономическа дейност „Производство на пиво» по районите на страната се характеризира със следните особености:

- Най-голям брой заети лица в производство на пиво 29% са съсредоточени в Южен централен район, където работят два големи пивоварни завода и където се намира Университетът по хранителни технологии.
- 21% от заетите лица в производство на пиво са съсредоточени в Югоизточния район на България, където отново имаме голям пивоварен завод в близост до Университета по хранителни технологии.
- Заетите лица в производството на пиво като цяло са съсредоточени в по-голяма степен в Южна България – представените по-горе Южен централен и Югоизточен район и Югозападният район съставляват общо около 61 % от общия им брой.
- В останалите райони на страната заетите в пивопроизводството са относително равномерно разпределени и са относително съпоставими като брой и съответно проценти, но в по-голямата си част са съсредоточени в Северозападна България.

Политиките които имат съществено влияние за развитието на човешките ресурси в сектора са свързани с процесите по обновяване на технологичния процес, образованието и развитието на работната сила. Придобиването на нови умения и познания е в синхрон с промените и предизвикателствата в развитието на бранша.

2.6.2. ВОДЕЩИ ПРОФЕСИИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ

Образователната и професионална подготовка на водещите професии в производството на пиво и малц се извършва в следните учебни заведения:

- Висше учебно заведение - Университет по хранителни технологии, гр. Пловдив – професия инженер технолог;
- Професионални гимназии
- Центрове за професионално обучение

ТАБЛИЦА 24 Професии и специалности според Класификатора на областите на висшето образование и професионалното направление в сектор “Производство на пиво” и малц

Код от класификатора	Тип	Наименование	Клас 1	Клас 2	Клас 3	Клас 4
5.12	Технически науки	Хранителни технологии				
13-04	Специалност	Технология на виното и пивото	V	V	V	
541010	Професия	Техни-технолог в хранително-вкусовата				V

		промишленост				
5410106	Специалност	Производство на алкохолни и безалкохолни напитки				V
541040	професия	Техник-технолог по експлоатация и поддържане на хладилната техника в хранителната пром.				V
851010	професия	Еколог				V
8510101	специалност	Екология и опазване на околната среда				V
524040	професия	Лаборант				V
5240402	специалност	Технологичен и микробиологичен контрол в хранително-вкусовите производства				V
541020	професия	Оператор в хранително-вкусовата промишленост				V
541010	професия	Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост				V
5410106	специалност	Производство на алкохолни и безалкохолни напитки				V
521010	професия	Машинен техник				V
5210118	специалност	Машини и съоръжения за химическата и хранително-вкусовата промишленост				V
524010	професия	Химик-технолог				V

Източник: MOMH, НКПД

Сътрудничество и взаимодействие с професионални гимназии

Организацията на образователната и професионалната подготовка в Професионалните гимназии за изучаване на специалността 5410106 „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки” е част от общото професионално направление с код 541 „Производство на храни и напитки”. По данни на Министерство на икономиката, енергетиката и туризма (МИЕТ) кадровото осигуряване на сектора хранително-вкусова и питейна индустрия е резултат от функционирането на 69 професионални гимназии на територията на цялата страна. Тази цифра е достатъчно красноречива за възможностите, които се предоставят на учениците за придобиване на различни степени на квалификация по време на гимназиалното им обучение по специалността „Производство на храни и напитки”. Тъй като секторът на храните и напитките и свързаните с него по веригата на клиентите - ресторантьорски, туристически, търговски браншове са не само традиционни за страната, но и с добра перспектива за развитие, интересът към тази специалност показва устойчивост в 6-те региона на страната. Тази тенденция е отчетена от Министерство на образованието, младежта и науката. В резултат на това 69-те професионални гимназии, в които се придобива квалификация по професионално направление „Производство на храни и напитки” от област на образование „Производство и преработка”, са сравнително равномерно разположени в отделните региони на страната. В същото време, според характерното и често пъти географски определено за региона производство на храни и напитки, е осигурено и професионално образование и обучение по конкретните професии, по които учениците могат да придобият квалификация по професионалното направление „Производство на храни и напитки”. Програмите на МОН за придобиване на професионална квалификация са регламентирани в Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО).

С Наредба № 24 от 15 декември 2005 г. за придобиване на квалификация по професия „техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост”, издадена от Министерство на образованието и науката, се определя държавното образователно изискване (ДОИ) за придобиване на квалификация по професия 541010 "Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост" от област на образование „Производство и преработка” и професионално направление 541 „Производство на храни и напитки”. Посочените в Наредбата ДОИ определят равнището на задължителната професионална подготовка в края на обучението по професията, което гарантира на обучаемите възможност за упражняване на професията "Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост". С този нормативен акт се определя равнището на задължителната професионална подготовка, която изучава съответният ученик, а документацията за конкретното професионално обучение се разработва от самата професионална гимназия и се одобрява от МОН. Разработените учебни програми и учебни планове покриват следните специалности за придобиване на трета степен на професионална квалификация по професия 541010 "Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост":

- 5410101 "Зърносъхранение, зърнопреработка и производство на фуражи";
- 5410102 "Производство на хляб, хлебни и сладкарски изделия";
- 5410103 "Производство и преработка на мляко и млечни продукти";
- 5410104 "Производство на месо, месни продукти и риба";
- 5410105 "Производство на консерви";
- 5410106 "Производство на алкохолни и безалкохолни напитки";
- 5410107 "Производство на захар и захарни изделия";
- 5410108 "Производство на тютюн и тютюневи изделия";
- 5410109 "Производство на растителни мазнини, сапуни и етерични масла".

За специфичните нужди на производството на пиво и малц водещи са изисквания за упражняване на професията „техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост”. Професионалната квалификация е съсредоточена върху компетенциите, придобити по време на обучението по специалността с код 5410106 „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки”. Съгласно ЗПОО, параграф 7 от Преходните и заключителните разпоредби на закона, (1) „Лицата, които завършват през учебната 2002 - 2003 г. обучението си по професии и специалности с прием след завършено средно образование, не полагат държавните изпити за придобиване на професионална квалификация по чл. 36, ал. 1. (2) Лицата по ал. 1 полагат изпити за придобиване на втора и/или трета степен на професионална квалификация, посочени в учебните планове, съгласно § 7:

1. за придобиване на втора степен на професионална квалификация - по теория по обобщен конспект и по практика, съгласно задание, определено от училището;
2. за придобиване на трета степен на професионална квалификация - по теория по обобщен конспект или защита на дипломна работа и по практика, съгласно задание, определено от училището.”

Държавните изпити за придобиване на трета степен на професионална квалификация са два - по теория на професията и по практика на професията, и се провеждат по национални изпитни програми, утвърдени от министъра на образованието, младежта и науката в съответствие с ДОИ за придобиване на квалификация по професията "Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост" - трета степен на професионална квалификация.

Приложими за „Производството на пиво и малц” са и професионалните компетенции, които учениците придобиват с професионалната квалификация по следните професии: техник-технолог по експлоатация и поддържане на хладилната техника в хранителната промишленост (код 541040), еколог (код 851010) със специалност „екология и опазване на околната среда” (код 8510101), лаборант (код 524040) със специалност „технологичен и микробиологичен контрол в хранително-вкусовите производства” (код 5240402), оператор в хранително-вкусовата промишленост (код 541020), техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост (код 541010) със специалност „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки”, машинен техник (код 521010) със специалност „машини и съоръжения за химическата и хранително-вкусовата промишленост” (код 5210118), химик-технолог (код 524010).

Вероятно в пивоварната индустрия все повече ще се търсят еколози със специални професионални умения по код 8510101, тъй като екологичните норми и стандарти в бранша са изведени като приоритет. Очакванията на работодателите са това да са квалифицирани специалисти в областта на опазването на околната среда. Съобразно европейската практика, всеки работодател от пивоварния сектор се нуждае от високо квалифицирани кадри в областта на опазването на околната среда и екологосъобразното използване на природните ресурси. Младите специалисти, придобили професията "еколог" могат да се реализират като технолози на пречиствателни съоръжения, проектантите на технологии за опазване на околната среда, специалисти по оползотворяване и рециклиране на отпадъците от опаковки, техник-технолози по мониторинг на замърсяването на въздуха, водите, почвите и храните.

В производството на пиво и малц професията „лаборант” със специалност: „технологичен и микробиологичен контрол в хранително-вкусовите производства” намира също добро приложение. Придобитите образователни компетенции в технологията и контрола в различни отрасли на хранително-вкусовите производства, има специфично приложение в микробиологичния анализ на входящи суровини за производство на малц и пиво. Напоследък става много актуални изследванията, извършвани върху различните качества на съставките на бирата и хранителните вещества, които те съдържат. От съществено значение е да се анализират и познават особености на полезните микроорганизми в производството на пиво, както и микробиологичните причинители на влошаващите качества на напитката вредни микроорганизми. Предотвратяването на тяхното появяване в крайния продукт е една от най-важните задачи по осигуряване на безопасност и високо качеството на пивото. Според завършената образователна степен (втора и трета степен на професионална квалификация) младите специалисти намират успешна реализация в компаниите от пивоварния бранш.

Тъй като целта на настоящия анализ е да се определят ключовите професионални компетенции специално за производството на пиво и малц, ще се спрем най-вече върху професионалната подготовка, специфична за специалността „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки”.

Професионалните гимназии, които осигуряват обучение и придобиване на втора квалификационна степен по специалността „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки” са: Професионална гимназия (ПГ) по химични и микробиологични технологии "Проф. Пенчо Райков", гр. София; ПГ по лозарство и винарство „Александър Стамболийски”, гр. Плевен; ПГ по зърнопреработвателни и хранителни технологии „Проф. Ас. Златаров”, Русе; Професионална гимназия по хранително-вкусови технологии „Св. Димитър Солунски”, гр. Асеновград; ПГ по хранителни технологии и техника, гр. Пловдив; ПГ по хранително-вкусови технологии „Проф. Д-р. Георги Павлов”, гр. София; ПГ по биотехнологии и химични технологии

„Дмитрий Менделеев”, гр. Стара Загора, ПГ по туризъм и хранително-вкусови технологии „Алеко Константинов”, гр. Търговище. Като входно ниво за придобиване на специалността техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост се изисква учениците в ПГ да имат завършен седми клас или основно образование. За лицата, навършили 16 години входящото минимално образователно равнище е да имат средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование.

Държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професия "Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост" определя общата, отрасловата и специфичната задължителна професионална подготовка за професията, както и задължителната чуждоезикова подготовка по професията и избираемата подготовка. Съдържанието на всеки вид задължителна професионална подготовка включва придобиване на необходимите професионални знания, умения и компетенции при производството на пиво. Както вече изяснихме, "професионални компетенции" са качества на личността, формирани на основата на придобити знания и умения, които способстват за проявяване на инициатива, за работа в екип и за качествено упражняване на определена професия според държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професия. Разработването на необходимите за «Производството на пиво и малц» модели на компетенции на това ниво на професионална квалификация изискват и професионално-личностни качества, които са съществени за кариерното развитие на съответния техник-технолог. Значение са общото образователно равнище, здравословното състояние, социалните умения и навици на кандидатите.

Имайки предвид държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професия „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост” със специалност „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки”, моделът на компетенции в производството на пиво и малц включва базови компетенции, които са приложими съобразно конкретните етапи в производствения процес на бира. Независимо от конкретните изисквания за ниво на компетенции, според отделните технологични етапи, ДООИ регламентират покриване на следните водещи професионални компетенции на техник-технолога:

- Познаване на нормативните документи, вътрешни правилници, указания и работна документация с цел контрол на изпълнението по HACCP, ISO, добрата производствена практика/хигиенна практика;
- Разчитане и познаване схеми и чертежи на помещенията и технологичното обзавеждане;
- Познаване последователността на позициониране на технологичното оборудване в пивопроизводството, съгласно конкретните етапи в производствения процес, включващи: приемане, съхранение и пречистване на малца; смилане на малца; смесване на малца с вода; майшуване; филтрация на малцовата каша; промиване на малцовите трици; варене на пивната мъст с хмел; отделяне на горещите утайки; охлаждане и аериране на пивната мъст; заквасване на пивната мъст; главна алкохолна ферментация; доферментация и съзряване на пивото; филтриране на пивото; успокояване и бутилиране на пивото
- Контрол на изпълнението по отношение на хигиенната безопасност на технологичния процес;
- Умения да наблюдава, регистрира и оценява параметрите на съответното звено на технологичния процес;

- Да попълва чек-листове, дневници и др. изисквана документация;
- Да коригира допуснати отклонения от изискванията според спецификата на работното място;
- Спазване на здравословните и безопасни условия на труд (ЗБУТ) и провеждане инструктаж на работниците;
- Да познава и контролира предназначението на личните и колективните предпазва средства;
- Да има умения за оценка на ситуацията и вземане на адекватно решение при аварийни ситуации или трудов инцидент;
- Знания и умения да приема, окачествява суровините и материалите, необходими за производството на бира;
- Да съхранява правилно суровините и материалите и да организира адекватен контрол на дейността;
- Да познава и прилага методите и процедурите за приемане, окачествяване и съхранение;
- Да съдейства за организацията по входящия контрол, приемане и окачествяване на суровините и материалите;
- Да взема решения в зависимост от нормативните и вътрешните за компанията изисквания;
- Да подготвя суровините и материалите за производство на бира според изискванията към работното място, което заема;
- Познаване на химичния състав и качествени показатели на суровини
- Да разбира и прилага нормативните документи, технологичната документация и стандарти, приложими за конкретния производствен етап;
- Да познава техническите средства, апарати и технологичното оборудване с цел извършване на организация и контрол на технологичния процес, ;
- Да организира, провежда и контролира технологичните процеси, свързани с производството на бира, според спецификите на работното си място;
- Да разбира същността, провеждането и контрола на техноложичните процеси в пивопроизводството;
- Да съдейства за организирането и контрола по осъществяването на съответните етапи в пивопроизводството;
- Да разбира и установява отклоненията в качеството и да има умения да анализира причините за тях и предприемане на коригиращи действия;
- Да познава и организира технологичните процеси, свързани със съхраняването, бутилирането и складирането/експедицията на готовата продукция;
- Да познава, прилага и контролира технологията и режимите за опаковане и съхранение;
- Да провежда контрол и регулиране на съответните технологични процеси при бутилирането и съхранението на готовата продукция;

- Да установява отклонения в качеството при опаковането, съхранението и транспортирането на готовото пиво;
- Да контролира параметрите в бутилиращите и складови помещения;
- Да познава схемите за технологично оборудване и да може да реагира при кризисни ситуации при бутилирането или съхранението на готовата продукция;
- Според конкретните изисквания към работното място, да извършва органолептичен, физикохимичен и микробиологичен анализ на суровини, междинни продукти в пивопроизводството (напр. на пивната мъст) и на готовата продукция;
- Познаване методите и процедурите за провеждане на техникохимичен контрол;
- Организация на технологичния и микробиологичен контрол;
- Познания и умения за извършване на измервания и анализи;
- Знания и умения за работа с лабораторни уреди, прибори и консумативи;
- Рационално и екологично оползотворяване на отпадъците от производството на пиво и малц;
- Организиране и контролиране на дейността по екологосъобразно управление на отпадъците според програмите за добра производствена практика и НАССР;
- Организиране и контролиране на дейностите по екологосъобразно управление на производствените органични отпадъци, тяхното оползотворяване или обезвреждане;
- Познаване на технологиите за управление на отпадъците при производство на бира;
- Познаване и прилагане на екологичните норми, изисквания и стандарти;
- Водене на отчетност на материални и трудови ресурси, в т.ч. работна документация, намиране, въвеждане и съхраняване на отчетни данни чрез компютърна обработка;
- Попълване на изискуемите според нормативната уредба и вътрешните правила на компанията документи за отчетност;
- Към тези професионални изисквания, в моделите за компетенции на техник-технолозите с трета квалификационна степен в пивопроизводството, ДОИ дават и минимума от умения за следните личностни качества:
- Отговорност;
- Коректност;
- Лоялност;
- Трудова и технологична дисциплина;
- Умение за планиране и организиране на дейността;
- Точност и прецизност;
- Съобразителност и гъвкавост;
- Умение за вземане на адекватни решения;
- Умения за справяне в критична ситуация;
- Групова динамика;
- Умения за работа в екип;
- Комуникативност;

- Съзнателност;
- Наблюдателност;
- Емоционална стабилност в критична ситуация;
- Гъвкавост и мобилност;
- Мотивация и контрол.

В някои професионални гимназии се извършва обучение и по код 5410205 "Оператор в хранително-вкусовата промишленост" със специалност „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки с код 541020, който е нормативно определен с Наредба № 33 от 24.11.2003 г. за придобиване на квалификация по професия „Оператор в хранително-вкусовата промишленост”. Държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професия 541020 "Оператор в хранително-вкусовата промишленост" съгласно приложението към тази наредба определя изискванията за придобиване на втора степен на професионална квалификация за специалностите:

- 5410201 "Зърносъхранение, зърнопреработка и производство на фуражи";
- 5410202 "Производство и преработка на мляко и млечни продукти";
- 5410203 "Производство на месо, месни продукти и риба";
- 5410204 "Производство на консерви";
- 5410205 "Производство на алкохолни и безалкохолни напитки";
- 5410206 "Производство на захар и захарни изделия";
- 5410207 "Производство на тютюн и тютюневи изделия";
- 5410208 "Производство на растителни мазнини, сапуни и етерични масла".

Съгласно ДОО за придобиване на втора степен на квалификация след завършване на обучението по специалността „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки”, съответното лице се изисква да има формирани компетенции, които му позволяват да работи в производството на напитки.

След придобиване на втора степен на професионална квалификация по професията "Оператор в хранително-вкусовата промишленост" обучаваният има право да се обучава по друга професия от професионално направление "Производство на храни и напитки", като обучението му по общата задължителна професионална подготовка - единна за всички професионални направления, и част от отрасловата задължителна професионална подготовка се зачита.

Основната цел на обучението е придобиване на втора степен на професионална квалификация на обучаваните за реализацията им по придобитата специалност в хранително-вкусовата и питейна индустрия като оператори на машини, инсталации. След придобиване на втора степен на професионална квалификация по професия "Оператор в хранително-вкусовата промишленост" обучаваният има право да продължи обучението си за придобиване на трета степен на професионална квалификация.

Тук ще представим ключовите компетенции, които се формират при обучението по общата задължителна професионална подготовка - единна за всички професионални направления за придобиване на втора квалификационна степен „оператор в хранително-вкусовата промишленост”, следвайки модела на ДОО:

- Знае и прилага основните правила за безопасна работа на работното място;
- Познава и използва личните предпазни средства;
- Формирани знания и практика да не замърсява с работата си околната среда;
- Осъществяване на ефективни комуникации при изпълнение на трудовата дейност в работен екип;
- Умения да формулира проблеми, да задава въпроси, да прави отчет за извършената работа;
- Познаване на пазарните отношения, мястото и ролята на отделните лица, предприятията, институциите и държавата в тях;
- Познаване на правата и задълженията си като участник в трудовия процес съгласно Кодекса на труда – разбиране на договорните отношения между работодател и работник;
- Участие при разпределяне на задачите,
- Формиране на разбиране да се търси съдействие и помощ от членовете на екипа,
- Чувство за отговорност при изпълнение на задачата, която му е възложена;
- Разбиране на собствената роля в производството и съзнава необходимостта от повишаване на квалификацията си/кариерното си развитие;
- Формирани умения за работа с компютър и умее да ползва програмни продукти;
- Ползване на съвременните технологии за изпълнение на технически задачи;
- Познаване организацията на фирмата и правомощията на длъжностните лица;
- Умения да разчита технологична документация – рецептури, нормали, схеми и пр.
- Формиране на умения за справяне с предвидими и рутинни задачи на работното място, вкл. чрез кратка комуникация на чужд език без наличието на усложнения.

За работодателите от конкретния бранш на хранителната и питейна индустрия е от съществено значение в бъдещите оператори по време на обучението да се формират специфични компетенции за изпълнение на дейностите според профила на професията. В тази връзка конкретно за производството на пиво и малц (като част от знанията за придобиване на специалност 5410205 "Производство на алкохолни и безалкохолни напитки") пивоварните компании имат нужда от специалисти, които имат следните специфични базисни компетенции:

- Формирани умения да приема, съхранява и преработва суровини и материали;
- Формирани умения да използва и обслужва машини, апарати, уреди, съоръжения и инсталации при производство на алкохолни и безалкохолни напитки;
- Формирани знания за предназначението, принципите на действие, начините за безопасно обслужване на машини, апарати, уреди, съоръжения и инсталации;
- Разбиране на технологичната последователност на процесите и операциите при производство на пиво;
- Прилага усвоените теоретични знания при извеждане на зададена технология за производство на пиво;
- Формирани знания за прилагане санитарно-хигиенните изисквания;

- Формирани знания за здравословните и безопасните условия на труд при производство на бира и използването на личните предпазни средства и облекло, с оглед спецификите на използваните суровини, материали и работните помещения.

Разработени са и ДООИ за придобиване на първа степен на професионална квалификация за специалността работник в хранително-вкусовата промишленост (код 541050). Макар нискоквалифицираните работници в пивоварния бранш да са обичайно през годините под 40 човека общо за бранша, те също следва да имат формирани компетенции, които работодателите да се стремят да развиват. В тази връзка в бранша не се наблюдава дискриминация по пол, възраст или образование. С непрекъснатото навлизане на новите технологии в пивопроизводството, необходимостта от работници с първа степен на професионална квалификация няма да нараства. Това не означава, че за тази категория заети обаче, не трябва да има модели на компетенции, според които да се наемат, мотивират, обучат, квалифицират и оценяват работещите с първа степен на професионална квалификация.

В професионалните гимназии по хранително-вкусова промишленост и по зърнопреработвателни и хранителни технологии се придобиват и конкретни професионални компетенции за производството на малц. Специфичните образователни компетенции, които намират приложение при производството на малц, който е основна суровина в пивопроизводството, включват:

- Познаване на химичния състав и качествени показатели на суровините за производство на малц;
- Знания за получаване, съхранение и обработка на ечемика, използван в пивоварството;
- Знания и умения за производство на малц чрез различни методи за обработка на ечемика;
- Знания и умения за съхранение, обработка, пакетиране и експедиране на малца;
- Знания и умения за обработка на основните суровини за производство на бира (малц, хмел, екстракт от хмел и т.н.);
- Знания и умения за контрол и осъществяване на химичните, физичните и биотехнологичните процеси при малцуването на ечемика;
- Знания и умения за вземане на проби за лабораторен анализ;
- Знания и умения за осъществяване на качествен контрол на продукцията по мирис и вкус;
- Знания и умения за участие в поддръжката и ремонта на оборудването на малцерая.
- Познаване на процеси и апарати в хранително-вкусовата промишленост с акцент – пивопроизводството;
- Знания за автоматизация на пивоварната промишленост;
- Знания за технологично обзавеждане на пивоварната промишленост,
- Знания и умения за специална микробиология и микробиологичен анализ.
- Познаване и прилагане на конкретните изисквания за ДПП/НАССР;
- Умения за работа с компютри и технологично оборудване;
- Познаване и прилагане на специфичните правила за ЗБУТ;
- Познаване и прилагане на специфичните правила за екологосъобразно управление на производствените отпадъци при производството на малц.

Освен така посочените специфични образователни и професионални знания и умения за производство на малц, към модела за компетенции следва да се включат и следните личностни качества и умения:

- Сръчност;
- Развити обонятелни и вкусови усещания;
- Бързи реакции и физическа сила;
- Отговорност;
- Коректност;
- Лоялност;
- Трудова и технологична дисциплина;
- Умение за планиране и организиране на дейността;
- Точност и прецизност;
- Съобразителност и гъвкавост;
- Умения за работа в екип;
- Комуникативност;
- Съзнателност;
- Наблюдателност.

За осъществяване целите на обучението за придобиване втора и трета степен на квалификация по специалността „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки” е необходимо бъдещите специалисти техник-технолози или оператори да придобият професионални компетенции в подходящо оборудвани за целта лаборатории и учебни зали. Като част от взаимодействието и сътрудничеството между производителите на пиво в страната и съответните професионални гимназии част от оборудването е осигурено безвъзмездно от страна на бизнеса. Това дава възможност за адекватно обучение и придобиване на знания и умения, както и тяхното последователно надграждане в процеса на средното образование, което е особено важното за бъдещата професионална реализация на учениците. Основното оборудване за специалност "Производство на алкохолни и безалкохолни напитки" включва: приемни съоръжения, гроздомелачки, оцедвачи, преси, винификатори, винематици, сулфодозатори, помпи, филтри, фризери, пастъоризатори, апарати за производство на малц и пивна мъст, ферментатори, ацетатори, сатуратори, дестилационни апарати, машини и съоръжения за бутилиране и опаковане на напитки. За извършването на лабораторните упражнения и специфичните знания и умения, които учениците следва да придобият по отношение на познаването и контрола на химичния и микробиологичния състав на пивото лабораториите са оборудвани с: дестилационен апарат, аналитична и техническа везна, рефрактометър, спектрофотометър, афрометър, хайсметър, поляриметър, ебулиометър на Салерон-Дюжарден, рН-метър, водна баня, апарат за летлива киселинност, апарат на Киелдал, портативна мелница, апарат за майшуване, фаринотом, сушилня и др. Така окомплектовата материална база дава възможност обучението по специалността да се провежда в среда, която формира в учениците образователни и професионални компетенции, необходими на работодателите при набирането на млади специалисти за работа в пивоварните заводи.

В тази връзка в пивоварния бранш има установени традиции на организиране и на регулярни посещения на пивоварни и малцераи, провеждане на стажове и производствени

практика. По време на тези програми бъдещите техник-технолози се запознават с целия технологичен процес в реални условия. Така в тях се формират и постепенно надграждат знанията за отделните технологични етапи в пивопроизводството – от постъпването и окачествяването на суровините – до складирането и експедирането на готовата продукция.

Безспорно прякото наблюдение и последващото постепенно навлизане с конкретни задачи в производствения процес формират в учениците професионален интерес и нагласи, което е допълнителна мотивация те да изберат кариерно развитие в производството на пиво и малц. За формирането на тези качества важна роля играят и лицата, които пряко са ангажирани като преподаватели и обучители на бъдещите специалисти. В тази връзка, всяка професионална гимназия или обучителен център, където се изучава специалността „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки” осигурява високо квалифицирани инженер-технолози, които имат необходимите компетенции да извършват обучението на учениците. Това е част от образователните изисквания, които са нормативно регламентирани със ЗПОО и подзаконовите актове към него. По този начин се осигурява взаимодействие, сътрудничество и приемственост между различните образователни нива за всички специалности в хранително-вкусовата и питейна индустрия.

Специално за целите на професионалното обучение по задължителната професионална подготовка, специфична за професията "Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост" - трета степен с профил „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки” са включени като държавно образователно изискване два компонента на професионална квалификация - теоретично обучение и практическо обучение - учебна и производствена практика.

Специфичните знания и умения в учениците - бъдещи специалисти се формират от квалифицирани обучаващи преподаватели, от които се изисква да имат следния минимум от професионални компетенции:

- По теоретично обучение: да притежават образователно-квалификационна степен "магистър" с професионална квалификация "магистър-инженер" по технология на пивото/виното/безалкохолните напитки или "бакалавър" с професионална квалификация "инженер по технология на храните, напитките и биотехнологични продукти". Тъй като по-горе в тази глава вече описахме съответните професионални компетенции на придобилите ОКС „бакалавър” и „магистър” по технология на напитките тук няма отново да се спираме на тях.
- По практическо обучение (учебна и производствена практика): да притежават образователно-квалификационна степен "бакалавър" с професионална квалификация "инженер" по технология на храните, напитките, или биотехнологичните продукти, "магистър" с професионална квалификация "магистър-инженер" по технология на напитките или учител-специалист по практика.

Според държавните образователни изисквания е препоръчително на всеки три години обучаващите преподаватели (учители) да преминават курс по нови технологии и материали за актуализиране на професионалните им знания и умения. Този подход стимулира преподавателите и служи за надграждане на професионалните им компетенции. Квалификационните курсове дават и допълнителни възможности за по-тясно сътрудничество и взаимодействие между институциите и лицата, които са ангажирани с отделните етапи от цялостния процес на обучение и образование при производството на храни и напитки, което допринася за по-високото качество на подготовката на обучаемите и формиране в тях на

компетенции, които са необходими на съвременния бизнес. Препоръчително е и работодателите, и учебните институции да имат про-активен подход, за да могат по-ясно да се идентифицират актуалните изисквания на бизнеса за формиране на необходими за новите условия образователни и професионални компетенции на всички нива на образование. За целта разработването на основните модели на компетенциите за работната сила (човешки капитал) във всеки бранш ще даде съществена добавена стойност към тези процеси.

2.6.3. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА И ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА

ТАБЛИЦА 25 Специалности в сектор Производство на пиво и малц, предлагани в професионалните училища в отделните региони на България

Населено място	Наименование на професионалното училище	Код и име на на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността
София	ПГ по химични и микробиологични технологии „Проф. Пенчо Райков”	Направление 541 Производство на храни и напитки 5410106 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки											
Плевен	ПГ по лозарство и винарство „Ал. Стамболийски”	Направление 541 Производство на храни и напитки Специалност 5410106 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки											
Русе	ПГ по зърнопреработвателни и хранителни технологии „Проф. Асен Златаров”	Направление 541 Производство на храни и напитки Специалност 5410106 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки											
Асеновград	ПГ по хранително-вкусови технологии „Св. Димитър Солунски”	Направление 541 Производство на храни и напитки Специалност 5410106 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки											
Пловдив	ПГ по хранителни технологии и техника	Направление 541 Производство на храни и напитки Специалност 5410106											

		Производство на алкохолни и безалкохолни напитки																	
София	ПГ по хранително-вкусови технологии „Проф. д-р Георги Павлов”	Направление 541 Производство на храни и напитки Специалност 5410106 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки																	
Ст. Загора	ПГ по биотехнологии и химични технологии „Дмитрий Менделеев”	Направление 541 Производство на храни и напитки Специалност 5410106 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки																	
Търговище	ПГ по туризъм и хранително-вкусови технологии „Алеко Константинов”	Направление 541 Производство на храни и напитки Специалност 5410106 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки																	

Източник: МОН

таблица 26 Специалности в сектор “Производство на пиво и малц”, предлагани във Висшите училища в отделните региони на България

Населено място	Име на университета	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността
Пловдив	Университет по хранителни технологии, Технологичен факултет	13-04 Технология на висшето и				
София	Лесотехнически университет , Агрономически факултет					
София	Химикотехнологичен и металургичен университет					

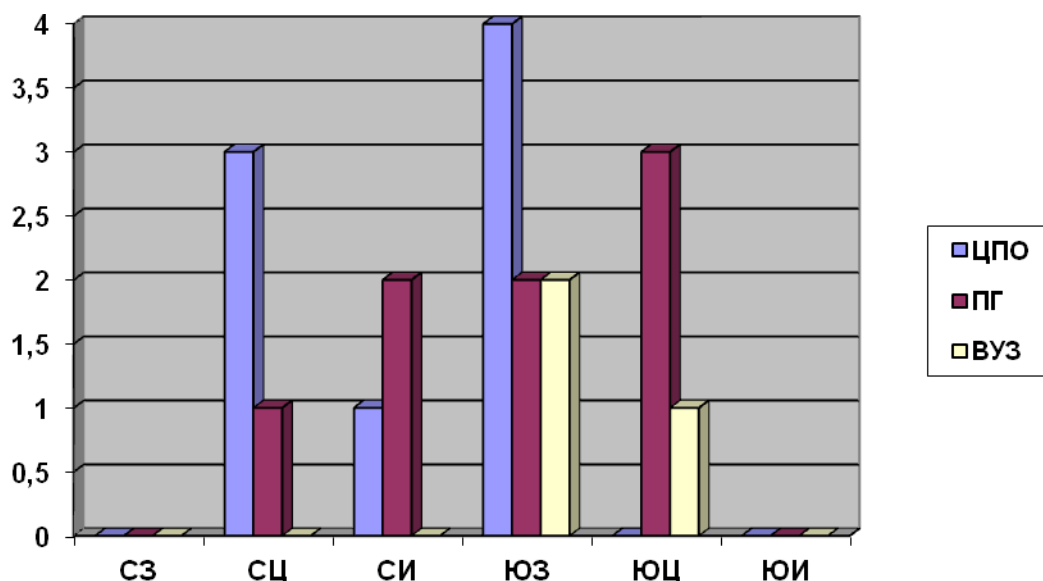
Източник: МОН

ТАБЛИЦА 27 Специалности в сектор Производство на пиво, предлагани в центрoвете за професионална подготовка в отделните региони на България

Населено място	Наименование на центъра за професионална подготовка	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността	Код и име на специалността
София	ЦПО към сдружение Национална мрежа за бизнес развитие	5410295 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки												
София	ЦПО към Федерация на научно-техническите съюзи в България	5410295 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки												
Трявна	ЦПО към „Инфоцентър” ЕООД	5410295 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки												
Добрич	ЦПО към „ХМ Томи” АД	5410295 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки												
Плевен	Сдружение с нестопанска цел „Научно-технологичен съюз – Плевен”	5410295 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки												
Плевен	ЦПО към „Регионален център за професионална квалификация” ООД	5410295 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки												
София	Национален ЦПО към БТПП	5410295 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки												
София	ЦПО към ССА	5410295 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки												

Източник: НАПОО

ФИГУРА 7- Разпределение на обучителните организации в сектор “Производство на пиво и малц” по райони за планиране, 2010 г.



Източник: МОН

Анализът на териториалното разпределение на обучителните организации в сектор “Производство на пиво и малц” въз основа на разпределението им по райони на планиране на база на техния брой дава възможност да се определят следните особености:

- Най-съществено е развитието на системата на ПГ като относителен дял в Южния централен район на България, където процентът на този показател е 38%.
- С еднакъв процент на разпределение на ПГ са районите Североизточен и Югозападен. И двата района имат по 25%.
- Северният централен район има една ПГ, а Северозападният и Югоизточният нямат ПГ с изучаване на специалности за производство на пиво и малц.
- В процентно отношение най-голям е дялът на ВУЗ в Югозападния район на България, но най-голямото висше учебно заведение с изучаване на специалност Технология на виното и пивото се намира в Южния Централен район на страната – УХТ, Пловдив. В останалите райони на България няма ВУЗ за изучаване на тази специалност.
- Центровете за професионална подготовка са най-много в Югозападна България – 50% от всички, в които се изучава специалността Производство на алкохолни и безалкохолни напитки.
- В Северния централен район се намират 38 % от ЦПО, а в Североизточна България има един център за професионална подготовка с изучаване на специалността, свързана с производство на пиво. В останалите райони на страната няма такива ЦПО.

Образователната и професионална подготовка за професията инженер технолог, като водеща в производството на пиво и малц, се извършва в Университет по хранителни технологии, гр. Пловдив.

Университетът по хранителни технологии (УХТ) в гр. Пловдив има полувековна история и богати традиции. Той е правоприменник на Висшия институт по хранителна и вкусова промишленост (ВИХВП), основан през 1953 г. като единственото в страната и на Балканския полуостров учебно и научно средище в сферата на хранителните технологии. От м. януари 2003 г., след успешна институционална акредитация, с решение на Народното събрание на Република България, ВИХВП е преобразуван в университет.

Обучението на студентите в Технологичния факултет на Университета по хранителни технологии, гр. Пловдив, се провежда в две форми - редовна и задочна. За образователно – квалификационна степен (ОКС) “бакалавър” то е с продължителност 4 години, за ОКС “магистър” – 1 и 2 години, а в Центъра за франкофонско обучение – 5 години. Дипломираните студентите, обучавани за ОКС “бакалавър” получават професионална квалификация “инженер”, за ОКС “магистър” - инженер.

Завършилите студенти могат да се реализират във различните отрасли на хранително-вкусовата промишленост: млечна и млекопреработваща, месна и месопреработваща, хлебна и сладкарска, захародобивна и захаропреработваща, вино и безалкохолни напитки, етеричномаслена, маслодобивна и маслопреработваща, парфюмерийно-козметична, тютюнева и тютюнопреработваща, консервна, хладилна, биотехнологична и др.

В Технологичен факултет Технологичният факултет има 11 катедри, 11 специалности за образователно-квалификационна степен (ОКС) “бакалавър” и за ОКС “магистър”, 1 център и 3 лаборатории. В Технологичния факултет се извършва обучението и подготовката на студентите по ОКС “бакалавър” и “магистър”, специализанти и докторанти с цел реализация като технолози за хранително - вкусовата промишленост. До сега са се дипломирали над 13 506 български и над 697 чуждестранни студенти. Броят на преподавателите е 94, от които 10 професори и 42 доценти, като четири са доктори на науките, а 73 - доктори.

Технологичният факултет обучава студенти магистри в професионалните направления – хранителни технологии и биотехнологии. Във Факултета са обособени дванадесет специалности: Биотехнологии, Технология на продуктите от месо, риба и яйца, Технология на млякото и млечните продукти, Консервиране и хладилна технология, Технология на зърнените, фуражните, хлебните и сладкарски продукти, Технология на виното и пивото, Технология на тютюна и тютюневите изделия, Технология на мазнините, етеричните масла, парфюмерията и козметиката, Технология на захарта, захарните изделия, нишестето и нишестените хидролизати, Анализ и контрол на хранителни продукти, Безопасност на храните и Контрол и безопасност на храните от животински произход. Специалност ТЕХНОЛОГИЯ НА ВИНОТО И ПИВОТО подготвя инженер-технолози магистри, владеещи много добре стопанско-организационните, управленските и социални механизми при производството на вино, пиво, спиртни и безалкохолни напитки.

Обучението за всички специалности на образователно-квалификационната степен “бакалавър” по учебен план е с продължителност четири години за редовно и задочно обучение. През първите две години се изучават общи за професионалните направления учебни дисциплини, а през третата и четвъртата година се формират специални знания. Дипломирането се извършва след успешно полагане на държавен изпит или защита на дипломна работа.

Обучението на студентите от всички специалности, на образователно-квалификационната степен (ОКС) „магистър“ в УХТ има различна продължителност:

- I Направление - Профилиране и задълбочаване на подготовката в съответствие с придобитата специалност на образователно-квалификационната степен „бакалавър“ е с продължителност два семестъра (една година);
- II Направление - Допълнителна специална и интердисциплинарна подготовка с образователно-квалификационна степен „бакалавър“ или „магистър“ по друга специалност, обучението е четири семестъра (две години).

Дипломирането на студентите магистри по всички специалности на Технологичния, Техническият и Стопанският факултети се извършва след успешно защитен дипломен проект (работа) или държавен изпит.

Обучението на студенти за специалностите, свързани с производство на пиво и малц се извършва от Катедра „Технология на виното и пивото“. Тя е създадена през 1948 г. към Агрономическия факултет на Пловдивския университет и първоначално се нарича катедра „Винарска технология“. Дейността на катедрата през периода 1948-53 г. се изразява основно в подготовка на висши кадри за винарската промишленост.

След създаването на Висшия институт по хранителна и вкусова промишленост през 1953 г. в катедрата „Винарска технология“ започва обучение и на специалисти за пивоварната промишленост, а катедрата се преименува на катедра „Технология на виното и пивото“. Това име се запазва до 1976 г., когато се формират двете самостоятелни катедри - „Технология на пивото и безалкохолните напитки“ и „Технология на виното и високоалкохолните напитки“.

През 1999 г. двете катедри отново се обединяват под общото название Катедра „Технология на виното и пивото“. От създаване на катедрата до 2005 г. в двете ѝ направления чрез редовно и задочно обучение са подготвени над 2100 специалисти за нуждите на винарската и пивоварната промишленост в България и 127 инженер-технолози за Русия, Германия, Полша, Виетнам, Куба, Монголия, Албания, Афганистан, Нигерия, Бенин и Корея.

В катедра „Технология на виното и пивото“ са защитени 45 докторски разработки. Обучението на докторанти по „Технология на алкохолните и безалкохолните напитки“ предлага за решаване специфични и актуални теми, в следните основни направления: ефективно използване на енергията при получаване на малц, пиво, вино и високоалкохолни напитки; интензификация на ферментационния процес и съзряване на пивото в ЦКА, подобряване колоидната стабилност на виното и пивото; получаване на оцветители за безалкохолни и високоалкохолни напитки; селекция и приложение на щамове дрожди и бактерии при получаване на вино и пиво; екстракция на фенолни вещества при получаване на червени вина; влияние на стабилизиращите обработки на виното върху качеството му; приложение на дъбовата дървесина при производството на високоалкохолни напитки.

Специалността „Технология на виното и пивото“ (Код 13-04) подготвя инженери с възможности за реализация на ръководни длъжности в организационно-управленската, изследователската и учебна дейност при производството на вино, пиво, безалкохолни и високоалкохолни напитки.

За ОКС „бакалавър“, „магистър“ с профил пивопроизводство се изучават следните специализирани дисциплини: „Технология на пивото“, „Технологично обзавеждане на

пивоварната и безалкохолна промишленост”, „Технология на малца”, „Хигиена и безопасност на напитките”, „Микробиология на виното и пивото”.

Съобразно учебните планове на така посочените академични дисциплини се развиват образователни компетенции, приложими за водещите професии в пивоварния сектор, които покриват по-долу представените области.

Технология на пивото (Код 14-14). Изучаването на тази дисциплина заема основно място в изграждането на система от научни и научно-приложни знания и формира образователни и професионални компетенции в бъдещите инженер-технолози в областта на пивоварната промишленост. При изучаването на дисциплината студентите придобиват знания върху теоретичните основи на процесите при производство на пивна мъст и пиво, с методите и режимите на технологията със състава и свойствата на готовата напитка. Добиват знания и умения за регулиране на процесите и подобряване качеството на пивото. С изучаването на тази инженерна дисциплина в студентите се формират следните професионални компетенции:

- Теоретични и практически знания за основни суровини за производство на пиво.
- Теоретични и практически знания и умения върху технологичната схема за производство на пиво и отделните етапи в този процес.
- Теоретични и практически знания върху методите, управлението и контрола на процесите по цялата производствена схема в пивопроизводството: подготовка на суровините, качествена оценка на междинните продукти, майшуване, филтриране, варене на пивната мъст с хмел, охлаждане и избистряне на пивната мъст, ферментация, доферментиране и съзряване на пивото.
- Познаване на ускорени методи за ферментация на пивната мъст и съзряване на пивото.
- Теоретични и практически знания върху основните технологични изисквания при обработката и разфасовката на пивото.
- Познавания за филтриращи материали и техните технологични характеристики.
- Знания и умения върху пастьоризацията на пивото – методи и методология.
- Теоретични знания върху химичния състав и свойства на пивото.
- Технологични знания за характеристика на основните типове пиво.
- Теоретични знания върху нови ефективни технологии в пивоварния процес и пивопроизводството.

Получените знания формират в студентите компетенции, които те ще използват в бъдещата си работа като инженер-технолози, на които са поверени управлението и контрола върху отделните етапи и процеси в пивопроизводството. Придобитите професионални компетенции по технология на пивото надграждат знанията, придобити при обучението по дисциплините: органична химия, биохимия, микробиология и технология на пивото. Придобитите образователни компетенции и умения дават възможност за кариерно развитие във всяка пивоварна компания като инженер-технолог, а придобитите професионални компетенции, надграждат възможностите за ръководно ниво.

Технологично обзавеждане на пивоварната и безалкохолната промишленост (Код 14-08). С изучаването на тази инженерна дисциплина в студентите се формират следните професионални компетенции:

- Технически и научни познания относно устройството, принципа на действие и изчисляването на машините и апаратите, влизащи в състава на технологичните линии за производство на малц и пиво.
- Технически и научни познания за устройството, експлоатацията и изчисляването на вътрешнозаводски и вътрешно цехов транспорт.
- Технически и научни познания за технологичното оразмеряване на машините и апаратите със специфично предназначение за малцовата и пивоварна индустрия.
- Технически и научни познания за нови специфични системи, намиращи приложение в производството на пиво и малц като хранителна технология – енергийно-възстановителни системи и имобилизация на микробни клетки.
- модернизацията и автоматизацията на съществуващи технологични линии,
- тенденции в развитието на технологичното оборудване в тези отрасли.

Получените знания формират в студентите компетенции, които те ще използват в бъдещата си работа като инженер-технолози, на които е поверено да експлоатират съвременен технологично оборудване в пивоварните компании.

Технология на малца (Код 14-09) е една от основните дисциплини в подготовката на бъдещите бакалаври в областта на малцовата промишленост. С нейното изучаване в студентите се формират следните базови професионални компетенции:

- теоретичните познания на технологичните процеси, свързани с етапите при
- обработката на основната суровина в пивоварната индустрия – ечемика.
- теоретични познания за конкретните стъпки за получаване на малц –накисване,
- кълнене и сушене на зелен малц,
- теоретични познания на съвременните методи и режими на отделните
- технологични процеси и на параметрите, които оказват влияние върху синтеза и активиране на цитолитичните, протеолитичните и амилалитичните ензимни системи.
- надграждащи знания за нови ефективни технологии в процесите на малцуване
- знания за технологични възможности за намаляване загубите на сухо вещество при производство на малц
- знания и умения за анализ и контрол на критичните точки при производство на
- малц като част от добрата производствена практика в пивоварната индустрия.
- аналитични знания за състоянието и перспективите за развитие на малцовата промишленост у нас и в света;

Получените знания и практически опит формират в студентите професионални компетенции, които надграждат и разширяват придобитите знания по органична химия, биохимия, микробиология и процеси и апарати. Освен теоретични, се формират и основни практически компетенции, усвоени чрез посещение на пивоварни заводи, лаборатории, предприятия за производство на малц. Знанията по академичната дисциплина „Технология на малца” са базови за придобиване на комплексните професионални компетенции, необходими за работещите в пивопроизводството и специално в приложното поле на технология на пивото и технология на специалните малцови и пива.

Хигиена и безопасност на напитките (Код 13-28) е от фундаментално значение в обучението на студентите, тъй като съгласно действащото законодателство и практики в хранително-вкусовата и питейна индустрия, основните задължителни изисквания към всеки продукт е той да е безопасен за консуматора. Ето защо моделите на компетенции на всички нива по хранителната верига – от полето (суровините) – до масата на потребителя (крайният търговски продукт), трябва да включват високо ниво на компетентност по отношение на хигиената и безопасността. Производството на пиво и малц, като част от хранителната и питейна индустрия, не прави изключение от това абсолютно задължително правило.

Дисциплината дава съвременни знания и практически умения относно прилагането на принципите на добрата хигиенна и производствена практика при производството на пиво и малц. С нейното изучаване в студентите се формират следните базови професионални компетенции:

- изучават се и практически се създават необходимите за професията „технолог
- пивовар” компетенции за извършване на микробиологичен контрол при производството на различните видове напитки, в т.ч. пиво.
- умения за управление на пивопроизводството чрез анализ на опасните и контрол
- на критичните точки (НАССР).
- надграждане на теоретичните знания с практически умения за разработване на планове за добрите хигиенни практики, като част от добрите производствени практики в питейната индустрия. В тази връзка изградените професионални компетенции за разработване и прилагане на санитарно-хигиенни изисквания към производствените предприятия, към контрола на суровините, към помощните материали и технологичното оборудване, към почистването и дезинфекцията са изключително важни за развитието на съответния специалист и неговото последващо кариерно развитие.
- умения за разработване на системите за управление на безопасността на пивото и на другите видове напитки, в т.ч. познаване на стандартите и утвърдените добри производствени практики, включващи: приложение на системата НАССР при производството на напитки – принципи; анализ на рисковете – микробиологични, химични и физични; определяне на критичните точки и контролно критичните точки в хода на технологичните процеси при производството на напитки; установяване на критичните лимити за управление на контролно критичните точки.
- умения за разработване на план за коригиращи действия при прилагане на системата НАССР; разработване на система, регистрираща и документираща плана НАССР.
- Надграждане на знанията и уменията придобити основно от дисциплините: органична химия, биохимия, обща микробиология и микробиология на пивото
- умения за създаване на интердисциплинарни връзки, в случая свързани с екологосъобразното управление на производствените отпадъци от процесите в пивопроизводството, включващи: органични отпадъци, отпадни води, складиране, транспорт, оползотворяване и рециклиране на опаковки.
- умения за създаване на интердисциплинарни връзки по отношение

- здравословните и безопасни условия на труд, работното облекло, личните предпазни средства и личната хигиена на работещите в пивопроизводството.

Микробиология на виното и пивото (Код 13-04) е специфична дисциплина за създаване на професионални компетенции на човешките ресурси, ангажирани с производството на напитки. Тя надгражда знанията, придобити основно от дисциплините: органична химия, биохимия и обща микробиология. С нейното изучаване в бъдещите инженер технолози се формират следните специфични професионални компетенции:

- познаване характеристиката на използваните дрожди при производството на
- различни типове пиво и др. алкохолни напитки,
- познаване свойствата дрождите в условията на класическа и ускорена
- ферментация,
- познаване развитието на чистата култура дрожди и съхранението на биомасата
- при производствени условия.
- познаване влиянието на дрождите върху технологичния процес и качеството на
- пивото и другите напитки.
- познаване изискванията към производствените щамове дрожди. Формиране на
- теоретични и практическо познаване на контаминиращите микроорганизми, които влияят върху биологичната стабилност и органолептичните качества на пивото, виното, безалкохолните напитки, за да се избегне влошаване на вкуса и аромата им и да се гарантира безопасност на напитките като продукт.
- усвояване на методите за повишаване на биологичната трайност на вино, пиво и
- безалкохолни напитки.

С изучаване на дисциплината бъдещите инженери придобиват знания и умения за направляване на микробните процеси в насока, обезпечаваша получаването на безопасни и качествени напитки. Придобитите професионални компетенции по микробиология на пивото надграждат възможностите за кариерно развитие в микробиологични и др. контролни лаборатории в питейната индустрия.

Органолептичен анализ (Код 13-14) е дисциплина, която има за цел да даде познания върху методическите основи и изясни същността, мястото и значението на субективния сензорен контрол на качеството във винарската, пивоварната и безалкохолната промишленост. Формирането на специфични професионални компетенции в тази сфера изисква теоретични и начални практически умения за сензорна оценка на качествените характеристики на готовата продукция от всички клонове на питейната индустрия. С нейното изучаване студентите придобиват следните специфични образователни компетенции:

- Знания за мястото и ролята на органолептичния анализ в контрола на
- качеството на напитките
- Знания за устройство и механизъм на действие на отделните сензори.
- Теоретични знания и начални приложни познания върху характеристиките на напитките и терминологията на дегустация.
- Усвояване на теоретични и практически знания за видовете и методите за
- дегустация и организация на дегустационния процес.

- Умения за интерпретация на резултатите от органолептичния анализ.

Придобитите образователни компетенции по органолептичен анализ надграждат знанията и уменията от изучаването на дисциплините: биохимия, физикохимия, органична химия, технология на пивото и др. напитки.

Курсово проектиране (Код 13-19) е дисциплина за създаване професионални компетенции по отношение проектирането на промишлени предприятия, в т.ч. пивоварни. С нейното изучаване бъдещите инженери придобиват следните знания и практически умения:

структуриране и съставяне на проекти и на техническа документация

приложни знания за разработване на идеен проект с графична част на пивоварно предприятие по предварително задание

Придобитите професионални компетенции имат интердисциплинарни връзки със знанията по Топлотехника, Процеси и апарати, Технологично обзавеждане в пивопроизводството, Технология на пивото.

Хладилна техника и технологии (Код 14-04) е профилираща дисциплина за специалността „Технология на виното и пивото“ с изучаването на която студентите получават образователни компетенции за използването на изкуствен студ в производството на напитки и надграждат знанията и уменията, придобити от бъдещите инженер-технолози при изучаването на дисциплините „Топлотехника“; „Процеси и апарати“; „Автоматизация“. Придобитите компетенции за ОКС „бакалавър“; „магистър“ намират практическо приложение в технологичните процеси на пивопроизводството, свързани с етапите на охлаждане и хладилна обработка на пивото, устройството и действието на хладилните инсталации.

Както вече изяснихме УХТ, Пловдив има акредитация за обучение по образователно-квалификационната степен „магистър“ на придобилите ОКС бакалаври от всички специалности. Освен по-горе посочените дисциплини за придобиване на ОКС „бакалаври“, „магистри“ с компетенции за производството на пиво и малц Университетът осигурява още три магистърски програми за формиране на образователни и професионални компетенции с приложимост в пивопроизводството: „Управление на процеси в пивопроизводството“ (Код 14-20), „Специални малцове и пива“ (Код 14-10) „Мембранни процеси“ (Код 14-13).

Дисциплината *„Специалните малцове и пива“* (Код 14-10) има за цел да формира теоретични и практически умения на инженерите за производство на специални малцове, интензификация на процесите при ферментация и съзряване на пивото чрез имобилизирани дрожди, вкусова и колоидна стабилност на пивото, използване на ензимни препарати и оползотворяване на отпадните продукти. Придобитите образователни и професионални компетенции се базират върху знанията за:

- Технология на специалните малцове, характеристика и приложение.
- Характеристика на различните ензимни системи и интензификация на процесите
- Техники за управление/ускоряване на процесите при ферментация, доферментиране, съзряване, филтрация.
- Управление на колоидно стабилизиране на пивото.
- Вкусова стабилност на бутилирано пиво.
- Оползотворяване на отпадните продукти.

- Интердисциплинарните връзки на дисциплината с придобитите знания и практикум по органична химия, биохимия, микробиология, технология на малца и технология на пивото

Управление на процесите в пивопроизводството (Код 14-20) е дисциплина за ОКС „магистър“, на катедрата „Автоматика, информационна и управляваща техника“ на Техническия факултет. Магистърската програма надгражда знанията и практическите умения на инженер-технолозите, които те са развили с изучаването на дисциплините „Автоматизация на производствените процеси в ХВП“, „Моделиране на процесите“, „Технология и оборудване в пивоварните предприятия“. Създадените образователни и професионални компетенции се базират върху познаването на:

- Съвременни методи за контрол и управление на определящите величини за пивопроизводството,
- Технически средства за автоматизация,
- Решаване на проблемите по управлението на основни технологични етапи в пивопроизводството
- компютърни системи за управление на отделни цехове и цялото производство.
- Разработване на физични модели с промишлени технически средства за автоматизация, с използване на компютърна техника и подходящи програмни продукти.

Мембранни процеси (Код 14-13) е дисциплина за ОКС „магистър“ на катедрата „Процеси и апарати в ХВП“ на Техническия факултет на УХТ, Пловдив. По време на обучението се придобиват практически умения при изследването и прилагането на мембранните процеси, които се базират върху изградените знания на инженерите върху:

- Схема, основни зависимости и характеристики на мембранните процеси
- Изкуствени мембрани;
- Мембранни модули, използвани в пивоварната промишленост;
- Фактори за процесната ефективност на мембранните инсталации
- Изисквания на мембранните инсталации

Тази магистърска програма е приложима за формиране на образователни и професионални компетенции, които са приложими в пивопроизводството, тъй като дава теоретични знания за технологично изчисляване, устройство и процеси при производството на напитки.

Интердисциплинарните връзки надграждат знанията, получени от изучаването на общите дисциплини: математика, физика, процеси и апарати, топлотехника и физикохимия. Създадените компетенции за инженерен подход и практически умения при изследване и практическо приложение на един от най-перспективните процеси в модерното пивопроизводство отговарят на необходимостта от иновативни технологични решения.

Научно-изследователска работа със студенти (Код 13-25) е дисциплина за ОКС „магистър“, която има за цел да създаде необходимите познания на инженер-технолозите за участие в разработването на национални и международни проекти, което е особено важно за пивоварния сектор, тъй като водещите компании в сектора са мултинационални. Производството на лицензионни марки бира от почти всички пивоварни дружества също изисква създаване на специфични компетенции В тази връзка научно-изследователската

насоченост на дисциплината дава възможност за създаване на знания и умения за провеждане на научно-изследователски експерименти, решаване на конкретни проблеми и формиране на необходимите образователни и професионални компетенции. Допълнителна специфика на дисциплината е, че обучението е индивидуално специализирано, тъй като инженер-технолозите работят самостоятелно под методическото ръководство на преподавател. В процеса на обучението се формират умения за начините на проучване, систематизиране и анализ на специализирана научна литература, формулиране на целите и задачите на работата; планиране, подготовка, провеждане и отчитане на експериментите; оформяне на резултатите и тяхното представяне. Зададените научно-изследователски теми са съобразени със специализацията и интересите на бъдещия магистър, в когото вече следва да се формирани много добри образователни компетенции за задълбочено познаване на спецификата на съответните технологични процеси и крайни продукти.

Създадените теоретични и практически знания и умения като част от модела на професионални компетенции за инженерите с ОКС „бакалавър” и „магистър” от УХТ, Пловдив, им дават възможност за диверсификация на професионалната реализация. Организацията на тяхната образователна подготовка и интердисциплинарните връзки между редица академични специалности, за обучението по които университетът е акредитиран, създава предпоставки професионалната им подготовка и компетенции да намерят приложение в пивоварната индустрия. Такава приложимост имат придобитите компетенции от бакалаври и магистри и в следните специалности:

- *Биотехнологии*, където инженер-биотехнолозите имат професионални компетенции за кариерно развитие в микриобиологични, химични и др. контролни лаборатории в пивоварната индустрия. Придобитите по време на академичното им обучение знания и умения формират професионални компетенции и капацитет да реализират проекти за биологични пречистване на отпадъчните води, които се генерират в процеса на пивопроизводство. Този тип компетенции са сравнително нови и особено актуални в стратегиите за посрещане на необходимите нужди от нови умения и компетенции.
- *Химия и микробиология на храните*, където инженерите имат компетенции за кариерно развитие в производствени, контролни и изследователски лаборатории за пиво; в управлението, контрола и оценката на производствено-технологичните процеси; в анализа, сертификацията на суровините и крайния продукт и осигуряване прилагането на системата HACCP.
- *Анализ и контрол на хранителните продукти*, където инженерите имат компетенции за кариерно развитие в аналитичните и микробиологични лаборатории на пивоварните, като част от управлението на системата на производствените процеси и контрол на готовите продукти.
- *Храни, хранене и диетика е една от специалностите, които има съществено значение за съвременното развитие на продуктовата категория „пиво”.* Образователните и професионални компетенции на специалистите по храни и хранене дават възможност за кариерно развитие в НИРД на пивоварната индустрия. Контролът на съставките и качествата на пивото, ефектът от неговата умерена консумация и свойствата на специфичните му хранителни вещества и елементи са осъзната за пивоварните компании нужди от нови умения и компетенции на човешките ресурси.

Освен гореизброените образователни и професионални компетенции в пивоварната индустрия все повече ще се разширява необходимостта от специфични знания и умения свързани с изучаването на следните академични дисциплини: „Машини и апарати в хранително-вкусовата промишленост“, „Електротехника и електроника“, „Промислена топлотехника“, „Автоматика, информационна и управляваща техника“.

Освен в УХТ, Пловдив, Агротехническият факултет на Лесотехническият университет, София също има академична дисциплина „Преработка и съхранение на земеделски продукти“, с изучаването на която се създават образователни компетенции за производството на малц и пиво. Този тип компетенции дават възможност на агрономите за последваща професионална реализация, свързана със съхранението и преработката на ечемика в малц и пиво, съхранението и преработката на хмел за целите на пивопроизводството.

В Химикотехнологичния и металургичен университет, София, към катедра „Биотехнологии“ се изучава дисциплината „Технология на хранителните среди“, част от която е лекционният курс по „Технология на пивото“. Както и при колегите им, завършили УХТ, Пловдив, и тук биотехнолозите получават образователни компетенции, които са приложими в пивопроизводството.

Съобразно специфичните нужди на сектора „Производство на пиво и малц“ в инженерния състав на аналитичните и приложните специалисти има формирани компетенции, според специфичните изисквания на гореизброените образователни и професионални знания и умения. По данни на НОИ през 2010 г. в икономическата дейност „Производство на пиво и малц“ от общо 2 701 заети 1104 са специалисти, техници и приложни специалисти, а през 2011 г. от общо 2909 заети, 1258 са специалисти, техници и приложни специалисти. Видно е, че въпреки променливите величини в общата работна заетост, съотношението между общия брой заети и броя специалисти, техници и приложни специалисти се запазва. Същата зависимост се наблюдава и през предходните 5 години. Това показва една трайна и устойчива тенденция голяма част от заетите в производството на пиво и малц човешки ресурси да са с висок образователен ценз и с висока степен на образователни и професионални компетенции.

За успешното развитие на сектора определящо значение има високата степен на квалификация и придобитите образователни и професионални компетенции на работната сила. През последните десет години професионалните компетенции на човешките ресурси в бранша са напълно съизмерими с тези на колегите им от другите европейски страни. Внедряването на универсални съоръжения, машини, апарати, бутилиращи линии и пр., прилагането в производството на най-новите технологии, изключително високото ниво на реновиране на заводите, автоматизацията на основните производствени процеси и пр. изискват и програми за непрекъсната квалификация на работната сила и обучение през целия трудов живот.

Ето защо необходимостта от специалисти с високи образователни компетенции е водеща в пивоварния сектор. Това се отнася за всички нива на квалификационните групи професии. В тази връзка е интересно да се направи кратък преглед на работната заетост по икономическа дейност „Производство на пиво и малц“ за периода 2008 – 2010 г. През 2008 година от общо работещи в бранша 3156 човека, 260 са „ръководни служители“, 216 – „аналитични специалисти“, 741 – „приложни специалисти“, 203 – помощен персонал и 43, персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия. През 2009 година от общо работещи в бранша 3077 човека, 279 са „ръководни служители“, 266 – „аналитични специалисти“, 812 – „приложни специалисти“, 162 – помощен персонал и 13 - персонал, зает с услуги за населението, охрана и

търговия, 282 – квалифицирани производствени работници, 1126 – оператори на съоръжения, машини и транспортни средства, 137 – нискоквалифицирани работници. През 2010 г. от общия брой на заетите в бранша 2701 лица, 278 са „ръководители”, 279 – „аналитични специалисти”, 825 – „техници и др. приложни специалисти”, 129 – административен персонал, 18 – персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия, 210 – квалифицирани производствени работници, 842 – оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия, 121 – „професии, неизискващи специална квалификация”. Въпреки нормативните промени в дефинирането на квалификационните групи професии, е видно, че по отношение на човешките ресурси от първите три групи броят заети е почти непроменен. Според НКПД в тези групи са лицата с висше образование (с бакалавърска и/или магистърска ОКС). Известна вариетивност се наблюдава по-скоро в групите „квалифицирани производствени работници” и „оператори на машини и съоръжения”. Вероятно в тези групи професионалните компетенции изискват надграждане и развитие, което да отговаря на изискванията на съвременното технологично и техническо ниво на производствените процеси в производството на пиво и малц.

Благодарение на програмите за обучение вътре в пивоварните дружества (на местно и общоевропейско ниво), човешките ресурси в бранша притежават умения за бърза адаптация към новостите в техниката и технологията и бърза реактивност към евентуалните проблеми в съответния сегмент от производствения процес. Изключително нарастват изискванията за създаване на адекватни компетенции по отношение на енергийната и ресурсна ефективност на производствения процес, здравословните и безопасни условия на труд, работното облекло и хигиената на работното място, въвеждането на „зелени” технологии, „зелени” работни места, помещения и сгради, екологична чистота на процесите и опазването на околната среда и тяхната непрекъсната оптимизация, използване на програми и технологичен софтуер, актуализация на добрата производствена практика и интегритета на продукта и пр.

Програмите за обучения са както за пряко заетите в производствения процес, така и за колегите им от всички други звена на съответното пивоварно дружество – маркетинг, продажби, логистика, ИТ, търговия, верига на доставките и т.н (според вътрешната за съответната компания организация на длъжностите). Наблюдавайки процесите в пивоварния сектор определящи за успешното развитие на бранша са уменията и компетенциите на управленско и средно мениджърско ниво, които са свързани с оптимизация на системите. Това включва умения и компетенции: за оперативно планиране на дейността, за планиране и осигуряване на материални ресурси, за управление на доставчици и подизпълнители; за оптимизация на процесите по управление качеството на пивото, на продуктовото портфолио и/или неговото реструктуриране, за адекватно управление на търговските процеси и отношенията с клиентите, за процесите на логистиката и дистрибуцията на готовата продукция, за поддържането на оптимална за дейността материална и производствена инфраструктура, за информационна сигурност на каналите за пренос на информация и качеството на документооборота.

В тази система специално място се отделя на системите за управление на човешките ресурси, тъй като в тези звена се извършват едни от най-важните дейности, свързани с формирането, развитието и оценяването на компетенциите на работната сила. Ето защо всяка компания от пивоварния сектор има вътрешни програми и системи за подбор, обучение и развитие на човешкия капитал, атестация на трудовото представяне, стажантски програми, канали и системи за вътрешната комуникация с персонала, механизми за контрол и измерване ефективността на дейността на съответния служител.

2.6.4. ФОРМИ НА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И СЪТРУДНИЧЕСТВО С УЧЕБНИ ЗАВЕДЕНИЯ И ЦЕНТРОВЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА

Съветът на ЕС по образование, младеж, култура и спорт на редовно заседание в средата на февруари 2011 г. одобри Заключение за ролята на образованието и обучението за изпълнение на стратегията „ЕВРОПА 2020“.

Образованието и обучението трябва да се разглеждат като основополагащи за постигане целите на „Европа 2020“, защото дават на европейските граждани уменията и компетентностите, от които се нуждаят европейската икономика и европейското общество. Отчетена е спешната нужда да се инвестира ефикасно във висококачествено, модернизирано и реформирано обучение, което ще помогне за преодоляване в краткосрочен план на последиците от кризата и ще положи основите на благополучието за Европа в дългосрочен план.

Усилията в областта на образованието в Европейски мащаб се съсредоточават върху две водещи цели - да се сведе под 10% делът на преждевременно напусналите училище и да се увеличи поне до 40% делът на лицата на възраст 30-34 години със завършено висше образование.

Без да подценяваме първата от двете цели, за България остава особено актуална втората цел във връзка с увеличаване дела на лицата на възраст 30-34 години със завършено висше образование. За целите на този анализ представяме статистика за придобилите висше образование във водещата за хранително-вкусовата и питейна индустрия образователна институция - Университета по хранителни технологии в град Пловдив.

През 2008 г. в катедра „Технология на виното и пивото“ на УХТ се дипломират 38 бакалаври и 16 магистри. Деветнадесет от завършилите образователно-квалификационна степен бакалавър и десет от завършилите магистърска степен веднага намират реализация на пазара на труда. Това са 29 човека, които на практика са 54 % от завършилите студенти и разбира се е показателно за качеството на обучението в УХТ.

През 2009 г. в същата катедра на Университета се дипломират 48 бакалаври и 16 магистри. От всички 64 студенти в производството постъпват 28 бакалаври и 10 магистри – 38 души, което представлява 59 % от завършилите студенти. Тук е необходимо да се подчертае, че има сериозно увеличение на реализацията на младите специалисти с около 5%.

През 2010 г. в катедра „Технология на виното и пивото“ на УХТ се дипломират 35 студенти с образователно-квалификационна степен бакалавър и 12 магистри. От всички 47 студенти 23 бакалаври и 7 магистри намират реализация в индустрията, което в процентно отношение представлява 64% от дипломираните студенти.

За периода 2008 – 2010 г. броят на завършилите студенти в катедра „Технология на виното и пивото“ на Университета по хранителни технологии в град Пловдив е както следва: 2008 г. – 54; 2009 г. – 64; 2010 г. – 47 броя. Броят на реализираните студенти в същата катедра за същия период е съответно: 2008 г. – 29; 2009 г. – 38; 2010 г. – 30 души. В броя на завършилите студенти и броя на реализираните специалисти има спад, продиктуван от икономическата криза, но в процентно отношение съществува определена положителна тенденция в реализацията на младите специалисти.

В тази връзка доброто взаимодействие между висшите учебни заведения и индустрията е в основата на постигането на целите на стратегията „ЕВРОПА 2020“. Търсеният глобален подход и добра координация при разработването на образователните политики се постига

чрез инвестиране в качествено образование и изграждането на достатъчно квалифициран човешки капитал, който да използва възможностите за учене през целия живот като ключов фактор за осигуряване на интелигентен и устойчив растеж.

Добрите връзки на сътрудничество и взаимодействие между Съюза на пивоварите в България (неговите членове) и катедрата „Технология на виното и пивото” са не само исторически и традиционно обусловени, но имат и ясно практическо проявление. УХТ и респ. Катедрата е член на СПБ и нейни представители на най-високо академично ниво са активни участници във всички проекти на бранша. Благодарение на интензивните контакти, диалог и партньорски отношения се осъществява обмен на информация, добри практики, консултантско и експертно сътрудничество, подпомагане на академичните инициативи и начинания, които имат добавена стойност за развитието на пивоварната индустрия и наука.

Конкурентоспособността на работната сила на динамично променящия се пазар на труда в нашата страна, налагат човешките ресурси да имат възможност да се адаптират към съвременните условия, чрез усъвършенстване на своята квалификация. Не само местният пазар на труда, но и свободното движение на хора в страните на Европейския съюз и отварящите се трудови пазари за български граждани в редица страни на ЕС дават допълнителна мотивация професионалното образование и обучение да се превърне в осъзната необходимост за всеки. От една страна това дава възможност да се устои на конкурентния натиск на идващи да работят в България специалисти от други държави, а от друга – българите да имат възможност за професионална реализация и кариерно развитие в общия европейски пазар. Тази необходимост обуславя възможността от създаването и функционирането на Центровете за професионално обучение (ЦПО), в които всеки желаещ може да развива своите професионални компетенции в различни области по подходяща за него професия и специалност.

ЦПО са част от реформата в цялото образование. Те дават допълнителна възможност за създаване на професионални компетенции чрез продължаващо професионално обучение, което е достъпно и с еднакви условия за всички.

Качеството на придобиване на образователни и професионални компетенции в такива ЦПО е предмет и на държавна политика. Водещи документи в това направление са Националната стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005 – 2010 г., Националната програма за заетост и професионално обучение на хора с трайни увреждания, Националната стратегия за учене през целия живот, Рамковите програми за придобиване на професионална квалификация, ЗПОО и съответната подзаконова уредба към него с приложенията за държавните образователни изисквания за различните видове професии и квалификационни степени, Закона за насърчване на заетостта и пр. В тази сфера заедно с МОМН и МТСП, водеща роля има Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО)

За да се формира познание на статута на центровете за професионално обучение следва да се познаят конкретните текстове на ЗПОО, с които се разписват следните разпоредби:

- „Чл. 20. Центровете за професионално обучение осъществяват професионално обучение на лица, навършили 16 години. Чл. 21. от ЗПОО (Изм. - ДВ, бр. 103 от 2002 г.) Центровете за информация и професионално ориентиране осъществяват професионално ориентиране на ученици и на други лица.

- Чл. 22. (1) Центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране са държавни, общински или частни, български с чуждестранно участие или чуждестранни. (2) Държавните и общинските центрове са юридически лица, получили лицензия за осъществяване на професионално обучение или на професионално ориентиране. (3) Частните центрове са еднолични търговци или юридически лица, учредени като търговски дружества, кооперации, сдружения и фондации, получили лицензия за осъществяване на професионално обучение или на професионално ориентиране. (4) Българските центрове за професионално обучение и центрове за информация и професионално ориентиране с чуждестранно участие са регистрирани в Република България сдружения между български и чуждестранни физически и/или юридически лица, получили лицензия за професионално обучение или за професионално ориентиране. (5) Чуждестранните центрове за професионално обучение и центрове за информация и професионално ориентиране са чуждестранни юридически лица, които осъществяват дейността си в Република България в съответствие с международни спогодби и са получили лицензия за професионално обучение или за професионално ориентиране. (6) (Изм. - ДВ, бр. 103 от 2002 г.) Лицензията за професионално обучение или за професионално ориентиране се издава от Националната агенция за професионално образование и обучение.”

За по-добра прозрачност, достъпност и яснота на интернет сайта на Агенцията има пълен списък на всички лицензирани ЦПО. От 2001 г. е налице процедура за мониторинг на лицензираните центрове. Системата включва наблюдение върху дейността на центровете, според издадената лицензия, спазване на законовата и подзаконова уредба, качество и ефективност на провежданото обучение и спазване изискванията за придобиване на квалификация според ЗПОО и ДОО по Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО) по чл. 6 от Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), ресурсно ниво и изискуема квалификация на преподавателите, материално-техническо снабдяване и пр.

Насърчаването на създаването и функционирането на ЦПО има за цел да постигне едни от най-важните приоритети в осигуряването на обучение през целия живот: всеобхватен и постоянен достъп до учене с цел овладяване и актуализиране на умения, необходими за активно участие в обществото, основано на знания; повишаване на инвестициите в човешките ресурси; ефективни методи на преподаване и учене; значително подобряване на разбирането и оценяването на участието в учебния процес и резултатите от него, особено в областта на неформалното и самостоятелното учене; подобряване и осигуряване на високо качество на услугите по информиране и консултиране на хората, които търсят професионално развитие; наличие на база за обучение възможно най-близо до дома на учещите.

Наличието на тези условия е важна предпоставка за формиране и надграждане на професионалните компетенции. Важното в случая е тези цели да са съобразени и с търсенето и предлагането на пазара на труда, както и да са адекватни на изискванията за образователно развитие и формиране на компетенции, необходими на работодателите от конкретния бранш. Безспорно ЦПО имат възможност да проявяват по-добра гъвкавост от ПГ и да привличат мотивирани обучаеми, които са осъзнали необходимостта от формиране на конкретни знания и умения в интересуващите ги сфера. Предпоставка за това е не само възрастта на бъдещите специалисти (поне над 16 г.), но и презумцията, че желаната от тях квалификация е в област, за която са информирани, че има търсене на работна сила.

Центровете за професионално обучение, които предлагат квалификация за „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки - код 5410205” като профилиране към общата специалност „Оператор в хладилно - вкусовата промишленост - код 541020” са: Център за професионално обучение към Сдружение "Национална мрежа за бизнес развитие", гр. София, Федерация на научно-техническите съюзи (ФНТС) в България, гр. София, Център за професионално обучение към “ИНФОЦЕНТЪР” ЕООД, гр. Трявна, Център за професионално обучение към “ХМ ТОМИ” АД, гр. Добрич, Сдружение с нестопанска цел "Научно технологичен съюз - Плевен", Център за професионално обучение към “Регионален център за професионална квалификация” ООД, гр. Плевен, Център за професионално обучение към Сдружение "Национална мрежа за бизнес развитие", гр. София, Национален център за професионално обучение към Българската търговско промишлена палата, гр. София, Центрове за професионално обучение към Селскостопанска академия, Национална мрежа за бизнес развитие – центрове за професионално обучение и др.

От така изброените ЦПО Съюзът на пивоварите в България поддържа активни отношения на сътрудничество и взаимодействие със Съюза по хранителна промишленост към ФНТС, гр. София. СПБ е нейн член от самото си създаване преди 20 г.

За да представим пълния модел от професионални компетенции, които се формират на завършилите втора образователно-квалификационна степен за оператор в пивоварния бранш ще използваме ДООИ, приложими за случая. Основната причина за това е, че всички гореизброени ЦПО предлагат обучение именно за придобиване на втора образователно-квалификационна степен.

В представената по-долу таблица са дадени 1. Описание на трудовите дейности (задачи), 2. Знанията, 3. Уменията, 4. Професионално-личностните качества, които формират компетенциите на завършилите втора образователно-квалификационна степен за оператор в пивоварния бранш, според нормативно определените държавни образователни изисквания за тази професия:

ТАБЛИЦА 28 ДЪРЖАВНО-ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ ИЗИСКВАНИЯ ЗА ОПЕРАТОР В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ

Описание на трудовите дейности	Знания	Умения	Професионално-личностни качества
Приема, съхранява и преработва суровините, полуфабрикатите, спомагателните материали в производството на напитки	Химически свойства, основни качествени показатели на суровините, полуфабрикатите и готовата продукция Особености при съхранение и преработка на суровините, материали, полуфабрикатите и готовата продукция Същност, характеристика и последователност на технологичните процеси	Контрол на качествените показатели на суровини, полуфабрикати, напитки, спомагателни материали Обслужване на машини, съоръжения за приемане, преработка и съхранение на суровини и полуфабрикати	Професионални критерии за подбор на суровини, материали, полуфабрикати и качество на произвежданата напитка Лоялно отношение към професионалната информация Трудова дисциплина Работа в екип (синхрон на действията при осъществяване на технологични операции)
Обслужва безопасно различни видове машини, апарати, инсталации и съоръжения при производството на напитки Приспособява	Устройството, принципа на действие, алгоритъма на работа с машини, апарати и съоръжения Физико-химичните основи на технологиите на вино, оцет, пиво, спирт,	Обслужване на машини, апарати, съоръжения и инсталации в производството на вино, пиво, спирт, оцет, високоалкохолни и безалкохолни напитки Отчитане, контролиране и	Прецизност при изпълнение инструкциите за обслужване на машини, апарати и съоръжения Трудова дисциплина Работа в екип Комуникативност Спазване правилата за

основни връзки, възли и детайли за транспортиране на напитки Извежда, контролира и регулира технологичните процеси	високоалкохолни напитки и безалкохолни напитки Условията и факторите за оптимално протичане на технологичните процеси Контролируеми показатели и параметри Последователност при свързване на машини, апарати и съоръжения в подходящи технологични линии съобразно технологичните процеси	регулиране по контролно-измервателни прибори основните параметри и показатели на технологичните процеси Сглобяване и демонтиране на основни връзки при свързване на подходящи машини, апарати и съоръжения при изграждането на технологични линии	безопасна работа
Подготвя и поддържа личната хигиена, работното място и технологичното оборудване съгласно здравословните и безопасни условия на труд и санитарно-хигиенни изисквания за производство на безвредни храни и напитки	Санитарно-хигиенни изисквания към съдове, помещения, съоръжения, машини и апарати, дезинфекционни и миещи средства Трудово законодателство Въздействието на серния и въглеродния диоксид, както и на сернистата киселина върху човешкия организъм Устройство и действие на личните предпазни средства	Подготовка и използване на миещи и дезинфекционни разтвори и средства Подготовка на съдове, машини и съоръжения за технологични процеси Контрол качеството на измиване и дезинфекция Текущо поддържане, изправност, безопасност, ред и хигиена на работното място Осигуряване на хранителната безопасност на произвежданите напитки съгласно HACCP	Взискателност, отговорност при поддържане на хигиена на работното място Прецизност при използване предпазни средства при работа

Все пак не може да не се признае, че при обучението в ЦПО, както и в ПГ най-голямото предизвикателство е постигане на съответствие между изискванията на работодателите и предлаганото обучение. Това е в унисон с виждането на работодателите, че обичайно учениците от ПГ имат много добри знания и умения на теоритично ниво, но практическите компетенции почти не са формирани. Това изисква влагане на допълнителни ресурси от страна на работодателя във формирането на тези практически умения. От друга страна този пропуск в системата на обучение може да демотивира младите специалисти, които имат различни очаквания според придобитите от тях компетенции съобразно ДООИ. Ето защо получаването на адекватно обучение в ЦПО би била добра възможност и за двете страни, особено ако се използват възможностите обучаемите да не финансират сами обучението си, а финансирането да е по различни програми за развитие на човешките ресурси. Добър пример в това отношение са стажантските програми на МТСП.

Цялостната визия в тези процеси на сътрудничество между бизнеса и образователните центрове следва да обхваща влизането на представители на конкретния бизнес вътре в учебните зали. Като гост-лектори могат да бъдат канени представители на звената за управление на човешките ресурси и/или лица, упражняващи различните професии и длъжности в съответната компания от бранша, които да запознават учещите със спецификите на компетенциите, които се очакват от тях. Добра възможност е и в разработването на ДООИ да участват представители на реалния бранш, за да се даде възможност във формирането на изискванията за компетенции да участват самите работодатели, които с прагматизма, характерен за предприемачите ще намерят решения, които са ефективни.

Раздел 3. ХАРАКТЕРИСТИКА НА ПРОДУКТИТЕ

Производството на малц и пиво заема ключова позиция в производството на напитки и хранителни продукти като цяло.

Продуктовата структура на пивоварната индустрия в България не се различава от тази в другите европейски страни. Това се отнася и до техническото и технологичното равнище на бранша. В пивоварната индустрия в страната работят високообразовани специалисти, които непрестанно развиват своите професионални компетенции в една иновативна, конкурентна, европейска среда.

ТАБЛИЦА 29 Продуктови групи в Производство на пиво и малц според класификацията ПРОДПРОМ-2008

Код (минимум до четвърти знак)	Наименование
11.05	Производство на пиво
11.05.10	Пиво, без отпадъци от пивоварни
11.05.10.00	Пиво от малц (без безалкохолно пиво и пиво със съдържание на алкохол \leq 0.5% обемни)
11.05.20	Отпадъци от пивоварни или от спиртоварни
11.05.20.00	Отпадъци от пивоварни или от спиртоварни
11.06	Производство на малц
11.06.10	Малц
11.06.10.30	Малц, непечен
11.06.10.50	Малц, печен (без продукти, които ще претърпят бъдеща преработка, печен малц като заместител на кафето)

Основните суровини за производство на пиво са: малц, хмел, вода и пивни дрожди. Съгласно Закона за храните и добрата производствена практика в пивоварната индустрия към тях се предявяват редица изисквания, тъй като от тяхната качествена характеристика в най-голяма степен зависи безопасността на готовия продукт.

Малцът е продукт, получен от покълване на различни зърнени култури при изкуствени условия и сушене на зеления малц. За пивоварната промишленост се използва ечемичен малц. Основните технологични процеси при производството на малц са: приемане, пречистване, сортиране и съхранение на зърнената маса; накисване на ечемика; кълнене на зърнената маса; сушене на зеления малц и обработка и съхранение на готовия малц.

Основни физикохимични показатели на малца

Показатели	Стойност
Влагосъдържание,%	4–6
Абсолютна маса, g	39–42
Хектолитрова маса, kg	59–65
Брашновидност,%	88–96
Рандеман на екстракт,%	78–82
Показание на Фриабилиметър, %	80–86
Време за озахаряване, min	15–20
Разлика в рандемана на екстракт при фино и грубо смилане,%	1,2–2,5

Време за филтрация, min	40–60
Число на Хартонг при 45°C	36–41
Цвят на лаб. пивна мъст, ед. EBC	3–5
Вискозитет, cP	под 1,55
Алфа-аминен азот, 10%, mg/dm ³	130–200
Общ белтък, %	10,5–13
Число на Колбах	38–42
Алфа-амилазна активност, ед. DU	65–70

Качественият индекс на малца основно включва пет основни показателя – рандеман на екстракт, число на Колбах, диастатична сила, крайна привидна ферментационна степен и вискозитет. Всеки от показателите се включва с относителна тежест – рандеман на екстракт - 40%, а всички останали по 15% и със стандартната грешка на съответния анализ.

Поради високата цена на ечемичния малц в много страни се използват немалцувани зърнени суровини – наречени сурогати. Най-често се използват ечемик, пшеница, царевичен грис и сорго. Използваният сурогат се определя от стойността му в дадената страна. В Европа се използва основно ечемик, царевични продукти и много малко ориз. В Америка се използват основно царевични продукти, в Азия – ориз и в Африка – сорго.

Използването на сурогати води до чувствително намаляване на себестойността на пивото, а в по-големи количества и до изменение в качеството му в сравнение с чисто малцово пиво.

Освен немалцувани зърнени суровини като заместители на малца се използват и захарни – захароза; глюкозни; глюкозо-фруктозни и малтозни сиропи. Те не се нуждаят от предварителен ензимен хидролиз и най-често се прибавят във варилния апарат преди края на варенето.

Хмелът е една от основните суровини за производство на пиво. Той е многогодишно увивно растение от семейство Конопени. Цветовете са жълто-зелени, еднополови. Покривните листенца на шишарката са осеяни със смолисти жлези, светложълти на цвят, наречени лупулинови зрънца, които съдържат горчиви и ароматни вещества. За пивопроизводството се използват само женските съцветия. Специфичните съставни части на хмела придават на пивото приятна горчивина и аромат, подобряват пянообразуващата и пянозадържащата му способност и повишават биологичната му стабилност. За производство на пиво с хармонична хмелова горчивина и аромат се налага използването на натурални хмелове и хмелови продукти с различна качествена характеристика по отношение на α -горчивите киселини и ароматичните вещества

Водата в хранителната промишленост се използва в две основни направления – технологична и техническа. Технологичната вода се използва за получаване на пивната мъст, промиване на малцовите трици и директно влиза в състава на пивната мъст, респ. готовото пиво. Тя трябва да съответства задължително на всички показатели за добра питейна вода. Техническата вода се използва за получаване на пара и за изплакване на опаковките за пиво. Тази вода трябва да бъде омекотена като се отстраняват калциевите и магнезиевите йони. Водата за измиване на апаратите и съоръженията трябва да бъде чиста от микробиологична гледна точка. Най-често се използват различни химични и физични методи за обеззаразяване на водата.

Получаването на пиво като естествено газирана алкохолна напитка е немислимо без използването на пивоварни дрожди. Те са едноклетъчни еукариотни организми, принадлежащи към групата на гъбите, които не образуват мицел. Размножават се вегетативно и чрез образуване на спори. В пивоварството се използват културни, подбрани щамове дрожди, способни да инициират алкохолна ферментация в среди, богати на малтоза и други

хидролизни продукти на скорбялата. Благодарение на тези микроорганизми в напитката се образуват алкохол, въглероден диоксид и други метаболити, които от своя страна допринасят за вкусовото и ароматично формиране на пивото. Пивните дрожди определят съотношението между образуваните странични продукти при алкохолната ферментация. Съотношението между образуваните висши алкохоли и естерите нормално е около 3 към 1, но в зависимост от условията на провеждане на технологичните процеси и типа на пивото, то може да достигне до 10 към 1.

Пивото е сложна система, съставена от колоидно и молекулно разтворени органични и неорганични вещества в слаба водно-алкохолна среда. В готовото пиво се постига определено равновесие между отделните процеси и то се характеризира с ясно изразени органолептични свойства – вкус, аромат, цвят, бистрота, пенообразуване, пенозадържане и др. Постигнатото равновесие е много чувствително към физични и химични въздействия. Под влияние на температурата, налягането и окисляването му пивото бързо се променя и се изменят органолептичните му свойства.

Бирата трябва да притежава хармоничен вкус с изразена резливост, подчертан аромат и да удовлетворява вкуса на консуматора. Вкусовите усещания обикновено се съчетават с ароматните и може да се приеме, че съществуват много вкусови усещания. От физиологична гледна точка се приемат четири основни вкуса – сладък, солен, кисел и горчив. От тях са възможни разнообразни комбинации на вкусови усещания. За да се предизвика даден вкус от определено вещество, трябва то да е в разтворено състояние или да се разтваря в слюнка. Не всички разтворими вещества предизвикват вкусови усещания. По принцип колоидно разтворените вещества са безвкусни, но те влияят на вкуса по косвен път.

Цветът на пивото (интензитетът и нюансите му) се обуславя от типа му. Усещането за определен цвят се предизвиква от светлинните лъчи с дължина на вълната 380–760 nm. Отражението или пропускането на светлинния поток с определена дължина на вълната се обуславя от вида на различните пигменти или багрила на продукта.

Основните показатели за качеството на бирата са аромат и вкус. Те трябва да отговарят на съответния тип пиво. Ароматът се оформя основно от използвания щам дрожди, количеството, качеството и метода на влагането на хмела, или хмеловите препарати и от серните съединения в пивото. Ароматът на естери е желан при силните типове пива и оформя хармоничния им аромат, докато при дълбоко изферментиралите пива с характерния хмелов аромат и вкус, се стремим да намалим количеството на висшите алкохоли и естерите. При използване на хмел с фин аромат и внасянето му в края на процеса варене (5 min.), се получават пива със силен хармоничен хмелов аромат. За запазване на аромата им, трябва да не се допуска разтваряне на кислород в пивото.

Колкото екстрактното съдържание на пивната мъст е по-високо, толкова по-голяма е пълнотата на вкуса. Тя се определя от действителния екстракт и алкохолното съдържание. Върху пълнотата на вкуса оказват влияние и високомолекулните разградни продукти на белтъчините. Фината и стабилна пяна е добър признак за качеството на пивото. Пиво с такава пяна е с плътен вкус и дълго време запазва своята свежест.

Пяната е дисперсна система, в която дисперсната среда е течност, а дисперсната фаза е газ. В пяната на пивото дисперсната среда е водноалкохолен разтвор на екстрактните вещества, дисперсната фаза – мехурчета CO₂.

Пивото, налято в чаша, трябва да бъде кристално бистро. Този органолептичен показател оказва първото впечатление за качеството на пивото. Въпреки, че при филтрирането се

понижава в известна степен пълноценността на продукта, консуматорът предпочита кристално бистро пиво, тъй като мътността обикновено се свързва с развала на напитката. Бистротата на пивото трябва да бъде трайна. Допълнителното размътване на пивото винаги е признак за влошаване на органолептичните му качества, това не се отнася за т. нар. „живо пиво“, т.е. пиво с дрожди, което не се филтрира и стабилизира.

Усъвършенстването на продукта е главно в посока на разнообразяване на асортиментите на всяка марка пиво. Появяват се бири дори с функционална насоченост. Непрекъснато се подобрява качеството на продукта в съответствие с изискванията и възможностите на новите технологии. Усъвършенстват се опаковките на бирите в цялата им гама от бутилките и кеновете до касите и етикетите.

Техническото и технологичното равнище в пивоварната индустрия е равностойно на това в европейските страни. Всички пивоварни компании инвестират в машини и съоръжения на високо ниво. Използват се програми и компютърен софтуер за цялостно управление и контрол на производствения процес. Прилагането в практиката на най-новите технологии при производството на пиво на съвременна организация и политики за устойчиво развитие е от решаващо значение развитието на бранша.

Класификация на пивото като продукт може да бъде извършена по използваните за ферментация видове дрожди, по начина на производство, по типичността, по трайността, по екстрактното съдържание. Така се оформят следните групи пиво:

Според вида на използваните дрожди пивата са:

- Горноферментирани, получени с горноферментиращи дрожди. Горноферментирани пива, получени с горноферментиращи дрожди, които се развиват при по-висока температура предимно в горните слоеве на пивната мъст и в края на ферментационния процес, значителна част изплуват на повърхността, ферментират и асимилират 1/3 тризахарида рафиноза
- Долноферментирани, получени с долноферментиращи дрожди. Долноферментирани пива, получени с долноферментиращи дрожди, които се развиват при ниска температура в долните слоеве на пивната мъст и в края на ферментационния процес се утаяватна дъното, ферментирати асимилират тризахарида рафиноза.

Според начина на производство пивата са :

- Обикновени (начално екстрактно съдържание от 6 до 12%)
- Оригинални (начално екстрактно съдържание от 11 до 22%)
- Специални (начално екстрактно съдържание от 11 до 22%)
- Луксозни (начално екстрактно съдържание от 12 до 22%)
- С особено предназначение (начално екстрактно съдържание от 4 до 22%)

Според типичността (вида) пивата са:

- Обикновени светли (цвят от 3,4 до 26,00 ЕВС единици). Пивата се характеризират с умерен хмелов аромат, умерена хмелова горчивина, пълна бистрота, трайна пяна и трайност минимум 8 дни.
- Обикновени тъмни (цвят над 44,00 ЕВС единици). Характерно за тези пива е умереният малцов аромат и вкус и тъмният му цвят, трайност 8 дни.

- Оригинални светли (цвет от 3,4 до 31,00 EBC единици). Пивата се характеризират с приятно изразен хмелов аромат и горчивина, силно резлив вкус, трайна пяна и трайност за стабилизираните - 20 дни, а за нестабилизираните - 10 дни.
- Оригинални виенски тип (цвет от 31,10 до 44,00 EBC единици). Пивата се характеризират със слабо карамелен аромат и вкус, силна резливост и трайност като при оригиналните светли пива.
- Оригинални тъмни (цвет над 44,00 EBC единици). Характерно за този вид пива е изразения малцов аромат и вкус и по-тъмен цвет. Трайност, както при оригиналните светли пива.
- Светли специални (цвет от 3,4 до 31,00 EBC единици). Пивата са с чист изразен хмелов аромат, приятно горчив и силно резлив вкус, гъста пяна и трайност, не по-малка от 90 дни.
- Специални виенски тип (цвет от 31,10 до 44,00 EBC единици). Пивата се характеризират с приятна и хармонична горчивина, с лек оттенък на карамел във вкуса и аромата, гъста и устойчива пяна, трайност като при специалните светли пива.
- Специални тъмни (цвет над 44,00 EBC единици). Характеризират се с преобладаващ на карамел-малц аромат, вкус подчертано сладникав и силно резлив, гъста и устойчива пяна, трайност като при специалните светли пива.
- Луксозни светли (цвет от 3,4 до 31,00 EBC единици). Пивата се характеризират с изразен чист хмелов аромат, хармоничен вкус, добре подчертана горчивина, гъста и устойчива пяна, трайност 180 дни.
- Луксозни виенски тип (цвет от 31,10 до 44,00 EBC единици). Характеризират се с приятна и хармонична горчивина, умерен аромат на карамел малц, плътен, резлив сладникав вкус, трайност 180 дни.
- Луксозни тъмни (цвет над 44,00 EBC единици). Аромат, преобладаващ на карамел малц, силно резлив вкус, подчертано сладникав, трайност 180 дни.
- С особено предназначение (цвет от 3,4 EBC единици).

Според трайността пивата са:

- Стабилизиранни – пива с повишена колоидна и биологична трайност, постигната чрез употребата на стабилизиращи средства и пастьоризация.
- Нестабилнизиранни – пива, при производството на които не са употребени стабилизиращи средства и пастьоризация.

Според екстрактното съдържание пивата са:

- С ниско екстрактно съдържание (от 4 до 9,9).
- Със средно екстрактно съдържание (от 10 до 13).
- С високо екстрактно съдържание (над 13).

Членовете на Съюза на пивоварите произвеждат следните търговски марки пиво, които имат богат асортимент и се предлагат на консуматора в различни разфасовки и видове опаковки:

„Болярка ВТ” АД

- Амброзиус

- Балкан
- Болярка
- Царско
- Нашенско
- Швейк
- Kaltenberg
- Kings
- Weiss
- Диана

„Загорка” АД

- Ариана
- Загорка
- Amstel
- Kaiser
- Stolichno

„Каменица” АД

- Астика
- Каменица
- Бургаско
- Славена
- Becks
- Staropramen
- Stella Artois

„Карлсберг България” АД

- Пиринско
- Шуменско
- Tuborg
- Holsten

„Ломско пиво” АД

- Алмус
- Ломско пиво
- Мизия
- Оптима
- София
- Шопско
- Gredberg
- PRICE

„Тримекс Сервиз” АД

- Кметско пиво

„Микроспектър” ООД

- Галахар

Раздел 4. ФАКТОРИ И ДВИЖЕЩИ СИЛИ НА ПРОМЯНА

4.1. ТЕХНОЛОГИЧНИ ПРОМЕНИ

Технологичните промени имат съществена роля в многообразието от дейности, изпълнявани от организации с различно поле на компетенции и на различно управленско равнище. За целенасоченото и ефективно управление на тези промени се изисква адекватно и компетентно определяне на приоритетните сфери, в които следва да се постигне развитие на научно изследователските и развойни дейности и иновациите. Тези дейности и връзките между тях формират иновационната система, която ги обединява на европейско, национално и секторно ниво. Иновационната система предоставя на икономиката ново знание, готови за практическо използване нови методи и процеси, нови и усъвършенствани продукти и методите за тяхното предлагане, патенти, създадени нови продукти и процеси, износ на високотехнологична продукция, управленски и социални нововъведения. Специално за развитието на тези процеси, страните от ЕС, мултинационалните компании, големите местни предприятия и организации на бизнеса инвестират средства във фундаментални изследвания, като стремежът е да се създадат компетенции, които да управляват както самите научни процеси в пилотните фази на разработките, така и практическото приложение на получения резултат на пазара и риска от финансов и пазарен неуспех.

Ето защо бизнесът се възприема като основен участник и заинтересована страна в създаването на добавената стойност от иновационните процеси. Нещо повече, компаниите и техните организации с години изграждат компетенции в своите служители и работници да създават и ефективно да прилагат в практиката си и ежедневната си работа нововъведенията, за да повишат добавената стойност на своя труд, да повишат добавената стойност за компанията, за която работят и респективно да издигнат конкурентоспособността на сектора и увеличат приноса си към икономическото развитие на съответната държава. Показаните в Раздел 2 на този анализ факти и числа за развитието на пивоварната индустрия през последните години, и най-вече изнесените данни за икономическия принос към отделните национални икономики и на ЕС като глобален играч в световната икономика, са достатъчно ясно доказателство за ползите, които всички получават, когато бизнесът има компетенциите да разбере и приложи поливалентното правило, че когато всички са добре и развитието на съответния бранш ще води до просперитет на икономическите оператори в него. Тези компетенции определят съответните сектори като зрели, адекватни на промените и генериращи високи стойности на собствените си печалби.

Като цяло икономическата система осигурява информационните, финансовите, материалните потоци и услугите, необходими за извършването на иновационна дейност. Но в икономиката размерът на ресурсите по правило е ограничен, което определя и рамките по отношение насоките и интензивността на дейностите по създаване и използване на ново знание. Бизнесът е основен участник в националната иновационна система по няколко причини: чрез предприятията се осъществява прекият контакт с крайните потребители и се черпят идеи за осъществяване на пазарно теглени иновации, фирмите са носители на финансовия и пазарния риск при изпълнение на иновационни проекти, те търпят неблагоприятния ефект от неподходящите мерки на ориентираната към иновации държавна и регионална политика. В този смисъл възможностите на бизнеса да създава, респ. да придобива, ново технологично знание, умението да го използва пълноценно, включително

чрез участие във формите на технологичен трансфер, са определящи по отношение иновационния потенциал на икономиката като цяло.

Както на корпоративно, така и на европейско и национално равнище научно-изследователската и развойна дейност, която е другият основен двигател на иновациите, не са независим процес, а са подчинени на рамките на общите стратегически политики и стратегии на ЕС и страните членки за икономически растеж и на конкретните цели за развитие на техните национални икономики. Създаването на повече възможности за предприемачите и откриването на нови работни места и инвестирането във формирането и надграждането на адекватни компетенции в работната сила (което е заложено и в Лисабонската стратегия) има по-голямо значение, отколкото засилването на държавната намеса и усилията да се компенсират частната инициатива. Затова увеличаването на усилията за развитието на наука и ефективното управление на свързаните с това цели, процеси, системи е основен акцент в политиката на развитите държави.

Увеличаването на разходите за развитие на компетенциите в научноизследователска и развойна дейност (НИРД) е важно условие за ускоряване на растежа на производителността на труда в страните от ЕС. Разходите, вложени в НИРД, могат да генерират до 40% от растежа на производителността на труда. Тези разходи обуславят значително положителното развитие в други области на икономиката в зависимост от начина, по който са вложени средствата. Данните на Евростат за разходите за тези дейности като процент от БВП (GERD) в най-напредналите в технологично отношение държави като САЩ и Япония е респ. 2,3% и 3,2%, докато в 27-те страни на ЕС през 2008 г. той е 1,84%. С най-големи стойности са тези разходи във Финландия – 3,5%, Германия, Белгия, и Дания.

Поради различията в икономическо, социално, научно равнище и капацитет на страните-членки на ЕС, съществува и голямо разнообразие на разходите за генериране на иновации чрез НИРД. За „старите” 15 страни, членки на ЕС от Западна Европа структурата на тези разходи е близка до САЩ и Япония. Разликата е в това, че делът на бизнес-сектора в САЩ и Япония е относително по-висок от този в технологично водещите страни в Европа и разходите за висше образование са по-високи от тези на правителствения сектор, докато в развитите страни от Европа последните два вида разходи са почти равни. След 1989 г. всички страни от Централна и Източна Европа регистрираха рязко намаление на разходите за НИРД и днес те са значително по-малки от тези в ЕС-15. Следва да се отбележи, че сегашната структура на разходите за НИРД в икономически развитите страни се формира след относително по-бавното нарастване на правителствените субсидии и увеличаване на дела на бизнессектора в разходи за научно-изследователски дейности и иновации.

Анализът на данните на Евростат показва, че тези разходи се покриват основно от три източника: правителството с отпускните субсидии за научна дейност, бизнеса и средствата, предоставяни по различните програми, финансирани от фондовете на ЕС.

Според участието на всеки от тези три канала на финансиране за страните от Централна и Източна Европа може да се направи заключението, че България и Полша имат най-висок дял на разходите на правителството – близо две трети от общите разходи. За България постепенно нараства и делът на финансиране на тези дейности по различните програми, финансирани от ЕС, където състезанието на идеите е определящо за финансовото обезпечаване на съответния проект. Така този вид финансиране се превръща в стимул за повишаване компетенциите на бенефициентите и участниците в тези проекти. Резултатите от тяхното изпълнение видимо допринасят за повишаване производителността на труда, технологично обновяване на

производствената база, подобряване качествените характеристики на произвежданата продукция. Крайната цел е постигане на висок икономически растеж и конкурентоспособност на съответния сектор, в който се реализират проектите и на иновационния потенциал на свързаните с него други сектори.

Повечето от новоприсъединилите се страни членки в периода 2005 – 2008 г. отбелязват намаление на дела на индустрията при финансиране на дейностите за развитие и иновации, но в България този дял е най-малък - едва 28% през 2008 г. Това показва, че се губят връзките между бизнеса и научните среди, възприемани дълго време като основен генератор на иновативни решения. Втората причина, е че липсва доверие и познаване на процесите и от двете страни, участващи в тези процеси. Значителното държавно субсидиране на дейностите за научна и развойна дейност вероятно действат деморализиращо на редица институти, ползващи се от тези субсидии, и успокоително за бизнеса, че, ако все пак се налага, може да потърси решения, генерирани извън страната. Единственото решение за преодоляване на тези негативни тенденции е формиране на компетенции, които ще запълнят тази ниша на пазара на иновации. В това отношение се очаква водеща да е ролята на индустрията, където основно се генерира продуктивност и растеж.

В годините на прехода намалява броят на заетите в сектора НИРД в България – от над 90 000 преди 1989 г. на около 7100 през 2009 г. директно заети лица в научни и изследователски институти (в тази цифра не се включват заетите в университетите). Намаление на работещите в този сектор се наблюдава от началото на 90-те години на миналия век в почти всички страни от ЦИЕ, но в някои от тях (например Чешката република) от 1996 г. се отбелязва трайна стабилизация.

Мнозинството от научни работници в ЕС (15) и дори ЕС (27) са заети в бизнес-сектора и сравнително малка част - в правителствения сектор. По данни на Евростат за 2005 г. около 60% от научните работници са концентрирани в правителствения сектор, близо 30% - във висшето образование и по-малко от 13% - в бизнес сектора. Оказва се, че бизнес секторът е сравнително слабо наситен с научни работници във всички страни от бившия Източен блок, намиращи се в преход към пазарна икономика с изключение на Румъния и Чешката република. Вследствие на слабото търсене от страна на предприятията, заетостта на специализирания научен капитал в България в бизнес сектора е под равнището на средната за старите страни-членки на ЕС. С големия си дял научни работници, финансирани от държавния бюджет България е прецедент между разглежданите страни, като втората след нея по този показател е Чешката република, (която е обаче е с повече от два пъти по-малък относителен дял на заетите в него), следвана от Словения, Словакия и т.н.

Поради характера на извършвания у нас преход – силно изразена индустриализация на страната, поражения от различен характер върху селското стопанство, което се отрази и върху науката за него, а също и предизвиканата икономическа миграция – най-голямо е относителното намаление в техническите науки – с близо две трети (64%), следвано от това в селскостопанските науки – с близо 45%, медицинските науки – с близо 25%, естествените науки – с близо 20%. Единствено в обществените и хуманитарни науки се отбелязва увеличение на броя на научните работници с около 10%. Така се променя и структурата на научните работници по области на науката. Според редица анализатори, намаленото равнище на финансирането на НИРД предполага спад в качеството на компетенциите на работната сила от научните сектори възможностите ѝ да генерира икономически растеж.

Целите за повишаване на конкурентоспособността на българската икономика за периода 2007-2013 г. са заложи в Националната стратегическа референтна рамка (НСРР) и оперативните програми, които я конкретизират във връзка с усвояването на средствата от Кохезионния и Структурните фондове на ЕС.

НСРР конкретизира насоките, в които предвидените в нея мерки съдействат за постигане целите на Националната иновационна стратегия на Р България:

- насърчаване на иновационната активност – стимулиране на иновационната дейност на предприятията, приложно ориентирани изследвания на университетите и звената за научна и развойна дейност и насърчаване на взаимодействието между тях.

- подобряване на финансирането за иновации – прилагане на проектни принципи за финансиране на изследванията, увеличаване на средствата за изследователска и иновационна дейност и разнообразяване на механизмите за финансова подкрепа.

- насърчаване на междуфирменото и междусекторно взаимодействие и създаването на иновационни мрежи и клъстери.

- развитие на иновационната култура и потенциал на предприятията – повишаване на познанията за иновациите, насърчаване на инвестициите в човешки капитал и информационна инфраструктура, засилено участие в трансфера на информация и технологично знание.

Регионална проекция на целевата рамка на Иновационната стратегия представляват първата за страната Регионална иновационна стратегия за Южен централен район и стратегиите за останалите пет района за планиране, които са в процес на разработване. Те отразяват специфичните дадености на всеки район, които могат да се използват като основа за създаване на уникални конкурентни предимства чрез внедряването на нови продукти и процеси. Разработвани по райони на планиране, регионалните иновационни стратегии действат като инструмент за постигане целите на Националната стратегия за регионално развитие за периода до 2015 г.

Подчинена роля спрямо Иновационната стратегия имат и мерките по иновационно развитие, предприемани на отраслово равнище или конкретни сектори на икономиката. В България с подобен обхват са Националната стратегия за насърчаване развитието на малки и средни предприятия, Стратегията за развитие на аграрната наука, Стратегията за насърчаване на инвестициите, Националната стратегия за развитие на високите технологии. Тяхното осъществяване спазва правилата и принципите на управление и финансиране на иновациите, заложи в Иновационната стратегия. В своята цялост иновационният процес е сложна съвкупност от относително самостоятелни дейности, които могат да започнат с извършването на фундаментални изследвания, да преминат през фазите на приложните изследвания и развитието и да приключат с участие в една или друга форма на технологичен трансфер.

Обикновено тези дейности се изпълняват от различни звена на иновационната система или техни формирания, които влизат помежду си в поредица формални и неформални взаимодействия. Специфичният набор от документи за развитието на човешкия капитал и разпространяването на информационните и комуникационните технологии на свой ред има подкрепяща функция по отношение на иновациите, създава среда и осигурява ресурс за повишаване иновационната активност на бизнеса.

Иновационният процес включва комплекс от взаимнообвързани последователно и /или успоредно осъществявани дейности, насочени към създаването на ново знание и неговата практическа реализация под формата на технологични (нови/усъвършенствани продукти и

процеси) или нетехнологични иновации. Най – важните характеристики на иновационния процес, които определят изискванията по отношение на неговото осъществяване. Създаването на идея за нов продукт и осигуряването на условия за нейното успешно материализиране представляват продължителен във времето процес, изискващ високи професионални компетенции, стратегическа визия както за развитието на самата компания или бранш, така и за бъдещата дългосрочна проекция на многообразието от фактори на браншовата среда.

Независимо от използвания богат инструментариум за краткосрочно и дългосрочно прогнозиране на развитието на науката, промените на технологичната среда и потребителските предпочитания иновационният процес остава високорискова дейност, което налага търсенето и намирането на един по-внимателно подбран набор от условия на вътрешно фирмената и външната среда с цел снижаване равнищата на неопределеност и увеличаване шансовете за успех на иновационните проекти.

Безспорно членството на страната ни в Европейския съюз превръща националната иновационна система на България в елемент на общата за ЕС система. Един от очакваните резултати от тези процеси и взаимовръзки е оптимизация на формите на взаимодействие със звена и участници в иновационния процес на останалите страни членки. Извън участието в рамковите и образователните програми и проектите за изследване на иновационния потенциал на бизнес или регионално равнище, в които България има натрупан опит, в традиционните вече контакти по повод увеличаващата се мобилност на студентите и изследователския персонал, търсенето на подходящи източници за финансиране на иновационна дейност и участието в трансфера на технологии ноу - хау. Този потенциал следва да формира необходимите компетенции в работната сила, за създаване и/или придобиване на технологично знание, умения за участие във формите на технологичен трансфер и взаимодействие с други звена на иновационната система. Следвайки приоритетите на стратегията „Европа 2020” целта е България да стане конкурентоспособна страна – членка на ЕС, с високо качество на живот, доходи и социална чувствителност на обществото. Стратегията за постигане на тази цел изисква развитие на човешките ресурси, за да станат те действително човешки капитал. Осигуряването на компетенции за по-висока заетост, доходи и социална интеграция е единственият възможен сценарий тези цели да бъдат реализирани.

По отношение развитието на научните и развойни дейности в „Производството на пиво и малц” утвърдената европейска платформа за генериране на добавена стойност за индустрията е отново подчинена на високата организираност и прагматичност на бранша като цяло. Европейската пивоварна конвенция (European Brewery Convention - EBC), която от 2007 г. е дивизия на Пивоварите на Европа, е „лостът” в системата за научни изследвания, развойна и иновативна дейност, насочени към различните аспекти на пивопроизводството – от суровините на входа - до качествата и характеристиките на крайния продукт в чашата на консуматорите. Разработването на редица нови продукти, свързани с резултатите от научните проучвания, вкл. безалкохолни и нискоалкохолни марки пиво, които вече присъстват в портфолиото от предлагани бири във всяка страна на ЕС е също в резултат на научната и развойна дейност в бранша. Основните дейности, които EBC извършва изразяват същността на иновационния процес - създаването на нови продукти, процеси, подходи или търсенето на ново приложение на съществуващи такива. Научните и технически комитети на Конвенцията разработват и прилагат в пивоварната индустрия технологичните иновации в производството на малц, ечемик, хмел; извършват микробиологични изследвания и разработки, както и добри производствени практики, свързани с качеството на бирата

СПБ става член на ЕВС още през 1995, което дава възможност на редица представители на пивоварните компании и научните среди да получават научна информация по разностранни теми, свързани с пивоварните суровини, технология, технически средства и продукти. Това прави възможно в тях да се изградят знания и компетенции, които да бъдат разпространени и да намерят приложение в развитието на бранша.

До 2009 г. Съюзът на пивоварите участва в две от основните направления в НИРД на ЕВС - "Изпитване на стопанските и технологични качества на нови сортове пивоварен ечемик, включени в агроекологичната мрежа на ЕВС" и "Методи за анализ в малцовата и пивоварна промишленост, разработвани и утвърждавани от Комитета по анализи на Европейската пивоварна конвенция". Всички дейности на ЕВС се финансират от националните пивоварни браншови организации от 25 страни на ЕС, като с днешна дата всички те вече са членове на ЕС. Получените през годините познания в следствие обмена на резултати от изследвания, научни конференции, симпозиуми, годишници и пр. способстват да се повишат знанията и професионалните компетенции на всички членове на Съюза на пивоварите. В години, в които информацията е по-трудно достъпна и няма достатъчно финансиране на НИРД в пивоварната наука това се превръща в огранно предимство за формиране на знания и професионални умения в бранша.

Самото сливане на ЕВС с Пивоварите на Европа е също добър пример за симбиозата, която може и трябва да съществува между научните среди и бизнеса в даден бранш. Финансирането на ЕВС като дивизия на Пивоварите на Европа се осъществява с ежегодни вноски на всичките 31 държави, членки на европейската работодателска организация на пивоварната индустрия. Потенциалът и човешки капитал на ЕВС е подчинен на основните нови изисквания към създаването на добавена стойност на индустрията от развитието на НИРД. През периода 2008 – 2010 г. проведените научни изследвания и резултатите от тях, издадените публикации и проведените конференции, семинари и симпозиуми намират широко практическо приложение в дейността на всяка национална организация на пивопроизводителите и на техните членове – компаниите за производство на бира, малц, хмел и техните доставчици на материали. Като специфичен пример в това отношение може да бъде разгледано формирането и надграждането на компетенции в пивоварния бранш относно ефекта от умерената консумация на бира за човешкото здраве и начин на живот. Именно благодарение на проведените през годините стотици научни и медицински проучвания могат да се формират устойчиви познания и компетенции, за да се отговори на редицата въпроси, които в последно време предизвикват темите за алкохола и здравето. Този пример за ползите от партньорството и организацията на взаимоотношения между бизнеса и научните среди е достатъчно показателен как дневният ред в научно-изследователската и развойна дейност има практическо приложение върху развитието и потенциала в компетенциите на човешките ресурси.

Българската пивоварна наука не стои настрана от тези процеси. Пивоварните компании, членовете на СПБ, високо оценяват приноса на „доставчиците на иновационни услуги”. Традиционно това са Университетът по хранителни технологии, Пловдив, и Институтът по криобиология и хранителни технологии, София. Основите на иновативните знания и умения се формират по време на академичното образование, като за целта има магистърска програма 1325 „Научно-изследователска работа със студенти” за придобиване на ОКС магистър на инженер-технолози за пивоварната индустрия, така и в иницирирането на конкретни научни изследвания, разработки и намиране на технологични решения в различни аспекти на

производствения процес и продуктовата категория. Дейностите за развитие и внедряване на нови продукти и иновации в технологията се управляват като конкретни проекти на съответната компания, докато общоприложимите към категорията дейности по научните и изследователски разработки са в компетенциите на Съюза на пивоварите.

По-долу са изброени по-важните научно-изследователски разработки, тематиката и резултатите, които допринасят за повишаване на компетенциите в следните приложни области на пивоварната наука: нови интелигентни методи в софтуера на сензорните системи, предназначени за продуктова и екологична безопасност на продуктите; анализи за антиоксидантни характеристики по време на ферментацията; анализ на сензорни модели за околна среда и мониторинг на мрежите; интелигентен софтуерен анализатор, проектиран за биотехнологични процеси, изследване съдържание на флавоноиди в хмел, пиво, вино и чай; полифенолите на хмела и пивото и тяхната здравословност, сравнително изследване на ферментационно-технологичните свойства на свежа и суха култура пивни дрожди, системи за управление на контрола върху безопасността на храните; нанотехнологиите и хранително-вкусовата промишленост; нови хранителни концентрати за компенсиране на имунния и хранително-енергийния дефицити при различни патологични състояния; влияние на плесенната микрофлора на пивоварен ечемик, пшеница и малц върху ферментационното поведение на пивните дрожди и качеството на пивото, мястото и ролята на ИКХТ при определяне на качеството и безопасността на храните и напитките; проучвания върху антиоксидантната активност на новоразработени пробиотични храни; изследване върху микробиологично качество на пивото; нов подход за определяне на биологичния риск; моделна биологична система за експресно определяне на канцерогенни свойства на хранителни продукти и проби от околната среда; софтуерни модели и средства за мониторинг на пивоварния процес и пр.

Прави впечатление, че съществена част от разработките са свързани с въвеждането на нови ИТ в различни аспекти на пивопроизводството и управлението на процесите по опазване на околната среда. Проучванията върху нанотехнологиите и приложимостта им за ХВП също продължават. Тематичните разработки ясно ориентират сферите, в които се надграждат знанията и професионалните компетенции на специалистите в пивоварната индустрия, като бъдещият акцент е навлизането на новите технологии, за които ще се търсят специалисти с високи компетенции.

За повишаване компетенциите на човешките ресурси в бранша на образователно и професионално ниво способства активния диалог с академичните научни среди и подпомагането на тяхната издателска дейност. Новоиздаденият учебник „Технология на пивото” (386 с.) на проф. Йовчо Кабзев и гл. ас. Ив. Игнатов от катедрата „Технология на виното и пивото” на УХТ, Пловдив надгражда знанията за класическите технологични процеси в пивопроизводството със съвременните усъвършенствани и иновативни методи за интензификация на производството и подобряване качествените характеристики на произвеждането пиво. Тези актуализирани знания са за целия технологичен процес: основни суровини и съвременните методи за тяхната обработка, производство на пивна мъст и нови методи за подобряване колоидната стабилност на пивото, същински процес на производството на пиво и съвременните методи и апарати за управлението на сложните процеси за колоидна, биологична, вкусова стабилност, пастьоризация, пълнене и бутилиране, способстват не само да се формират адекватни образователни компетенции в студентите и да се надградят съществуващите знания на работещите специалисти, но и да се прецени по-добре с

напредването на технологиите и техническите средства, какви нови компетенции ще са необходими при търсенето на специалисти за работа в пивоварните заводи. Отпечатването на учебника, стана възможно с осигуряване на финансиране от пивоварните компании, членуващи в СПБ и на самото сдружение. Този акт на подкрепа и сътрудничество е продиктуван от общото разбиране на работодателите в индустрията, че инвестирането в наука е осъзната необходимост за повишаване знанията и уменията на работната сила. Относно броя на научния състав на катедрата „Технология на виното и пивото” е представена изчерпателна информация в т. 2.6.3 от този анализ.

Началото на научно-изследователската дейност в областта на пивоварните суровини и пивопроизводството се поставя през 1956 година с образуването на секция „Технология на пивото” към създадения през 1952 година Институт по винарска промишленост в София, при което той се преобразува в Научно-изследователски институт по винарска и пивоварна промишленост (НИИВПП).

Днес научното звено за НИРД по технология на пивото и напитките е към Института по криобиология и хранителни технологии (ИКХТ).

През своята над 55 годишна дейност, научните работници и специалисти имат съществен принос при развиването на следните професионални компетенции в бранша „Производство на пиво и малц”:

- Изготвяне на прогнози за развитие на пивоварната промишленост;
- Изготвяне на инвестиционни програми за развитие на отделните пивоварни заводи и за цялата пивоварна промишленост;
- Изготвяне на задания и проекти за реконструкция, модернизация и ново строителство на отделни пивоварни заводи;
- Изготвяне на технико-икономически оценки на оферти за доставка на оборудване от различни фирми за реконструкция, модернизация и ново строителство;
- Участие в монтаж и пуск на нови машини, съоръжения и инсталации;
- Агробиологично и технологично изпитване на нови сортове и хибриди пивоварен ечемик и внедряване на най-добрите от тях;
- Агробиологично и технологично изпитване и внедряване на нови сортове хмел и технология за тяхното отглеждане;
- Разработване и внедряване на технологии за производство на обикновени, оригинални, специални и луксозни пива във всички пивоварни заводи в страната;
- Разработване и внедряване на технологии за производство на безалкохолни, нискоалкохолни, билкови, пшенични, с ниско съдържание на въглехидрати пива;

Директорът на на Института по криобиология и хранителни технологии и екипът на секцията „Технология на пивото и напитките” предостави на СПБ резултатите от своите над 150 проведени проучвания и резултати от НИРД върху продуктовата категория пиво и суровините за неговото производство, реализирани в периода 2001 – 2010 г. Само за през 2008 – 2010 г. това са 25 научни публикации, които показват как със съвременните средства на приложната наука може да се надградят компетенциите и професионалните умения в прилагането на нови методи за управление безопасността и качеството на пивото, неговите технологичните, микробиологични и органолептични параметри, както и на суровините малц, хмел и пивни дрожди. НИРД на ИКХТ включва и едни от първите разработки за приложението на

нанотехнологиите и хранително-вкусовата промишленост. Допълнителната добавена стойност за пивоварната индустрия от тези проучвания са българския иновативен опит в създаването на нови знания за свойствата на пивото и неговите съставки в контекста на ползите от умерената консумация на бира. Екипът по НИРД в секцията „Технология на пивото и напитките” към края на 2010 г. е 10 човека, включващ един професор д-р по технология на пивото, двама доценти, един инженер химик, един инженер технолог и персонал по НИРД в лаборатория „Пивоварен ечемик и малц”, лаборатория „Технология на пивото и напитките”, лаборатория „Микробиология на пивото и напитките”.

Разпространяване на добри иновационни практики в „Производството на пиво и малц” показва стремежът на бранша към насищане на общественото пространство с информация за проведени иновационни проекти, резултати от тяхното осъществяване, причини за постигнатия успех. Взаимоотношенията между участниците в иновационната система, в т.ч. съвсем схематично показаните тук партньорства, имат възможност да бъдат разширени и усъвършенствани в рамките на различните политики, практики и модели за повишаване организационните и професионални компетенции.

ТАБЛИЦА 30 Индикатори за иновативност в сектор “Производство на пиво и малц”

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Персонал НИРД – брой	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
Изследователи – брой	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
Персонал НИРД като процент от общо заетите - %	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
Изследователи като процент от общо заетите - %	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
Разходи НИРД – млн. лв.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
Разходи НИРД като процент от приходите от продажби - %	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
Брой патенти в страната – бр.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
Брой патенти в чужбина – бр.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.

Информацията е конфиденциална. Няма налични данни.

4.2. ИКОНОМИЧЕСКИ ДВИГАТЕЛИ НА ПРОМЯНА

По данни на Евростат производителността на труда на един зает в пивоварната индустрия в страните от ЕС е 24 600 EUR. Общата добавена стойност, генерирана директно и индиректно от пивоварния сектор в ЕС възлиза на 50 млрд. EUR. БВП за 2010 г. на ЕС е 11 984 млрд. EUR (по данни на Евростат). Приносът на пивоварите към европейския БВП се изчислява на 0,42%.

Българската пивоварна индустрия генерира добавена стойност от 32 млн. лева от същинската си дейност през 2010 г., 42 млн. EUR в сектора на доставчиците, 35 млн. EUR в сектора на клиентите (включващ търговците на студения и топлия пазар). Общо добавената стойност възлиза на 112 млн. EUR, което означава, че производителността на труда на един зает в пивоварната индустрия и свързаните сектори е 4 131 EUR. Само в пивоварния сектор обаче тази производителност на труда е 11 500 EUR.

От общо заетите в 97 737 човека в хранително-вкусовата и питейна индустрия в страната, пивоварната индустрия заема 3%. В същото време това е един от браншовете с най-висока добавена стойност (производителност на труда) въобще в страната. Според справката на НОИ, тази констатация намира адекватна оценка и чрез нивата на среден осигурителен доход по

основните икономически дейности и квалификационни групи професии в производството на пиво и малц. За 2010 г. средният осигурителен доход в бранша е 989 лв., а най-ниският – 385 лв. Това са най-високите стойности в хранително вкусовата и питейната индустрия за страната. Същевременно тази тенденция е абсолютно устойчива в нивата на заплащане на труда в бранша през последните 5 години. Ежегодно има ръст в доходите на работещите в пивоварната индустрия, което е индиректен показател за развитие на компетенциите на работната сила в него.

Високото технологично ниво на „Производство на пиво и малц” и съществуващите програми за развитие и управление на човешките ресурси, пълното спазване на изискванията на законодателството и високите нива на осигурителни доходи за работещите му дават силни преимущества в привличането на образовани и квалифицирани специалисти.

Благоприятният бизнес климат в бранша до голяма степен е повлиян от наличието на трите мултинационални компании за производство на пиво, към които през 2011 г. се присъедини и най-големият производител на малц - френската компания Malteries Soufflet. Те придобиват производството на малц от производителя на бира "Каменица" АД., което продава фабриката си за малц в Плевен и отдават под дългосрочен наем съоръжението в Хасково на френската компания. Купувачът Malteries Soufflet е част от Soufflet Group и е вторият по големина производител на малц в света и лидер в Европа. Преди да придобие операциите на "Каменица", компанията е имала 21 завода за малц в девет държави. Този пример не е изолиран от цялостната практика на мултинационалните пивоварни компании в страната, които постепенно изцяло аутсорснат дейностите на малцераите от своите структури. Усилията на водещите компании в бранша все повече са съсредоточени върху развитието на професионални компетенции, свързани директно със същинската дейност на производството и реализацията на бира.

По отношение на експортната си ориентираност браншът няма особени възможности да развива позициите си, тъй като във всички страни на ЕС и разположени в регионално съседство пазари, има локации на мултинационалните компании за производство на бира. Фактът, че през 2010 г. количествата експортирана бира почти се удвояват в сравнение с предходните години, все пак дават възможност да се предположи, че могат да се развият гъвкави търговски стратегии, които да затвърдят тази тенденция.

Във връзка с продуктовото портфолио прогнозите са за запазване дела на светлата бира в общите количества реализирана бира. По данни на Euromonitor International през последните години средните цени за 1 л. на премиалните марки пиво (от най-високия ценови сегмент) в търговската мрежа за краен клиент са около 2, 80 лв., за марките от стандартната категория – 2,10 лв., а марките от т.нар. икономична категория – 1,30 лв. В същото време, за да се види значението на опаковката във формирането на тази крайна цена, на пазара 1 л. бира в PET бутилка може да струва колкото половин литър в стъклена бутилка.

Внесените марки бира до 2010 г. бяха традиционно на по-високи цени, отколкото произведените в страната. С навлизането обаче на брандове, производство на различни международни вериги или на техни подразделения в България, ситуацията се променя. Това създава очаквания за известна несигурност на пазара, което до голяма степен подтиква екипите за планиране и прогнози на пивоварните компании да продължат да бъдат скептични по отношение на признаците за излизане от кризата.

В продължаващата несигурна икономическа среда и ограниченията в бюджетите на домакинствата се очаква да продължи тенденцията за продажби на пиво от по-ниския ценови

сегмент и в по-евтини опаковки. В тази връзка ще се запази тенденцията да се увеличават продажбите на бира в PET бутилки за сметка на стъклените опаковки.

Потребителското търсене на силно стагнирания пазар продължава да налага произведените марки да бъдат с различни разфасовки, опаковки, да има по-активни промоционални стратегии и маркетингови кампании, да се появят включително и нови видове пиво. Представените през текущата година междинни пазарни резултати показват, че това е правилният подход, двигатели на който са мениджърските екипи на компаниите от бранша. Възможностите за бърза реакция като напр. диверсификацията на производственото портфолио е пример как изграждането на компетенции става инструмент за намаляване на отрицателните въздействия на бизнес средата.

4.3. ОБЩОЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ

Стратегия по заетостта на ЕС

Бързото нарастване на търсенето на работна сила преди започването на финансовата и икономическа криза направи необходимостта от тези политики и знания изключително необходими, предвид недостига на квалифицирана работна сила. На равнище ЕС дебатът по очертаващата се ситуация в това отношение е съсредоточен най-вече върху Стратегията по заетостта, където основните цели са постигане на високо ниво на заетост чрез повишаване знанията, уменията и квалификацията на човешките ресурси и осъществяване на европейска координация в сферата на заетостта при постоянно наблюдение на нейното развитие. Съобразно тази общоевропейска стратегическа рамка са определени приоритетите, съобразени с основните предизвикателства, пред които са изправени работещите и предприятията.

Стратегията се реализира предимно въз основа на диалога и партньорството между страните членки, Европейската комисия, социалните партньори, и другите европейски институции, включително Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите. Комитетът по заетостта, съставен от представители на страните членки и Европейската комисия, играе много важна роля в координирането на целите и приоритетите на равнище ЕС. Тези цели са организирани според общи показатели и измерими задачи относно заетостта.

Създаването на повече и по-добри работни места е един от трите приоритета на програмите, подпомагани от европейската политика на сближаване за 2007-2013 г., определени с със стратегическите насоки на Общността за сближаване. Европейската стратегия за заетост е разработена, за да бъде насърчен обмена на информация между страните членки. Практикуват се съвместни дискусии между всички тях и съответните компетентни органи и групи. По този начин се цели намирането на добри практики, които да помогнат за създаване на повече и по-добри работни места във всяка страна членка.

Стратегията „Европа 2020”

Естествено продължение и надграждане на Европейската стратегия по заетостта е „Европа 2020”, която има за цел да насърчи устойчивия растеж, базиран на силна икономика, високо ниво на компетенциите на човешките ресурси и устойчиво развитие на околната среда и намаляване на бедността чрез по-добра достъпност и качество на образование. В тези процеси на устойчиво развитие ключово място заемат заетостта, иновациите, образованието. Прави впечатление, че тези три стълба на стратегията за нова проспериращата Европа се базират на

знанията и надграждане на компетенциите на всяко ниво и във всяка страна. Поставените индикатори за успешното изпълнение на „Европа 2020” поставят изискване 75% от населението в страните от ЕС на възраст 20-64 години да е работещо; по отношение на иновациите 3% от БВП на ЕС да е насочен за изследване и развитие и най-малко 40% от населението на ЕС между 3—34 години да завърши бакалавърска степен или еквивалентно образование, а делът на рано напусналите училище да е сведен под 10 %. Изпълнението на тези цели ще направи възможно да се постигнат климатичните и енергийни цели за устойчивост на околната среда и за справяне с риска от бедност и изолация.

Реализирането на тези амбициозни цели в политиката на сближаване трябва да бъдат осъществени чрез „инвестиране в интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж”. За целта ЕС подпомага финансирането на основните сили на промяната, дейността на които трябва да доведе до успешно изпълнение на платформата за успешна и конкурентоспособна Европа. Тези първостепенни дейности са: развитието на нови технологии; авангардните изследвания; високоскоростен достъп до интернет; интелигентна транспортна и енергийна инфраструктура; енергийна ефективност и възобновяеми енергии; развитие на бизнеса; квалификация и обучение. За целта Европейският фонд за регионално развитие, Европейският социален фонд и Кохезионният инвестират в осъществяването на ефективни проекти за постигане целите на Европа 2020. Имайки предвид, че тези три фонда управляват 1/3 от бюджета на ЕС е видно, какъв огромен ресурс подпомага развитието на новия интелигентен и устойчив растеж.

В този нов контекст конкурентоспособността и качеството на работната сила стават определящи. Пазарите са като „скачени съдове” и всеки от пазарите на труда в държавите от ЕС ще се състезава за човешки ресурси с високи компетенции. В тази връзка процесите на миграция ще стават все по-определящи за нивото и качеството на заетост в различните страни на Общността. Търсенето на оптималното решение за всяка отделна страна е силно повлияно от много условия и фактори: правото на индивида на избор (в т.ч. и на място на работа, сфера на дейност), свободата на движение; различията в цената на труда и условията на труд; интеграцията в ЕС, политиките и директивите, в т.ч. и по отношение на труда и изграждането на единен пазар; процесите на глобализация и много други. Ето защо конкурентоспособни ще са тези държави, които създават добро ниво на образование за създаване на адекватни на търсенето на пазара на труда компетенции и същевременно компетенциите на управление на бизнеса и вземащите политически решения са на необходимото високо ниво, за да създадат условия за добра реализация и добавена стойност от труда на тези професионалисти.

Предвижданията са, че населението в Европа ще намалява, но много повече в някои източноевропейски страни. Тази констатация е изцяло валидна за България. Същевременно ще продължи тенденцията на застаряване на населението. Миграцията и мобилността остават високи. И двата процеса изискват политики на адаптация и справяне с новите предизвикателства. В един по-общ икономически и социален контекст, който се характеризира с недостиг на определен брой специалисти с високо ниво на професионални компетенции и на определени категории работници и с ускоряване стареенето на населението, най-развитите европейски страни чрез политиките си за привличане на високо квалифицирана работна сила се опитват да се справят успешно с предизвикателствата на силната конкуренция и глобализиращата се икономика. Статистиката показва че над 5 млн. европейци живеят в страна различна от тяхната. Това е около 2,2% от работната сила в ЕС. В същото време граждани на Съюза работещи извън него са 3,8 % от работната сила.

За страни като България, които също имат тревожна демографска картина все още не могат да се конкурират за привличане на необходимите човешки ресурси отвън. Ето защо колкото по-бързо се въведат в действие програми за повишаване компетнците на работещите в различните сектори на икономиката, за да се постигне висока конкурентоспособност и производителност на труда, толкова по-бързо ще се започне решаването на проблемите, свързани с демографската ситуация. В тази връзка следва да се търсят добрите практики на страните от ЕС, които в портфолиото от добри трудови практики имат включително утвърдена традиция в областта на привличането на висококвалифицирани човешки ресурси отвън.

Оперативна програма „Развитие на конкурентоспособността на българската икономика”

Основните приоритети на тази програма са съсредоточени върху развитие на икономика, основана на знанието и иновационни дейности и повишаване на ефективността на предприятията и развитие на благоприятна бизнес среда.

Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”

Основните приоритети на тази програма са съсредоточени върху: насърчаване на устойчива заетост и развитие на пазара на труда; повишаване на адаптивността и конкурентоспособността на заетите; социална интеграция и заетост чрез развитие на социалната икономика.

Също в проектна фаза се намира Националната стратегия за научни изследвания. Макар в Иновационната стратегия ясно да се обосновава необходимостта от развитие на приоритетни за страната научни области и задълбочаване на взаимодействието по веригата „наука – университети – бизнес”, това трудно може да компенсира липсата на единен стратегически документ за научно - технологично и иновационно развитие. Фактът, че двата стратегически документа са разработени от различни министерства, в различно време и без необходимата координация на действията, противоречи на политиката на ЕС за дефиниране на общи приоритети и предприемане на комплексни въздействия върху целия процес на създаване, адаптиране и използване на ново знание и технологии.

Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот

Рамката поставя две основни цели: насърчаване на мобилността на гражданите между отделните страни и улесняване на тяхното обучение през целия живот. От тази по-тясна връзка между квалификационните системи на страните ще бъдат облагодетелствани редица от тях, тъй като ще се подпомогне по-голямата мобилност на работната сила; ще се подпомогнат учещите и работещите, придобили компетенции в работен контекст или в други области на дейност, чрез валидиране на неформалното и самостоятелното учене и ще се подпомогнат индивидуалните потребители, както и организациите, предоставящи услуги в областта на образованието и обучението, чрез повишаване на прозрачността на квалификациите, придобити извън националните системи, например в рамките на отделни сектори или на мултинационални компании.

Програма за нови умения и работни места

Чрез тази програма ще се помогне на ЕС, като глобален пазар да постигне своята цел в областта на заетостта за 2020 г. Инициативата предвижда конкретни действия за:

- подкрепа на реформите за подобряване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда,
- развиване на подходящи умения у хората за работните места днес и в бъдеще,

- подобряване на качеството на работните места и гарантиране на по-добри условия на труд,
- подобряване на условията за създаване на работни места.

Една от тези практики е Европейският портал за професионална мобилност. Целта му е да предостави информация за свободните работни места и условията на труд в различните страни, членки на ЕС. С дейността на консултантите от този виртуален център за работна заетост помагат и на търсещите работа и на работодателите за намиране и наемане на работа, което е подчинено на принципите за свободно движение на хора в ЕС. Другата важна задача, която мрежата изпълнява е предоставянето на информация и съдействието за разрешаване на всички видове проблеми, свързани със свободното движение на работната ръка в държавите на ЕС, с които работниците и работодателите могат да се сблъскват.

Създадената мрежа за сътрудничество EURES е платформа за обмен на информация и сътрудничество между Европейската Комисия и Обществените ведомства по труда от държавите-членки на ЕС плюс Швейцария, Исландия, Лихтенщайн и Норвегия. Видно е, че тази мрежа обединява държавите с най-силни икономики, което дава възможно най-добри перспективи за трудовата реализация на човешките ресурси на обединения пазар на труда в ЕС. Явно тези добри практики и модел за комуникация на пазара на труда е на път да намери конкретно приложение и в България, посредством реализацията на проекта на БСК с разработването и внедряването на системата за оценка на компетенциите по ОПЧР.

4.4. ПРОМЕНИ В КЛИМАТА И ОКОЛНАТА СРЕДА

Изменението на климата е една от най-големите заплахи, които тегнат над планетата. Ако температурата на Земята се повиши с повече от 2°C над равнищата отпреди индустриалната епоха, има вероятност изменението на климата да стане необратимо, а последиците в дългосрочен план могат да бъдат неизмерими. Възможно е да се покачи равнището на световния океан, може да се стигне до недостиг на питейна вода, извънредни метеорологични явления, причиняващи разрушения и икономически щети.

Тъй като изгарянето на изкопаеми горива за производство на енергия допринася в най-голяма степен за изменението на климата, според ЕС пътят към бъдещето минава през провеждане на комплексна политика в областта на енергетиката и изменението на климата. Целта е да преминем към безвредна за климата икономика, основана на съчетание от нисковъглеродни технологии и енергийни източници.

Борбата срещу изменението на климата изисква значителни промени в начина на живот без това да води до понижаване на жизнения стандарт. Цената, която трябва да се плати, за да се избегнат потенциалните дългосрочни разходи, свързани с изменението на климата не е твърде висока. Нещо повече, съществуват допълнителни ползи като намаленото замърсяване на въздуха, сигурността на снабдяването с енергия на предвидими цени и подобрената чрез иновации конкурентноспособност.

В продължение на много години ЕС постепенно засилва мерките за повишаване на енергийната ефективност, за ограничаване емисиите от заводите и автомобилите и насърчаване на икономии на енергия. Правилата за рециклиране на отпадъци и за ограничаване използването на депата за отпадъци също допринасят за намаляването на количеството на отделения въглерод. Седмата рамкова програма за научни изследвания и технологично развитие е последната от поредицата европейски изследователски програми,

които обръщат все по-голямо внимание върху околната среда, чистата и нисковъглеродна енергия и изменението на климата.

Ключовите елементи на енергийната политика на ЕС за реализиране на тези цели са:

- По-ефикасни енергийни и газови пазари
- Разнообразяване – да не се разчита само на една форма на енергия
- Амбициозна политика за възобновяеми енергийни източници
- Пестене на енергия
- Международно сътрудничество

През декември 2008 г. ЕС приема цялостна политика в областта на енергията и изменението на климата, включваща амбициозни цели за 2020 г. Европа се стреми да върви по пътя към устойчиво бъдеще с нисковъглеродна и енергийно ефективна икономика чрез:

- намаляване на емисиите на парникови газове с 20 % (30 %, ако се постигне международно споразумение)
- намаляване на потреблението на енергия с 20 % чрез увеличаване на енергийната ефективност
- задоволяване на 20 % от енергийните потребности от възобновяеми източници.

В края на 2009 г. в датската столица Копенхаген 15 хиляди делегати от 192 страни се събраха на дългоочакваната среща на ООН за промените в климата. Някои учени определят конференцията като най-важната в историята на човечеството, която светът някога е виждал. Целта на конференцията беше да се стигне до подробно, юридически задължаващо глобално споразумение за съкращаване на вредните парникови емисии в атмосферата до края на следващото десетилетие.

Борбата на ЕС срещу изменението на климата, повишаване на сигурността на доставките на енергия е свързана с насърчаване на непрекъснатото икономическо развитие на страните членки като целта е:

- Да се спестят 20% от потреблението на енергия по отношение на предвижданията за 2020 г., чрез подобряване на енергийната ефективност;
- До 2020 г. делът на възобновяемите енергоизточници и общото потребление на енергия да се увеличи до 20%, като по този начин сегашното равнище бъде почти утроено;
- До 2020 г. да се увеличи десетократно – до най-малко 10%-делът на горивата от възобновяеми източници, включително и на биогоривата, в общото потребление на бензин и дизел. Производството на всички биогорива – както на произведените в ЕС, така и на внесените – трябва да е устойчиво. Ще бъдат осигурени стимули за разработването на биогорива от отпадъци, остатъци и други нехранителни източници;
- Да се разработят и насърчат технологии с ниска или дори нулеви емисии, включително технологии за улавяне и складиране на въглерод, за да се предотврати приемането на въглероден двуокис в атмосферата, чрез неговото улавяне и складиране под земята в изчерпани газови находища или ви стари солни мини, така че тези технологии да допринесат значително за намаляването на емисиите до 2020 г.;

- По-добро интегриране на пазарите на енергия в ЕС, т.е. да се създаде по-конкурентоспособен пазар на газ и електроенергия, които да обхваща цяла Европа;
- По-добре да се интегрира енергийната политика на ЕС с други политики – не само с политиката в областта на околната среда, но също така и с политиките в сферата на научните изследвания, селското стопанство и търговията;
- Да се засили международното сътрудничество: ако в ЕС успее да възприеме общ подход в енергетиката, който да изрази единодушно, това може да доведе до дебат в световен мащаб.

Крайъгълният камък на стратегията на ЕС за борба срещу изменението на климата е схемата за търговия с емисии на ЕС (ЕТЕ ЕС), чието начало е поставено през 2005 г. Става дума за международна система за търговия с емисии на въглероден двуокис, която се превръща в основен подтик, стоящ зад бързото разпространение на системите за търговия с емисии на парникови газове по света. Тази търговия спомага за намаляването на емисиите и се осъществява на най-ниска цена. Като определя цена за въглеродните емисии на тези инсталации, схемата създава постоянен стимул за дружествата, които участват в нея да намаляват колкото може повече своите емисии.

Биоенергията, добита от селското и горското стопанство, има ключова роля в борбата с изменението на климата и в повишаването на сигурността на енергийните доставки. Тя, както и вятърната, слънчевата, водната и геотермалната енергия, е енергия от възобновяем източник.

Биоенергията се получава от достъпните в цяла Европа твърда биомаса, биогаз или биогорива. Източник на биомаса са горското и селското стопанство и органичните отпадъци и остатъци, докато понастоящем течните биогорива се получават главно от селскостопанските култури. Биомасата, биогазът и биогоривата като цяло могат лесно да бъдат складирани, което означава, че от тях може да се получава биоенергия, когато има нужда от това. От тях се произвежда електроенергия, получава се директно топлина и те се използват в транспорта като горива. Биоенергията осигурява около половината от потреблението на енергия от възобновяеми източници в ЕС.

Биогоривата понастоящем са единственият широко достъпен заместител на бензина и дизеловото гориво в транспорта. Насърчаването на използването на биогорива помага за намаляването на емисиите и означава по-широк избор при доставки на гориво.

ЕС и в частност в България имат значителен селскостопански потенциал за производството на биогорива. В близко бъдеще биогорива ще се произвеждат от значително по-широк кръг селскостопански и горски продукти и органични отпадъци, вместо само от селскостопански култури, които се използват и за производство на храни и фуражи. Независимо дали биогоривата ще се произвеждат в ЕС или не, трябва да направим така, че производството им да бъде устойчиво, т.е., да не води до обезлесяване или намаляване на биоразнообразието, или пък да вреди на производството на храни.

В България Институтът по криобиология и хранителни технологии и Институтът по микробиология (БАН) имат разработки за получаване на биоетанол като възобновяем енергиен източник.

Във всички пивоварни заводи в България, членове на Съюза на пивоварите, има програми за борба с измененията на климата и опазване на околната среда.

„Болярка ВТ” АД- зелени иновации и превенция на околната среда:

- Енергийна ефективност на производствения процес – значително понижение на енергийните разходи в технологичния процес.
- С цел превенция на околната среда инсталиране на модерни хладилни агрегати и инверторна система за поддържане на оптимално работно налягане в цялата охладителна система.

„Загорка” АД – програма устойчиво развитие с ясни цели и изцяло нов подход към бизнес процесите. Програмата носи името *Създаваме по-добро бъдеще*, защото Heineken осъзнава водещата си ролята в изграждането на по-добро бъдеще във всяко направление, в което работи:

- непрекъснато да подобряване въздействието на компанията и нейните продукти върху околната среда,
- Използване на енергията и водата в производствените си процеси по най-ефективния начин, тъй като осъзнаваме, че това са ценни и ограничени природни ресурси.
- През 2010, в сравнение с 2005, при почти същите обеми на производство, за 1 hl пиво са използвани 32% по-малко топлина, 27% по-малко вода и 12% по-малко електричество. Това е постигнато чрез поредица проекти, сред които изолиране на всички съдове от варилната инсталация; повторно използване на въздуха с високо налягане за издуване на PET бутилките; реколпериране на водата от последното измиване на бутилките на една от бутилиращите ни линии за нуждите на пастьоризатора на същата линия.
- През 2010 г. производството на „Загорка” АД е генерира около 10% по-малко въглеродни емисии в сравнение с 2009.
- „Загорка” АД е най-активната пивоварна компания в България в ограничаването на въглеродните емисии на пазара. От 2010 г. купуваме само „зелени” охладители, които изразходват 35-40% по-малко електричество.

„Каменица” АД - Програма „Моят град – моят дом”

- Облагородяване на градовете, в които оперира „Каменица” АД и възможност за служителите да изразят отношението си към града, в който живеят.
- Активно участие в инициативите на «Зелен Пловдив» и «Помощ за благотворителността в България» („Деня на доброволчеството”) с принос към общността в Пловдив и Хасково.
- Във всяко едно начинание, свързано с развитието на бизнеса, продуктите и услугите, компанията мисли за опазването на околната среда. Проявявайки проактивност Каменица допринася за израстване в мисленето, насочено към една по-добра околна среда.
- Консултиране и съдействие с работещите и с партньорите ни с цел превенция и избягване на рисковете за пряко или потенциално негативно въздействие върху околната среда. Оценка на риска.

- Наложени са добри практики в бизнес дейностите с цел постоянно подобряване екологосъобразността на продуктите и производството: намаляване теглото на опаковките, консумация на енергия, вода, пара, разделно събиране на отпадъци на територията на пивоварните; оползотворяване на странични продукти от производството; инвестиции в пречиствателна станция Хасково.
- Зелена оптимизация на производствената дейност - внедряване и изпълняване на система за управление, част от която е опазването на околната среда. Системата на СтарБев (SPOT) ежегодно преминава проверка и сертификация. В нейните рамки се провежда Ден на енергиите – с фокус върху консумацията на по-малко енергия и се отбелязват Деня на околната среда и Деня на водата.
- Годишна оценка на контрагентите за съответствие с екологичните критерии. При избора на нови контрагенти се поставят екологични критерии и изисквания, които те следва да изпълняват.
- В дните на Околната среда, Водата, Земята се провеждат кампании сред персонала.

„Карлсберг България” АД - „зелената компания”. „Карлсберг България АД” има традиции в зеления процес на работа – компанията е сертифицирана по ISO 14001 – Система за управление на защитата на околната среда, ISO 9001 – Система за управление на качеството и ISO 22 000 – Система за управление безопасността на продуктите:

- Карлсберг България АД е един от най-активните участници и първият представител на пивоварната промишленост в организацията „Екопак” .
- Карлсберг България издава годишен екологичен доклад, който сравнява данни от цикъла на пиво-производство през изминалите 5 години от 2006 до 2010 година, включително.
- Прозрачност на основните показатели за екологичност в работата на компанията, които са свързани с потреблението на природните ресурси, с използваните материали и суровини, с емисиите и управлението на отпадъчни вещества.
- Газификация на заводите с цел подобряване на екологичната среда в градовете и регионите, в които оперира компанията.
- „Зелените дипломанти на Карлсберг” - част от политиката на компанията в подкрепа на дипломанти в сферата на екологията. Инициатива за насърчване на млади българи, съвместно с Министерство на образованието, младежта и науката.

„Ломско пиво” АД

- Спонсорство на Софийска община в компанията „Да изчистим страната за един ден”.
- Инициативи за подобряване на отпадните води със собствен мониторинг и проект за локална пречиствателна станция.

4.5. SWOT АНАЛИЗ

Анализът на силните, слабите страни, опасностите и възможностите (SWOT анализ) в сектора „Производство на пиво и малц” е направен въз основа на периодично провеждания през годините преглед на всички аспекти на дейността на бранша на национално и европейско ниво. Компетенциите на човешките ресурси са от изключително важно значение за

конкурентоспособността на всеки сектор на икономиката. За пивоварния бранш, който поддържа високо технологично ниво и автоматизация на производството, прилага добре развити и работещи системи за позициониране и реализация на продуктовата категория и има про-активен подход за постигане устойчиво развитие и растеж, компетенциите на работещите в него са от ключово значение за запазването и последващото развитие на тези достижения. С оглед на тези цели се прилагат съвременни политики и практики за оптимизирана вътрешната структура на човешките ресурси и разширяване възможностите за надграждане на голяма част от съществуващи компетенции. Развитие и надграждането на знанията, уменията и професионално-личностните характеристики на работната сила в сектора е силен компонент в инструментариума за интервениране в случаите на идентифицираните за бранша заплахи.

ТАБЛИЦА 31 SWOT анализ на сектор “Производство на пиво и малц”

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБИ СТРАНИ
Налични компетенции за осигуряване на високо качество и безопасност на продукцията.	<p>Необходимост от надграждане на компетенциите за пълноценно използване на фондовете по оперативни програми на ЕС и др. сходни, с цел оптимизиране на производствения процес, конкурентоспособността, управлението на човешките ресурси, опазването на околната среда..</p> <p>Необходимост от надграждане на компетенции на браншово ниво за по-добра информираност на заинтересованите страни и обществото като цяло по отношение проектите на СПБ за намаляване вредите от злоупотребата с алкохол.</p> <p>Необходимост от надграждане компетенции на браншово ниво за участие в конкурси и др. подобни събития, с цел представяне проекти и кампании за КСО, реализирани от СПБ и членовете на организацията.</p>
Налични компетенции за осъществяване на успешен мениджмънт на всички нива по йерархията.	
Налични компетенции за висока производителност на труда и създаване на добавена стойност.	
Налични компетенции за въвеждане на иновативни технологични и технически постижения в пивопроизводството.	
Налични компетенции за въвеждане на стандарти и системи за управление на различни аспекти в дейността на компаниите.	
Наличие на компетенции за саморегулация и корегулация в дейностите на компаниите, съобразно законовата рамка.	
Налични компетенции за надграждане на добрата производствена практика.	
Налични компетенции за разпознаване и споделяне на корпоративните и браншови ценности, мисия и политики.	
Налични компетенции за управление на веригите на доставките и на веригите на клиентите.	
Налични компетенции за осъществяване на отговорни търговски комуникации.	
Налични компетенции за спазване изискванията за защита на конкуренцията и недопускане създаване на нелоялни практики.	
Налични компетенции за информиране и обратна връзка с потребителите.	
Налични компетенции за превенция/опазване на околната среда и ефективно/рационално използване на изчерпаемите източници, необходими за производството на пиво и малц	

<p>Налични компетенции за създаване и поддържане на позитивна трудова среда, ЗБУТ, оценка на риска и др. изисквания, съгласно законовата уредба, БКТД, КТД и пр.</p> <p>Наличие на компетенциите за пълноценно използване на добри международни практики и ноу-хау.</p> <p>Наличие на модели на компетенции в мултинационалните компании, разработени и прилагани спрямо вътрешната организация и стандарти на компаниите.</p> <p>Наличие на комуникационни умения на английски език и компютърни умения в над 60% от работещите в бранша.</p>	
<p>ВЪЗМОЖНОСТИ</p>	<p>ЗАПЛАХИ</p>
<p>Надграждане компетенциите за информиране на потребителите за спецификите на продуктовата категория (или търговска марка) с цел удовлетворяване изискванията и очакванията на съвременните потребители (плюсовете, които дават на категорията хранителните свойства на суровините, безалкохолните и нискоалкохолни брандове, нови опаковки).</p> <p>Надграждане на компетенциите за про-активен подход вместо реактивен към бизнес средата и заинтересованите страни.</p> <p>Надграждане на компетенциите за разширяване диспозицията на експорта.</p> <p>Надграждане на компетенции за пълноценно ползване на виртуалния център „Център на знанието”, създаден и поддържан от „Пивоварите на Европа”.</p> <p>Развиване/надграждане на компетенциите за оценка и популяризиране на резултатите и добавената стойност за индустрията.</p> <p>Пълноценно развитие на компетенциите за осъществяване на платформата business to business.</p> <p>Надграждане на компетенциите за пълноценно използване знанията и уменията на научните среди в бранша.</p>	<p>Липса на компетенции в аграрния сектор за сортоподдържане, отглеждане и производство на качествен пивоварен ечемик.</p> <p>Липса на компетенции в институциите, определящи регулаторни изисквания, несъобразени с икономическата логика за развитие на бранша.</p> <p>Потребност от надграждане на компетенции за промяна на нагласите и комуникацията с групите за натиск.</p>

Раздел 5. СЦЕНАРИИ И ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ. ОЧАКВАНИЯ ЗА ПРОМЯНА НА ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА В СЕКТОРА, РАБОТНИТЕ МЕСТА И ПРОФЕСИИТЕ.

За пълноценното и на високо ниво функциониране на бранша и неговото развитие решаващо значение придобива наличието на квалифициран и обучен персонал – както на равнище мениджъри, така и на равнище служители и работници. Нараства необходимостта от обучени специалисти и работници с широк профил, владеещи сродни професии и специалности, с широк кръгзор от познания, позволяващи бързо да се адаптират към новостите в техниката и технологията, бързо да се ориентират и правилно да реагират в различните производствени и икономически ситуации. Изключително нарастват изискванията към персонала по отношение на спазване на правилата за безопасност на труда, хигиената на работното място и всички разпоредби по отношение на производството на качествени и безопасни за здравето на хората продукти.

От посочените в този анализ специфики по отношение надграждането на компетенциите с нови знания и умения на работната сила в производството на пиво и малц е видно, че почти няма сфера в индустрията, където да не се прилагат най-съвременни технологии, технически решения, политики и стратегии, водещи до устойчиво развитие, растеж и висока конкурентоспособност на бранша. От друга страна, поради високата степен на конкуренция между отделните пивоворни компании се постига допълнителен стимул за прогрес, непрекъснато обновяване на продуктовата гама, поддържане на неизменно високо качество на продуктите, въвеждане на нови иновативни методи за увеличаване на добавената стойност и непрекъснато повишаване компетенциите на работещите от всяко ниво на структурната професионална йерархия.

5.1. СТРАТЕГИИ ЗА ПОСРЕЩАНЕ НА НЕОБХОДИМИТЕ НУЖДИ ОТ НОВИ УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ

Европейският съюз е изправен пред необходимостта да превърне икономиката на общността в динамично развиваща се и конкурентна на основата на по-широкото използване на новите технологии, развитието на иновациите и образованието, създаването на качествени работни места и социална сигурност. От своя страна това ще доведе до:

- Нови изисквания към знанията и уменията на работната сила в Европа трябва да са в състояние да преодолеят негативите от забавеното развитие в икономиките на повечето страни членки на ЕС и да отговорят на предизвикателствата на демографските процеси и застаряването на населението, негативните последици от продължаващата рецесия на повечето европейски пазари, миграционните процеси на работната сила, имиграцията от трети страни.
- Промени на настоящите политики и стратегии и разработване на адекватни политики, които да доведат до нови компетенции и отношения на пазара на труда, които да се превърнат в движещи сили на промяната. Проучване на потребностите от обучение на заетите лица в различните икономически сектори и изготвяне на интегрирани секторни подходи;

- Формиране на нови професионални умения, свързани с промените в технологичното развитие;
- Увеличаване на възможностите за учене на работното място, особено тези за стажуване и чиракуване в предприятията;
- Обвързване на професионалното образование и обучение с потребностите на икономическите сектори

Нуждите от умения и компетенции се свързват и с програмите за мобилност като част от политиките за подготовка на човешките ресурси – бъдещи двигатели на промените. Добре познатите у нас програми „Еразъм” и „Леонардо” имат за цел да формират образователни знания и умения на ниво средно и висше образование, както и да подобряват и надграждат професионалните компетенции на научните и академичните среди. Тези възможности следва да бъдат широко използвани при подготовката на бъдещите специалисти, което ще им даде по-висока конкурентоспособност на пазара на труда и ще бъде оценено от работодателите при интервютата за постъпване на работа, вкл. в пивоварната индустрия. Допълнителните ползи са, че участието в тези програми показва развитие личностни компетенции, които се ценят и насърчават от потенциалните бъдещи работодатели и ръководители.

Секторна програма ЕРАЗЪМ е подпрограма на Програмата "Учене през целия живот", създадена с Решение No.1720/2006/ЕС на Европейския парламент и на Съвета на Европейския съюз от 15 ноември 2006 г. Програмата "Учене през целия живот" е наследник на програма СОКРАТ, стартира на 1 януари 2007 г. и ще приключи на 31 декември 2013 г.

След влизането на България в ЕС програма “Еразъм” е с нова визия, с по-богати възможности за мобилност и обхваща следните дейности:

- Студентска мобилност с цел обучение;
- Студентска мобилност с цел практика;
- Преподавателска мобилност;
- Обучение на университетския преподавателски и преподавателски състав в европейски висши училища и търговски предприятия;
- Обучения на персонала на търговски предприятия в чуждестранни висши образователни институции;
- Интензивни програми.

По програмата работят само висши училища, получили Университетска харта “Еразъм” от Европейската комисия. Студентската мобилност с цел обучение по програма “Еразъм” осигурява на българските студенти:

- Месечен „Еразъм” грант за периода на мобилност;
- Освобождаване от академични такси в приемащия университет;
- Езикова и културна подготовка на Еразъм студентите;
- Академично признаване на резултатите от обучението по време на Еразъм мобилността.

Студентските практики “Еразъм” предлагат на българските студенти:

- Месечен Еразъм грант за периода на мобилност;
- Европейски договор за практика между българското висше училище, предприятието в Европейския съюз и студента;

- Езикова и културна подготовка;
- Признаване на постиженията от мобилния период – отразяване в Европас приложението към дипломата, отразяване в Европас документите, чрез Европейската система за трансфер на кредити.
- Придобиване на практически опит и умения в международна среда и запознаване с изискванията и особеностите на общоевропейския пазар на труда, както и ключови компетенции и квалификации – комуникационни умения, способност за работа в екип, познания за чужди пазари, анализ и работа с информация и др.
- Сътрудничество и взаимодействие с професионални гимназии и центрове за професионална подготовка.

В рамките на Европейската Стратегия по заетостта не случайно главно се фокусира на въпросите, свързани със създаване на стабилна интеграция на пазара на труда като се гарантира достъпа до услугите на образованието и заетостта и се приемат други мерки, целящи да увеличат участието на пазара на труда. Друга област е борбата срещу недеklarираната заетост и намаляване на неформалната икономика, за да се трансформира недеklarираната работа в легална заетост. Заедно с това се акцентира на необходимостта по-точно да се определят потребностите на пазара на труда в ЕС и на ролята на имиграцията за преодоляване на недостига на работна сила сега и в бъдеще, държейки сметка за нарастващата конкуренция между приемащите страни. Най-новите политики на развитите страни за регулиране на тези въпроси са сериозно предизвикателство за предлагането на труд на българските пазари на труда и за възможността това предлагане да съответства на търсенето от страна на бизнеса.

Според редица анализатори и публикации, конкурентоспособността на работната сила от България на световните и конкретно европейски пазари на труда се превръща във все по-голяма степен в заплаха за конкурентоспособността на българското производство. Ниската конкурентоспособност на последното, намираща израз в количеството и цената на изнасяните (и не само на тях) стоки и услуги предопределя ниската, неконкурентната цена на труда в страната. Допълнителен натиск върху решаването на проблемите, свързани с качеството на пазара на труда в страната, оказва и фактът, повечето български граждани, които напускат страната (и региона) са младите, образованите, амбициозните хора. Това често се квалифицира като „изтичане на мозъци”. В България този процес поставя все повече неотложни въпроси за решаване, свързани както с прираста и демографския състав на населението, така и с количеството и качеството на човешките ресурси и необходимостта от повишаване на конкурентоспособността на националната икономика. Мобилността предимно на младите хора в др. страни от ЕС води до придобиване на нова квалификация и умения, до създаване на професионални контакти и заработване на повече пари. Миграцията, а сега много повече – мобилността, изпраща сигнали и към националната образователна система и дава своеобразна оценка, доколко тя готви конкурентоспособна работна сила, доколко тя самата е конкурентоспособна. До този момент насочените в дългосрочна перспектива изследвания за потребностите от специалисти и квалифицирани работници на пазара на труда в България не са пълни, нито достигат по-далечни времеви хоризонти.

Ето защо необходимостта от изграждането на модели на компетенции в средносрочното и дългосрочно ориентиране следва да е ориентирано към конюнктурата в търсенето на работната сила. Това е подходът, който ще допринесе за напредък по така очертаните проблеми. Осъзнаването значението на новата икономическа парадигма, че информацията и въвеждането на производства, основани изцяло върху знанието, стават ключови за

икономическото развитие са основният ключ към посрещането на предизвикателствата в областта на конкурентоспособността и растежа. Икономиката на знанието, която е изградена основно върху производството, трансфера, дистрибуцията и използването на знания и информация е философията, която следва да се споделя при изграждането на необходимите компетенции на човешката сила, която да се превърне в движеща сила на промяната.

Спираме се подробно на тези общоевропейски стратегии, тъй като те дават рамката, в която се развиват политиките в тази сфера на всяка държава от ЕС и съответното надолу по вертикала – съответния икономически сектор, вкл. до ниво предприятие. Ето защо усилията за развитие и надграждане на съвременни знания и умения, развитите компетенции и моделите за тяхното усъвършенстване в пивоварната индустрия също имат за цел да допринесат за висока конкурентоспособност на работната сила в бранша.

Браншовият колективен трудов договор (БКТД) за работещите в пивоварния бранш се сключва между Съюза на пивоварите в България (СПБ) като работодател и "Синдикат на производителите на бира, храни и напитки" (СБХН), КНСБ и Федерация "Хранителна и питейна индустрия" (ФХПИ), КТ "Подкрепа", като синдикати. Вече е установена практика със заповед на министъра на труда и социалната политика, съгласно процедурата, регламентирана с Кодекса на труда, колективният договор да се разпростира върху всички предприятия за производство на бира и малц. Това дава възможност за равнопоставеност на всички лица, заети в пивоварната индустрия, създаване на справедливи условия на конкуренция, повишаване конкурентоспособността на бранша. В БКТД, освен обичайните разпоредби за условия на труд, социална защита, регламентиране на трудовите и финансови отношения между работодатели и работници/служители, има специални разпоредби, с които буквално се въвеждат приоритетите на стратегията „Европа 2020“, европейските стратегии за обучение през целия трудов живот и кариерно развитие и „превръщането на корпоративната социална отговорност в инструмент на управление и средство за хармонизация, подобряване на конкурентоспособността, за по-високи икономически резултати, социално отговорна политика, грижа за работещите и техните семейства, обществото и околната среда“.

За целите на този анализ е подходящо да се спрем по-подробно на договорените задължения и отговорности между работодателите и синдикатите в тези сфери, тъй като те имат пряко отношение към формирането и развитието на компетенциите на работната сила в бирената индустрия. В тази връзка следва да подчертаем, че общото разбиране на социалните партньори е, че създаването на благоприятна трудова среда в бранша, включва задължително и повишаване на знанията и уменията на работещите, като движещите сили за просперирването на бирената индустрия. Двигатели на тези процеси са не само работодателите, но и социалните им партньори в лицето на съответните подразделения на двата национално представени синдиката. С участието на синдикатите в тези процеси се постига по-добро и ефективно разпространение на добрите практики в тази сфера, прозрачен мониторинг на резултатите и възможност за справедливо развитие на всеки работещ.

Формирането и надграждането на професионалните компетенции в бранша се основават на правото на информация за икономическото и финансово състояние на компанията и бранша (с условие за поверителност); трудовата заетост, в т.ч. численост на персонала, брой на съкратените, разкритите нови работни места; договарянето на проблемите по заетостта и разкриването на нови качествени работни места. Тези процеси са пряко свързани с подобряването на пригодността за заетост, адаптивност на работната сила, учение през целия трудов живот, професионална квалификация и преквалификация. Основата на договорените

отношения за прилагане на тези приоритети е постигане на „разумна” гъвкавост чрез използване на „споделена заетост”, ротация на работното място и менторство, които да удовлетворяват и двете страни.

В изпълнение на Лисабонската стратегия за равен достъп на работещите за обучение през целия трудов живот, работодателите разработват и реализират, а синдикатите съдействат и подпомагат с конкретни действия, прилагането на дългосрочни концепции за подбор, подготовка и професионална оценка на персонала в зависимост от потребностите и развитието в техническата и икономическата области, с отчитане проблемите на заетостта. Програмите за професионално развитие на човешките ресурси имат за цел да развиват необходимите за работното място компетенции на заетите лица, чрез първоначална подготовка; краткосрочно обучение без откъсване от работните места; дългосрочно обучение с откъсване от работа; преподготовка – при необходимост от пренасочване на работници на нови работни места; проверка на знанията. Договарянето на гъвкави форми на заетост и гъвкаво работно време, включително и неговото намаляване, също се използва като инструмент за повишаване добавената стойност за компанията и най-вече запазване на работните места.

С оглед повишаване конкурентоспособността на пивоварните компании се използва аутсорсинг на дейности с цел оптимизация същинските дейности за производство на пиво и малц. При аутсорсинг на дейности в компанията, работодателите и синдикатите съдействат за евентуално наемане на освободените в съответната външна фирма. Така придобитите в бранша компетенции могат да бъдат надградени и доразвивани, носейки добавена стойност на секторите, свързани с производството на бира.

Социалните партньори работят за изграждане и утвърждаване на браншова визия и качество на трудовия живот, съобразно целите, заложи в Стратегията „Европа 2020”: благоприятна трудовата среда, социално сближаване и сътрудничество за растеж на добавената стойност на пивоварните компании, достоен живот, отговорна комуникация, справедливост в оценката и възнаграждението, внимание към потребностите на работещия - сигурност, кариерно развитие, участие в управлението. В бранша има публично подписано споразумение работодателите, в лицето на СПБ, и синдикатите да работят за превръщането на корпоративната социалната отговорност „в престижна социална норма, която да влияе положително на поддържането на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентноспособна и високотехнологична среда, основана на знанието и обучението. “

Посочените форми и полета на партньорство между работодатели и синдикати в пивоварната индустрия на практиката показват, че и двете страни следва да имат необходимите компетенции, за да постигнат високата ефективност на социалния диалог. Високото ниво и организация на отношенията на социално партниране в пивоварната индустрия, прави бранша много различен от останалите в хранителната и питейна промишленост. В конкретния случай (за целите на този анализ) е видно, че създаването на необходимите знания и умения в областта на социалния диалог и сътрудничество води до ново качествено ниво в разбирането за общите ползи от развитието на човешкия потенциал на бранша. Този подход на взаимоотношения постига обвързване на предвижданите промени, както с интересите на предприятието, така и с тези на работещите в него.

От представените по-горе примери е видно, че в пивоварния бранш общоевропейските политики и стратегии оказват директно влияние във формиране визията на работодателите какви цели се поставят и как следва да ги изпълнят. Знанията и уменията имат ясна браншова стратегия за развитие. Нивото на компетенции непрекъснато се подлага на мониторинг, на

анализи и оценяване. Тази индивидуална база се надгражда съобразно конкретните актуални потребности и планове за бъдещи инвестиционни и иновативни дейности, според поставените търговски или други специфични за съответната дейност цели .

Новите технологични и технически компетенции в бранша безспорно ще бъдат повлияни от Европейската технологична платформа MANUFUTURE - „Производствени технологии на бъдещето” , тъй като тя има за цел да разработи и реализира стратегия, базирана на изследвания и иновации, чрез които да се ускори темпа на индустриална трансформация към продукти, процеси и услуги с висока добавена стойност, с което осигурява работна сила с широки компетенции, които имат знанията да постигнат съществен растеж в съответния индустриален сектор. Фундаменталната концепция на MANUFUTURE е разбирането и съдържанието, с което се изпълва концепцията за „иновативно производство“. Това понятие обхваща нови бизнес модели, нови модели на индустриален „производствен инженеринг“ и възможност за печалба от знания и технологии, променящи из основи производството. Важен елемент за неговото прилагане е индустриалната трансформация, която ще надгради конкурентоспособността на Европейския глобален пазар, в контекста понятията на висока добавена стойност, докато слабата, базирана на разходи, конкуренция е несравнима с целта за поддържане на социални стандарти и стандарти за устойчиво развитие. Инициативата също насърчава трансформацията на инфраструктурата на иновативните технически и технологични дейности и образованието към производство с висока добавена стойност за все по-високо „ефикасно“ генериране, реализация и използване на знанията в Европа. Концентрацията на тези усилия ще привлече индустрията с висока добавена стойност, а също и други фундаментални участници като университети и изследователски центрове, да се развият компетенциите и уменията за инженеринг и проектиране на продукти; производство на части, компоненти и системи; доставка и дистрибуция на материали и продукти; доставка на производствено оборудване и свързаните с тях услуги.

Това ново разбиране за иновативното производство изисква развитие на нови компетенции в пивоварния бранш. За целта е необходимо да се изградят знания и умения за и производствения инженеринг, с които да се увеличи добавената стойност на пивопроизводството в страната във всяка компания. Предизвикателствата в този аспект ще бъдат сериозни за всички производители в страната.

5.2. СЦЕНАРИИ И ПРОГНОЗА ЗА ФИНАНСОВО - ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА СЕКТОРА ЗА ПЕРИОДА 2011 - 2020 Г.

Много често се дават прогнози, че заетостта през следващите години няма да е стабилна, поради несигурната икономическа среда и забавен растеж на икономиката. Ако това се окаже вярно, най-важният приоритет за работодателите от пивоварната индустрия ще остане да поддържат неизменно високото качество на произвежданите в страната видове бира и да прилагат политики, които максимално тушират отрицателните въздействия на външната среда. А това може да се постигне само и единствено, ако се запази и развие човешкият ресурс на компаниите, който е обучен, квалифициран с високи професионални компетенции, за което през годините са инвестирани много средства.

Широко разпространено е виждането, че автоматизирането на производството води до намаляване на работните места. Развитието на пивоварната индустрия опровергава до голяма степен тези виждания. Видно е, че дори в години на спад на консумацията на бира няма

съкращения в компаниите, които имат стратегии и добри политики за управление на дейността си на всички нива. Така например оптимизацията на производството с навлизането на нови технологии в непосредствен и средносрочен план не би генерирала проблеми в заетостта на сектора, тъй като при едни нормални икономически условия тя е съпътствана с увеличаване на мрежата на логистиката и дистрибуцията, и съответно - откриване на нови работни места. Примерите от последните пет години потвърждават виждането на редица специалисти, че съкращаването на дадено производство и освобождаването на човешки ресурси не означава задължително отрицателно влияние върху заетостта в пивоварната индустрия нито на национално, нито на регионално ниво. Така, наред с разрастването на производството и реструктурирането му, водещите мултинационални компании се стремят да привлекат своите подизпълнители на територията на страната и в региона, което да намали производствените им разходи. Това безспорно влияе положително върху заетостта в страната. Някои подразделения привличат работна сила от съседните на заводите за пивопроизводство географски региони, и от страната като цяло.

2009 и 2010 бяха трудни години за бирената индустрия в страната, както и за повечето други браншове от търговския сектор на бързооборотните стоки. Въпреки това през 2010 година силната отрицателна тенденция за спад на продажбите беше овладяна. Това е в резултат от адекватната и динамична производствена и маркетингова политика, която пивоварните компании в страната имат. Професионалното и адекватно реагиране на потребителските нагласи и търсене доведе до предлагане на нови асортименти пиво, нови опаковки, нови комуникации с консуматорите. През последните няколко години на пазара излязоха 17 нови марки и видове бира. Най-важното обаче е, че произвежданото в страната пиво е с изключително високо качество, с напълно естествени съставки и богато разнообразие на вкусове и аромати – характеристики, които съвременният потребител оценява. Тази линия на поведение към консуматорите ще се развива и винаги ще бъде печеливша.

Повишаването на добавената стойност, т.е. производителността на труда, във всички компании от бранша следва да достигне нивата, които сега са характерни за водещите пивоварните дружества. Това ще оптимизира възможностите за нови инвестиции и осигуряване по-добро технологично, техническо и търговско развитие на производителите на бира. Рано или късно кризата ще отmine, но изграждането на специалисти в пивоварната индустрия е сложен и дълъг процес. Това разбиране може да бъде илюстрирано с предварителните данни за 2011 г. които показват, че работната заетост в бранша се е увеличила, увеличили са се и средните осигурителни доходи, както и за първите 6 м. на годината продажбите имат лек ръст. В същото време продължава да има силна фрагментация във възможностите за инвестиране на отделните компании от бранша, тъй като в страната оперират подразделения както на най-големите пивоварни корпорации в света, така и малки независими местни пивоварни. Безспорно инвестиционните възможности на едните и другите са трудно съизмерими.

В същото време обаче следва ясно да се разбере, че мултинационалните компании в бранша могат да служат като канали за добри практики на съвременни управленски подходи, прилагането на които ще донесе полза за всички. В това отношение може да помогне и социалният диалог в бранша, в рамките на който синдикатите като партньори на работодателите следва да популяризират този добър опит. Позитивният подход на работодателя да създава възможности за обучение и кариерно развитие на всеки работещ

безспорно стимулира служителите и работници и допринася до повишаване на добавената стойност на труда им.

Повишаването на знанията и възможностите на човешките ресурси са от ключово значение в стратегиите на мултинационалните компании от бранша. Това е част от разбирането за просперитета на компанията като цяло. Възможностите за взаимозаменяемост и ротация на работните места са с положително значение за всеки работодател. В този смисъл е важна възможността на всеки работник сам да избира начините на своето развитие и да създава планове за своето израстване или бъдеща реализация. Най-общо съдържанието на обучението в мултинационалните компании от пивоварния сектор варира от преките професионални задължения през формиране на по-обща технически умения – системи за управление на качеството, системи за подобряване производителността на труда и организацията на труда, безопасност и здраве при работа, функционални умения, управление на проекти, безопасност на продукцията, нови технологии, нови стандарти в счетоводството, нормативни документи, изпълнение на задачите, ефективност, лидерски умения, тренинг за лично развитие на хората.

Според направени независими проучвания върху дейностите на управление на човешките ресурси в мултинационалните компании е констатирано, че приоритет в дейността на мениджмънта им е интензивното използване на инвестициите за усъвършенстване на организацията на труда, създаваща възможност за по-голяма гъвкавост и развитие на уменията на персонала. Организацията на труда, включваща режимите на труд и почивка, разпределението на трудовите функции по работни места, отдели (цехове), разработването и използване на нормативи и норми за разход на труд, материали, енергия, е част от най-важните системи за управление и важен фактор за най-доброто използване на знанията и уменията на работната сила, подобряване на производителността и ефективността на труда и постигане на високи резултати.

За да има условия на растеж не само в пивоварния бранш, но и във всички други икономически дейности, е необходимо да се изградят знания и умения, респ. компетенции, които да повишат производителността на труда и да позволят растеж на доходите. За да се разбере колко важно е това за всяка индустрия можем да дадем следния пример: в страните от ЕС среднотатистическият европеец трябва да работи 8 минути, за да може да се купи 1 л. бира, докато в България – 47 минути. Това сравнение показва колко е важна степента на доходите на населението, респ. покупателната му способност и възможностите на семейните бюджети за развитието на пазара. Ето защо развитието на знания и умения и повишаването на добавената стойност от тяхното управление във всяка сфера на реалната икономика ще спомогнат да се подобри цялостното благосъстояние на българското общество.

5.3. ПРИЛОЖИМОСТ КЪМ ГРУПИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОРА

Системата за оценка като част от системата за развитие на персонала е обичайна практика във всички мултинационални компании от пивоварния бранш. Популяризирането на тази добра практика във всяко предприятие, вкл. малко или средно, ще доведе до разработването на подходящ инструментариум за периодична текуща оценка и обратна връзка от работещите, за да се изградят компетенции на всички нива и работната сила действително се превърне в човешки капитал за всяка фирма. Това е условие за мотивация, изграждане на фирмена и професионална култура, формиране на положителни психологически нагласи към трудовия процес, удовлетвореност и успешно кариерно развитие. По този начин - чрез насочване на

развитието на персонала в посока на поставените цели и стремеж за достигане на определени компетенции, се залагат параметрите за програмно развитие и постигане на по-добри резултати на групово и индивидуално ниво. Периодичното оценяване и определяне на компетенциите в предприятието стимулира конструктивното и творческо мислене у работниците и служителите.

Технологичното развитие на пивопроизводството и новата необходимост от надграждане и актуализиране на ключовите компетенции на работещите на всички равнища изискват по-активен диалог между работодателите и образователните институции. Част от механизмите, които могат да се приложат, за да се преодолеят проблемите е да има реални стимули и за двете страни, участващи в този процес. За увеличаване на социално-икономическата ефективност на системата за професионално образование и обучение е необходимо включването на работодателите в оценката на потребностите от обучение по професии и специалности. Научният потенциал на бранша позволява включването на негови представители от пивоварните компании в дейностите по разработването на конкретните учебни програми. Това следва да е част от една глобална за страната концепция за развитие на система на ефективни междуинституционални връзки с участниците на пазара на труда и образователните институти. Подобряването на учебните услуги с актуализация на учебните програми и планове и аранжирането им според потребностите на пазара на труда и вижданията на работодателите следва да включва и оценка на резултатите от обучението. В тази посока вече не търпи отлагане необходимостта да се развият, изградят и използват ефективни форми на сътрудничество между заинтересованите страни. Вероятно празнотите в този диалог и връзки донякъде ще бъдат запълнени от моделите за компетенции, разработвани от БСК, но активното участие на държавните институции за насърчаване на този процес все още не е на необходимото ниво.

В това отношение следва да се проучат, анализират, опишат и приложат добри европейски практики за по-пълно и адекватно взаимодействие между работодателите и образователно-професионалните институции. В това отношение е препоръчително да се търси опит както от съответните работодателски организации, така и от конкретните предприятия от бранша – необходимо е да се изготвят моделите на компетенции, които биха ги интересували.

5.4. ДЕФИНИРАНЕ НА КЛЮЧОВИТЕ ДЛЪЖНОСТИ, ПРОФЕСИИ И КОМПЕТЕНЦИИ В СЕКТОРА

Основните професии и длъжности във връзка с производството на пиво и малц са представени в Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД-2011) и обхващат следните класове:

- 1.РЪКОВОДИТЕЛИ
- 2.СПЕЦИАЛИСТИ
- 3.ТЕХНИЦИ И ПРИЛОЖНИ СПЕЦИАЛИСТИ
- 4.ПОМОЩЕН АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ
- 5.ПЕРСОНАЛ, ЗАЕТ С УСЛУГИ ЗА НАСЕЛЕНИЕТО
- 7.КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ И СРОДНИ НА ТЯХ ЗАНАЯТИ
- 8.МАШИННИ ОПЕРАТОРИ И МОНТАЖНИЦИ
- 9.ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

Всички класове от Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД) изискват минимално Образователното и квалификационно ниво, представляващи съвкупността от знания и умения, необходими за изпълнението на определена длъжност, съобразени с българското законодателство. За нуждите на Класификацията са определени десет образователни и квалификационни нива. В малцовата и пивоварната индустрия се използват първите седем. Образователните и квалификационните нива от 1 до 4 са формулирани в съответствие със Закона за професионалното образование и обучение, а образователните и квалификационните нива от 5 до 7 – в съответствие със Закона за висшето образование.

- При образователно и квалификационно ниво 0 няма изискване за степен на професионална квалификация и образователно равнище и се прилага при клас 9 от Националната класификация на професиите и длъжностите.
- Образователно и квалификационно ниво 1 изисква първа степен на професионална квалификация и/или завършен VI клас; прилага се при класове 4, 5, 7 и 8 от Националната класификация на професиите и длъжностите.
- Образователно и квалификационно ниво 2 изисква втора степен на професионална квалификация и/или завършен X клас .
- Образователно и квалификационно ниво 3 изисква трета степен на професионална квалификация и/или завършено средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование.
- Образователно и квалификационно ниво 4 изисква четвърта степен на професионална квалификация и/или завършено средно образование.
- Образователно и квалификационно ниво 5 изисква образователно-квалификационна степен “професионален бакалавър по...” и се прилага при клас 3 от Националната класификация на професиите и длъжностите;
- Образователно и квалификационно ниво 6 изисква образователно-квалификационна степен “бакалавър” и се прилага при класове 1 и 2 от Националната класификация на професиите и длъжностите;
- Образователно и квалификационно ниво 7 изисква и образователно-квалификационна степен “магистър” и се прилага при класове 1 и 2 от Националната класификация на професиите и длъжностите.

Клас 1 РЪКОВОДИТЕЛИ от Националната класификация на професиите и длъжностите отразява съвкупността от функции, задачи, длъжности, знания и умения, за конкретен вид трудова дейност, които ръководителят изпълнява на работното си място в малцовата и пивоварната индустрия.

От ръководителите като цяло, и в частност в производството на пиво и малц, се изисква да притежават компетенции за планиране, управление, координиране и оценяване на цялостната дейност на предприятията или техните структурни единици; да формулират и преразглеждат политики и правила за действие.

В тази връзка е необходимо те да притежават следните основни умения: да формулират и консултират държавни органи и институции, предприятия и други организации относно политики, бюджети, нормативни актове; да формулират и оценяват програми, политики и процедури за тяхното изпълнение; да осигуряват подходящи системи и процедури за разработване и прилагане на бюджетен контрол; да определят материалните, човешки и фи-

нансови ресурси, необходими за изпълнението на политиките и програмите за работа; да наблюдават и оценяват постигнатите резултати от предприятията, които ръководят и техните служители; да избират или одобряват подбора на персонал; да осигуряват здравословни и безопасни условия на труд на работниците и служителите; да планират и ръководят ежедневните дейности, характерни за индустрията; да представляват и водят преговори от името на компанията или нейни структурни единици.

Освен така посочените знания и умения, ръководителите в бирената индустрия трябва да имат създадени компетенции относно стандартите за отговорни търговски комуникации и създаване култура на отговорна консумация, както и да развиват тези знания в човешките ресурси, които управляват.

Към май 2010 г. броят на ръководителите в Производство на пиво и малц е 278 души, които съставляват около 10% от общия брой на персонала.

Този брой заети лица е относително стабилен в периода 2008-2010 г. През 2008 г. в клас Ръководители има 260 души, през 2009 г. – 279 и през 2010 – 278 човека.

Нарастването на заетите в този клас е обусловено от нарастването на отговорностите и необходимостта от персонал с нови, адекватни на развитието на индустрията компетенции.

В клас РЪКОВОДИТЕЛИ като подклас се включва 13 Ръководители в производството и специализираните услуги. Ръководителите в производството планират, управляват и координират производството на пиво и малц в дадено предприятие. Те са или ръководители на отдели в предприятията или управители на предприятия без йерархична структура на управление. Отговорни са за дейностите в преработващата, логистиката, информационните и комуникационните технологии, осигуряването на здравни, образователни и социални услуги и други професионални и технически услуги. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум шесто образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Ръководителите в производството прилагат в действие основни професионални компетенции при планиране на дейностите по отношение на резултати, качество, количество, разходите, трудови изисквания. Те определят стандарти и цели; контролират производствената дейност и технологичните процедури; осигуряват качеството на произведените стоки; подготвят оферти и договори; съставят и управляват бюджети, наблюдават разходите и оптимизират дейностите, изготвят процедури и реструктурират ресурси за минимизиране на разходите; контролират придобиването и инсталирането на нови машини, съоръжения и оборудване; координират изпълнението на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд; планират и управляват ежедневните дейности; контролират подбора, обучението и работата на персонала; съставят или подпомагат съставянето на отчети, бюджети и прогнози; представляват предприятието или организацията при преговори, на срещи, семинари, публични изслушвания и форуми.

Този подклас включва 132 Ръководители в преработващата и добивната промишленост, строителството и дистрибуцията. Ръководителите в пивоварната, малцова промишленост и дистрибуцията е необходимо да имат умения за планиране, организиране и координиране на дейности по производство, доставки, складиране и транспорт. Те са ръководители на отдели в предприятията или управители на предприятия без йерархична структура на управление.

Ръководителите в преработващата индустрия и дистрибуцията прилагат редица професионални компетенции в ежедневната си работа като успешно планират дейностите по

отношение на качеството и количеството на крайния продукт, разходите и изискванията към работата; осъществяват контрол на производствената дейност и процедурите за качество, планират поддръжката, определят работното време и доставка на оборудване; проявяват дисциплинираност, организираност и отговорност при изготвяне на оферти и договори; съставят и управляват бюджети, упражняват контрол, наблюдават произведената продукция и разходите за нея и оптимизират; контролират придобиването и инсталирането на нови машини, съоръжения и оборудване; координират изпълнението на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд; планират и управляват ежедневни дейности, проявяват настойчивост, отговорност и сериозни умения за организиране на производствените процеси; контролират подбора, обучението и работата на персонала.

Тази група включва 1321 Ръководители в преработващата промишленост.

Ръководителите в малцовата и пивоварната индустрия, управляват и координират дейности свързани с производството на пиво и малц, производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия, доставянето на вода, канализационни услуги и управление на отпадъци. Те са ръководители на производствени отдели на големи предприятия или управители на малки производствени предприятия.

Ръководителите прилагат в ежедневната си работа професионалните си компетенции като отговорно определят, изпълняват и контролират продуктови стратегии, с такт и умения за работа в екип осъществяват политики за развитие на предприятието; планират, организират и осъществяват дейности по отношение на качеството и количеството на крайния продукт, разходите за него и трудовите изисквания. Ръководителите организират и контролират производствената дейност и процедурите за качество чрез прецизност при планиране на поддръжката, работното време и доставката на оборудване; наблюдават производството на продукция и разходите за нея, оптимизират процесите на производство; консултират и информират други ръководители относно производството; прилагат знания и опит при придобиването и инсталирането на нови машини, съоръжения и оборудване; координират изпълнението на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд; проучват и прилагат задължителни и законови изисквания, засягащи производствените дейности и околната среда; проявяват настойчивост, дисциплина и умения за работа в екип за организиране на производствените процеси и контролират подбора, обучението и работата на персонала.

Тази група включва 1324 Ръководители снабдяване, дистрибуция и сродни на тях.

Ръководителите снабдяване и дистрибуция в малцовата и пивоварна индустрия трябва да умеят да планират, управляват и координират пътнически транспортни системи и съоръжения, да управляват доставките, транспорта, складирането и дистрибуцията на стоки.

Ръководителите снабдяване и дистрибуция прилагат и усъвършенстват своите професионални компетенции като: определяне, изпълняване и контролиране на стратегии, политики и планове, свързани със закупуването, складирането и дистрибуцията на стоки. Ръководителите на това ниво изготвят и изпълняват планове за поддържане на необходимите стокоски запаси с минимални разходи; сключват договори с доставчици, за да бъдат изпълнени изискванията за качество, цена и доставка; контролират и наблюдават системи за складиране и инвентаризация, за да бъдат изпълнени изискванията за снабдяване и нивата на стокоските запаси; контролират дейностите, свързани с транспорт; управляват системи за записване и проследяване движението на стоки; изготвят и управляват бюджети, контролират разходи и осигуряват ефективно използване на суровините и материалите; изготвят и ръководят

оперативни и административни процедури; планират и управляват ежедневните дейности; контролират подбора, обучението и работата на персонала.

Клас 2 СПЕЦИАЛИСТИ от Националната класификация на професиите и длъжностите отразява съвкупността от функции, задачи, длъжности, знания и умения, за конкретен вид трудова дейност, които специалистите изпълняват на работното си място в малцовата и пивоварната индустрия.

Специалистите в пивоварната и малцова индустрия непрекъснато обогатяват съществуващите практико-приложни знания и умения в дадената област, прилагат методи, концепции, теории и системно изучават водещите постижения в тази област или са ангажирани с изпълнение на някаква комбинация от посочените дейности. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум шесто образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Специалистите в производството на малц и пивоварната индустрия прилагат в ежедневната си работа следните професионални компетенции: умения за провеждане на изследвания и анализиране резултати; разработване на концепции, оперативни методи и методики; прилагане на съществуващите знания в областта на инженерните науки, информационните и комуникационните технологии, възможности и умения за организиране и провеждане на теоретично или практическо обучение по една или повече дисциплини на различни образователни равнища; анализиране процесите и подготвяне на доклади и отчети, наблюдение и осъществяване на контрол по отношение работата на други работещи.

Към май 2010 г. броят на заетите лица в клас Специалисти е 279 души, което е 10% от персонала в Производство на пиво и малц в страната. За периода 2008 – 2010 г. тази група заети се увеличава от 216 души през 2008 г., 266 души през 2009 г. до 279 човека през 2010г.

Нарастването на заетите в този клас с 23% през 2009 г. спрямо 2008 г. и с 5% през 2010 г. спрямо 2009 г. и с 29% спрямо 2008 г. е обусловено от нарастването на отговорностите и подчертаната необходимост от персонал с нови, адекватни на развитието на индустрията компетенции.

Този клас включва 21 Специалисти по природни и технически науки. Специалистите по природни и технически науки провеждат изследвания, усъвършенстват или разработват концепции, теории, оперативни методи и прилагат тези знания в различни области, включително техническите науки.

Специалистите по природни и технически науки в пивоварната и малцовата индустрия притежават основни професионални компетенции, които проявяват като изграждат възможности за провеждане на изследвания; стремеж към увеличаване на знанията и прилагане на тези знания в практиката, умения за консултиране, проектиране и ръководство при инсталиране и поддръжка на машини и други съоръжения; изучаване и консултиране по отношение технологичните аспекти на производствения процес и продуктите; умения за организиране и осъществяване на ефективно производството и организацията труда; аналитичност при изготвяне на доклади и отчети; осъществяване на контрол на други работещи.

Подклас 21 включва 214 Специалисти по технически науки (без инженери по електротехнологии). Специалистите по технически науки (без инженери по електротехнологии)

проектират, планират и организират изпитването, конструирането, монтирането и поддръжката на структури, машини и техните компоненти, производствени системи и инсталации, производствени работни графици и работни процедури, за да се осигури безопасно, ефективно и рентабилно реализиране на инженерни проекти.

Специалистите по технически науки (без инженери по електротехнологии) трябва да притежават компетенции във връзка с планирането и проектиране на химични производствени системи, механично оборудване, системи за снабдяване с газ и вода, както и производството, монтирането, експлоатацията и поддръжката на оборудване, машини и инсталации; организират и управляват трудови ресурси, доставки на материали, съоръжения и оборудване; изчисляват общите разходи и изготвят подробни разходни планове като средство за бюджетен контрол; разрешават проектни и оперативни проблеми в различни сфери чрез прилагане на инженерни технологии.

Тази група включва 2141 Инженери в промишленото производство. Инженерите в производството на малц и пиво провеждат проучвания, проектират, организират и контролират изграждането, функционирането и поддръжката на промишлени производствени процеси, съоръжения и инсталации. Те изготвят програми за координиране на производствените дейности и оценяват рентабилността и безопасността на производството.

Инженерите в производството на малц и пиво прилагат следните изградени професионални компетенции: отговорност и лоялност при преглеждане на отчети, организационни схеми и данни за даден проект с цел определяне функциите и отговорностите на работниците; точност и прецизност при организиране на програми за измерване на работата и анализиране на работни модели; активност при анализиране на използването на работна сила; активност при изготвяне на спецификации за производството и определяне на материали, оборудване; умения за работа в екип и организиране и управление на трудови ресурси; знания и умения при монтиране на техника, модифициране, контрол на качеството; наблюдателност, настойчивост, организираност и дисциплина при инспектиране и поддръжане в съответствие с техническите изисквания и наредбите за безопасност на машините и съоръженията; инициативност; управление на поддръжката; активност и отговорност при консултиране на ръководството за нови производствени методи, техники и оборудване; организиране и договаряне с отделите по закупуване, складиране и контрол на постоянен поток на доставки.

Към група 214 се причисляват 2143 Инженер-еколози. Инженер-еколозите са специалисти, които провеждат изследвания, консултират, проектират и директно внедряват решения за предотвратяване, контролиране или намаляване на вредните влияния от човешката дейност върху околната среда, като прилагат познания от различни инженерни дисциплини. Правят екологични оценки и контролират замърсяването, рециклирането и обезвреждането на отпадъци.

Инженер-еколозите в пивоварната промишленост е необходимо да притежават следните професионални компетенции: наблюдателност, отговорност, лоялност при провеждане на изследвания, оценяване и отчитане на въздействието върху околната среда, което е следствие от дейността на компанията или други дейности; дисциплинираност и настойчивост при инспектиране на промишлените съоръжения и програми, за да се оценят оперативната ефективност и съответствието с наредбите за опазване на околната среда и др.

Група 214 на Националната класификация на професиите и длъжностите включва единична група 2144 Машинни инженери. Машинните инженери провеждат проучвания, съветват,

проектират и управляват производство на машини, самолети, кораби, промишлени съоръжения, оборудване и системи; контролират тяхното функциониране, поддръжка и ремонт. Те изучават и консултират относно материали, продукти и процеси.

Машинните инженери в малцовата и пивоварна индустрия прилагат следните основни компетенции в ежедневната си работа: консултират ръководството и проектират машини и съоръжения за преработващата промишленост; механични съоръжения и оборудване за освобождаване, контрол и използване на енергия; отоплителни, вентилационни и охладителни системи, помпи и други механични съоръжения; установяват стандарти и процедури за работа и контрол с цел осигуряване ефективно и безопасно функциониране на машини, механизми, инструменти, двигатели, промишлени съоръжения, оборудване и системи; наблюдават и осигуряват съответствие на дейностите и стандартите за безопасност.

Тази група включва и 2145 Инженер-химици. Инженер-химиците провеждат изследвания, технологични проучвания, консултации, организация, контрол и управление на химико-технологични процеси при преработката и производството хранителни продукти и напитки. Те ръководят поддръжката и ремонта на промишлени инсталации и оборудване, консултират в химичен аспект работниците и служителите относно материали, продукти или процеси.

Инженер-химиците в малцовата и пивоварна индустрия изпълняват следните основни задачи като прилагат своите професионални компетенции: организиране и провеждане на изследвания, консултиране и разработване на химико-технологични процеси при производството на продукти и напитки; осигуряване на съответствие между производствения процес и техническите спецификации; установяване на процедури и стандарти за контрол с цел осигуряване на безопасност и ефективност, както и безопасността на работниците; проектиране на промишлено оборудване; извършване на лабораторни изследвания по етапи при производството на нови продукти и тестване на експериментално предложените процеси, например като пилотни проекти.

2149 Специалисти по технически науки. В тази единична група се включват специалисти по технически науки, неклассифицирани другаде в *214 Специалисти по технически науки (без инженери по електротехнологии)* или в *215 Инженери по електротехнологии*. Тук се класифицират специалисти, които провеждат изследвания, консултират или разработват технически процедури и решения относно безопасността на работното място, биомедицинското инженерство, оптиката, материалите, производството на ядрена енергия и взривни вещества.

Специалистите в тази единична група имат професионални компетенции свързани с изучаване и консултиране на технологични аспекти на преработващата промишленост в частност при производството на малц и пиво като инженер –технолози в хранително-вкусовата промишленост; определят потенциалните рискове и въвеждат устройства и процедури за безопасност.

Подклас 21 на Националната класификация на професиите и длъжностите включва 215 Инженери по електротехнологии

Инженерите по електротехнологии провеждат проучвания, проектират, консултират, планират и управляват изграждането и функционирането на електронни, електрически и телекомуникационни системи, компоненти, двигатели и оборудване. Те организират и установяват системи за контрол, с които да наблюдават функционирането и безопасността на електрически и електронни механизми и системи.

Инженерите по електротехнологии използват своите професионални компетенции като активно провеждат проучвания, консултират и управляват поддръжката и ремонта на електрически, електронни продукти и системи; консултират и проектират електроцентрали и системи за генериране, предаване и разпределение на електроенергия; наблюдават, организират и установяват стандарти за контрол и мониторинг на функционирането и безопасността на електрически, електронни системи и оборудване.

Тази група включва 2151 Електроинженери. Те провеждат проучвания, консултират, проектират и управляват изграждането и функционирането на електрически системи, компоненти, двигатели и оборудване, консултират и управляват тяхното функциониране, поддръжка и ремонт. Изучават и съветват в технологичен аспект относно електротехнически материали, продукти и процеси.

Електроинженерите в малцовата и пивоварната индустрия прилагат основни компетенции в ежедневната си дейност като консултират и проектират системи за генериране, предаване или разпределение на електроенергия; консултират и проектират ел. системи и специфицират електрически инсталации за използване в промишлени и други сгради и обекти; установяват системи за контрол, с които да наблюдават функционирането и безопасността на системите за генериране и разпределение на електричество, електрически двигатели и оборудване; определят производствени методи за електрически системи както и за поддръжка и ремонт на съществуващи електрически системи, двигатели и оборудване.

Към група 215 се включва единична група 2152 Инженери по електроника. Инженерите по електроника управляват изграждането, функционирането, поддръжката и ремонта на електронни системи. Те изучават и съветват в технологичен аспект относно електронни материали, продукти и процеси.

Инженерите по електроника в малцовата и пивоварната индустрия прилагат в работата си следните професионални компетенции: консултират и проектират електронни устройства или компоненти, платки, полупроводници и системи; специфицират производствени или инсталационни методи, материали и стандарти за качество и управляват производствената или инсталационната работа на електронни продукти и системи чрез подходящ избор на хардуер и софтуер.

Клас 2 включва подклас 24 Стопански и административни специалисти. Стопанските и административните специалисти в малцовата и пивоварна индустрия извършват аналитични, концептуални и практически задачи за предоставяне на услуги, свързани с финансови въпроси, развитие на човешките ресурси, връзки с обществеността и маркетинга, продажби.

Стопанските и административните специалисти в ежедневната си работа прилагат следните професионални компетенции: наблюдават, събират, анализират и интерпретират информация относно финансовата стабилност, структурата на разходите и търговската ефективност на предприятието; проучват, разработват и провеждат маркетингови кампании за връзки с обществеността; проучват и разработват методи и политики за подобряване и насърчаване на управлението, бизнес дейностите и ефективността; придобиват и актуализират знания за продуктите и пазарните условия в които работи компанията; с отговорност и лоялност преценяват нуждите на клиентите, за да се стигне до успешно демонстриране на продуктите.

Подклас 24 включва една голяма група на 241 Финансовите специалисти. Финансовите специалисти планират, разработват, организират, административат, инвестират, управляват и

извършват количествен анализ на системи за финансово отчитане или на средства на лица, предприятия, обществени и частни институции.

Финансовите специалисти в производството на малц и пиво имат следните професионални компетенции - организират изготвянето на финансови отчети за дейността на компанията; преглеждат финансовите документи, наблюдават и анализират дейността на предприятието; имат умения за консултиране и предоставяне на финансови съвети; изготвят аналитични доклади относно различни икономически сектори или на икономиката като цяло.

В група 241 на Националната класификация на професиите и длъжностите се включва единична група 2411 Одитори и счетоводители. Счетоводителите в производството на малц и пиво планират, организират и администрират счетоводните системи на компаниите. Оценяват и анализират счетоводни и финансови записвания на предприятията, за да се гарантира точност и съответствие с установените счетоводни стандарти и процедури.

Счетоводителите изпълняват прилагат следните основни умения: наблюдават, анализират, съветват, планират и установяват политики и системи за бюджети, счетоводен контрол и други счетоводни системи; изготвят и сертифицират финансови документи, които се представят на ръководството на предприятието или съответните държавни институции; съветват ръководството на предприятието по финансовите аспекти на производителността, продажби, нови продукти и т.н.; създават и контролират система за определяне цената за единица продукция или услуга.

Подклас 24 включва група 242 Административни специалисти. Административните специалисти в производството на малц и пиво прилагат различни концепции и теории, свързани с повишаване ефективността на организациите и лицата, които работят в тях.

Административните специалисти е необходимо да могат да анализират и оценяват структурата на организациите и предлагат области, които да бъдат подобрени; да осигуряват съответствие на оперативните дейности на организацията с нейните цели; да набират, обучават, развиват и консултират персонала в рамките на организацията.

Група 242 на Националната класификация на професиите и длъжностите включва единична група 2421 Анализатори по управление и организация. Анализаторите по управление и организация помагат организациите за постигане на по-висока ефективност и решаване на организационни проблеми. Те изучават организационните структури, методи, системи и процедури.

Анализаторите по управление и организация имат следните основни компетенции: подпомагат и насърчават установяването на цели, стратегии и планове в съответствие с ефективното използване възможностите на компанията; наблюдават, отчитат и анализират работата на компанията, съставят необходимите графици, отчети, доклади, ръководства и длъжностни характеристики; изготвят и предлагат за ревизиране методи и процедури, при дефиниране на длъжностни характеристики и решаване на организационни проблеми; имат изградени умения за работа в екип и съветват относно отклонения от процедурите и стандартите.

Група 242 на Националната класификация на професиите и длъжностите включва единична група 2423 Специалисти по управление на персонала и кариерно развитие. Специалистите по управление на персонала и кариерно развитие осигуряват професионални бизнес услуги, свързани с човешките ресурси, като набиране, назначаване и развитие на персонала, професионално анализиране и ориентиране.

Специалистите по управление на персонала и кариерно развитие имат следните основни умения: наблюдателност, организираност, умение за работа с хора, съветват или изпълняват дейности, свързани с назначаване, подбор, обучение, насърчаване, компенсирание и управление на персонала; изучават и анализират работата на персонала чрез различни средства, включително интервюта със служители, наблюдение и контрол, описват подробно длъжностните характеристики с помощта на придобитата информация; проучват работната сила и планират обучения, консултират и дават информация относно възможности за работа, кариерно развитие и варианти за по-нататъшно обучение или образование.

Подклас 24 включва група 243 Специалисти по продажби, маркетинг и връзки с обществеността. Специалистите по продажби, маркетинг и връзки с обществеността планират, разработват, координират и изпълняват програми за разпространение на информация с цел промотиране на продуктите на компанията и самата компания.

Специалистите по продажби, маркетинг и връзки с обществеността в пивоварната промишленост в ежедневната си работа прилагат следните професионални компетенции: имат умения за отговорни търговски комуникации, възлагат и провеждат пазарни проучвания, анализират резултати и планират дейности по реклама, маркетинг и връзки с обществеността; подпомагат разширяването и развитието на бизнеса чрез изготвяне и изпълнение на маркетингови цели; настойчиво и отговорно работят по планиране и организиране на обществени кампании; наблюдават, анализират, оценяват и избират подходящи материали, за да постигнат публичност при представянето на продуктите на компанията и/или самата компания; чрез успешна работа в екип, лоялност и критичност актуализират познанията си относно пазарните условия и предлаганите продукти от собствената си компания и конкуренти; отговорно оценяват нуждите на клиентите, обясняват и представят продуктите на своята фирма пред тях; определят, договарят и сключват търговски и рекламни договори.

Тази група включва единична група 2431 Специалисти по реклама и маркетинг. Специалистите по реклама и маркетинг в пивоварната промишленост разработват и координират рекламни стратегии и кампании, преценяват пазара за въвеждане на нови продукти, асортименти или разфасовки, установяват наличието на възможности и разработват планове за пазара на нови и/или съществуващи продукти, асортименти, разфасовки.

Специалистите по реклама и маркетинг в пивоварната индустрия прилагат в своята дейност основни професионални компетенции: имат умения за отговорни търговски комуникации, планират, разработват и организират рекламни политики и рекламни кампании на нови продукти на компанията, които подпомагат продажбите на пиво; консултират ръководители относно стратегии и кампании за достигане на целеви пазари, осведомяват клиентите и ефективно промотират пивото, което компанията произвежда; изготвят реклами и медийни продукти, като организират тяхното представяне и/или представянето на компанията в телевизионни продукции и/или в други медии; събират и анализират информация относно потребителските предпочитания и вкусове; тълкуват и прогнозираат настоящи и бъдещи тенденции в консумацията на бира; консултират относно ценообразуване, реклама и промоции, продажби и канали за дистрибуция.

Група 243 включва единична група 2432 Специалисти по връзки с обществеността. Специалистите по връзки с обществеността в пивоварната индустрия планират, разработват, изпълняват и оценяват информационни и комуникационни стратегии, които създават разбиране и благоприятен поглед върху бирата като категория, брандовете на компанията и самата компания като цяло, както и тяхната роля в икономическия и социалния живот.

Специалистите по връзки с обществеността в пивоварната индустрия имат следните основни компетенции: наблюдават, анализират и отговорно планират публични кампании и комуникационни стратегии; успешно консултират своето ръководство относно публичното представяне на компанията, нейните цели и продукти, изготвят програми и добри практики и контролират въпросите, свързани с новини и публикации в пресата за самата пивоварна компания и нейните продукти; възлагат и провеждат проучвания на общественото мнение, анализират резултатите и планират промоционални кампании и кампании за връзки с обществеността; организират специални събития, семинари, забавления, състезания и обществени дейности с цел насърчаване на публичността и благоприятния облик на пивоварните предприятия; представляват лоялно организацията и организират интервюта с медии; имат сериозни умения за работа в екип, за реакция в критични ситуации, участват в бизнес или социални събития с цел промотиране на компанията, нейните продукти или бранша.

Подклас 25 на Националната класификация на професиите и длъжностите включва Специалисти по информационни и комуникационни технологии. Специалистите по информационни и комуникационни технологии извършват проучвания, планират, проектират, разработват, програмират, тестват, консултират и усъвършенстват информационни системи, хардуер, софтуер и софтуерни приложения и др.

Специалистите по информационни и комуникационни технологии имат следните професионални компетенции: умения за прилагане на информационните технологии в бизнеса; наблюдават, идентифицират области, които могат усъвършенствани и проучват теоретичните аспекти и оперативни методи за използване на компютри във всички области на производството.

Този подклас включва група 251 Разработчици на софтуер и софтуерни приложения и анализатори. Разработчиците на софтуер и софтуерни приложения и анализаторите извършват проучвания, планират, проектират, разработват, програмират, тестват, консултират и усъвършенстват информационни системи, хардуер, софтуер и софтуерни приложения.

Разработчиците на софтуер и софтуерни приложения и анализаторите е необходимо да имат следните основни професионални компетенции: умения за проучване приложението на информационните технологии в бизнеса; анализирани и установяване на области, в които могат да бъдат направени подобрения с цел увеличаване на ефективността и работоспособността на служителите; оценяване, планиране и проектиране на хардуерни или софтуерни конфигурации за специфични приложения; проектиране, писане, тестване и поддръжка на компютърни програми според изискванията на производството.

Тази група включва единична група 2511 Системни анализатори. Системните анализатори провеждат проучвания, анализират и оценяват изискванията компанията относно информационните технологии и процедурите; разработват и внедряват предложения, препоръки и планове за подобряване на текущи или бъдещи информационни системи.

Системните анализатори в пивоварната промишленост се консултират с ръководството на компанията, за да формулират и документират основни цели и изисквания на това ръководство, идентифицират и анализират ежедневни дейности, процедури и работни практики; идентифицират и оценяват степени на ефективност и неефективност като препоръчват оптимални решения за развитието на бизнеса в съответствие с целите на компанията.

Група 252 на Националната класификация на професиите и длъжностите включва Специалисти по бази данни и мрежи. Специалистите по бази данни и мрежи проектират,

разработват, контролират, поддържат и подпомагат оптималното функциониране и сигурността на информационните системи и инфраструктурата в компанията.

Специалистите по бази данни и мрежи в ежедневието си прилагат основни компетенции като: проектиране и разработване на бази данни в компаниите; с отговорност и прецизност проектират, изграждат или модифицират системи за управление на бази данни в компаниите; поддържат и администрират компютърни мрежи; анализират, разработват и оценяват конфигурирането и интегрирането на компютърните системи.

Тази група включва единична група 2521 Проектанти и администратори на бази данни. Проектантите и администраторите на бази данни в пивоварната индустрия проектират, разработват, контролират, поддържат и подпомагат оптималното използване и сигурност на бази данни.

Проектантите и администраторите на бази данни в пивоварната индустрия притежават професионални компетенции за анализ, проектиране и разработване на бази данни и информационни системи; проектират, изграждат, модифицират, интегрират, внедряват и тестват системи за управление на бази данни; разработват политики и процедури за достъп и използване на бази данни, както и за обмен или възстановяване на данни; извършват оперативно въвеждане и профилактично поддържане на информацията, организират и прилагат процедури за контрол върху създадените бази данни.

Група 252 включва и единична група 2522 Системни администратори. Системните администратори разработват, контролират, поддържат и подпомагат оптималното използване и сигурността на информационните системи в пивоварните компании.

Системните администратори изпълняват в ежедневната си работа прилагат следните компетенции: с лоялност и отговорност поддържат и администрират компютърни мрежи и свързаната с тях компютърна среда, хардуер, софтуер, и всички видове конфигурации; препоръчват промени с цел подобряване на системи и мрежови конфигурации, както и определят хардуерни или софтуерни изисквания, свързани с подобни промени; диагностират хардуерни и софтуерни проблеми; притежават умения за работа в критични ситуации, извършват дейности по възстановяване на данни след повреди; координират достъпа и използването на съответната компютърна мрежа.

2619 Юристи, н.д. Тази единична група включва юристи, неклаифицирани другаде в 261 Юристи. Юристите, н.д. имат следните професионални компетенции: дават правни съвети по бизнес и административни проблеми; изготвят правни документи и договори и др.

Юристите в пивоварната индустрия имат компетенциите да управляват корпоративните и регулаторни въпроси в широк диапазон – от специфични за присъщата на компаниите икономическа дейност – до сферите, покриващи корпоративната социална отговорност, което носи много добавена стойност както на компаниите, така и на СПБ като представител на бранша. На корпоративно ниво част от юридическите консултативни практики са обезпечени с аутсорсинг на правните услуги, което допълнително разширява компетенциите на ниво компания и на секторно ниво.

Клас 3 ТЕХНИЦИ И ПРИЛОЖНИ СПЕЦИАЛИСТИ от Националната класификация на професиите и длъжностите отразява съвкупността от функции, задачи, длъжности, знания и умения, за конкретен вид трудова дейност, които техниците и приложните специалисти изпълняват на работното си място в малцовата и пивоварната индустрия.

Техниците и приложните специалисти прилагат професионални компетенции, свързани с изследване и прилагане на научни, административни или бизнес концепции и оперативни методи. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум пето образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Техниците и приложните специалисти изпълняват следните основни задачи: извършват техническа работа, свързана с изследване и прилагане на концепции и оперативни методи в областта на техническите науки, информационни и комуникационни технологии, изпълняват различни видове технически услуги, свързани с търговия, финанси, администрация и социална работа. В някои случаи към задълженията им се включват и задачи по осъществяване на контрол на други работещи.

Към май 2010 г. броят на заетите лица в клас Техници и приложни специалисти е 825 души, което е 30% от персонала в Производство на пиво и малц в страната. За периода 2008 – 2010 г. тази група заети се увеличава от 741 души през 2008 г., 812 души през 2009 г. до 825 човека през 2010г.

Нарастването на заетите в този клас с 10 % през 2009 г. спрямо 2008 г. и с близо 2 % през 2010 г. спрямо 2009 г. и с 11 % спрямо 2008 г. е обусловено от нарастването на отговорностите и подчертаната необходимост от персонал с нови, адекватни на развитието на индустрията компетенции.

Този клас включва 31 Приложни специалисти в природните и техническите науки. Приложните специалисти в природните и техническите науки изпълняват технически задачи, свързани с изследване и прилагане на оперативни методи в природни и технически науки. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този подклас изисква минимум пето образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Приложните специалисти в природните и техническите науки прилагат в своята практика компетенции като прецизно настройване, контролиране и работа с техническо оборудване и инструменти, прилагат своите умения за контролиране на системи, вземане и изпитване на проби; наблюдаване и анализиране на данни; изготвяне, коригиране и разчитане на технически чертежи и диаграми; координиране, наблюдаване, контролиране и определяне дейности на други работници; управляване и контролиране на компютъризирани системи за контрол и многофункционални машини за контрол на производствени процеси.

Този подклас включва единична група 3113 Електротехници. Електротехниците в малцовата и пивоварна индустрия изпълняват технически задачи, свързани с проектиране, производство, сглобяване, изграждане, експлоатация, поддържане и ремонт на електрическо оборудване, съоръжения и системи за електроснабдяване.

Електротехниците прилагат в ежедневната си дейност следните основни професионални компетенции като осигуряване на техническа помощ, свързана с проучвания, разработване и изпитване на прототипи на електрическо оборудване и съоръжения; проектиране и изготвяне на планове и схеми за електрически инсталации съгласно спецификации; контролират технически изисквания относно инсталиране, експлоатация, поддържане и ремонт на електрически системи и оборудване за съответствие със спецификации и наредби; сглобяват, инсталират, тестват, калибрират, модифицират и ремонтират електрически инсталации и оборудване съгласно изисквания и наредби за безопасност.

Единична група 3115 Машинни техници е включена в подклас 31. Машинните техници в малцовата и пивоварната промишленост изпълняват технически задачи, свързани с проектиране, производство, сглобяване, изграждане, експлоатация, поддържане и ремонт на машини и механично оборудване.

Машинните техници изпълняват своите задачи в малцовата и пивоварната промишленост благодарение на своите компетенции като осигуряване на техническа помощ, свързана с проучвания, разработване и изпитване на машини и оборудване; проектиране и изготвяне на планове и схеми за машини и механично оборудване съгласно спецификации; изготвяне на подробни изчисления за количества, разходи за материали и работна ръка за изграждане и инсталиране на машини и оборудване.

Единична група 3119 Приложни специалисти във физическите и техническите науки, н.д. е част от подклас 31. В тази единична група се включват приложни специалисти във физическите и техническите науки, неklasифицирани другаде в група 311 Приложни специалисти във физическите и техническите науки. Например специалисти, които подпомагат инженери, свързани с разработване на процедури или извършване на проучвания за безопасност, околна среда, преработваща промишленост.

Приложните специалисти във физическите и техническите науки, н.д. имат компетенции за събиране на информация и осигуряване на техническа помощ, свързана с ефективно, безопасно и икономически рентабилно използване на работна ръка, материали и оборудване; методи на работа, последователност на операции и контрол на тяхното изпълнение; ефективно оборудване на съоръжения или предприятия.

Група 312 Приложни специалисти с контролни функции в добивната и преработващата промишленост и строителството е включена в подклас 31 на Националната класификация на професиите и длъжностите. Приложните специалисти от тази група са с контролни функции в преработващата промишленост.

Приложните специалисти с изпълняват своите задължения като прилагат редица професионални компетенции. Те контролират и координират дейности на техници по контрол на производствени процеси, машинни оператори, монтажници и други работници; организират и планират ежедневни дейности; изготвят отчети за разходи и доклади; установяват недостига на персонал или материали; осигуряват безопасност на работници; инструктират и обучават нов персонал.

В подклас 31 се включва единична група 3122 Приложни специалисти с контролни функции в преработващата промишленост на Националната класификация на професиите и длъжностите. Приложните специалисти с контролни функции в пивоварната индустрия и производството на малц координират и контролират дейности на техници по контрол на производствени процеси, машинни оператори, монтажници и други производствени работници.

Приложните специалисти с контролни функции в малцовата и пивоварната промишленост прилагат основни компетенции като умения за координиране и контролиране на дейности на техници по контрол на производствени процеси, машинни оператори, монтажници и други производствени работници; организират и планират ежедневни дейности; изготвят отчети за разходи и доклади; определят необходимостта от персонал и необходимостта от материали за производството; осигуряват безопасността на работниците и служителите; инструктират и обучават новия персонал.

В подклас 31 се включва и група 313 Техници по контрол на производствени процеси.

Техниците по контрол на производствени процеси при производството на малц и пиво управляват и наблюдават контролни табла, компютъризирани системи за контрол, многофункционални машини за контрол, поддържат процеси в енергийното производство или пречиствателни станции и др.

Техниците по контрол на производствени процеси при производството на малц и пиво имат умения за управление и наблюдение на електронни или компютъризирани контролни панели от централни контролни зали за оптимизиране на производствени процеси; контролират процеси по включване и изключване на машини, управляват и наблюдават контролни табла, разчитат диаграми и показания на измервателни уреди през определени интервали от време; поддържат производствени дневници, данни и отчети; комуникират с друг персонал за определяне изправността на оборудването; почистват и поддържат оборудване; контролират машинни оператори, монтажници и друг персонал.

Подклас 33 Стопански и административни приложни специалисти от Националната класификация на професиите и длъжностите се отнася до стопанските и административните приложни специалисти, които изпълняват технически задачи, свързани с практическо прилагане на знания във финансовата област, развитието на човешките ресурси. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този подклас изисква минимум пето образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Тази група включва 3322 Търговски представители. Търговските представители представляват компании при продажби на продукцията и при необходимост осигуряват специфична информация за съответни стоки.

Търговските представители имат следните професионални компетенции: предлагат оферти и продават продукцията на компаниите, продават оборудване, доставят стоки, получават и актуализират информация за пазарни условия и наличие на конкурентни стоки и услуги; предоставят информация на бъдещи клиенти за характеристики, функции и качество на продаваните продукти; уреждат доставки; представят на доставчици и други производители клиентски реакции и изисквания.

Тази група включва 3323 Търговски представители по закупуване на стоки. Търговските представители по закупуване на стоки закупуват стоки и услуги.

Търговските представители по закупуване на стоки прилагат в ежедневната си работа следните професионални компетенции: определят или договарят срокове и условия, дават договори на доставчици или препоръчват договори за закупуване на оборудване, суровини, стоки и услуги, получават информация за изисквания и складови наличности, разработват спецификации за количество и качество на закупени стоки, разходи, дати на доставки и други условия по договори; наблюдават разпределение на стоки за продажба и поддържат адекватни стокоски наличности в зависимост от изискванията на компаниите.

Група 334 Административни приложни специалисти е част от подклас 33. Административните приложни специалисти осигуряват спомагателни организационни и комуникационни услуги като използват специални знания за дейността на организацията, в която работят. Те имат контролни функции върху административния персонал в организацията.

Административните приложни специалисти имат следните компетенции, които осигуряват изпълнение на техните задължения: координират, възлагат и проверяват работата на помощен

административен персонал; изпълняват и подпомагат вътрешна комуникация, документация и управленска координация; съставят графици, потвърждават срещи и ангажименти и предават съобщения на клиенти; съставят, записват и преглеждат доклади, документи и кореспонденция.

Тази група включва единична група 3341 Офис мениджъри. Офис мениджърите в пивоварната промишленост контролират и координират дейности на служители от клас 4 Помощен административен персонал.

В ежедневната си дейност офис мениджърите в пивоварната индустрия прилагат следните професионални компетенции: координират, възлагат и проверяват работата на помощния персонал, нает за деловодство, работа с телефонни централи; имат умения за организиране и съставяне на работни графици и процедури и координират дейности с други работни звена и отдели; разрешават работни проблеми, подготвят и представят отчети за извършена дейност; обучават и инструктират служители по въпроси, свързани с техните служебни задължения, процедури за безопасност и фирмена политика, или организират обучение; оценяват работата на служители и правят съответни препоръки съгласно разпоредби; подпомагат набиране, събеседване и подбор на персонал.

Единична група 3343 Административни и изпълнителни секретари на Националната класификация на професиите и длъжностите се включва в подклас 33. Административните и изпълнителните секретари изпълняват задачи, свързани с поддържане на комуникация, координация и организация в помощ на директори и специалисти и/или изготвят кореспонденция, доклади, документация и друга специализирана документация.

Административните и изпълнителните секретари в ежедневната си дейност имат възможност да приложат следните професионални компетенции: отговорност, прецизност и умения за кореспонденция и водене на протоколи; дисциплинираност при получаване, предлагане и проследяване на задачи по срокове и дати; съставяне графици и организиране на срещи и пътувания; помощ при изготвяне на бюджети, наблюдаване на разходи, съставяне на проекти на договори; осъществяване на връзки с други служители по въпроси, свързани с работата на компанията; контролиране на работата на помощния административен персонал.

Подклас 35 Техници в областта на информационните и комуникационни технологии от Националната класификация на професиите и длъжностите се отнася до техниците в областта на информационните и комуникационни технологии, които осигуряват поддръжка за ежедневно функциониране на компютърни и комуникационни системи и мрежи. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този подклас изисква минимум пето образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Техниците в областта на информационните и комуникационни технологии имат умения да подпомагат потребителите на информационни и комуникационни системи; инсталират нови програми и оборудване; изграждат и поддържат мрежи и други комуникационни системи.

Този подклас включва група 351 Техници в областта на информационните и комуникационни технологии и обслужване на потребители. Техниците в областта на информационните и комуникационни технологии и обслужване на потребители осигуряват поддръжка за ежедневно функциониране на компютърни и комуникационни системи и мрежи, техническа помощ на потребители.

Техниците в областта на информационните и комуникационни технологии и обслужване на потребители са отговорни служители с умения да контролират компютърното оборудване; да наблюдават системи за откриване на евентуални сринове и грешки при тяхното функциониране; да зареждат с необходимите материали за работа и следят натоварване на периферно оборудване.

Тази група включва 3511 Оперативни техники в областта на информационните и комуникационни технологии. Оперативните техники в областта на информационните и комуникационни технологии осигуряват поддръжка за ежедневно функциониране, наблюдение и контролиране на информационни и комуникационни системи, хардуер, софтуер и подобно компютърно оборудване за осигуряване на оптимална работа и откриване на проблеми.

Оперативните техники в областта на информационните и комуникационни технологии в ежедневната си работа прилагат следните професионални компетенции: контролират периферно и подобно компютърно оборудване; въвеждат команди, използват компютърни терминали, активират елементи за управление на компютърно и периферно оборудване за синхронизиране и интегриране на работа; наблюдават системи за откриване на евентуални сринове и грешки при тяхното функциониране, зареждат с необходимите материали за работа и следят натоварването на периферното оборудване.

3513 Техници на компютърни мрежи и системи. Техниците на компютърни мрежи и системи пускат в действие, оперират и поддържат мрежи и други информационни и комуникационни системи.

Техниците на компютърни мрежи и системи поддържат и отстраняват неизправности в мрежи; работят и поддържат информационни и комуникационни системи, различни от мрежи; подпомагат потребителите при проблеми с мрежи и обмен на данни; определят области за увеличаване възможностите на оборудването и софтуер; инсталират хардуер, мрежов, системен и приложен софтуер; извършват стартиране, затваряне и операции по дублиране и възстановяване на данни след срыв в компютърни мрежи.

Клас 4 ПОМОЩЕН АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ от Националната класификация на професиите и длъжностите отразява съвкупността от функции, задачи, длъжности, знания и умения, за конкретен вид трудова дейност, които помощният административен персонал изпълнява на работното си място в малцовата и пивоварната индустрия.

Помощният административен персонал организира, съхранява, изчислява и обработва информация, урежда служебни срещи. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум първо образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Помощният административен персонал има следните умения и компетенции: работи с офис техника; въвежда данни; изпълнява секретарски задължения; записва и изчислява числови данни; води счетоводни, стокови и транспортни документи; води документи, свързани с транспорт; урежда служебни срещи и др. В някои случаи към задълженията им се включват и задачи по осъществяване на контрол на други работещи.

Към май 2010 г. броят на заетите лица в клас Помощен административен персонал е 128 души, което е 5% от персонала в Производство на пиво и малц в страната. За периода 2008 –

2010 г. тази група заети намалява от 203 души през 2008 г., 162 души през 2009 г. до 128 човека през 2010г.

Намаляването на заетите в този клас с 20% през 2009 г. спрямо 2008 г. и с 20% през 2010 г. спрямо 2009 г. е обусловено от необходимостта от квалифициран, високообразован персонал с нови, адекватни на развитието на индустрията компетенции.

Този клас включва 41 Общи административни служители и оператори на организационна техника. Общите административни служители и операторите на организационна техника записват, организират, съхраняват и обработват информация, изпълняват различни административни задачи в съответствие с установените процедури.

Общите административни служители и операторите на организационна техника имат професионални компетенции във връзка с обработване, сортиране, класифициране на информация; подготвят отчети и кореспонденция с рутинен характер; работят с персонални компютри, за да записват, въвеждат, обработват и коригират текст и данни; изготвят фактури и проверяват числовите записвания.

Този подклас включва 411 Общи административни служители. Общите административни служители изпълняват различни канцеларски и административни задачи в съответствие с установените процедури.

Общите административни служители имат следните професионални умения: записват, обработват, сортират, класифицират и попълват информация; завеждат техническото оборудване на конкретни лица от персонала; отговарят на телефонни или електронни запитвания и ги препращат до компетентните лица; възпроизвеждат информация на компютър и извършват корекция на текст.

Тази група включва 4110 Общи административни служители. Общите административни служители изпълняват различни канцеларски и административни задачи в съответствие с установените процедури.

Общите административни служители в малцовата и пивоварната индустрия имат компетенции да са акуратни, дисциплинирани, отговорни; да записват, обработват, сортират, класифицират и попълват информация; сортират, приемат и изпращат писма и съобщения; използват копирни и факс машини; подготвят отчети и кореспонденция с рутинен характер; завеждат техническото оборудване на конкретни лица от персонала; отговарят на телефонни или електронни запитвания и ги препращат до компетентните лица.

Към подклас 41 се включва група 412 Секретари с общи функции. Секретарите с общи функции използват персонални компютри и друга текстообработваща техника за преписване и въвеждане на кореспонденция и други документи, проверяват и формират документи, изготвени от други служители, занимават се с входящата и изходящата поща, проверяват заявките за срещи или ангажименти и изпълняват разнообразни спомагателни административни задачи.

Секретарите с общи функции имат следните компетенции: умения за проверка, форматиране и въвеждане кореспонденция, протоколи, електронни документи, използване на различни софтуерни пакети (включително програми за оформяне на електронни таблици) за извършване на спомагателни административни задачи; водене на входяща и изходяща поща; сканиране, регистриране и разпределяне на поща, кореспонденция и документи; организиране и контролиране на системи за поддръждане на документация.

Към подклас 41 се включва група 431 Персонал, водещ счетоводни сметки и документи.

Персоналът, водещ счетоводни сметки и документи получава, събира и обработва счетоводни, статистически, финансови и други данни. Занимава се и с парични разплащания, съпътстващи стопанската дейност.

Персоналът, водещ счетоводни сметки и документи в малцовата и пивоварна промишленост има следните основни умения: извършване на изчисления, калкулиране на разходите за единица продукция; изчисляване на трудови възнаграждения, подготвяне на платежни ведомости; получава, събира и обработва статистически данни.

Тази група включва 4311 Служители, водещи счетоводни сметки и документи. Служителите, водещи счетоводни сметки и документи изчисляват, класифицират и записват цифрови данни с цел поддържане на финансовата документация. Те извършват всякакви рутинни изчисления, изпращат електронни съобщения и проверяват задълженията с получените първични финансови данни с цел използването им при поддържане на счетоводната документация.

Служителите, водещи счетоводни сметки и документи в производството на малц и пиво прилагат в ежедневната си работа следните компетенции: служителите са прецизни и отговорни, проверяват числа, електронни съобщения и документи за правилно въведени и математически точни данни и подходящи кодове; работят с компютърен счетоводен софтуер за въвеждане, съхраняване и анализ на информация; класифицират, записват и сумират числови и финансови данни с цел съставяне и съхраняване на финансови документи чрез използване на дневници, счетоводни книги и компютри; изчисляват, изготвят и издават сметки, фактури, извлечения по сметки и други финансови отчети в съответствие с установени процедури.

4313 Служители, водещи платежни ведомости. Служителите, водещи платежни ведомости в малцовата и пивоварната индустрия събират, сверяват и обработват платежни ведомости и изчисляват трудовото възнаграждение и полагаемите начисления за служители в даден отдел, фирма или друго предприятие.

Служителите, водещи платежни ведомости имат компетенции да водят отчетността за присъствие, отпуски и извънреден труд на служителите, с цел калкулиране на трудовото възнаграждение ръчно или чрез използване на компютризирани системи; подготвят и сверяват платежни ведомости за възнагражденията на служители, показващи брутни и нетни заплати и отчисления, в т.ч. данъци, членски внос, запори, застраховки и пенсионни отчисления; проверяват отчетни таблици, работни карти, изчисляват възнаграждения; сверяват присъствие, изработени часове, корекции в трудовото възнаграждение и нанасят информацията в съответните таблици.

432 Персонал, водещ стокови и транспортни документи. Персоналът, водещ стокови и транспортни документи в малцовата и пивоварната индустрия регистрира произведените, закупените, складираните и експедираните стоки, както и необходимите производствени материали, регистрира оперативни данни и координира времевия график на пътническия и товарния транспорт.

Персоналът, водещ стокови и транспортни документи прилага в своята работа компетенции като: прецизност и отговорност в регистрирането на произведените, закупените, складираните и експедираните стоки; прецизност и отговорност в регистрирането на получените, заведените на склад и издадените производствени материали; отговорно поддържане на данни за количествата материали, необходими на определени дати,

подготовка и проверка на производствените графици; регистриране на оперативни данни и координиране на времеви график на пътническия и товарния транспорт.

Тази група включва 4321 Персонал, водещ стокови документи. Персоналът, водещ стокови документи в малцовата и пивоварната индустрия поддържа документацията за произведени стоки и получени, претеглени, издадени, експедирани или складиращи производствени материали.

Персоналът, водещ стокови документи малцовата и пивоварна индустрия има компетенциите да организира и контролира получаването и експедицията на стоки и води съответните документи; да поддържа документи за стоквата наличност, да проверява издадените стоки, да оценява нуждите и изготвя заявки за нови стокови наличности.

4322 Персонал, водещ документи за производствени материали. Персоналът, водещ документи за производствени материали, изчислява необходимите количества материали на точно определени дати за производство, строителство и други производствени дейности, изготвя и проверява производствени графици.

Персоналът, водещ документи за производствени материали прилага в ежедневната си дейност следните компетенции: изчислява количеството, качеството и типа на необходимите материали съгласно производствената програма; изготвя графици съгласно производствените изисквания, при необходимост осигурява доставката на материали и води съответната документация; изготвя и помага при изготвянето на производствените графици въз основа на заявките на клиентите, производствените мощности и производителността.

4416 Служители, човешки ресурси. Служителите, човешки ресурси поддържат и актуализират досиетата на личния състав, като например информация за служебни прехвърляния и повишавания, оценки за качеството на работата, взети и натрупани отпуски на служители, заплати, квалификация и обучение.

Служителите, човешки ресурси имат компетенции да актуализират информация за персонала, движението по трудовия стаж, заплатите, оценките за качество на работата, квалификация и обучение; получават и отговарят на запитвания за назначения по трудов договор и съответните условия; изпращат заявления и обяви за работа и изпити за приемане на работа; поддържат и актуализират ръчни и компютризиращи системи за съхранение и регистрация на досиетата, съставят и изготвят отчети и документи, свързани с човешките ресурси; съхраняват и откриват досиетата на личния състав при поискване.

Клас 5 ПЕРСОНАЛ, ЗАЕТ С УСЛУГИ ЗА НАСЕЛЕНИЕТО, ТЪРГОВИЯТА И ОХРАНАТА от Националната класификация на професиите и длъжностите отразява съвкупността от функции, задачи, длъжности, знания и умения, за конкретен вид трудова дейност, които персоналът, зает с услуги за населението, търговията и охраната изпълнява на работното си място в малцовата и пивоварната индустрия.

Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум първо образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Персоналът, зает с услуги за населението, търговията и охраната в малцовата и пивоварната индустрия оказва защита и сигурност на хора и имущество срещу пожар и незаконни действия; осигурява законност и ред.

Към май 2010 г. броят на заетите лица в клас Персонал, зает с услуги за населението търговия и охрана е 18 души, което е 0,01% от персонала в Производство на пиво и малц в

страната. За периода 2008 – 2010 г. тази група заети намалява от 43 души през 2008 г., 13 души през 2009 г. до 18 човека през 2010г.

Намаляването на заетите в този клас с 30% през 2009 г. спрямо 2008 г. е обусловено от предоставянето на охранителната дейност в пивоварните предприятия на специализирани външни фирми (аутсорсинг).

Клас 7 КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ И СРОДНИ НА ТЯХ ЗАНЯЯТЧИИ от Националната класификация на професиите и длъжностите отразява съвкупността от функции, задачи, длъжности, знания и умения, за конкретен вид трудова дейност, които квалифицираните работници изпълняват на работното си място в малцовата и пивоварната индустрия

Квалифицираните работници и сродни на тях занаятчии прилагат специфични технически и практически знания и умения като изграждат конструкции, настройват обработващи машини, монтират и ремонтират машини, оборудване и инструменти. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум първо образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Квалифицираните работници и сродни на тях занаятчии имат компетенции за поддържане и ремонтират на сгради и други строителни съоръжения; инсталиране и изграждане на метални конструкции, свързващи съоръжения и подобно оборудване; изработване на машини, инструменти, оборудване и други метални изделия; настройване и пускане в действие на обработващи машини; сглобяване, поддържане и ремонт на промишлени машини, както и електрически и електронни инструменти и друго оборудване; В някои случаи към задълженията им се включват и задачи по осъществяване на контрол на други работници.

Към май 2010 г. броят на заетите лица в клас Квалифицирани работници е 210 души, което е 8% от персонала в Производство на пиво и малц в страната. Тази група заети намалява от 282 души през 2009 г. на 210 човека през 2010г., което на практика е 26% намаление. Същото е обусловено от необходимостта от по-квалифицирана работна ръка с компетенции, които съответстват на високото технологично, техническо и логистично развитие на индустрията.

723 Машинни механици и монтьори. Машинните механици и монтьорите пускат в действие, инсталират, поддържат и ремонтират двигатели, моторни превозни средства, селскостопански или промишлени машини и подобно машинно оборудване.

Машинните механици и монтьорите имат компетенции да инсталират, поддържат и ремонтират двигатели, моторни превозни средства, промишлени машини и подобно машинно оборудване.

7233 Механици и монтьори на промишлени и селскостопански машини и оборудване. Механиците и монтьорите на промишлени и селскостопански машини и оборудване настройват, изпитват, осигуряват сервизно обслужване и ремонтират двигатели, промишлени машини и механично оборудване.

Механиците и монтьорите на промишлени и селскостопански машини и оборудване могат да сглобяват, настройват, изпитват, осигуряват сервизно обслужване и ремонтират двигатели, машини и механично оборудване; изпитват и тестват нови машини и механично оборудване за съответствие със стандарти и спецификации; демонтират машини и оборудване за отстраняване на дефектни части и извършване на ремонти; преглеждат части за дефекти като износване или счупване; експлоатират новоремонтирана техника и оборудване за удостоверяване качеството на ремонтите.

74 Работници по инсталиране и ремонт на електрически и електронни съоръжения.

Работниците по инсталиране и ремонт на електрически и електронни съоръжения инсталират, настройват и поддържат електрически, електропреносни и електроразпределителни системи, машини и други електрически апарати, електронно и далекосъобщително оборудване.

Работниците по инсталиране и ремонт на електрически и електронни съоръжения имат компетенции да инсталират, настройват и поддържат електрически и електронни кабелни системи, машини и оборудване; разчитат чертежи, диаграми и спецификации за изграждане на електрически инсталации; преглеждат и тестват електрически и електронни системи, оборудване, кабели и машини за откриване на рискове, дефекти и необходимостта от настройване; поддържат, обслужват сервизно, настройват, регулират, тестват и ремонтират електронно оборудване на офис машини, електронни инструменти, контролни системи, компютри.

75 Работници по производство на храни, облекло, дървени изделия и сродни на тях.

Работниците по производство на храни, облекло, дървени изделия и сродни на тях обработват и преработват суровини от селското стопанство като произвеждат продукти, Компетентното упражняване на повечето от професиите в този подклас изисква минимум първо образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Работниците по производство на храни обработват и преработват зърнени култури и подобни суровини в хранителни продукти; дегустират и тестват храни и напитки; В някои случаи към задълженията им се включват и задачи по осъществяване на контрол на други работници.

Този подклас включва 751 Работници по производство на храни и сродни на тях. Работниците по производство на храни и сродни на тях преработват продукти, дегустират и тестват храни и напитки.

Работниците по производство на храни и сродни на тях имат компетенции да са отговорни прецизни, да дегустират или да тестват храни и напитки. В някои случаи към задълженията им се включват и задачи по осъществяване на контрол на други работници.

Клас 8 МАШИНИ ОПЕРАТОРИ И МОНТАЖНИЦИ от Националната класификация на професиите и длъжностите отразява съвкупността от функции, задачи, длъжности, знания и умения, за конкретен вид трудова дейност, които машинните оператори и монтажници изпълняват на работното си място в малцовата и пивоварната индустрия.

Машинните оператори и монтажниците имат компетенции да управляват и наблюдават промишлени машини и оборудване на място или чрез дистанционно управление, моторни превозни средства и подвижни съоръжения; машинните оператори имат опит и познания за използваните производствени машини и оборудване, притежават умения за изпълнение на машинните операции, както и способност за приспособяване към технологически нововъведения. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум първо образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Машинните оператори и монтажниците имат умения да управляват и наблюдават машини и оборудване, произвеждащи хранителни и подобни продукти; управляват моторни превозни средства; управляват и наблюдават подвижни промишлени съоръжения. В някои случаи към задълженията им се включват и задачи по осъществяване на контрол на други работници.

Към май 2010 г. броят на заетите лица в клас Машинни оператори и монтажници е 842 души, което е 31% от персонала в Производство на пиво и малц в страната. Тази група заети намалява от 1126 души през 2009 г. на 842 човека през 2010г., което на практика е 26% намаление. Същото е обусловено от необходимостта от по-квалифициран персонал с компетенции, които съответстват на развитието на индустрията.

Този клас включва подклас 81 Оператори на стационарни машини и съоръжения. Операторите на стационарни машини и съоръжения обслужват и наблюдават промишлени машини и оборудване, които са стационарни или тяхната подвижност не е съществена част от оперирането с тях. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този подклас изисква минимум първо образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011. Работата изисква умения и опит при ползване на техниката и технологията на производството, което се управлява и контролира. Често е нужна прецизност и способност за справяне с пакет от машинни операции и познаване и адаптиране на новости в техниката и съоръженията.

Операторите на стационарни машини и съоръжения имат компетенции да регулират, обслужват и наблюдават стационарни машини и съоръжения; откриват неизправности, които отстраняват; преглеждат готова продукция за дефекти и отклонения от съответните спецификации и настройват показатели на машини; извършват поддръжка, ремонт и почистване; записват данни за произведената продукция. В някои случаи към задълженията им се включват и задачи по осъществяване на контрол на други работници.

Този подклас включва 816 Машинни оператори в хранително-вкусовата промишленост. Машинните оператори в хранително-вкусовата промишленост пускат в действие, обслужват и работят с машини обработка на храни и напитки.

Машинните оператори в хранително-вкусовата промишленост имат компетенции да обслужват машини за смилане, смесване, за производство на малц, варене и ферментиране за производство на бира, маи и други подобни продукти; обслужват оборудване за охлаждане, затопляне, сушене, печене, пастьоризиране, опушване, стерилизиране, изпаряване и производство на хранителни продукти и напитки; смесват, комбинират и сортират продукти чрез съответното оборудване.

Тази група включва 8160 Машинни оператори в хранително-вкусовата промишленост. Машинните оператори в хранително-вкусовата промишленост пускат в действие, обслужват и работят с машини за обработка на храни и напитки.

Машинните оператори в хранително-вкусовата промишленост могат да обслужват машини за смилане, смесване, за производство на малц, варене и ферментиране за производство на бира, маи и други подобни продукти; обслужват оборудване за охлаждане, затопляне, сушене, пастьоризиране, стерилизиране, изпаряване и производство на хранителни продукти и напитки; смесват, комбинират и сортират продукти чрез съответно оборудване.

83 Водачи на моторни превозни средства и оператори на подвижни съоръжения Водачите на моторни превозни средства и операторите на подвижни съоръжения управляват моторни превозни средства, управляват и контролират подвижни промишлени машини и съоръжения. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този подклас изисква минимум първо образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Водачите на моторни превозни средства и операторите на подвижни съоръжения могат да управляват моторни превозни средства; да управляват и контролират подвижни промишлени машини и съоръжения.

Клас 9 ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ от Националната класификация на професиите и длъжностите отразява съвкупността от функции, задачи, длъжности, знания и умения, за конкретен вид трудова дейност, които лицата с професии, неизискващи специално квалификация изпълняват на работното си място в малцовата и пивоварната индустрия.

Професиите, неизискващи специална квалификация имат компетенции да почистват, презареждат с материали; да мият превозни средства и прозорци; да изпълняват елементарни задачи в преработващата промишленост; да сортират, пакетират и разопаковат изделия на ръка и др.

Към май 2010 г. броят на зетите лица в клас Професии, неизискващи специална квалификация в пивоварната индустрия е 121 души, което е 5% от персонала в Производство на пиво и малц в страната. Тази група зети намалява от 137 души през 2009 г. на 121 човека през 2010г., което на практика е 12% намаление. Същото е обусловено в голяма степен от предоставянето на хигиенизирането в пивоварните предприятия на специализирани външни фирми.

Примерен модел на ключови направления на професионалната дейност в пивоварния бранш:

Ръководство. От ръководителите в производството на пиво и малц се изисква да притежават компетенции за планиране, управление, координиране и оценяване на цялостната дейност на предприятията или техните структурни единици; да формулират и преразглеждат политики и правила за действие. В тази връзка е необходимо те да притежават следните основни професионални умения: да формулират и консултират относно политики на компаниите, бюджети, програми, политики и процедури за тяхното изпълнение; да осигуряват подходящи системи и процедури за контрол; да определят материалните, човешки и финансови ресурси, необходими за изпълнението на политиките и програмите за работа; да наблюдават и оценяват постигнатите резултати от предприятията, които ръководят и техните служители; да избират или одобряват подбора на персонал; да осигуряват здравословни и безопасни условия на труд на работниците и служителите; да планират и ръководят ежедневните дейности, характерни за индустрията; да представляват и водят преговори от името на компанията или нейни структурни единици. В кръга на техните отговорности е и насърчаването на развитието на системата за саморегулация на търговските комуникации и спазването на изискванията от компанията.

- Генерален мениджър
- Търговски директор/директор „Продажби“
- Финансов директор
- Директор „Маркетинг“
- Директор „Правни и корпоративни въпроси“
- Директор „Човешки ресурси“

Направление Финанси. Финансовите специалисти планират, разработват, организират, администрират, инвестират, управляват и извършват количествен анализ на системи за

финансово отчитане на предприятието. Финансовите специалисти в производството на малц и пиво имат следните професионални компетенции - организират изготвянето на финансови отчети за дейността на компанията; преглеждат финансовите документи, наблюдават и анализират дейността на предприятието; имат умения за консултиране и предоставяне на финансови съвети; изготвят аналитични доклади относно различни икономически сектори или на икономиката като цяло.

- Директор Финанси
- Главен счетоводител
- Счетоводители

Направление Правни въпроси. Специалистите по правни въпроси имат следните професионални компетенции: дават правни съвети по бизнес и административни проблеми; организират, администратират, контролират, анализират и изготвят правни документи, договори и др.; занимават се с външните корпоративни връзки и с регулаторните въпроси, свързани с бизнес средата. Компетенциите относно познаването и прилагането на приетите в бранша стандарти за отговорни търговски комуникации и мониторинга върху саморегулацията на търговски комуникации са важна част от техните професионални компетенции и задължения.

Изискванията за познаването и прилагането на приетите в бранша стандарти за отговорни търговски комуникации и спазването на правилата за саморегулация на рекламите, спонсорствата и събитията за промоциране на бира е задължително приложимо и към всички ръководители и специалисти към звената за: маркетинг, търговия и продажби, връзки с обществеността, човешки ресурси.

- Директор Правни въпроси
- Юрисконсулт

Направление Човешки ресурси. Специалистите по управление на човешкия капитал и кариерно развитие имат компетенции, свързани с назначаване, подбор, обучение, насърчаване, компенсиране и управление на персонала; изучават и анализират работата на персонала чрез различни средства, включително интервюта със служители, наблюдение и контрол, описват подробно длъжностните характеристики с помощта на придобитата информация; изготвят професионална информация или изготвят класификационни системи за длъжностите; консултират и работят по текущи и други аспекти на професионалния и длъжностния анализ като например администриране на персонала, проучване на работното място и планиране, обучение, професионална информация и ориентиране; обучават и консултират лица относно възможности за работа, кариерно развитие и варианти за по-нататъшно обучение или образование.

- Директор Човешки ресурси, обучение и кариерно развитие
- Отговорник Безопасност на условията на труд и оценка на риска
- Отговорник Здравеопазване
- Техник здравеопазване и безопасност с компетенции за управление предотвратяването на риск, оценка и контрол на рисковете: условия за безопасност, оценка и контрол на рисковете: работна среда, оценка и контрол на рисковете: работно натоварване, действия при извънредни обстоятелства и контрол на производствения отдел.

Направление Продажби. Специалистите в направлението имат за цел да разработват стратегии за продажба на продуктите чрез маркетинг, технически продажби, дистрибуторски мрежи, износ. Основните компетенции на специалистите са продажба на продуктите, изграждане лоялност към клиентите и разширяване на пазарните дялове на дружеството, проучват потенциалното търсене и пазарните характеристики, събират и анализират информацията относно потребителските предпочитания и вкусове; планират, разработват и организират изпълнението на търговски планове.

- Директор Продажби
- Директор Търговски вериги
- Директор „Търговска дейност магазинна мрежа”
- Директор търговска дейност „Заведения за хранене и хотели”
- Икономисти

Направление Маркетинг. Специалистите по маркетинг в пивоварната промишленост разработват и координират рекламни стратегии и кампании, преценяват пазара за въвеждане на нови продукти, асортименти или разфасовки, установяват наличието на възможности и разработват планове за пазара на нови и/или съществуващи продукти, асортименти, разфасовки. Специалистите планират, разработват и организират рекламни политики и рекламни кампании, които подпомагат продажбите на пиво; консултират ръководители и клиенти относно стратегии и кампании за достигане на целеви пазари, осведоменост на клиенти и ефективно промотиране на пиво; събират и анализират информацията относно потребителските предпочитания и вкусове; тълкуват и прогнозираат настоящи и бъдещи тенденции в консумацията на бира; проучват потенциалното търсене и пазарните характеристики на нови марки, нови видове и нови разфасовки бира; подпомагат разширяването и развитието на бизнеса чрез изготвяне и изпълнение на маркетингови цели, политики и програми.

- Маркетинг директор
- Бранд мениджъри
- Анализатор пазари
- Организатор събития
- Директор Износ
- Директор „Търговска дейност магазинна мрежа”
- Директор търговска дейност „ХоРеКа”.
- Директор промоции

Направление Връзки с обществеността. Специалистите по връзки с обществеността в пивоварната индустрия планират, разработват, изпълняват и оценяват информационни и комуникационни стратегии, които създават разбиране и благоприятен поглед върху бирата като категория, брандовете на компанията и самата компания като цяло. Специалистите по връзки с обществеността в пивоварната индустрия имат следните основни компетенции: отговорно планират и организират публични кампании и комуникационни стратегии; успешно консултират своето ръководство относно публичното представяне на компанията, нейните цели и продукти, изготвят програми и добри практики и контролират въпросите, свързани с новини и публикации в пресата за самата пивоварна компания и нейните продукти; възлагат и

провеждат проучвания на общественото мнение, анализират резултатите и планират промоционални кампании и кампании за връзки с обществеността; организират специални събития, семинари, забавления, състезания и обществени дейности с цел насърчаване на публичността и благоприятния облик на пивоварните предприятия; представляват лоялно организацията и организират интервюта с медии; имат сериозни умения за работа в екип, за реакция в критични ситуации, участват в бизнес или социални събития с цел промотиране на компанията и нейните продукти.

- Директор Връзки с обществеността
- Координатор Корпоративна социално отговорност

Направление Приемане, обработка и съхранение на суровини. Специалистите в **направлението** планират и оптимизират производството, качеството на продукцията, прогнозираят поддръжката и проследяването на производството или съхранението на ечемика и малца, необходими за производството на пиво.

- **Мениджър, Инженер технология на храните.** Ключови знания и умения са планиране, подготвяне и контрол на производствените процеси.
- Отговорник Малцерай
- Отговорник Силоз

Направление Производство. Специалистите в **направлението** планират и оптимизират производството, качеството на продукцията и прогнозираят поддръжката. Подобряването на този сектор представлява голямо изпитание с оглед повишаване производителността и същевременно запазване на конкурентоспособността. Тук спада проследяването на заводските компоненти, основни за производството на пиво.

- **Директор завод/директор производство.** Ключови компетенции: екипно управление, контрол на производството, промишлено инженерство и поддръжка, икономическо и административно управление.
- **Производствен мениджър.** Ключови знания и умения: управление на производството и управление контрола на качеството.
- Мениджър Варилно отделение
- Мениджър Ферментация
- Мениджър Филтър
- Технологичен техник. Ключови компетенции: производствено инженерство и проект за технологично развитие и контрол на качеството.
- Техник производство. Ключови компетенции: познаване и владене на производствени програми, системи за възлагане на задачи, методи за контрол на производството, контрол на производствения отдел: изчисляване на разходите, управление на запасите, оперативни процедури и процеси.

Направление Бутилиране

- **Инженер технология на опаковките.** Ключови знания и умения: планиране, дизайн и подобряване на опаковките и на процеса на опаковане.
- Отговорници по видове опаковки

Направление Безопасност и контрол на качеството на суровините и продуктите. **Специалистите** събират и анализират информацията относно продукти, процеси и услуги и

взимат решения във връзка с качеството и опазването на околната среда. Отделът по качество се стреми да разработи и реализира изпълнение на план по качеството и да приложи производствен контрол в съответствие със стандартите за безопасност на храните.

- **Ръководител качество и контрол.** Ключови знания и умения: екипно управление, контрол на качеството, чужд език и административно управление.
- **Техник качество и опазване на околната среда.** Ключови знания и умения са безопасност на храните, контрол на качеството, управление на отпадъците, управление на материалните ресурси (вода, електричество, газ, нафта и т.н.)
- Отговорник Микробиологична лаборатория
- Отговорник Физико-химично лаборатория
- Отговорник Химическа лаборатория
- Отговорник Иновации
- Околна среда

Направление Техника и техническа поддръжка. Специалистите имат компетенции за поддържане, планиране, разработване и поддръжка на съоръженията. Работещите в този сектор са механици, електротехници, оператори-хигиенисти или компютърни специалисти. Секторът изисква всестранно образовани работници за да се гарантира въвеждането на нови технологии и ново оборудване, наблюдение и ремонт на съществуващото, програмиране и развитие на информационните технологии и телекомуникациите.

- Технически директор
- **Машинен инженер.** Ключови знания и умения: промишлено инженерство и поддръжка, безопасност и среда на работното място.
- **Техник по поддръжката.** Ключови знания и умения: промишлено инженерство и поддръжка, безопасност и среда на работното място.
- Директор IT
- Енергетик
- Метролог
- Техници, механици, шлосери
- Отговорник Парова централа
- Отговорник Хладилно отделение
- Отговорник Зарядна станция

Направление Логистика. Специалистите имат ключови компетенции за екипно управление, логистика, снабдяване и складиране, икономическо и административно управление. Главните дейности в това функционално направление са закупуването (избор на доставчик и договаряне на цените) и доставките (управление на потока от суровини, опаковки и т.н.)

- Директор Планиране
- Директор Снабдяване
- Директор Доставки
- Отговорник Склад

Раздел 6. АДМИНИСТРАТИВНА СРЕДА. ПРЕПОРЪКИ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ЗА ПРОМЯНА В НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

6.1. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЯНА В НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

По-горе в анализа бяха представени специфичните и общи заплахи, които биха могли да влошат бизнес климата в пивоварния бранш.

Преобладаващата част от тях са свързани с регулаторната среда като цяло. Сериозно влияние върху нея оказват промените в общите и специалните закони и подзаконовите нормативни актове, свързани с тях. Съществени проблеми в бизнес средата създава и липсата на подзаконови нормативни актове по прилагането на някои закони или забавата за тяхното изготвяне и обнародване. Не по-малко трудности и предпоставки за влошаване на бизнес климата в страната предизвикват правните колизии в законите, възможностите за различни тълкувания с неясни или непрецизирани текстове, непълнотите в нормативните актове и често срещаната практика съответният нормативен акт да не се прилага/контролира от компетентните органи с всички произтичащи от това пороци и негативи за правната икономическа и социална системи в страната.

Всяка браншова работодателска организация следва да има компетенциите не само в дълбочина да познава тези процеси, но и да е постигнала високо ниво на административен капацитет, прозрачност и доверие в диалога с всички заинтересовани страни в тези процеси, за да може да участва в тях. Практиката на СПБ показва, че това е възможно най-вече с развитие на високи компетенции, които да позволят подготовката и актуализацията на т.нар. «toolkits или «досиета» с детайлни проучвания, аргументи и факти във всички сфери, които биха представлявали заплахата за бранша. Разбира се това е абсолютно задължително, но не и достатъчно условие за успешно участие в процесите по разработване на нормативната уредба.

Всички браншови организации споделят разбирането, че участието им в тези процеси е един от най-важните приоритетни аспекти от дейността им. Не по-малко ясно е и разбирането, че развитието на «тези процеси» трябва да се подчинява на ясни, прозрачни и устойчиви правила още от предварителните фази по създаването, приемането и прилагането на нормативните актове до финалното им приемане и обнародване. Предвидимост е ключовата дума, която следва да характеризира бизнес средата, без значение за коя икономическа или друга дейност е предназначено съответното нормотворчество.

Когато се разработва нормативен акт, с който се въвеждат тежести или ограничения за бизнеса, предлаганите мерки следва да бъдат подложени на предварително проучване и анализ за «оценка на въздействието» от тяхното прилагане от бизнеса. Това е европейската практика, спазвана от всички европейски институции, което показва, че не е невъзможно тя да бъде имплементирана и от българската администрация.

Ето защо подобни норми следва не само да станат част от българското законодателство, но и безусловно да се спазват. Това ще се превърне в допълнителен стимул и ще допринесе до повишаване нивото на компетенции и капацитет както на бизнеса, така и на администрацията.

Към настоящия момент СПБ няма конкретни предложения за промяна в нормативната уредба, по отношение на специфични за сектора закони или в общите нормативни актове.

Раздел 7. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Повишаването на знанията и възможностите на човешките ресурси са от ключово значение в стратегиите за устойчиво развитие и растеж на компаниите от сектора „Производство на пиво и малц”. Това е част от разбирането за просперитета на всяка компанията и за бранша като цяло. Формирането и надграждането на знанията и уменията е подчинено на разбирането, че те носят добавена стойност за индустрията, за свързаните с нея сектори, за националната икономика като цяло.

Високото технологично ниво на „Производство на пиво и малц” и съществуващите програми за развитие и управление на човешките ресурси, пълното спазване на изискванията на законодателството и високите нива на осигурителни доходи за работещите му дават силни преимущества в привличането на образовани и квалифицирани специалисти.

Първите три водещи компании в бранша, с общ пазарен дял около 87%, са български подразделения на първия, третия и четвъртия в света производители на бира. Мултинационалните компании в бранша са естествен генератор и проводник на европейски добри практики, ноу хау, ДПП, високи стандарти за корпоративна социална отговорност и нови стратегии в бранша. Всички пивоварни с мажоритарна собственост на чуждите инвеститори са регистрирани в България акционерни дружества, в които работят български работници и служители, генерираните от компаниите данъци, такси и социални осигуровки отиват в бюджета на страната, а програмите им за корпоративна социална отговорност и подкрепа на общността са в полза на всички български граждани.

През последните години има трайна тенденция към увеличаване на работните места в сектор „Производство на пиво и малц”, увеличаване на производителността на труда, увеличаване на средните осигурителни доходи на работната сила. Нещо повече – регистрира се дори недостиг и търсене на човешки ресурси за определени професии. В повечето пивоварни заетостта е динамична, най-вече в професиите от класове 5,7,8 по НКПД, поради сезонност на пазара на пиво.

Усъвършенстването на продукта е главно в посока на разнообразяване на асортиментите на всяка марка пиво. Появяват се бири дори с функционална насоченост. Непрекъснато се подобрява качеството на продукта в съответствие с изискванията и възможностите на новите технологии. Усъвършенстват се опаковките на бирите в цялата им гама от бутилките и кеновете до касите и етикетите.

Техническото и технологичното равнище в пивоварната индустрия е равностойно на това в европейските страни. Всички пивоварни компании инвестират в машини и съоръжения на високо ниво, които се доставят от др. страни на ЕС. Използват се програми и компютърен софтуер за цялостно управление и контрол на производствения процес. Прилагането в практиката на иновативни технологии при производството на пиво и съвременната организация на технологичния и търговски процеси са от решаващо значение за устойчивото развитие на бранша и определят необходимостта от високи компетенции на работещите.

По отношение развитието на научните и развойни дейности в „Производството на пиво и малц” утвърдената европейска платформа за генериране на добавена стойност за индустрията е отново подчинена на високата организираност и прагматичност на бранша като цяло. Дейностите за развитие и внедряване на нови продукти и иновации в технологията се управляват като конкретни проекти на съответната компания, а проучванията върху интегритета, качествата, характеристиките на категорията – като проекти на СПБ. И в двата

случая се инвестират значителни средства, което се предпоставя от разбирането, че тези знания и умения носят висока възвръщаемост, както на корпоративно, така и на браншово ниво.

За успешното развитие на сектора определящо значение има високата степен на квалификация и придобитите образователни и професионални компетенции на работната сила. През последните години професионалните знания и умения на човешките ресурси в бранша са съизмерими с тези на колегите от другите европейски страни. Наличието на висококвалифицирани мениджърски екипи с лидерски умения и компетенции за бързо взимане на адекватни решения е от ключово значение за успешното управление на процесите и излизането от икономическата криза със сравнително малко негативи за индустрията.

Внедряването на универсални съоръжения, машини, апарати, бутилиращи линии и пр., прилагането в производството на най-новите технологии, изключително високото ниво на реновиране на заводите, автоматизацията на основните производствени процеси и пр. изискват и програми за непрекъсната квалификация на работната сила и обучение през целия трудов живот.

Посочените в този анализ форми и сфери на взаимодействие между работодатели и синдикати в пивоварната индустрия постига обвързване на интересите на предприятието с изграждане и повишаване компетенциите на работещите в него. Социалните партньори работят за поддържането на икономически растеж чрез динамична, конкурентоспособна и високотехнологична среда, основана на знанието и обучението. Корпоративната социалната отговорност е не само норма на бизнес поведение, а и действена практика с конкретни проекти и инициативи. В пивоварния бранш общеевропейските политики и стратегии оказват директно влияние във формиране визията на работодателите какви цели се поставят и как следва да ги изпълнят. С оглед на тези динамични процеси нивото на компетенции е обект на мониторинг, анализи, оценяване и надграждане.

По данни на НОИ през последните пет години в икономическата дейност „Производство на пиво и малц” от общо заетите лица, около една трета са специалисти, и приложни специалисти. Въпреки променливите величини в общата работна заетост през годините, съотношението между общия брой заети и броя на работещите със средно и висше образование специалисти, техници и приложни специалисти се запазва. Това показва една трайна и устойчива тенденция голяма част от заетите в производството на пиво и малц човешки ресурси да са с висок образователен ценз и с висока степен на образователни и професионални компетенции.

Технологичното развитие на пивопроизводството и новата необходимост от надграждане и актуализиране на ключовите компетенции на работещите на всички равнища изискват по-активен диалог между работодателите и образователните институции. Част от механизмите, които могат да се приложат, за да се преодолеят проблемите е да има реални стимули и за двете страни, участващи в този процес. За увеличаване на социално-икономическата ефективност на системата за професионално образование и обучение е необходимо включването на работодателите в дейностите по разработването на конкретните учебни програми и в оценката на потребностите от обучение по професии и специалности чрез изграждане на ефективни междуинституционални връзки с участниците на пазара на труда и образователните институти.

Програмите за обучение вътре в пивоварните дружества (на местно и общеевропейско ниво), формират в човешките ресурси в бранша умения за бърза адаптация към новостите в техниката и технологията и бърза реактивност към евентуалните проблеми в съответния

сегмент от производствения процес. Изключително нарастват изискванията за създаване на адекватни компетенции по отношение на енергийната и ресурсна ефективност на производството, въвеждането на „зелени” технологии, „зелени” работни места, помещения и сгради, екологична чистота на процесите и опазването на околната среда и тяхната непрекъсната оптимизация, използване на програми и технологичен софтуер, актуализация на добрата производствена практика и интегритета на продукта и пр.

Вътрешнофирменото обучение за надграждането на знанията, уменията и професионално-личностните характеристики обхваща и специалистите, които не са пряко заети в производството. Компетенциите на управленско и средно мениджърско ниво са определящи за успешното развитие на бранша.

Ето защо необходимостта от специалисти на всички професионални нива с висока степен на компетенции е водеща в пивоварния бранш.

Примерен модел на ключови компетенции в пивоварния бранш:

1. Професионална компетентност

- образователно и квалификационно ниво;
- придобит професионален опит;
- познаване естеството на работа;
- управление на времето;
- преодоляване на стреса при изпълнение на служебните задължения, породен от непредвидими ситуации;
- планиране и реализиране на творчески идеи и задачи;
- последователност в работния процес;
- умение за приоритетно планиране на задачите и тяхното изпълнение;
- внедряване на съвременни методи и иновативни подходи, с цел увеличаване ефективността на трудовия процес.

2. Качество на работа

- ефективно използване на вътрешните и външни ресурси;
- спазване на срокове за изпълнение;
- постигане на положителни за компанията резултати;
- степен на изпълнение на задачите;
- адаптивност и гъвкавост
- спазване на утвърдените изисквания, норми и стандарти при осъществяване на трудовия процес;
- отговорност към собственото изпълнение на поставените задачи;
- мотивация и инициативност при изпълнение на задълженията;
- координиране с работата на останалите служители, с които е обвързан оценявания при изпълнение на трудовите си задължения;
- способности за съвместяване на професии, задачи и отговорности.

3. Честност и надеждност в поведението

- поемане на отговорност;
- способност за признаване на собствените си грешки и желание за поука от тях;

- възприемане на критиката конструктивно;
- представяте честно себе си и ситуацията в работната среда;
- разбиране и поемане на всички отговорности и допълнително възложени задачи с желание;
- уплътняване на работно време;
- спазване на конфиденциалност във връзка с информация, станала известна по повод на изпълнение на служебните задължения;

4. Взаимоотношения

- честни и открити отношения с всички работещи;
- учтивост и приветливост;
- съпричастност към проблемите на другите;
- тактичност, повишено внимание и честност при отправяне на критики към другите, без да се нанасяват техните чувства;
- обективност, справедливост и безпристрастност при оценяване на другите;
- спазване на лична хигиена.

5. Комуникативни умения

- ясно, изчерпателно и конкретно изразяване при общуване;
- познания и комуникативни умения на английски език;
- изслушване на другите и насърчаване да споделят идеите и проблемите си;
- умение за разбиране, осъзнаване и обобщаване на информацията и способност за логични изводи и заключения;
- своевременно и точен обмен на информация/информиране на колегите за предстоящи промени;
- спазване на обещанията си;
- познания и комуникативни умения на английски език;

6. Обучение и повишаване на квалификацията

- непрекъснато усъвършенстване на професионалните знания и умения чрез участие в курсове за повишаване на квалификацията, семинари, самоподготовка;
- внедряване на творчески идеи, които имат положителен резултат в работата;
- умения за прилагане на практика на новостите в областта, в която работи;
- езикови, компютърни, технически и други допълнителни умения, които способстват за по-качествено изпълнение на работата;

7. Умения за решаване на проблеми (за ръководители)

- анализиране на проблемни ситуации и предлагане на алтернативи за решение;
- поемане на отговорност за взетите решения;
- критично мислене при анализ на проблемните ситуации;
- предлагане на своевременни и ефективни решения;
- инициране, изслушване и оценка на идеи за решение от другите;
- насърчаване на подчинените да взимат самостоятелни решения;

8. Делегиране на права и контрол върху изпълнението (за ръководители)

- про-активен подход и умения за насочване на останалите в изпълнение на работата (за мениджъри):

- ефективно подбиране и мотивиране на хората;
- подпомагане за успеха и чувството на удовлетвореност от работата на другите;
- справедливо решаване на конфликтите;
- планиране и грижа за собственото си кариерно развитие и това на другите;

9. Креативност (за ръководители)

- предлагане на иновативни идеи, които допринасят за успешното решаване на целите и задачите на звеното:

- търсене и осигуряване на начини за подобряване организацията на работата;
- оценяване и въвеждане на нестандартни идеи за решение;
- мотивиране и насърчаване на подчинените да се включват в „състезанията на идеи” с цел повишаване добавената стойност за компанията;
- поощряване изявата на иновативно и оригинално мислене.

Раздел 8. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Вие можете да повлияете. Разговаряйте с детето си за алкохола. Съюз на пивоварите в България Превантивно-информационен център по проблемите на наркоманиите.- София, София 2010-28с
2. Европейският проект за обществена отговорност – приоритет на саморегулацията в пивоварната индустрия. Добра практика за отговорни търговски комуникации: Съюз на пивоварите в България.-С:СПБ,2008.-135 с.
3. История и развитие на пивоварната промишленост в България. Реструктуриране на индустрията 1991-2005: Съюз на пивоварите в България .- С: Акцент 96, 2006.- 216 с.
4. Кабзев, Йовчо. Технология на пивото: Йовчо Кабзев, Иван Игнатов.-С: УХТ, 2011.-388 с.
5. Петров, Величко. История и развитие на пивоварната промишленост в България 1848-1993: Величко Петров, Йордан Платиканов, Стамат Манчев.- С: График АМАТ, 1996.- 320 с.
6. Иновациите. Европейски, национални и регионални политики.-С:Приложни изследвания и комуникации
7. Саморегулация на търговските комуникации. Пивоварната индустрия – отговорен бизнес за отговорни потребители: Съюз на пивоварите в България.- С: СПБ,2008.-16 с.
8. Ръководство за добра практика в пивоварната индустрия (ДПП) и система за анализ на опасностите и критичните контролни точки (НАССР): научен колектив и Съюз на пивоварите в България – С: СПБ, 2006. – 48 с.
9. Beer statistics 2010 edition.-Brussels: Brewers of Europe, 2010
10. The Contribution made by Beer to the European Economy.-Brussels: Ernst & Young, 2011
11. The Contribution made by Beer to the European Economy.-Brussels: Ernst & Young, 2009

Раздел 9. ПРИЛОЖЕНИЯ

9.1. ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 - СПИСЪК НА ДЛЪЖНОСТИТЕ В НАЦИОНАЛНАТА КЛАСИФИКАЦИЯ НА ПРОФЕСИИТЕ И ДЛЪЖНОСТИТЕ

КОД		ПРОФЕСИИ И ДЛЪЖНОСТИ Структура на НКПД 2011 ЗАПОВЕД № РДО01-931/27.12.2010 Г. ВЛИЗА В СИЛА 01.03.2011 Г.
1		РЪКОВОДИТЕЛИ
13		РЪКОВОДИТЕЛИ В ПРОИЗВОДСТВОТО И СПЕЦИАЛИЗИРАНИТЕ УСЛУГИ
132		Ръководители в преработващата и добивната промишленост, строителството и дистрибуцията
1321		Ръководители в преработващата промишленост
1321	3001	Управител, преработваща промишленост
1321	7002	Мениджър, производство
1321	7003	Главен инженер преработваща промишленост
1321	7004	Началник, цех
1321	7005	Началник производство
1321		Началник производство
1321	6007	Ръководител, отдел в промишлеността
1321	6008	Ръководител, обособено производство
1321	6009	Ръководител сектор/звено в промишлеността
1321	7015	Главен технолог, преработваща промишленост
1321	7016	Главен енергетик
1321	7017	Главен механик
1321	5018	Ръководител лаборатория
1321	5020	Директор производство
1321	5021	Технически директор
1321	5022	Ръководител пречиствателна станция
1324		Ръководители снабдяване, дистрибуция и сродни на тях
1324	3001	Мениджър, логистика
1324	3002	Директор, закупуване
1324	3003	Управител, складово стопанство
1324	3004	Управител, транспорт
2		СПЕЦИАЛИСТИ
214		Специалисти по технически науки
2141		Инженери в промишленото производство
2143		Инженер-еколози
2144		Машинни инженери
2145		Инженер-химици
2149	6025	Инженер-технолог хранително-вкусова промишленост
2149	6040	Инженер, качество
2151		Електроинженери

2151	6001	Инженер, автоматизация
2151	6002	Инженер, енергетик
2151	6012	Инженер, електрически машини и апарати
2151	6019	Инженер, електробезопасност
2152		Инженери по електроника
24		СТОПАНСКИ И АДМИНИСТРАТИВНИ СПЕЦИАЛИСТИ
241		Финансови специалисти
2411	6002	Главен счетоводител
2411	6003	Заместник главен счетоводител
2411	6004	Счетоводител
2411	4005	Старши счетоводител
2411	4006	Младши счетоводител
2411	6010	Вътрешен одитор
242		Административни специалисти
2421		Анализатори по управление и организация
2421	6011	Организатор, стопански дейности
2421	6012	Организатор, ремонт и поддръжка
2421	6013	Координатор производство
2421	6017	Специалист, качество
2421	6018	Специалист, технически контрол
243		Специалисти по продажби, маркетинг и връзки с обществеността
2431		Специалисти по реклама и маркетинг
2432		Специалисти по връзки с обществеността
25		СПЕЦИАЛИСТИ ПО ИНФОРМАЦИОННИ И КОМУНИКАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ
251		Разработчици на софтуер и софтуерни приложения и анализатори
2511		Системни анализатори
2522		Системни администратори
2522	6003	Администратор, информационни системи
2522	6009	Специалист, компютърни мрежи и системи
2619		Юристконсулт
3		СПЕЦИАЛИСТИ
31		Приложни специалисти в природните и техническите науки
3113		Електротехници
3115		Машинни техници
3115	3032	Техник-механик, хранително-вкусова промишленост
3119		Приложни специалисти във физическите и техническите науки, н.д.
3119	3044	Технолог
312		
3122		Приложни специалисти с контролни функции в преработващата промишленост
3122	6001	Началник смяна
3122	3002	Организатор, производство
313		Техници по контрол на производствените процеси
332		Посредници в търговията и продажбите
3322		Търговски представители
3323		Търговски представители по закупуване на стоки
334		Административни приложни специалисти
3341		Офис мениджъри
3341	3003	Мениджър екип
3341	3004	Офис мениджър

3341	3005	Административен специалист с контролни функции
3341	3007	Специалист с контролни функции, деловодство и архив
3342	3008	Специалист с контролни функции, човешки ресурси
3343		Административни и изпълнителни секретари
35		ТЕХНИЦИ В ОБЛАСТТА НА ИНФОРМАЦИОННИТЕ И КОМУНИКАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ
351		Техници в областта на информационните и комуникационни технологии и обслужване на потребители
3511	3002	Компютърен оператор
3511	3003	Техник, компютърни системи
3513		Техници на компютърни мрежи и системи
3513	3001	Техник, поддръжка на компютърни мрежи
3513	3003	Системен оператор
4		ПОМОЩЕН АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ
41		ОБЩИ АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖИТЕЛИ И ОПЕРАТОРИ НА ОРГАНИЗАЦИОННА ТЕХНИКА
411		Общи административни служители
4110		Общи административни служители
4110	2001	Завеждащ, административна служба
4110	2002	Завеждащ, техническа служба
4110	3004	Главен технически сътрудник
4110	2005	Технически сътрудник
4110	2006	Технически изпълнител
4110	2007	Технически организатор
4110	3008	Организатор, обработка на производствена информация
412		Секретари с общи функции
4120	2006	Технически секретар
43		АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ, ВОДЕЩ СЧЕТОВОДНИ И СТОКОВИ ДОКУМЕНТИ
431		Персонал, водещ счетоводни сметки и документи
4311		Служители, водещи счетоводни сметки и документи
4311	2001	Калкулант
4311	2002	Касиер, домакин
4311	2003	Касиер, счетоводство
4311	2004	Отчетник, счетоводство
4311	2005	Фактурист
4311	2006	Специалист, контрол разходи
4313		Служители, водещи платежни ведомости
432		Персонал, водещ стокони и транспортни документи
4321		Персонал, водещ стокони документи
4321	2021	Началник, склад
4321	3022	Домакин
4321	3023	Домакин, склад
4321	3024	Специалист, контрол на документи
4322		Персонал, водещ документи за производствени материали
4322	2001	Отчетник, инвентаризация на материали (инвентарчик)
4323		Персонал, водещ транспортни документи
44		ДРУГ ПОМОЩЕН АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ
441		Друг помощен административен персонал
4416		Служители човешки ресурси
5		ПЕРСОНАЛ, ЗАЕТ С УСЛУГИ ЗА НАСЕЛЕНИЕТО, ТЪРГОВИЯТА И ОХРАНАТА

5414	3012	Организатор, охрана
5414	0015	Пазач-портиер
7		КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ И СРОДНИ НА ТЯХ ЗАНАЯТЧИИ
723		Машинни механици и монтьори
7233		Механици и монтьори на промишлени и селскостопански машини и оборудване
74		Работници по инсталиране и ремонт на електрически и електронни съоръжения
75		РАБОТНИЦИ ПО ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИ, ОБЛЕКЛО, ДЪРВЕНИ ИЗДЕЛИЯ И СРОДНИ НА ТЯХ
751		Работници по производство на храни и сродни на тях
7511		Работници по преработка на месо, риба и други подобни хранителни продукти
7515		Дегустатори на храни и напитки
7515	1001	Дегустатор и оценител на храни и напитки
7549		Други квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии, н.д.
7549	2005	Лаборант
8		МАШИННИ ОПЕРАТОРИ И МОНТАЖНИЦИ
81		ОПЕРАТОРИ НА СТАЦИОНАРНИ МАШИНИ И СЪОРЪЖЕНИЯ
816		Машинни оператори в хранително-вкусовата промишленост
8160		Машинни оператори в хранително-вкусовата промишленост
8160	2061	Машинен оператор пивоварство
8160	2063	Оператор, инсталация за изваряване на пиво
8160	2065	Оператор, оборудване за отлежаване на пиво
8160	2066	Оператор, оборудване за приготвяне на малц
8160	2068	Пивовар
8160	2069	Производител, малц
83		ВОДАЧИ НА МОТОРНИ ПРЕВОЗНИ СРЕДСТВА И ОПЕРАТОРИ НА ПОДВИЖНИ СЪОРЪЖЕНИЯ
8322		Водачи на леки автомобили, вкл. таксита
8322	2002	Шофьор, лек автомобил до 9 места
8322	2006	Шофьор, лекотоварен автомобил
833		Водачи на тежкотоварни автомобили и автобуси
8332	2005	Шофьор, тежкотоварен автомобил - 12 и повече тона
8332	2010	Шофьор, товарен автомобил
8344		Оператори на подемно-транспортни съоръжения
8344	2003	8344 2003 Водач, електрокар
8344	2004	8344 2004 Водач, мотокар
9		ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ
91		ЧИСТАЧИ И ПОМОЩНИЦИ
9112		Чистачи и помощници в офиси, хотели и други учреждения
9112	0003	Чистач, производствени помещения
9112	0004	Чистач/ Хигиенист
912		Миячи на превозни средства, прозорци, перачи и сродни на тях
9122		Миячи на превозни средства
	0001	Мияч, превозни средства /ръчно/
96		РАБОТНИЦИ ПО СЪБИРАНЕ НА ОТПАДЪЦИ
9622		Общи работници
9622	0001	Общ работник

Раздел 10. СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ФИГУРИТЕ

таблица 3	Основни икономически показатели за сектор “Производство на пиво и малц”	23
таблица 4	Брой на предприятията - Производство на пиво и малц	25
таблица 5	Дълготрайни материални активи в хил.лева - Производство на пиво	25
таблица 6	Инвестиции в хил.лева - Производство на пиво	25
таблица 7	Внос на пиво (1105)	34
таблица 8	Износ на пиво (1105)	35
таблица 9	Външноотърговски оборот на пиво в хил.лева	35
таблица 10	Предприятия за производство на пиво 2010 г., членове на СПБ	35
таблица 11	Предприятия и заети лица 2008-2010 г. - Производство на пиво	40
таблица 12	Предприятия и заети лица 2008-2010 г. - Производство на малц.....	41
таблица 13	Възрастова структура на заетите - Производство на пиво, 2010 г.	41
фигура 1	Разпределение на заетите – Производство на пиво по пол и възраст 2010 г.	41
фигура 2	Разпределение на заетите – Производство на напитки по пол и възраст 2010	42
таблица 14	Възрастова структура на заетите - Производство на пиво, 2009 г.	42
таблица 15	Възрастова структура на заетите - Производство на пиво, 2008 г.	42
фигура 3	Разпределение на заетите – Производство на пиво по пол и възраст (2008-2010)	43
таблица 16	Възрастова структура на заетите - Производство на малц, 2010 г.	43
таблица 17	Възрастова структура на заетите - Производство на малц, 2009 г.	43
таблица 18	Възрастова структура на заетите - Производство на малц, 2008 г.	44
фигура 4	Разпределение на заетите – Производство на малц по пол и възраст 2010 г.	44
фигура 5	Разпределение на заетите – Производство на малц по пол и възраст (2008-2010)	45
таблица 19	Промяна в заетостта по възрастови групи - Производство на пиво 2008-2010 г.	45
таблица 20	Промяна в заетостта по възрастови групи - Производство на малц 2008-2010 г.	46
таблица 21	Квалификационна структура на заетите Производство на пиво и малц през 2010 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД)	46
таблица 22	Разпределение на заетите – Производство на пиво и малц по класове на заеманите длъжности по НКПД и подсектори по КИД-2008 за периода 2008-2010 г.	47
таблица 23	Образователна структура на персонала в Производство на пиво и малц 2008-2010 г.	47
фигура 6	Разпределение на заетите в Производство на пиво по райони за планиране, 2010 г.	47
таблица 24	Професии и специалности според Класификатора на областите на висшето образование и професионалното направление в сектор “Производство на пиво” и малц	48
таблица 25	Специалности в сектор Производство на пиво и малц, предлагани в професионалните училища в отделните региони на България	60
таблица 26	Специалности в сектор “Производство на пиво и малц”, предлагани във Висшите училища в отделните региони на България	61
таблица 27	Специалности в сектор Производство на пиво, предлагани в центровете за професионална подготовка в отделните региони на България	62
фигура 7-	Разпределение на обучителните организации в сектор “Производство на пиво и малц” по райони за планиране, 2010 г.	63
таблица 28	Държавно-образователните изисквания за оператор в пивоварния бранш	78
таблица 29	Продуктови групи в Производство на пиво и малц според класификацията ПРОДПРОМ-2008	80
таблица 30	Индикатори за иновативност в сектор “Производство на пиво и малц”	94
таблица 31	SWOT анализ на сектор “Производство на пиво и малц”	104