



www.competencesector.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  
Инвестираме в нашето бъдеще



Европейски социален фонд

БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE

www.bia-bg.com

---

# Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Специализирани строителни дейности”

---

---

*Дефицитни работни места, професии (специалности),  
компетентности*

---

---

*София, август 2012 г.*

---

## РЕЗЮМЕ

*Настоящият анализ е разработен в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”.*

*Базирайки се на проучвания и анкети, направени с помощта на 20 предприятия, осъществяващи дейности в сектора, анализът показва текущото състояние и краткосрочна прогноза за развитието на компетенциите на работната сила.*

*Анализът съдържа шест основни раздела: въвеждащ, сценарии и прогнози за развитие на човешките ресурси в сектора, стратегии за управление на човешките ресурси, място на сектор „Специализирани строителни дейности” в икономиката на страната, както и преглед на нормативни актове, директиви на ЕС, промени в административната среда и нормативната уредба.*

*В първи раздел „Въведение” са посочени целта на документа, използваните основни термини, източници на информация и дефиниции. Описва се методологията, въз основа на която се оценяват компетенциите на работещите в сектор „Специализирани строителни дейности” и се предлагат стратегии за управление и развитие на човешките ресурси върху обекта на изследването – предприятията от сектор „Специализирани строителни дейности”.*

*Във втори раздел „Сценарии и прогнози за развитие. Очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите” са актуализирани основните икономически показатели в сектора. На тази основа са прогнозираны вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаните дефицитни работни места, професии и специалности. Прогнозираны са очакванията за промяна на знанията и уменията на заетите в сектора, както и сценарии за промяна на професиите и работните места. Този сектор се отличава със своята изключителна специфичност от продуктова гледна точка. Трябва да се отбележи, че в сектора има предприятия, на практика извършващи дейности в него, но същевременно с различен код по НКИД, които са обстойно разгледани в анализа.*

*Анализирана е структурата на предприятията в сферата на специализираните строителни дейности в две направления: по райони и по категории заети.*

*Поради ключовото място на подсектор код 43.32 по НКИД-2008 и влиянието му като цяло върху строителния сектор, на него е обърнато специално внимание в настоящия анализ. Разглежданата специфика на предприятията, извършващи дейност в подсектора, дава възможност да се прецени защо той и избран за осъществяване на структурния анализ.*

*В подсектор „Монтаж на дограма и дърводелски работи”, извършват дейности основно предприятия, регистрирани в сектор „Преработваща промишленост”. Това се определя от факта, че в Р България, при тези предприятия няма разделяне на дейностите, т.е. те са ангажирани с дейността по производството на строителния елемент и по последващия му монтаж на строителния обект.*

*В **трети раздел** „Стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила” са разработени предложения за стратегии за управление на човешките ресурси, за повишаване на тяхната мотивация и нивото на компетенциите на работната сила в сектора. Разгледана е същността и организационната среда за управление на човешките ресурси, способите за тяхното планиране. Доказана е необходимостта от повишаване на квалификацията на заетите – по професии и специалности. Посочено е как и къде може да се реализират. Отбелязани са дефицитните професии и специалности.*

*В **четвърти раздел** „Място на сектора в икономиката на Европа” е анализирано мястото на сектора в икономиката на страната и позицията му в ЕС. Разгледана е значимостта и обхватът на сектора, структурната му характеристика и добавената стойност, която създава.*

*В **пети раздел** „Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба” са направени предложения за промени в нормативната уредба. Изведени са и основни препоръки към нормативната база, създаването на критерии за сектора, на професионалното обучение в сектора както изискващи незабавни действия, така и в по-дългосрочен период.*

*В **шести раздел** „Основни изводи и заключения” са дадени изводи относно състоянието на икономическата и конкурентната среда за сектор „Специализирани строителни дейности” през последните години. Предложени са прогнози за развитието му и очакванията да се появят нови професии и работни места и препоръки, насочени към подобряване на бизнеса и регулаторния климат.*

Заглавие на анализа:	Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Специализирани строителни дейности”
Срок за изпълнение:	30.09.2012 г.
Дата на представяне:	30.09.2012 г.
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача:	5.3.2.10 - Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Специализирани строителни дейности”
ISBN:	<b>978-954-9636-43-7</b>
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:	Вирджиния Йонкова Михаел Делийски Рашко Рашков
Отговорник:	Кирил Желязков
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Редактор:	Доц. д-р Иван Йовчев
Коректор:	Анета Алашка
Кратко резюме (до 200 думи):	Целта на този анализ е да представи състоянието през последните четири години и тенденциите в развитието на процесите в сектор „Специализирани строителни дейности” с оглед на изследване на състоянието на заетите в този сектор и необходимостта от нови знания, умения и компетенции. Използвани са национални и международни източници – НСИ, НОИ, Евростат. Направен е преглед на стратегиите за управление на човешките ресурси и са предложени методи за справяне с дефицитите в човешкия капитал=
Ключови думи (до 10 бр.):	Професия, длъжност, специалност, заети, управление на човешките ресурси, знания, умения, компетентности, специализирани строителни дейности, дефицитни професии; нови технологии и иновации в строителството.

## Съдържание

Резюме .....	2
Раздел 1. Въведение .....	7
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи .....	7
1.2. Цел на анализа .....	7
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация .....	8
1.4. Методология .....	9
Раздел 2. Сценарии и прогнози за развитие. Очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите .....	10
2.1. Актуализиране на икономически показатели и показатели за заетостта в сектора .....	10
2.2. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси – текущо състояние в сектора .....	16
2.2.1. Демографски особености .....	16
2.2.2. Умения и квалификация на заетите в сектора .....	16
2.2.3. Рискови фактори .....	19
2.2.4. Нови работни места – характеристики и качество .....	20
2.3. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура за периода 2014-2020 г. ....	22
2.4. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места .....	23
2.5. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора .....	28
2.5.1. Ръководители .....	29
2.5.2. Квалифицирани производствени работници .....	30
2.5.3. Работници по монтаж на изделията .....	30
Раздел 3. Стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила .....	32
3.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал .....	32
3.1.1. Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране .....	33
3.1.2. Инвестиции в развитието на човешките ресурси .....	34
3.1.2.1. Добри условия на труд .....	34
3.1.2.2. Възнаграждение и мотивиране на персонала .....	35
3.1.2.3. Кариерно развитие .....	35
3.2. Професионално обучение .....	36
Раздел 4. Място на сектора в икономиката на Европа .....	39
Раздел 5. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба .....	43
Раздел 6. Изводи и заключения .....	45
Раздел 7. Литературни източници .....	47

## Използвани съкращения:

<b>Съкращение</b>	<b>Описание на съкращението</b>
БВП	- Брутен вътрешен продукт
ВУ	- Висши училища
БСК	- Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес
ДМА	- Дълготрайни материални активи
Евростат	- Европейска статистическа служба
ЕК	- Европейска комисия
ЕС	- Европейски съюз
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила
КИД	- Класификатор на икономическите дейности
КНСБ	- Конфедерация на независимите синдикати в България
КТ Подкрепа	Конфедерация на труда „Подкрепа”
МСП	- Малки и средни предприятия
НАПОО	- Национална агенция за професионално образование и обучение
НДНТ	- Най-добри налични технологии
НКПД	- Национална класификация на професиите и длъжностите
НДННТ	Най-добри все още не налични технологии
НОИ	- Национален осигурителен институт
НСИ	- Национален статистически институт
НПП	- Нетни приходи от продажби
ПГ	- Парникови газове
СМР	- Строително-монтажни работи
УРЧР	- Управление и развитие на човешките ресурси
ЦПО	- Център за професионално обучение
НАСЕ	- National Association of Colleges and Employers

## 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“. Проектът 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

Анализът е разработен от екип експерти, предложени от ръководството на браншова организация „Български врати и прозорци“ и Асоциация за екологичен инженеринг. В съответствие с изискванията за изготвянето на секторни анализи по Проекта през 2012 г. основната задача на анализа е да изследва тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение за периода 2014-2020 г. Водещ акцент в изследването е прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции.



Структурата и съдържанието на настоящия анализ ще бъдат допълнени и доразвити в следващия етап от изпълнението 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, 2012 г.;
- Проучване на пазара на труда в България, 2012 г.;
- Анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторни и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, 2012 г.;
- Подготовка на предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с насърчаването на ученето през целия живот и кариерното развитие като основен компонент на гъвкавата сигурност, 2012 г.

---

### 1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

---

В настоящия анализ е ползвана информация от вътрешни източници, базирани на анкети и интервюта, проведени с основни участници на пазара и потребители. Основно се разглежда състоянието на сектора през последните три години. Направен е преглед на проблемите, свързани с компетенциите на работната сила в годините преди и по време на икономическата и финансова криза. Тези глобални процеси влияят пряко върху реструктурирането на дейностите в разглеждания сектор. Очертава се тенденция на липса на подходящи кадри като следствие от тези процеси и е напълно реална опасността от липсата на тези кадри и след възстановяване на икономиката в нормално състояние.

Анализът обхваща спецификата на сектор 43 „Специализирани строителни дейности”, включващ специализирано строителство на части от сгради и съоръжения или подготвителни работи за започване на строителството. Фокусът е насочен към подсектор 43.32 „Монтаж на дограма и дърводелски работи”: монтаж на дограма от всякакъв материал и монтаж на интериорни и други завършващи елементи – окачени тавани, подвижни преградни стени и други подобни.

Като допълнителни 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 (2012);
  - Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2012).
2. Статистически източници:
  - НСИ;



- НОИ;
  - Евростат.
3. Други източници:
- документи на браншови асоциации, сдружения и др. на местно, регионално, национално и международно равнище;
  - най-добри практики;
  - решения и документи на регулаторни органи, държавни ведомства и институции;
  - специализирани изследвания от неправителствени организации, агенции за пазарни проучвания и др.;
  - издания на европейски и международни организации;
  - собствени експертни заключения и оценки.

---

## 1.4. МЕТОДОЛОГИЯ

---

Настоящият анализ се базира основно на метода на опита на авторите в сферата на сектора, като участващи в изготвянето на нормативната уредба и процесите по досегашното развитие на бранша и на вторичното изследване (Desk Research), като се ползват първични данни от вече проведени предварително други изследвания и анализи с източници: НСИ, Евростат, БСК, НОИ, отчети и публикации по теми, засягащи обекта на настоящия анализ и др.

Задачата на настоящия анализ е чрез проследяване на най-актуалните тенденции в икономическото и технологично развитие на сектора, и особено в квалификационна и регионална структура на заетите в сектора, да се оцени състоянието, търсенето, предлагането и конкурентоспособността на работната сила, както и прогнозното развитие на професиите, длъжностите и компетенциите в сектора.

Основните задачи на анализа са определянето и оценката на:

- бизнес средата, в т.ч. продукти, бариери, поведение на потребители или доставчици;
- измененията в условията на търсенето и предлагането в резултат на промени в нормативната уредба и общата икономическа обстановка в страната;
- очертаването на тенденции, специфични за сектора;
- сценариите и прогнозните очаквания за бъдещите потребности от умения, знания, професии;
- измененията в структурата на заетите: по възраст, квалификация, професии;
- състоянието и развитието на образователната и професионално-квалификационна структура на заетите в сектора и отделните икономически дейности, включително информация за водещи предприятия от сектора;
- дефицитните професии и длъжности в сектора, включително по водещи предприятия.

## Раздел 2. СЦЕНАРИИ И ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ. ОЧАКВАНИЯ ЗА ПРОМЯНА НА ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА В СЕКТОРА, РАБОТНИТЕ МЕСТА И ПРОФЕСИИТЕ

### 2.1. АКТУАЛИЗИРАНЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ЗАЕТОСТТА В СЕКТОРА

Специализираните строителни дейности са неразделна част от строителния сектор. Всички тенденции, които са характерни за основния сектор, се пренасят и върху съответните подсектори. Това дава основание да се анализира накратко сектор „Строителство”, за да се оцени влиянието му върху подсектор „Специализирани строителни дейности”.

Строителният сектор заема важно място в икономиката на Европейския съюз. Той генерира 10% от БВП и осигурява 7% заетост. В България строителството за периода 2001-2008 г. се развива с бързи темпове и обхваща както строителната дейност, така и производствата, пряко свързани със строителството и доставката на строителни материали и изделия, включително и изделия, косвено свързани с отрасъла. В периода 2008-2010 г. се забелязва значително намаляване във всички показатели. Същата тенденция се запазва и през следващите години и основно се обуславя от икономическата и финансова криза.

Таблица 1 Основни икономически показатели за сектор „Специализирани строителни дейности”

Показател	Година		
	2008	2009	2010
<b>I. Заети лица – общо за строителството (хил. бр.)</b>	<b>297</b>	<b>271</b>	<b>221</b>
Заети лица в сектора (хил. бр.)	59	65	47
Дял на заетите в сектора от всички заети в строителството (%)	19.87	23.99	21.27
Дял на заетите в сектора от всички заети (%)	1.54	1.75	1.34
ЕС-27 – заети в сектора строителство (хил. бр.)	15 934	14 613	13 759
<b>II. Произведена продукция – общо за строителството (млн. лв.)</b>	<b>21 582</b>	<b>19 296</b>	<b>13 272</b>
Подсектор 43 (млн. лв.)	1492	1508	1022
Дял на произведената продукция от строителството, %	6.91	7.82	7.70
Произведена продукция на един зает (хил. лв.)	25	23	22
<b>III. Нетни приходи от продажби – общо за строителството (млн. лв.)</b>	<b>17 738</b>	<b>17 084</b>	<b>11 953</b>
Подсектор 43 (млн. лв.)	1226	1336	920

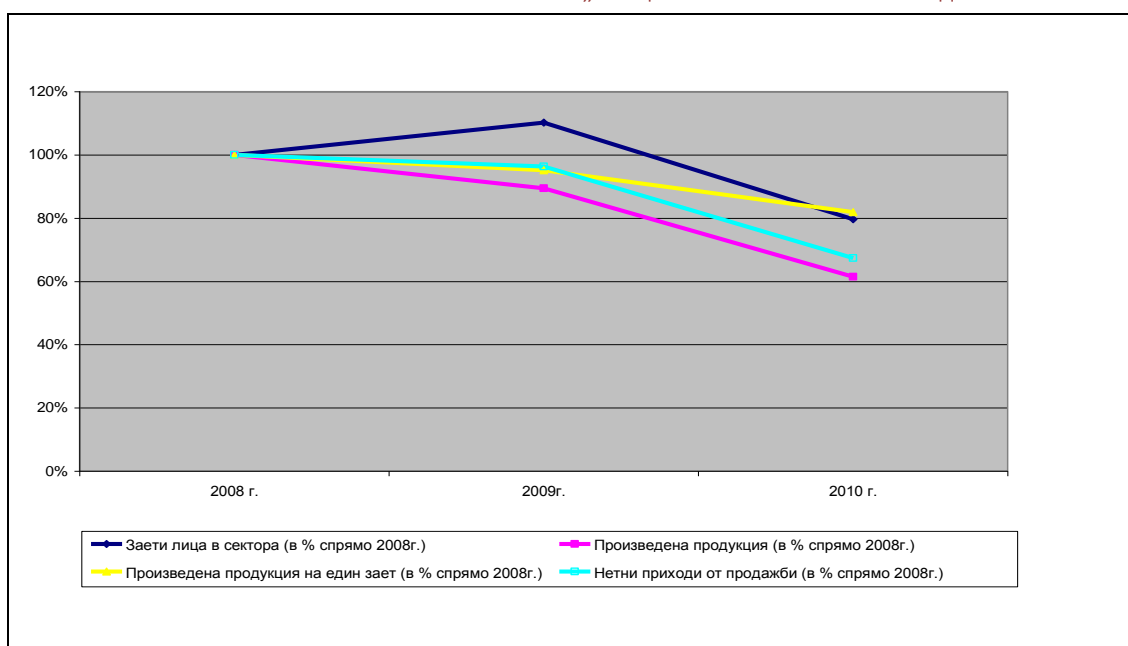
Източник: НСИ.

По данни на НСИ за предходния период 2000-2008 г. е съществувала положителна постоянна тенденция на увеличение на общия брой заети и нетните приходи от продажби. Увеличението за целия период на заетите е близо 50%, а при НПП – 14 %.

В годините след 2009, ясно се наблюдава влошаване на сектора, обусловено от икономическата ситуация, сериозен спад на броя заети с около 21% и на НПП с близо 33%.

Чуждестранните инвестиции, които са основна предпоставка за развитие на сектора, намаляват значително по време на кризата. Други неблагоприятни фактори, които оказват влияние за развитието на сектора са: ограничено инвестиционно търсене; колебанията на икономическата среда; ограниченото кредитиране; високата междуфирмена задлъжнялост, често пъти иницирана от задлъжнялост на държавата и общините към предприятията и като следствие – освобождаването на голяма част от работната сила.

Фиг. 1 ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ В СЕКТОР „СПЕЦИАЛИЗИРАНИ СТРОИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ”



Тенденцията на спад след 2009 г. в пълна сила е валидна и за страните от ЕС-27 както в основния сектор „Строителство”, така и в подсектора „Специализирани строителни дейности”.

Неблагоприятните икономически тенденции са в голяма степен валидни за всички дейности в строителството. Анализите показват, че предприятията в областта на жилищното и нежилищното строителство ще се пренасочват към други дейности поради трайно свиване на търсенето.

Таблица 2 БРОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА И ПЕРСОНАЛА В СЕКТОР „СПЕЦИАЛИЗИРАНИ СТРОИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ”

Година	2008	2009	2010
<b>Сектор/подсектор по КИД-2008</b>			
Сектор „Строителство”			
Предприятия	21 493	23 606	21 164
Заети лица (хил. бр.)	260	237	183
Подсектор „Специализирани строителни дейности”			
Предприятия	8 873	9 767	9 044
Заети лица (хил. бр.)	59	65	47

Източник: НСИ.

Икономическата и финансова криза дава пряко отражение върху заетостта в сектора – спад от близо 50% в периода 2008-2011 г. Част от предприятията са фалирали или са преминали в сивия сектор. Секторът е изключително чувствителен към прякото участие в проекти, финансирани с европейски или бюджетни средства. Често пъти необосновано дългият срок на забавяне на плащанията води до фактически фалит на предприятията от сектора, тъй като самите предприятия практически кредитират безлихвено изпълнението на тези проекти.

Технологичното ниво в сектора ежегодно расте, като понастоящем то е на много високо ниво, сравнимо с нивото на водещите европейски държави. Ежемесечно в бранша навлизат все по-нови технологии, което води до повишаване на качеството. Необходимо е да се посочи, че темповете на развитие на технологиите изпреварват тези на подготовката на човешките ресурси. Това се обуславя от една страна от мудната пренастройка на институциите, заети с квалификацията и преквалификацията на кадрите, а от друга – с непрекъснатото текучество породено от свиването на дейността в сектора и освобождаване на вече подготвени кадри. Всичко това поражда сериозни притеснения в предприятията от сектора, тъй като към момента всички работят със значително намален, често пъти и недостатъчен брой служители. Наблюдава се тенденция през настоящата година към лек ръст на производството в сектора. След преодоляване на кризата и последствията от нея, предприятията очакват значително увеличаване на производството и продажбите, а предвид бързия темп на научно-техническо развитие на бранша и изоставането на квалификацията, подготвени кадри няма да има. Следва да се подчертае, че този проблем съществува от повече от десет години и с настъпването на кризата сериозно се задълбочи. Сериозно влияние върху интереса на специалистите да се насочват към професии, свързани със сектора, е и сравнително ниското заплащане. В периода 2008-2011 г. средният осигурителен доход е нараснал от 282 лв. на 334 лв., но остава „непривлекателен“.

Таблица 3 Дълготрайни материални активи в сектор „Специализирани строителни дейности“, в хил. лв.

Сектор/подсектор по КИД-2008	Година		
	2008	2009	2010
<b>Сектор „Специализирани строителни дейности“</b>	<b>1 244 997</b>	<b>1 047 238</b>	<b>901 780</b>
Подсектор „Разчистване и подготовка на строителната площадка“	192 905	171 411	125 463
Подсектор „Изграждане на инсталации“	320 163	334 726	240 282
Подсектор „Довършителни строителни дейности“	201 329	203 792	195 040
Подсектор „Други специализирани строителни дейности“	530 600	337 309	340 995

Източник: НСИ.

Стойността на дълготрайните материални активи в подсектор „Други специализирани дейности“ през 2008 г. е бил близо половината от общата стойност на всички активи в сектора. Докато в другите подсектори активите се запазват приблизително постоянни, в този подсектор има сериозен спад в размера им.

Таблица 4 ИНВЕСТИЦИИ В СЕКТОР „СПЕЦИАЛИЗИРАНИ СТРОИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ”, В ХИЛ. ЛВ.

Сектор/подсектор по КИД-2008	Година		
	2008	2009	2010
<b>Сектор „Специализирани строителни дейности”</b>	<b>18 845</b>	<b>31 417</b>	15 694
Подсектор „Разчистване и подготовка на строителната площадка”	...	5 400	...
Подсектор „Изграждане на инсталации”	...	...	1 120
Подсектор „Довършителни строителни дейности”	616	1 129	10 656
Подсектор „Други специализирани строителни дейности”	3446	...	...

Източник: НСИ.

Въпреки непълнотата на статистическите данни се наблюдава доста характерна промяна в сектора. Тази промяна се дължи основно на това, че преди настъпването на „същинското кризисно дъно” по-голямата част от обектите са завършени на фаза груб строеж. Фактически, в следващите периоди няма ново строителство и основните усилия в строителството като цяло се насочват към довършване и финална реализация на вече започнатите обекти. Този „бум” не отразява реалното състояние на сектора като цяло и след 2009 г. има връщане на ниво под това от 2008 г. Почти десетократното увеличение през 2010 в сравнение с 2008 г. е отражение и на засилените дейности по отношение на предприети мерки по обновяване на сградния фонд в страната за повишаване на нивото им на енергийна ефективност, основно дължащо се на засилено финансиране по оперативните програми.

Класация на предприятията в сектора може да бъде направена въз основа на два основни показателя – по отношение на броя на заетите лица и по отношение на приходите от продажби.

Водещите предприятия по отношение на приходите от продажби за 2010 г. са представени таблично.

Таблица 5 ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПРИХОДИ ОТ ПРОДАЖБИ В СЕКТОР „СПЕЦИАЛИЗИРАНИ СТРОИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ”, 2010 Г.

№ по ред	Предприятие	Населено място	Приходи от продажби (хил. лв.)		
			2010	2009	2008
1.	Геотехмин ООД	София	520 310	359 387	406 494
2.	Алстом България ЕООД	София	86 386	103 266	139 738
3.	Адвал АД	София	72 610	23 852	15 433
4.	Строително Предприемачески Холдинг ЕООД	София	72 556	34 553	34 381
5.	Стройинжект АД	София	40 964	25 460	44 290
6.	Райкомерс констукшън АД	София	40 327	40 297	46 880
7.	Геострой АД	София	37 094	35 425	52 323
8.	Ему АД	Разбойна-Тщ	25 611	44 206	50 374
9.	Актор акционерно строително дружество Клон	Пловдив	25 082	96 406	21 141
10.	Ибердола Инженерия и Конструкция С.А. - клон България	София	21 941	14 309	28 655
11.	Хертнер България ЕООД	София	21 442	23 394	18 018

12.	Пещострой ЕООД	Стара Загора	21 102	14 583	13 986
13.	Атоменергомонтаж ООД	Русе	16 892	35 989	5 674
14.	Ай Ви Сейлингс ООД	Варна	16 081	19 673	30 412
15.	Енерджи Ка ЕООД	Пловдив	15 663	12 737	11 755
16.	Торкрет ЕООД	Бургас	15 492	11 590	13 826
17.	Италмодалуче България ООД	Пловдив	15 425	30 208	38 268
18.	ММС Инк ЕООД	Варна	15 027	14 581	16 780
19.	Сарис ООД	Пловдив	14 769	6 262	9 032
20.	Чистота Искър ЕООД	София	14 556	24 402	8 563
	<b>Общо:</b>		<b>1 109 330</b>	<b>970 580</b>	<b>1 006 023</b>

Източник: НСИ.

В следващата таблица е направено сравнение на предприятията по отношение на човешките ресурси.

Таблица 6 **ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО БРОЙ СЛУЖИТЕЛИ В СЕКТОР „СПЕЦИАЛИЗИРАНИ СТРОИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ”, 2010 г.**

№ по ред	Предприятие	Населено място	Служители (брой)		
			2010	2009	2008
1.	Геотехмин ООД	София	425	366	562
2.	Монтажи ЕАД	София	385	502	596
3.	Адвал АД	София	376	166	140
4.	Райкомерс конструктор АД	София	375	406	337
5.	Електролюкс Табаков и Симов ЕООД	Пловдив	358	437	336
6.	Благоустройство и чистота ЕООД	Гълъбово	333	347	228
7.	Италмодалуче България ООД	Пловдив	248	396	468
8.	Пещострой ЕООД	Стара Загора	248	228	223
9.	Геострой АД	София	236	203	199
10.	Ему АД	Разбойна-Тщ	219	275	317
11.	Неохим Инженеринг ЕООД	Димитровград	199	143	186
12.	Чистота Искър ЕООД	София	196	393	107
13.	Ремонтно възстановително предприятие Кьоне АД	София	190	216	238
14.	Ти Ви Би ООД	Димитровград	188	271	286
15.	Копекс ЕООД	София	186	191	205
16.	Анди БГ ООД	Труд	181	199	145
17.	Енергомонтаж-АЕК АД	Козлодуй	175	205	218
18.	Ай Ви Сейлингс ООД	Варна	171	144	150
19.	Комос ООД	София	164	231	213
20.	Овергаз Инженеринг АД	Ямбол	161	159	177
	<b>Общо:</b>		<b>5 014</b>	<b>5 478</b>	<b>5 331</b>

Източник: НСИ.

Интересно е да се отбележи, че въз основа на представените данни, при водещите предприятия (на обща база), няма съществен спад на служителите (спад от 6%) и на приходите от продажби (спад от 9%).

---

## *Основни изводи и тенденции за значимостта на сектора*

---

Направеният анализ за значението и структурата на сектор „Специализирани строителни дейности“ води до следните изводи:

1. През целия период от 2000 г. до днес се наблюдава процес на ускорено развитие и навлизане на все по-нови продукти и технологии. Материалната база се променя основно качествено – въвеждат се непрекъснато нови по-производителни и по-нискоенергоемки машини и съоръжения и съвременни иновативни технологии.

2. Извършва се интернационализация на продуктите и услугите предлагани от сектора, чрез навлизането у нас на чуждестранни производители и съответно излизане на български предприятия на международните пазари. Печалбите на чуждестранните предприятия се изнасят и се използват в чужбина. В резултат на икономическата рецесия и голямата конкуренция, много наши предприятия търсят възможности за работа в чужбина, но на практика (въпреки презумпцията за свободно движение на стоки и услуги) все още се сблъскват с регионални различия в изискванията към продуктите и услугите, които се явяват един вид предпазна мярка за местната икономика.

3. Основните проблеми за бизнеса, произтичащи от кризата, са свързани със замразяването на чуждестранните инвестиции. Предвид липсата на достатъчно на брой инвеститори и „борбата“ на предприятията от сектора за „спечелване“ на обекти, се оказва натиск върху българските производители за понижаване на цените на продуктите и услугите. Това в редица случаи води и до занижаване на качеството на тези продукти и услуги.

4. Броят на заетите в сектора следва ясно тенденцията е сектор „Строителство“. Общо секторът се нуждае от по-висока квалификация – по-високо образование, по-силно стимулиране, по-гъвкава почасова заетост, по-добри условия на труд и грижи от страна на ръководството с оглед на по-висока производителност на труда и по-висока култура на обслужване.

5. В близко бъдеще се очертава основната дейност, предполагаща инвестиции, които се отнасят пряко до сектор „Специализирани строителни дейности“ да бъде повишаването на енергийната ефективност на сградния фонд, включително и на сградите в обхвата на индустриалните системи.



## 2.2. ОСНОВНИ ФАКТОРИ, ВЛИЯЕЩИ ВЪРХУ РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ – ТЕКУЩО СЪСТОЯНИЕ В СЕКТОРА

### 2.2.1. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ

Анализът на данните показва нарастване на броя на предприятията до 2009 г. и непрестанна тенденция към намаление след това. Част от предприятията напълно са преустановили своята дейност. В същото време има намаляване на персонала в сравнение с пиковата 2009 г. – 21%, т.е. около 40 000 души за 1-2 години. Тенденцията се запазва и през 2011 г., а именно – намалява броят на регистрираните фирми в сектора и на заетите в тях. Данните за числеността на заетите лица показват запазване на съществуващата към началото на 2007 г. тенденция.

Най-многобройни са предприятията, в които са назначени между 11 и 50 души персонал. Относителният дял на този тип фирми е 32,5% през март 2008 г., а през септември възлиза на 41,1%. Установеният ръст на дела на предприятията с персонал между 11 и 50 души е за сметка на намалението на относителния дял на предприятията с повече от 100 души персонал. Така например, в сравнение с 2008 г., относителният дял на предприятията с персонал между 101 и 200 души е намалял с 5,5% и в момента е 16,4%. При фирмите с персонал от 201 до 300 души ситуацията е практически непроменена, докато при тези с персонал над 300 души е налице намаление от 7,3% на 3,6%. Предприятията с персонал до 50 души преобладават – 66,1% и има постоянна тенденция на нарастването им. Това се дължи и на факта, че голяма част от работещите напускат по-големите предприятия, в които е свито производството и основават свои с надеждата за повишаване на доходите си.

Дейностите, попадащи в обхвата на сектор „Специализирани строителни дейности”, не са зависими от регионалното разположение или други демографски особености.

Съгласно данни на НСИ преобладаващият брой работещи са съсредоточени в големите областни центрове.

### 2.2.2. УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИЯ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

Таблица 7 Възрастова структура на заетите в сектор „Специализирани строителни дейности”, 2011 г.

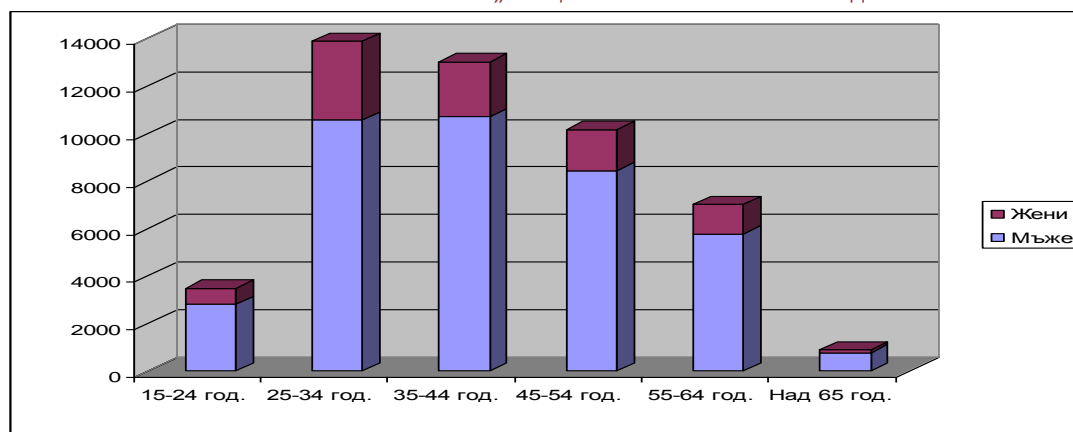
Показатели	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години
Брой заети	3494	13 894	13 021	10 187	7015	892
В т.ч. – мъже	2813	10 576	10 721	8453	5785	782
– жени	681	3318	2300	1734	1230	110
Дял от общата численост на заетите, %	7.2	28.6	26.9	21.0	14.5	1.8
В т.ч. – мъже	5.8	21.8	22.1	17.4	11.9	1.6
– жени	1.4	6.8	4.8	3.6	2.6	0.2

Източник: НОИ.

В сектора са заети основно работещи в активна възраст 25-44 години, което прави над 55% от общо заетите. Съотношението на мъжете към жените е приблизително 1:4 в полза на заетите мъже. Данните имат своето обяснение, произтичащо от необходимостта да бъдат извършвани операции изискващи сила и издръжливост. Сглобените изделия са сравнително тежки и е необходимо прилагането на сила при осъществяването на монтажните работи. Заетите жени са основно с висока квалификация – проектантски и помощен административен персонал.

За по-ясно онагледяване на данните, те са представени графично:

Фиг. 2 Възрастова структура в сектор „Специализирани строителни дейности”



Източник: НОИ.

С оглед оценка на съществуващото ниво на компетенции на кадрите, е анализирана квалификационната структура на заетите в сектор „Специализирани строителни дейности”.

Таблица 8 Квалификационна структура на заетите в сектор „Специализирани строителни дейности” през 2011 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД)

№ по ред	Категория персонал	2009		2010		2011	
		Брой	Относителен дял, %	Брой	Относителен дял, %	Брой	Относителен дял, %
1	Ръководители	2 871	4.40	1 826	3.86	1 312	5.05
2	Специалисти	2 823	4.33	3 085	6.52	676	2.60
3	Техници и приложни специалисти	3 706	5.68	1 820	3.85	2 032	7.82
4	Помощен административен персонал	4 234	6.49	6 334	13.39	2 682	10.32
5	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	2 195	3.36	2 336	4.94	1 128	4.34
6	Производители	175	0.27	169	0.36	156	0.60
7	Квалифицирани производствени работници	16 880	25.87	12 401	26.22	6 466	24.88
8	Оператори на машини и съоръжения	15 089	23.12	12 488	26.40	6 642	25.56
9	Нискоквалифицирани работници	17 282	26.48	6 845	14.47	4 895	18.83
	<b>Общо заети:</b>	<b>65 255</b>	<b>100</b>	<b>47 304</b>	<b>100</b>	<b>25 989</b>	<b>100</b>

Източник: НОИ.

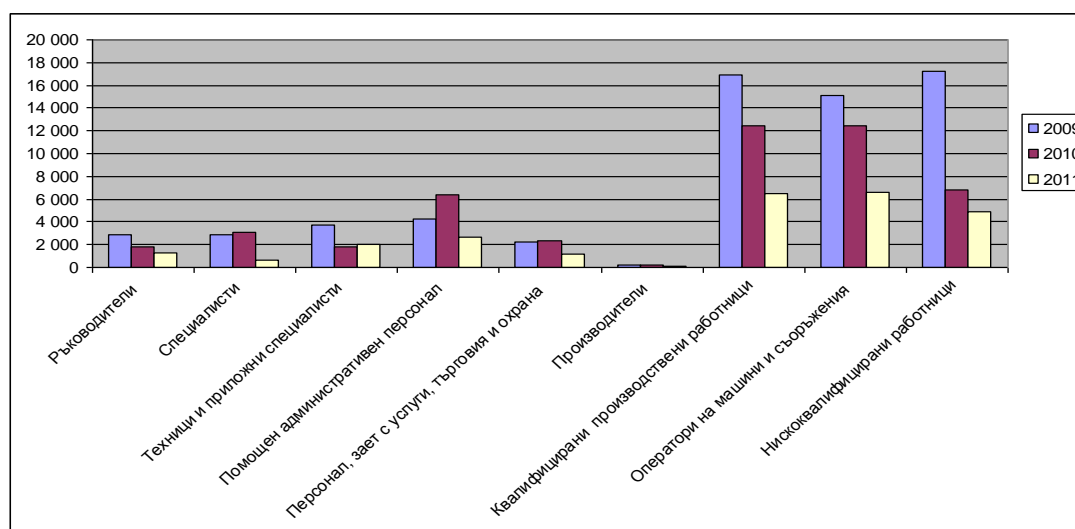
Прави впечатление, че през 2009 г. делът на нискоквалифицираните работници е сравнително висок. През следващите две години се наблюдава сериозна тенденция към намаляване броя на нискоквалифицираните работници. От една страна, това се дължи на влиянието на дълбоката криза и първи са съкратени нискоквалифицираните работници.

Останалите работещи са в по-голямата си част „универсални” работници, т.е. висококвалифицирани работници, които са натоварени и с изпълнението на операции, изискващи по-ниска квалификация. От друга страна, непрекъснатото повишаване на технологичното ниво на предприятията и реструктурирането на сектора, изисква и по-висока квалификация.

Друга интересна тенденция е намаляване броя на специалистите за сметка на техниците и приложните специалисти. Това отново е следствие от повишаване на квалификацията на общите специалисти и „универсализирането” на работещите.

Като цяло общия брой на зетите е намалял над 60%, което е сериозен срив в сектора.

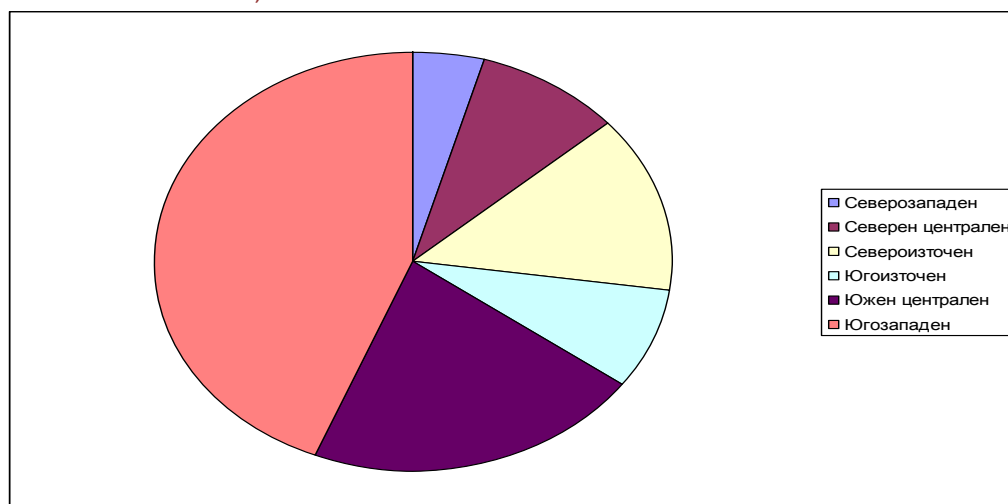
Фиг. 3 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗЕТИТЕ В СЕКТОР „СПЕЦИАЛИЗИРАНИ СТРОИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ” ПО КАТЕГОРИЯ



Очертава се тенденция на спад в зетите квалифицирани специалисти като цяло. Основната причина се крие в липсата на подготвени кадри. Вътрешното преразпределяне в рамките на предприятието, често пъти е недостатъчно, за да покрие потребностите от висока квалификация, което е основен и много сериозен проблем на сектора.

Разпределението на зетите по райони за планиране е представено на фиг. 4.

Фиг. 4 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗЕТИТЕ В СЕКТОР „СПЕЦИАЛИЗИРАНИ СТРОИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ” ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2011 г.



Източник: НОИ.

От данните е видна една трайна тенденция в страната, а именно, че най-малко са заетите в Северозападен район. Като цяло строителният сектор се характеризира с висока „преносимост“ на работната сила. Обичайна практика е работници от районите с преобладаващо смесено население да се насочват към обектите в големите градове, като София, Пловдив, Варна, Бургас, Плевен и др. Това води до свръх концентрация на работна сила в някои основни градове, докато други по-малки градове изпитват силен недостиг от работна ръка в областта на строителството.

По-сериозният проблем тук обаче е, че професията на строителя не се възприема от младите хора нито като атрактивна, нито като перспективна. Поради това делът на младите хора, проявяващи интерес към традиционните строителни специалности, трайно намалява.

### 2.2.3. РИСКОВИ ФАКТОРИ

---

След анализа на посочените данни и обобщаване на резултатите могат да се направят някои изводи за състоянието и проблемите в сектор „Специализирани строителни дейности“.

Проведеното изследване потвърди, че развитието на човешкия капитал е предмет на специални управленски решения и действия предимно в големите и средно-големите предприятия. Колкото по-мощни строителни дейности се извършват от дадена фирма, колкото по-многоброен персонал наема тя, толкова по-отчетливи и последователни са действията в посока привличане на квалифицирани кадри, тяхното професионално развитие и израстване, и мотивирането им за извършване на качествен труд. Данните сочат, че големите и средно големите предприятия имат изградена цялостна система от административно-функционални звена/единици, които са отговорни за разработването на стратегическите и оперативните документи за управлението на човешките ресурси. В зависимост от управленския си опит и административния капацитет, този тип фирми прилагат конкретни мерки за набиране на персонал, за обучението на персонала и подобряване на квалификационно-професионалните характеристики на персонала. При част от предприятията са разработват съвременни системи от мотивиращи мерки за задържането на наетия инженерно-технически и изпълнителски персонал, полагат се специални грижи за привличането на млади специалисти, както и мерки за повишаване привлекателността на фирмата и създаването на позитивен имидж в регионален и национален мащаб.

Практиката и предишни наблюдения сочат, че фирмите изпитват сериозни проблеми, свързани с набирането и задържането на квалифицирани кадри. По данни от проведеното през 2008 г. изследване на работната сила, набирането на инженерно-технически персонал и на изпълнителски персонал са еднакво трудни, защото има „битка“ за висококвалифицирани кадри, както и за лоялен изпълнителски персонал. Независимо от постоянния ръст на заплащането на работещите в отрасъла, дефицитът на качествени специалисти е голям. Този дефицит е особено осезаем в малките градове.

Остър е недостигът на тясно специализирани кадри, особено в областта на монтажа на различните компоненти на съвременната сграда – дограма, отоплителни и осветителни съоръжения, фасади и т.н.

## 2.2.4. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

---

Въз основа на направения анализ за развитието на сектора, продуктовата, технологичната и организационната структура на управление са представени количествените и качествени характеристики на новоразкриваните работни места.

Изследванията показват, че предприятията имат много по-високи очаквания и изисквания към професионалното обучение по строителство. Преобладаващото мнение е, че подготвяните в професионалните гимназии и във висшите училища кадри не отговарят на изискванията на бранша. Съществуват три ключови проблема:

а) Осъществяваният държавен прием не отговаря на потребностите на бранша от работна сила.

б) Специалностите, по които се извършва обучение в образователните институции, се разминават с реалните потребности от работна сила.

в) Обучението се провежда по остарели методики и не отговаря на съвременните технологии. В резултат, професионалното обучение създава кадри, които са слабо подготвени, зле мотивирани и малко пригодни за практическите потребности на бизнеса.

Може да се отбележи, че има редица специалности, като част от професия, за които няма нито една паралелка в план-приема на професионалните гимназии.

Съществува особено голяма нужда от специалисти, за които в рамките на НКПД не съществува подходяща длъжност, а също така няма и подобен вид обучение в професионалните гимназии или висшите училища.

В този контекст въпросът за изграждането на силни връзки между образователните институции, подготвящи кадри и бизнеса е повече от неотложен.

Анализите на ситуацията в сектора за 2008-2010 г. показват, че за да се овладеят проблемите с недостига, текучеството и неблагоприятната структура на работната сила, следва да се разработи система от взаимосвързани управленски действия и мерки за създаване на високо квалифицирани кадри.

Очевидно, строителният бранш е изправен пред сериозна дилема: или да предприеме ефективни действия за подобряване структурата, количеството и качеството на работната сила в строителството, или да остане в ситуацията на постоянен недостиг на високо квалифицирани специалисти и да полага огромни допълнителни усилия за неутрализиране на негативните ефекти от несъвършенствата на системата за професионална подготовка на кадри, търсейки при това компенсационни механизми за създаване на квалифицирани кадри за строителството.

През последните десет години в бранша постепенно, но сигурно навлязоха редица нови технологии, които наред с новите изисквания и виждания на архитекти и инвеститори за изграждане на сградите, станаха предпоставка за съществена промяна в изискванията към работещите в сектора.

Все по-голям дял в строителството заемат сградите с окачени фасади, започва да се набляга на използването на възобновяеми енергийни източници, изискванията към сектора като цяло станаха по-сериозни. Всичко това води до сериозни проблеми в бранша тъй като липсват специалисти.

Разглеждайки подсектор „Монтаж на дограма и дърводелски работи”, ясно могат да бъдат очертани редица от проблемите (подсекторът е удачен, доколкото на практика няма сграда без прозорци).

Към момента съгласно план–приема за учебната 2012/2013 г. в страната има една професионална гимназия, която обучава половин паралелка ученици по специалност „Дограма и стъклопоставяне” – това са 13 ученици на година. За учебната 2011/2012 г. такива специалисти не са били обучавани! Повече от ясно е, че това е изключително недостатъчен брой кадри за бранша.

Проблемът става още по-сериозен, в случай че на бранша са необходими кадри с по-висока квалификация – на практика няма такива. В един единствен университет има курс по специалността в рамките на един учебен семестър (30 часа).

За сградите с окачени фасади проблемите не са по-малко. Без съществени основания, в практиката се е наложил принципа на прехвърляне на задачите, свързани с окачените фасади на фирмата-производител. След архитектурния проект на сградата, в който окачената фасада е скицирана (в най-добрия случай има и някакъв растер) работата се прехвърля към производителя на фасадата. Следва да се разработи конструктивен проект на фасадата, да се изработи и да се монтира. Проектът на фасадата следва да бъде изработен и подписан от правоспособен проектант. След направени редица проучвания и анкети в сектора, предприятията посочват като сериозен проблем липсата на „фасаден инженер”. Това понятие се поставя в кавички, тъй като такива специалисти на практика не съществуват. Необходими са много сериозни и задълбочени познания за различните фасадни системи, за тяхната статика, структура, съответните изчисления и закрепване. Една фасада никога не е просто продукт – тя се създава, за да отговори на определени потребности за съответния обект.

Преобладаващата част от предприятията работят с ограничен брой инженерни кадри с висше образование. Масовата практика е фирмата да има работници само със средно образование, или с по-ниско от средно. Това налага фирмата да предприеме мерки за професионалното обучение на работниците, в частност включването им в курсове за придобиване на квалификационна степен.

---

### *Основни изводи и фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси в сектора*

---

1. Дейностите, попадащи в обхвата на сектор „Специализирани строителни дейности” не са зависими от регионалното разположение или други демографски особености.

2. Съгласно данни на НСИ преобладаващият брой работещи са съсредоточени в големите областни центрове.

3. Необходима е дългосрочна и ясна концепция за справяне с липсата на обучени кадри на ниво средно образование и на ниво висше образование.

4. Следва да бъдат предприети действия в посока създаването на професия „фасаден инженер”, да се направи необходимото за включване в образователните институции на курсове за обучение на такива кадри и то във възможно най-кратки срокове.



---

## 2.3. ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕКТОРА, ПРОМЯНА НА ТЕХНОЛОГИИТЕ И ОРГАНИЗАЦИОННАТА СТРУКТУРА ЗА ПЕРИОДА 2014-2020 Г.

---

Търсенето на европейския пазар се очаква да се стабилизира през следващите години, след сегашното забавяне в строителния сектор и дори се очаква малък растеж. От страна на предлагането – извънредно голям е броят на участващите производители, тъй като повечето от тях са МСП или микропредприятия. Европейското законодателство се състои в регламентите и директивите, които трябва да бъдат транспонирани в националните законодателства. По-голямата част от това законодателство е свързано със строителните продукти, продукти за енергийна ефективност, опаковки, управление на отпадъците или употребата на опасни вещества. В допълнение, в много държави членки съществуват доброволни споразумения.

В резултат на поредица от изследвания относно бъдещото развитие на технологичното равнище на производството, бяха идентифицирани най-добрите налични технологии (НДНТ) и най-добри все още не налични технологии (НДННТ). Това са технологии в процес на развитие, които се фокусират върху различни материали, себестойност на продукцията, разглеждане на продължителността на живот или очакваната гаранция за живот, намаляване на отпадъците и изисквания към отпадъците и т.н. Всичко това не се очаква да навлезе в по-широк пазар в близко бъдеще.

Поглеждайки от гледна точка на цели "20/20/20" в климата и енергетиката, не може да не се спомене за политиката за устойчиво потребление и производство. Тя е въведена като концепция, която поглежда холистично на системите на производство и потребление и изследва как тези системи могат да се променят, за да се намали тяхното крайно въздействие върху околната среда. Центровете за устойчиво потребление и производство обръщат внимание на жилищния фонд (наред с други сектори), като един от най-уместните сектори от гледна точка екология.

Глобалният принос от сградите към потреблението на енергия и екологични щети значително се е увеличил, достигайки суми от 40% от общото потребление на енергия в Европа и до 36% от емисиите на парниковите газове (ПГ)<sup>1</sup>. Прирастът на населението е все по-голям натиск за строителните услуги и повишените нива на комфорт, заедно с времето, прекарано в сградите, уверява, че възходящата тенденция в търсенето на енергия ще продължи в бъдеще. Поради тези причини, намаляване на въздействието върху околната среда чрез увеличаване на екологичните показатели на сградите, днес е основна цел за постигане на устойчиво развитие на европейско равнище.

Наред със строителните продукти, прозорците и външните врати пораждат въздействие върху околната среда, дължащи се на енергийните загуби чрез вентилация, слабата ефективност на уплътняване след няколко години на използване и високата включена енергия (енергията, необходима за производството им). Това води до по-висок принос към общото въздействие върху околната среда на сградата, не само по време на фазата на използване, но също така и по време на фазата на изграждането им. Прозорците също може да повлияят на потреблението на енергия на сградата чрез други експлоатационни характеристики, например

---

<sup>1</sup> <http://www.eea.europa.eu/data-and-maps/indicators/projections-of-ghg-emissions-outlooks>.



изолация, загуба на енергия и слънчева пропускливост на прозореца или външната врата. Често пъти това се дължи и на лошо заложили проектни характеристики още на подготвителните етапи на строителство, несъобразени с разположението и нуждите на сградите.

Прозорците и външните врати се разглеждат като продукт, при който разработването и преразглеждането на политиката за устойчиво потребление може да донесе на околната среда и разходно-ефективни ползи.

Тенденциите са в посока предоставяне на научна основа за преразглеждане на сегашните критерии за развитието на продуктите, произвеждани в сектора, както и всяка друга възможна политика за устойчиво потребление през следващите години. Възможностите за увеличаване дела на високотехнологичната продукция в сектора нарастват непрестанно.

Движещите сили на промяната в управлението на човешките ресурси са основанията за прогнозите за новите работни места и необходимите умения и познания, както и представянето на нововъзникващите компетенции на групите кадри, които са развити в точка 2.4. „Изводи за наличните и очакваните да се появят нови професии, специалности и работни места”. Те определят необходимостта от разработване на Стратегия за управление на човешките ресурси в сектор „Специализирани строителни дейности”, която да е в съзвучие с цялостната стратегия за развитие на сектора.

---

### *Основни изводи и тенденции за развитие на сектора – технологии и организационна структура*

---

1. Все по голямо влияние в сектора ще имат навлизащите нови продукти и технологии. Българският бизнес може да бъде конкурентен на европейските пазари на строителни услуги само при условие, че предоставя качествени продукти, внедрява иновации и прилага нови съвременни технологии.

2. Предстои много динамично развитие на сектора, продиктувано от промените в климата и изискванията за енергийна ефективност и навлизащите критерии за „зелени” обществени поръчки. Конкурентоспособността на предприятията ще зависи, както от промяната в организацията на процесите, така и от съобразяването им с интернационализацията на пазара и потребителското поведение.

3. Сериозно внимание следва да се отдели на обучението на персонала и повишаване на квалификацията му въз основа на компетентностния подход, за да може бизнесът да посрещне подготвен новите предизвикателства на отварянето на строителните пазари в страните от ЕС.

---

## **2.4. ИЗВОДИ ЗА НАЛИЧНИТЕ И ОЧАКВАНИТЕ ДА СЕ ПРОЯВЯТ НОВИ ПРОФЕСИИ, СПЕЦИАЛНОСТИ И РАБОТНИ МЕСТА**

---

Видът на предприятията в зависимост от големината и начина на управление се различават, но прогнозите за новите работни места и необходимите умения и познания могат да се определят, разглеждайки НКПД и съпоставянето ѝ с потребностите на сектора.

## Клас 1 – Ръководители

Съгласно последните налични данни за сектор „Специализирани строителни дейности“, процентът на заети в този клас е около 5% от всички заети в сектора.

Това са основно ръководителите (мениджърите, собствениците) на предприятията. Те определят и формулират политиката на предприятията или организациите, като ръководят, координират и отговарят за тяхната цялостна дейност. Те са тези, които осъществяват контрол по отношение на работещите. В малките и микропредприятията те са тези, които отговарят за подбора и обучението и работата на персонала, а често пъти са и преки участници в производството.

Това са безспорно ключови длъжности, защото от притежаваните компетенции на наетите на тях лица зависи просперитета на предприятието и оцеляването му при високата конкуренция на пазара, особено във времена на криза. Всяко погрешно решение на тази длъжност води до загуби в големи размери за предприятието.

### 1. Основни функции и задачи:

- изработва (участва в изработването) на бизнес плана и уреждат организационно-необходимите процедури във връзка с изпълнението му;
- определят ценови листи, условия за отстъпки и доставка, бюджети за насърчаване на продажбите, методи за продажба, специализирани кампании и допълнителни стимули;
- установяват и управляват оперативни и административни процедури, свързани с дейностите по маркетинг и продажби;
- ръководят и контролират персонала, занимаващ се с маркетинг и продажби;
- планират и контролират ежедневните дейности;
- определят и управляват бюджети, контролират разходите и осигуряват ефективно използване на ресурсите;
- контролират подбора, обучението и работата на персонала;
- представляват предприятието или организацията на преговори.

### 2. Ключови компетенции:

- **когнитивни** – знания за бъдещото развитие на сектора, за секторните приоритети, които имат ключово значение за бъдещото му развитие, познава нормативните актове, има необходимите стопански и инженерни познания;
- **функционални** – умения за стратегическо планиране, за мотивиране на наетите, за делегиране на правомощия, за разясняване целите на персонала, за определяне на приоритети и разпределение на ресурсите, за предвиждане и оценяване на вероятни рискове за постигане на целите, за анализи на алтернативни решения, за разрешаване на конфликти, за наблюдение, контрол и осъществяване на обратна връзка при изпълнение на задачите, за управление на времето;
- **персонални** – отстоява позициите си, поема отговорност, решителност, настойчивост, инициативност; стратегическо мислене с визия; инициативност, социална възприемчивост и т.н.;
- **етични** – приема различни гледни точки, безпристрастност, обективност, почтеност;

- **комуникативни** – добронамереност и уважение към служителите и партньорите; умения за убедително презентиране, за убеждаване и оказване на влияние при водене на преговори; езикови и межкултурни познания.

## **Клас 2 – Аналитични специалисти**

Заетите в този клас са 2,6 %. Архитектите, инженерите и сродни на тях специалисти провеждат проучвания и усъвършенстват или разработват концепции, теории и оперативни методи и прилагат съществуващите знания в сферата на архитектурата и инженерството, както и в сферата на технологичната и икономическата ефективност на производствените процеси.

За сектор „Специализирани строителни дейности” ще се разгледа Единична група 2142 – Строителни инженери. В тази единична група са обхванати лица, които: провеждат изследвания и дават консултации; проектират и ръководят изграждането на жилищни, производствени и пътни обекти; изследват и дават консултации за технологичните аспекти на определени строителни материали.

Именно тук място биха намерили „фасадните инженери”. Това е една сериозна ниша, която предлага много сериозни възможности за инженерните специалисти. Независимо какъв би бил последващият подход от страна на държавата за обучение на такива специалисти (във висшите училища или като следдипломна квалификация) нуждата от такива специалисти е особено осезаема и редица специалисти могат да се квалифицират за извършване на тази дейност.

Най-общо всички заети в клас 2 в сектор „Специализирани строителни дейности” следва да отговарят на следните изисквания:

### **1. Основни функции и задачи:**

- ръководи подготовката за законосъобразно и стопански ефективно започване на дейностите, в т.ч. ограждане и обезопасяване на площадките, изработване и оптимизиране на графици за изпълнение на СМР и във връзка с това за разпределяне и движение на ресурсите;
- осигуряване на работни проекти;
- ръководи и координира изпълнението на СМР по площадките, чрез контрол и указания по организационните и технологичните схеми;
- отговаря за изпълнение на необходимите мероприятия по ЗБУТ;
- следи за качеството и одобрява лимитните графици и карти за разхода на ресурсите по количество, качество и време и контролира изпълнението им;
- осъществява и/или координира контактите с представители на възложители, строителен надзор, подизпълнители, доставчици и други партньори;
- проверява за спазване на техническите спецификации, за доставки, видове работи и за качеството на изпълняваните работи и при необходимост налага санкциите, предвидени по вътрешнофирмените правила;
- представлява предприятието в комисии, при проверки, срещи с възложители, свързани с производствената дейност;
- организира и ръководи подготовката за предаване на обекта, участва в комисии по предаването, води на отчет отстраняването на дефекти в гаранционни срокове.

## **2. Ключови компетенции – всички изброени за клас 1.**

Много често се наблюдава припокриване на описанието на двата класа в една длъжност, която най-често се изпълнява от ръководителя на малките и микропредприятия.

### **Клас 3 – Техници и други приложни специалисти**

Техниците и другите приложни специалисти (наети около 8%) изпълняват предимно задачи с технически и сроден характер. Техниците прилагат концепции, принципи и оперативни методи, знания и умения в областта на точните и инженерните науки, технологиите и икономическата ефективност на производствения процес. Задачите включват: провеждане на техническа работа, свързана с физиката, геологията, както и с инженерството, техническото чертане и икономическата ефективност на производствения процес. Те могат да получават насоки от управителите или от аналитичните специалисти. Към задачите им може да бъде включен и контрол над други работници. В тази единична група са обхванати лицата, които: изпълняват технически задачи в областта на строителството, както и с проектирането, изграждането, експлоатацията, поддръжката и ремонта на сгради и други съоръжения.

#### **1. Основни функции и задачи:**

- разработване на собствени разчети за специализирания вид работа;
- получаване и комплектоване на нормативно необходимата документация за започване на работа;
- съгласуване на графика и инструктаж на работниците;
- осигуряване на необходимите за работата по график ресурси, в т.ч. сертификати и спецификации.

#### **2. Ключови компетенции:**

- **когнитивни;**
- **функционални;**
- **персонални;**
- **етични** – лоялност, търпеливост; настойчивост;
- **комуникативни** – умения за активно слушане; за презентиране на идеи.

### **Клас 4 – Помощен административен персонал**

### **Клас 5 – Персонал зает с услуги за населението, търговията и охраната**

Общо наетите в тези два класа са около 15%. Те не се разглеждат подробно, тъй като наетите в сектор „Специализирани строителни дейности” в тези класове следва да отговарят на общоприетите изисквания и не може да се посочи каквато и да е специфика. Единствено пряко заетите с търговската дейност на предприятията и контактуващи с крайните клиенти се нуждаят от подходяща квалификация и добро познаване на характеристиките на крайните изделия.

### **Клас 7 – Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии**

Тази група (наети около 25 %) обхваща работници, които: строят, поддържат и ремонтират вътрешно и външно основи, стени и други части на сгради или други конструкции. Задачите им обикновено включват: строителство и ремонт на сгради или части от сгради, използвайки

традиционни строителни материали и техники; строителство и ремонт на основи, стени и други части от сгради от тухли, камъни и подобни материали; монтаж на строителни скелета; монтаж и ремонт на различни видове дървени конструкции; изпълнение на различни задачи свързани със строежа и поддръжката на сградите. Контрол над други работници може да бъде включен в задачите.

#### **1. Основни функции и задачи:**

- може да изпълнява всички операции, предвидени за длъжността;
- изпълнява указанията на техническия ръководител/проектант-конструктора;
- разчита и сам да изработва схеми и чертежи;
- може да приема продукти по декларация за съответствие;
- ръководи екипи (бригади) за изпълнение на отделни работи.
- отговаря за качеството на изпълнените от него и под негово ръководство работи в рамките на договорените гаранционни срокове;
- отговаря за спазване на правилата за безопасна работа при изпълнение на работата си и общите правила в производството или на монтажната площадка.

#### **Клас 8 – Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия**

Тази група (наети около 26%) обхваща оператори, които управляват и контролират машини за обработка на метал и работници, които монтират компоненти в продукти според стриктно определени процедури. Продуктите, които се изработват, могат да се предават от един работник на друг по производствена линия. Задачите им обикновено включват: монтиране на компоненти в различни видове продукти според стриктно заложените процедури.

#### **1. Основни функции и задачи:**

- може да изпълнява всички операции, предвидени за монтажник;
- основно познава наличните инструкции за монтаж;
- изпълнява отделни елементи по технически спецификации и детайлни елементи;
- познава стандартните изисквания за влаганите основни и допълнителни материали;
- разчита чертежи и детайли, прилага проектни и фирмени спецификации.

---

### *Основни изводи и тенденции за новите професии, специалности и работни места*

---

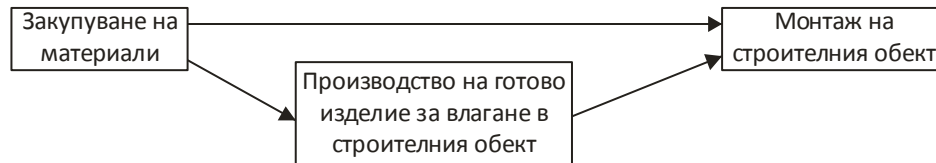
1. Необходима е нова длъжност в НКПД „фасаден инженер“, както и предприемане на действия в посока обучение на такъв вид специалисти;

2. Очертана е много сериозно тенденция за липса на обучени кадри по редица от професиите обхванати от класове 7 и 8 на НКПД. За желаещите да бъдат обучени, се предлага единствено варианта за обучение по част от професия в лицензирани Центрове за професионално обучение (ЦПО).

## 2.5. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

Тенденцията в сектор „Специализирани строителни дейности“ по отношение на организационната структурата на предприятията и начинът на предоставяне на продукти и услуги на обектите, е в посока запазване на сегашния начин на работа.

Спецификата на всеки един от подсекторите е такава, че се следва неотменно един и същи технологичен принцип, който може да се илюстрира по следния начин:



В малките и микропредприятията се наблюдава съвместяване на няколко дейности (длъжности) от едни и същи наети лица.

Като пример може да се вземе отново производството на врати и прозорци в бранша.

Съгласно разгледания технологичен принцип на изпълнение, след като бъдат закупени материалите, следва да бъде произведен прозорец, който в последствие да бъде монтиран на обекта.

Очевидно като първа стъпка е необходимо прозорецът да бъде произведен, т.е. необходими са кадри със специалност „Производство на врати и прозорци“, код 5430202. Съгласно план приемът за учебната 2012/2013 г. такива специалисти обучава единствено Помощно училище „Стефан Караджа“, гр. Пловдив (деца с умствена изостаналост) – 1 паралелка с 12 деца.

След като прозорецът бъде произведен, той трябва да бъде монтиран на обекта, т.е. необходими са специалисти „Дограма и стъклопоставяне“, код 5820404. Както беше отразено в анализа, съгласно план-приема за учебната 2012/2013 г., в страната има една професионална гимназия, която обучава **половин** паралелка ученици по специалност „Дограма и стъклопоставяне“ – това са 13 ученици на година. За учебната 2011/2012 г. такива специалисти не са били обучавани.

На базата на посоченото може да се направи обоснованият извод, че това е изключително недостатъчен брой кадри за бранша.

Секторът изпитва сериозен недостиг на квалифицирани кадри. Собствениците и управителите на предприятията в сектора са изправени пред необходимостта да наемат неквалифицирани работници и да вложат средства в тяхното последващо обучение в лицензирани ЦПО.

В настоящия анализ ще се очертаят дефицитните професии и специалности и дефицитни компетенции на някои групи кадри.

През последните десет години, поради липса на финансови средства и последователна държавна политика, реформите в образованието в по-голямата си част се оказаха неадекватни на все по-високите изисквания за ниво на компетенции на работещите, които да покрият реалните изисквания на бранша.



## 2.5.1. РЪКОВОДИТЕЛИ

---

**1. Дефицитни професии, длъжности и незаети работни места.** В тази група професии е трудно да се посочат дефицитни длъжности и незаети места, тъй като тук (изключение правят само големите предприятия) мениджърите се припокриват с ръководителите (собствениците) на предприятията. Незаети работни места реално не съществуват. В голямата си част тези ръководители не са обучени специално и не притежават дипломи за дейността, която изпълняват. Част от тях залагат по-скоро на „учене от живота” и последващи курсове за мениджърски умения. Единици са тези, които активно и последователно работят в посока усъвършенстване на знанията и уменията си.

**2. Дефицитни знания и умения.** На места се наблюдава слабо познаване на тенденциите в развитието на сектора в средносрочна и дългосрочна перспектива и това затруднява в голяма степен определянето на стратегическите цели и планове на предприятието. Рядко се анализират и предлагат алтернативни решения и се предсказва тяхното въздействие. Не се предвиждат и оценяват вероятните рискове за постигането на целите. Това води до нецелесъобразно разпределение на ресурсите. Често пъти липсата на необходимите знания и умения води дори до неправилно ценообразуване и организиране на правилна бизнес стратегия и от там – до краткосрочни фалити.

Липсата на организационни умения води до слаба координация между изпълнителите и пропускане на сроковете при изпълнение на задачите. Не се отчита необходимостта от мотивация на персонала за постигане на значими индивидуални цели и задачи. Това е пречка за създаване и използване на различни възможности за тяхното развитие и задържане на талантите, които са ключови за предприятието. Липсват умения за въвеждане на правила и процедури за качествено обслужване или усилията за това са неефективни. Липсва необходимата подготовка за справяне с конфликтни ситуации.

**3. Дефицитни персонални, етични и комуникационни компетентности.** Основният метод за управление, който все още преобладава в сектора е авторитарният. Този начин на управление пречи за изграждане на доверие към подчинените и възможност за делегиране на правомощия. Спъва се и обратната връзка за техните постижения, като се фокусира главно върху неуспехите. Обикновено не се информират преките изпълнители за предстоящите промени. Не са редки случаите за грубо и неуважително отношение към подчинените и липса на съпричастност с трудностите и проблемите им, особено в личен план. Всичко това води до намаляване ефективността на техния труд и загуби за предприятието. Липсват аналитични компетенции за работа с непроверена информация и недостоверни данни. Не се търси повече от един източник на информация, което често води до грешни изводи и неправилни решения.

Важна комуникационна компетентност е воденето на преговори. Само ясното изразяване, внимателното изслушване, представянето на добре структурирани и аргументирани становища води до постигане на добри резултати. Необходимост е използването на подходящи стилове на комуникация в зависимост от нивото и реакцията на аудиторията.



## 2.5.2. КВАЛИФИЦИРАНИ ПРОИЗВОДСТВЕНИ РАБОТНИЦИ

---

**1. Дефицитни професии, длъжности и незаети работни места.** При все по-големите амбиции на населението за работа, свързана с ръководни дейности, бурното развитие на търговската дейност, туризма и други сектори, масово се наблюдава обучаване на кадри свързани с икономически и мениджърски умения. През последните 10 години се изпитва остър дефицит на квалифицирани производствени работници с технически познания. Въпреки все по-задълбочаващата се икономическа криза необходимостта от такива кадри е осезаема. Към момента, въпреки големия брой и с разнообразна квалификация на кадри, се оказва, че има сериозна липса на подготвени кадри, както в техническо, така и по отношение на практиката. На предприятията е необходим персонал, който притежава поне основните теоретични и практически знания и умения в областта. Разбира се тук трябва да се отдели място и за кадрите, които са преминали обучение в лицензирани ЦПО, но за съжаление това е по-скоро изключение, отколкото наложила се практика. Днес предприятията наемат млади кадри, по-скоро на вътрешно усещане/интуиция, след което влагат време и паричен ресурс, за да обучат тези кадри с надеждата изборът им да е бил правилен.

**2. Дефицитни знания и умения.** За този вид професии се изискват специфични знания и умения, които са основно технически. Изисква се предварителна теоретична подготовка и учебна практика, която професионалните гимназии (с подкрепа от държавата и бизнеса) биха могли да осигурят.

**3. Дефицитни персонални, етични и комуникационни компетентности.** Работещите в тези дейности трябва да умеят да разберат добре поставената задача, да са добре подготвени за работа с машини, да могат да четат чертежи, и не на последно място да знаят целите на организацията, за да могат съпричастно да извършват възложените им задачи. От друга страна, те трябва да имат познания за организация на процесите, които са различни в различните предприятия, да могат отговорно да извършват работата си, знаейки, че са неразделна част от предприятието.

## 2.5.3. РАБОТНИЦИ ПО МОНТАЖ НА ИЗДЕЛИЯТА

---

**1. Дефицитни професии, длъжности и незаети работни места.** В тази група влизат специфични и ключови за сектора длъжности. В тази група са всички работници, които извършват дейност на обектите, независимо дали са в жилищното или нежилищното строителство. В случаите, когато се разглеждат жилищни обекти и работа свързана с реновиране на сградния фонд, те се явяват като служителите за работа с клиенти.

Тези работници са дефицитни поради няколко причини: това са непривлекателни за младите хора длъжности и поради тази причина професията не е застъпена в план-приема на професионалните гимназии; хората, които тепърва навлизат в сектора не са подготвени за натовареността и предизвикателствата, съпътстващи извършваните дейности; след първоначалното обучение на кадрите, на тази дейност не се обръща особено внимание от ръководителите на предприятията.

**2. Дефицитни знания и умения.** Работата на обектите, независимо дали с клиенти физически лица или на големи обекти, където ролята на клиента се изнема от техническия ръководител/инвеститора, изисква основно два вида умения, които се преплитат и липсата на едно от тях води до конфликтни ситуации. От една страна, кадрите нямат необходимата подготовка за бърза преценка и адекватно реагиране на определен психологически тип клиенти, така че да се предотвратят още в началото ненужни конфликти. От друга страна, те трябва да познават в детайли продуктите и услугите, които следва да бъдат монтирани, за да може адекватно да реагират на непредвидена ситуация. За тези длъжности активно се търсят специалисти, които са работили в бранша и имат необходимият опит, но на практика това не винаги е възможно. Обучени млади хора няма и поради необходимостта от кадри, които да изпълняват тази ключова дейност, наетите обикновено са без необходимите им знания и умения.

**3. Дефицитни персонални, етични и комуникационни компетентности.** Всички наети на тези длъжности трябва да се водят от максимата „И най-доброто изделие не върши работа, ако не е монтирано качествено”. Характерно за българския бизнес е липсата на професионални умения за общуване с клиенти. Липсва любезно, бързо и точно обслужване. В повечето случаи има „изпълнителско” поведение и стремеж да се свърши работата по най-бързия начин. Често се наблюдава неспазване на основните принципи и изисквания за монтаж на изделието, което компрометира работата на цялата фирма. Тези служители често забравят или не разбират ключовото им значение за конкурентоспособността на предприятието. Придобиването на етични компетенции започва от най-ранна детска възраст и продължава през целия живот на човека. Но в последните години тези ценности са пренебрегвани в семейната и училищна среда. Този дефицит на културно общуване трудно се запълва с няколко месеца входящо обучение в предприятието. Липсват умения за организиране на дейността си за точно изпълнение на задачите в срок. Трудно се справят самостоятелно с възникнали конфликти в процеса на работа. Не винаги се изразяват ясно и разбираемо.

---

### *Основни изводи и тенденции за дефицитните професии, специалности, умения и компетенции*

---

1. Продължителната липса на финансови средства и отсъствието на последователна държавна политика при реформирането на образованието в страната се отрази негативно върху сектора, изискващ специалисти с висок професионализъм. В същото време внедряването на нови технологии е непрекъснат процес, който трудно би могъл да бъде обхванат от обучителните институции без пряка работа с бизнеса.

2. Организационните форми в предприятия, новите технологии и все по-високите изисквания на клиентите, изискват нов вид знания и умения за работа на отделните групи персонал.

3. Слабата координация на всички нива – производители, доставчици, изпълнителите и клиенти, често води до пропускане на сроковете при изпълнение на задачите. Това е резултат на недостига на организационни умения на всички управленски равнища в предприятията в сектор „Специализирани строителни дейности”. Непознаването на интересите и очакванията на клиентите, прилагането само на традиционните начини за удовлетворяване на техните потребности има за резултат ниска ефективност и ефикасност на редица предприятия в сектора.

## Раздел 3. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ, ПОВИШАВАНЕ КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА

### 3.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

На пазара работят хиляди дружества, в които са наети стотици хиляди служители. Секторът „Специализирани строителни дейности” става все по-международно ориентиран като глобализацията и интернационализацията ще влияят все по-силно върху него. Публичните и частните клиенти изискват все по-високо качество на услугите, необходимо е въвеждане на продуктовите стандарти и спазването на всички технически изисквания, утвърдени на европейско и световно равнище. От друга страна служителите следва да извършват своята дейност с необходимия професионализъм. Работната сила е ключов фактор за качеството на предоставяните продукти и услуги в сектора.

Качеството и стойността на предлаганите продукти и услуги се влияят силно от качествата и уменията на служителите, които са наети в предприятията. Особено важно е новите служители да се подбират въз основа на обективни критерии, които позволяват да се направи реална и справедлива преценка на професионалните качества и умения на кандидатите. Също толкова важно е да се вземат предвид моралните качества на кандидатите. Професионалното обучение на всички нива е ключов момент и основна предпоставка за постигане по-високо качество на услугите и за престижа на сектора. Нужно е предприятията да предложат на своите служители продължаващо обучение с цел те да разширяват своите професионални знания и умения. То следва да бъде предпоставка за професионално израстване. Всеки служител трябва да разбере важността от непрекъснато обучение през цялата си кариера, което разбиране следва да намери отражение в отношението му към предлаганите възможности за обучение, заплащани от работодателя.

Дефицитите, които се открояват в сектора, са основно във всички области на управление и развитие на човешките ресурси: при процедурите за подбор на кадрите, в слабото мотивиране на персонала, не се инвестира в обучение и кариерно развитие на заетите и поради това липсват компетенции за работа с нови технологии. Ето защо се налага изграждането и внедряването на адекватна стратегия за управление и развитие на наетите, която да спомогне за преодоляването липсата на умения и компетенции.

Необходимо е предприятията да се стремят към увеличаване мащабите на своята дейност и към повишаване на ефективността си. По този начин те ще осигурят ресурси и капацитет за прилагане на нови технологии и за извършване на организационни промени, водещи до привличане на компетентни мениджъри и служители, необходими за развитие на тяхната конкурентоспособност.

За нуждите на сектора се налага да се използват и други специалисти с висше образование в различни технически и хуманитарни области. Преобладаващият брой външни специалисти са строителни инженери, но намират реализация още електроинженери, машинни инженери, инженер-химици, технолози, юристи, икономисти и т.н., които се подготвят в съответните ВУ.

За да могат да се реализират тези външни инженери в сектора, задължително трябва да преминат през курсове за първоначално обучение и преквалификация, които се организират и провеждат периодично предимно в лицензирани ЦПО.

### 3.1.1. ПОЛИТИКИ И СИСТЕМИ НА УПРАВЛЕНИЕ, ЗАПЛАЩАНЕ И СТИМУЛИРАНЕ

Технологичните новости и икономическите показатели на бизнес средата са основните фактори, които определят възможностите, темповете и обхвата за развитие на сектор „Специализирани строителни дейности“. Въз основа на прогнозните промени, сериозните предприятия на пазара изготвят и адекватни стратегии за посрещане на потребностите си от дефицитна работна сила, както и от нови умения и компетенции. Могат да се различат два вида стратегии в сектора:

- **Първа** стратегия – предприятията сами (с помощта на лицензирани ЦПО) обучават персонала си или организират повишаване квалификацията му, за да посрещнат новите потребности на клиентите или на дейността.
- **Втора** стратегия – секторът спонсорира специализирано училище, за да произведе определен брой специалисти, обучавани по точно определена програма. Така се гарантира, че ще бъдат обучени добре квалифициран персонал за ключовите или дефицитни длъжности човешки ресурс. Добър пример за това е Професионалната гимназия по строителство и архитектура, гр. Пазарджик, в която независимо и за една учебна година, по молба на бизнеса, беше разкрита паралелка за обучение на млади специалисти.

Има редица предизвикателства пред управлението на човешките ресурси в сектор „Специализирани строителни дейности“, някои от които са:

1. Половината от наетите са работници попадащи в клас 7 и клас 8 по НКПД. Това означава, че основните потребности на сектора са именно от такива специалисти. Тъй като професионалните гимназии не обучават необходимите специалисти, предприятията са принудени да отделят време и ресурси за обучение и за развитие на персонала. От друга страна преобладаващо се обучават млади хора, които имат дефицит на основни компетенции като „комуникационни умения“ и „умения за работа в екип“. Необходимо е тези компетенции да се усвояват още в професионалните гимназии, а търговските предприятия да организират обучения по надграждането им. Тук е мястото на бизнеса да осъществи по-близки контакти с всички нива на професионалното обучение и да предостави минималните изисквания, които да бъдат заложили в учебните планове. В допълнение, специалисти и експерти с богат практически опит и добра комуникативност от фирмите, могат да се включат като привлечени обучители на всички нива, както в средното и висшето образование, така и в сферата на надграждащите обучения и преквалификации. Подобни практики са широко залегнали в системите на водещи европейски държави като Германия, Холандия, Австрия и др.

2. Средносписъчният състав на голямата част от предприятия в сектора е нисък. Малкото на брой служители в повечето предприятия не дава възможност на работодателите им да наемат специалист, който да се занимава с дейностите по управление и развитие на човешките ресурси. Това определя и необходимостта (в случаите, когато това изобщо се прави) от наемане на външни консултантски фирми, които да разработят необходимите системи за УРЧР и документите за администрирането на дейностите по управление и развитие на персонала.

3. Основният момент е всеки един от процесите по УРЧР да е в синхрон със стратегията на предприятията и организационните им цели. Предизвикателствата пред развитието на човешките ресурси в сектор „Специализирани строителни дейности” са свързани с нуждата от повишаване на производителността, с инвестициите в нови технологии, с необходимостта да се съхранят опита и уменията на специалистите от сектора.

### 3.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

---

Инвестирането в развитието на човешките ресурси включва добри условия на труд, възнаграждението и мотивирането на заетите, кариерно развитие.

Основните акценти в стратегиите и плановете на предприятията за развитие на човешките ресурси са:

а) провеждане на курсове за разширяване и повишаване на квалификацията на инженерно-техническия и изпълнителския персонал, непрестанно професионално обучение в новостите на технологиите;

б) вътрешнофирмено обучение;

в) създаване на творческа и мотивираща работна среда, чрез подобряване условията на труд и предоставянето на възможности за израстване във вътрешната йерархия на предприятието;

г) атрактивно и редовно заплащане за труда;

д) осигуряване на социални придобивки за работещите;

з) обучение в контекста на фирмената политика за здраве и безопасност при труд, наречена „нулеви злополуки”.

Чрез инвестициите в изграждане на умения правителствата и бизнесът могат да се преборят с неравнопоставеността. Инвестирането в човешкия капитал е единственият най-ефективен начин не само да се насърчава растежа, но и да се постигне по-честно разпределение на ресурсите. Освен това цената на инвестициите в умения излиза значително по-ниска в дългосрочен план, отколкото тази, която правителствата биха платили след време за влошеното здраве, ниски доходи, безработица и социално изключване.

#### 3.1.2.1. Добри условия на труд

Установяването и поддържането на добри трудови условия изисква инвестиции и не трябва да се подценява като инструмент за задържане на добрите специалисти в предприятието. Успешните организации разработват стратегии, политики и програми за трудовите отношения. Стратегиите за трудовите отношения целят:

- изграждането на стабилни отношения на сътрудничество със служителите и минимизиране на конфликтите;
- повишаване на приносите на работещите за организацията чрез увеличаване на участието им и чрез по-ефективно комуникиране;
- подобряване на взаимодействието – развитие на общия интерес за постигане на организационна култура, базирана на споделени ценности между мениджмънта и служителите.

През последните години все повече поддръжници печели концепцията, която дава възможност на наетите да допринасят за вземането на решенията в организацията. Концепцията разглежда предоставянето на възможности на служителите да изразяват несъгласие, включва привличането им към вземане на решения и участието им в тях.

Основните принципи, на които се базират трудовите отношения са следните:

1. съгласуване на интересите, обединяване на усилията и партньорство за постигане на общите цели на организацията;
2. регулиране на отношенията чрез нормативната база;
3. отчитане на взаимовръзката между икономическото състояние и социалното положение на работещите;
4. преход от наказателно към корективно поведение; подобряване на индивидуалното представяне чрез по-добра дисциплина;
5. самодисциплина – балансиране между контрола и приносите на работното място.

Всички субекти на трудовите отношения в организацията трябва да допринасят за подобряването на дисциплината и намаляването на оплакванията, като водеща в този процес е ролята на преките ръководители.

### 3.1.2.2. Възнаграждение и мотивиране на персонала

Успешното управление на процесите на възнаграждението и мотивирането на персонала е важна управленска компетенция. От умението на мениджъра да я прилага зависят обликът на организацията, нейното реноме като работодател, привличането и задържането на добрите изпълнители, деловият климат в търговските предприятия, ефективното реализиране на бизнес целите и нейният дългосрочен просперитет. Възнаграждаването и мотивирането на работещите са изключително отговорни и сложни дейности по управлението на човешките ресурси във всяка организация. Те винаги са били и ще бъдат област на повишен интерес и голяма чувствителност от страна и на работодателите, и на наетите. Възнаграждаването на работещите за положения съгласно договора труд определя същността на трудовите правоотношения.

Мотивирането е управленска функция на човешките ресурси, чиято същност е прилагане на система от специфични инструменти за въздействие върху персонала с цел да се подобри трудовото му представяне. В същото време това е психологически процес, генериран чрез външни действия, но вътрешно определян, чрез който се провокира ангажирано поведение за изпълнение на поставените задачи. Този процес е свързан с постигане на цел и/или стойностна награда, удовлетворяваща потребностите на индивида. Мотивирането е функция на: възможностите, усилията и желанията от страна както на мениджъра, така и на служителя. За да бъдат задоволени нуждите на служителите е необходимо мениджърът да формулира адекватни цели, така че те да бъдат постигнати от работещите.

### 3.1.2.3. Кариерно развитие

Понятието „кариера” се свързва най-често с издигането в йерархията на избраната професия. Кариерата се осъществява в поредица от дейности, включващи усъвършенстване, ангажираност и лично развитие в рамките на определен период.

Основните механизми за подпомагане на кариерното развитие са:

1. обучение, мотивиране и стимулиране на служителите, които ще бъдат повишавани;



2. подпомагане на служителите при идентифициране на тяхната професионална готовност за заемане на по-висока длъжност;
3. съдействие на служителите за преодоляване на психичните и социалните бариери в професионалната кариера.

Важна компетенция на успешните мениджъри в сектор „Специализирани строителни дейности“ е доброто познаване и разбиране потребностите на подчинените си. Те осъзнават, че успехът им зависи от този на хората, с които работят. Следователно, в организацията съществува взаимна зависимост между кариерите на заетите. Самите мениджъри трябва да притежават компетентност да управляват собствените си кариери. Те трябва да умеят да правят добър избор между различни възможности, да умеят да се справят с конфликтите и да знаят как да постигат целите си.

---

### *Основни изводи и тенденции относно стратегиите за управление на дефицитите в човешкия капитал*

---

1. За някои от длъжностите се налага подготовката на кадрите да се ориентира към нови компетенции. При очакваното появяване на нови длъжности ще се наложи разработването на нови компетентностни модели, респективно ориентиране на професионалната подготовка към съвременните тенденции в развитието на сектора. Възможно е и да отпаднат длъжности от сегашната организационна структура на фирмите с оглед на тенденцията за повишаване на ефективността на работата на предприятията, особено в условията на стагниращ строителен пазар. За придобиването на новите знания и компетенции е необходимо и допълнително обучение и повишаване на квалификацията, което може да се реализира по няколко начина – въпрос на избор от ръководството на компанията.

2. Изключително важно внимание следва да се обърне на обучителните организации, които предлагат и осигуряват обучението на настоящите и бъдещите специалисти в сектор „Специализирани строителни дейности“. Колкото по-адекватно е обучението на учащите, толкова по-бързо и ефективно е покриването на нуждите от недостатъчните и/или липсващи умения и компетенции. За тази цел е необходимо да се организират регулярни отворени срещи между тези институции и бизнеса, за да се зложат и бъдещите очаквани необходими компетенции.

---

## 3.2. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

---

Съществуват три ключови проблема:

- а) осъществяваният държавен прием не отговаря на потребностите на строителния бранш от работна сила;
- б) специалностите, по които се извършва обучение в образователните институции, се разминават с реалните потребности от работна сила в строителството;
- в) обучението се провежда по остарели методики и не отговаря на съвременните технологии в строителството.



В резултат, професионалното обучение създава строителни кадри, които са слабо подготвени, зле мотивирани и малко пригодни за практическите нужди на бизнеса. Сред випускниците има и талантиви деца, които в повечето случаи се ориентират към работа в други европейски страни. В този контекст въпросът за изграждането на силни връзки между образователните институции, подготвящи кадри за строителния бизнес, е повече от неотложен.

Провеждането на един или друг вид професионално обучение в рамките на дадено предприятие зависи до голяма степен от базисните образователни и квалификационните характеристики на персонала. Колкото по-добри са тези характеристики, толкова по-малко усилия и инвестиции са необходими за допълнителното професионално израстване на персонала. В тези случаи мениджмънтът би могъл да се концентрира върху провеждането на опреснителни квалификационни курсове, даващи обучение в новостите на строителните технологии. Когато обаче, квалификационно-образователното ниво на персонала е около или под критичния минимум, се налага провеждането на курсове за повишаване на квалификацията или получаване на квалификационна степен. Последното всъщност често пъти е свързано с изискваните за регистрацията на фирмата определени квалификационни нива на инженерно-техническия персонал и работниците.

В този контекст интерес представляват данните, че преобладаващата част от предприятията работят с ограничен брой инженерни кадри с висше образование. Масовата практика е фирмата да има 3-4 висшисти и от 3 до 8 среднисти. Разбира се, в по-големите предприятия пропорциите са други, но най-силно разпространените в бранша фирми са с персонал от 11 до 50 души и горните изводи са валидни предимно за тях. Големият проблем на практика е, че работниците са или със средно образование, или с по-ниско от средно. Това налага предприятието да предприеме мерки за професионалното обучение на работниците, в частност включването им в курсове за придобиване на квалификационна степен.

Във връзка с това особено важно е значението, което предприятията придават на политиките и мерките за професионалното израстване на персонала. Провеждането на вътрешнофирмено обучение и курсове за повишаване на квалификационно-образователните характеристики на персонала е записано като един от основните приоритети в политиката на предприятията по управление и развитие на човешките ресурси.

Предприятията се грижат за професионалното израстване на техните служители и работници чрез провеждане на квалификационни курсове – преобладаващи за инженерно-технически и административни кадри са курсове за здравословни и безопасни условия на труд, част от персонала е преминал през курсове за разширяване или придобиване на квалификация, други са включени в курсове за придобиване на квалификационна степен, а също така се провеждат и курсове за обучение по част от професия.

Курсове по ключови компетенции се провеждат в малка част от предприятията, като тук се откроява следната специфика – тези курсове са били насочени основно към инженерно-техническия и ръководен персонал.

Професионалното обучение е инвестиране в най-важния ресурс – хората. Инвестицията се прави, за да се създадат възможности на ръководителите и на служителите да работят по-добре, да използват по-пълно природните си качества и умения, да изградят нови и непрекъснато да се усъвършенстват.

Развитието и растежът на търговските предприятия обичайно се измерват с увеличаването на нетните приходи от продажби. Това наистина е един убедителен измерител. Следва да се отбележи, че решаващо за неговото повишаване през двадесет и първи век ще е

професионалното обучение и развитие на кадрите. В свят, в който технологиите се обновяват все по-бързо, информационните технологии са навлезли напълно в ежедневието, конкуренцията расте с все по-високи темпове, клиентите изискват все по-голямо внимание и професионален подход, знанията днес остаряват по-бързо от всякога, стандартите за ефективно трудово поведение се променят, променят се изискванията към длъжностите – всичко това следва да доведе до опознаване и овладяване на адекватните подходи.

Съществуват редица проблеми, които съпътстват професионалното обучение и развитие на персонала, като липса на желание у служителите да се обучават, обучението не променя веднага резултатите от работата, трудно се променят старите практики и рутината, обучени хора придобили ценни знания и умения напускат компанията.

---

### *Основни изводи и тенденции, вкл. препоръки към професионалното обучение*

---

1. Да се адаптират и модернизират системите на професионалното образование и обучение на национално ниво.
2. Да се работи съвместно с всички съответни заинтересовани страни и да се интензифицира сътрудничеството в образованието и обучението.
3. Да се повишава способността за бърза адаптация на системата за професионално образование и обучение към измененията на технологичния и организационен напредък.

## Раздел 4. МЯСТО НА СЕКТОРА В ИКОНОМИКАТА НА ЕВРОПА

В ЕС през 2009 г. са били действащи 2.2 млн. предприятия в сектор „Специализирани строителни дейности”. Те представляват 69.3% от предприятията в сектор „Строителство” и повече от десет (10,6%) от предприятията в цялата нефинансова бизнес икономика.

Заетите в сектора лица са 8 695 хил. души, което се равнява на 6,5% от работната сила за нефинансовата икономиката и 59.2% от заетите в сектор „Строителство”. Секторът генерира 691 829 млн. EUR оборот, като 268 404 млн. EUR е добавената стойност. Това прави около 43% от оборота в строителния сектор като цяло.

Таблица 9 СТРУКТУРЕН ПРОФИЛ НА СЕКТОР „СПЕЦИАЛИЗИРАНИ СТРОИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ”

Основни индикатори	Сектор „Специализирани строителни дейности”	Сектор „Строителство”	Относителен дял, %
Предприятия, хил. бр.	2 200	3 173	69.34
Заети лица, хил. бр.	8 695	14 688	59.20
Оборот, млн. EUR	691 829	1 609 931	42.97
Добавена стойност, млн. EUR	268 404	512 024	52.42
Покупки на стоки и услуги, млн. EUR	421 603	1 078 051	39.11
Разходи за персонала, млн. EUR	189 824	341 075	55.65

Източник: Евростат.

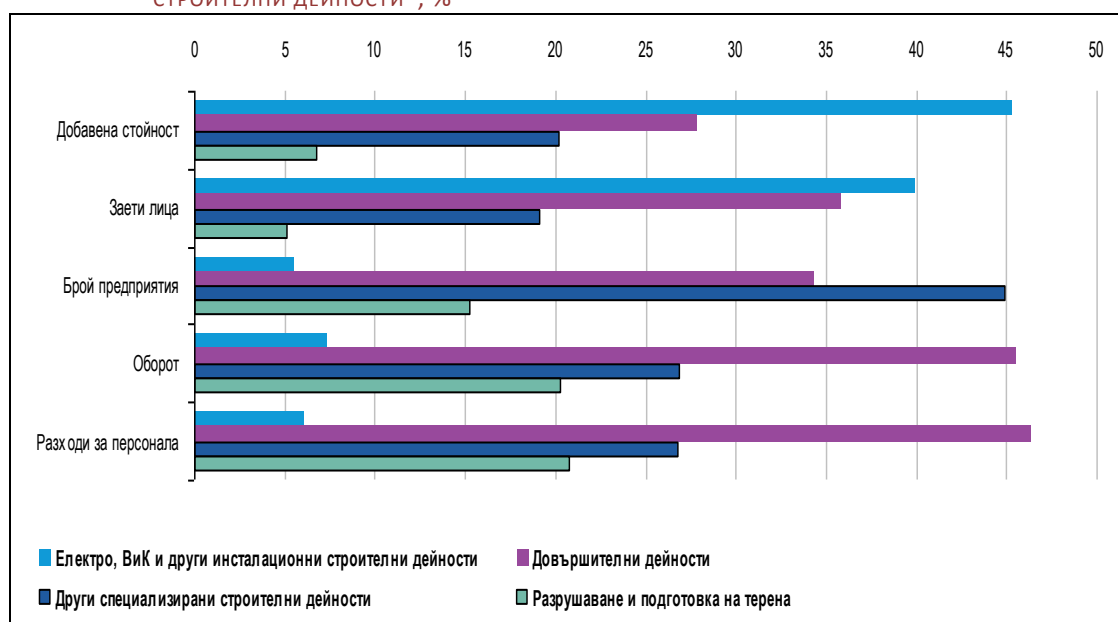
От гледна точка на структурата по подсектори, с най-голям дял на добавената стойност и заетостта е подсекторът „Електро, ВиК и други инсталационни строителни дейности”.

Таблица 10 СТРУКТУРА НА ДОБАВЕНАТА СТОЙНОСТ И ЗАЕТИТЕ ЛИЦА ПО ПОДСЕКТОРИ НА СЕКТОР „СПЕЦИАЛИЗИРАНИ СТРОИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ”

Сектор/подсектор	Показатели	Добавена стойност	Заети лица
Сектор „Специализирани строителни дейности”		100 %	100 %
Електро, ВиК и други инсталационни строителни дейности		45.3 %	39.9 %
Довършителни дейности		27.8 %	35.8 %
Други специализирани строителни дейности		20.2 %	19.1 %
Разрушаване и подготовка на терена		6.7 %	5.1 %

Източник: Евростат.

Фиг. 5 Относителен дял на основни показатели на подсекторите на сектор „Специализирани строителни дейности”, %



Източник: Евростат.

Таблица 11 ВОДЕЩИ СТРАНИ ПО ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ И ЗАЕТИ В СЕКТОРА

№ по ред	Най-висока добавена стойност			Най-голям брой заети лица		
	Страна	Млн. EUR	% от ЕС-27	Страна	Хил. души	% от ЕС-27
1	Франция	63 003.8	23.47	Франция	1 197.3	13.77
2	Германия	41 301.7	15.39	Германия	1 175.8	13.52
3	Великобритания	34 485.3	12.85	Италия	1 174.0	13.50
4	Италия	32 663.6	12.17	Великобритания	837.7	9.63
5	Испания	26 251.6	9.78	Испания	815.9	9.38

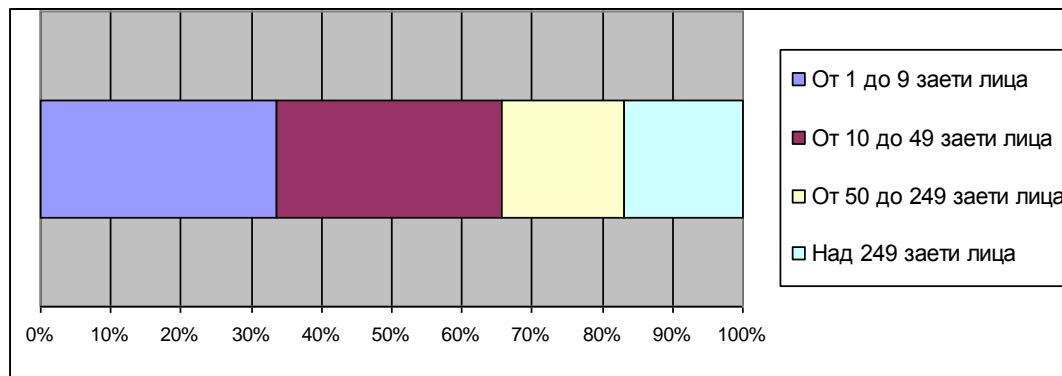
Източник: Евростат.

По отношение на страните членки, секторът е доминиран от Франция, която през 2009 г. допринася за почти 23.5% от добавената стойност, което е около две-трети пъти повече от приноса на следващата страна в класацията – Германия (15.4 %) и почти два пъти повече от третата страна Великобритания – съответно 12.9%. Франция запазва най-високо ниво и по отношение на четири други показателя, един от които е брой заети лица (13.8 %).

По отношение на България може да се посочи, че по брой заети е на 18 място в ЕС-27 с 69.5 хил. души или 0.80 %, а по отношение на добавената стойност е на 22 място с 521.8 млн. EUR, т.е. 0.19 %.

Относителната значимост на сектор „Специализирани строителни дейности” е най-висока във Франция, тъй като този сектор е допринесъл за 7.7 % от добавен финансовата стойност за икономиката през 2009 г., следвана от Люксембург (7.0%) и Дания (6.5%). Държавите членки, които са били най-малко специализирани в сектор „Специализирани строителни дейности” през 2009 г. са Румъния, Латвия, Литва, Унгария и Словакия, където този сектор е допринесъл за по-малко от 3.0% стойност на нефинансовата сфера на икономиката.

Фиг. 6 СТРУКТУРА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В СЕКТОР „СПЕЦИАЛИЗИРАНИ СТРОИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ” СПОРЕД БРОЯ НА ЗАЕТИТЕ, 2009 г.



Източник: Евростат.

Най-голям е броят на микропредприятията с до 9 броя на заетите лица. На следващо място са малките предприятия с до 50 заети. Тези две групи предприятия в сектора са около 65 %. Тези с над 250 души са едва 17 %. Тази структура съответства на специализирания характер на технологиите в сектора.

Тези данни подсказват, че сектор „Специализирани строителни дейности” се състои от много голям брой сравнително малки предприятия.

Производителността на труда в сектор „Специализирани строителни дейности” за ЕС-27 през 2009 г. е 31 000 EUR на един зает. Това е очевидно най-ниската производителност на труда между трите строителни подразделения на NACE, и е с около 25% по-ниска от нефинансовия сектор на икономиката като цяло (41 600 EUR на един зает). Въпреки видимо ниското ниво на производителност на труда, средните разходи за персонал в рамките на сектор „Специализирани строителни дейности” за ЕС-27, възлизат на 31 300 EUR на зает. За сравнение може да се посочи, че средната стойност в нефинансовия сектор е 30 000 на зает, а общо за сектор „Строителство” е 30 600 EUR на лице. Ниската производителност на труда и високите разходи за персонал е довело до ниска заплата. Съотношението труд/производителност е 98.5 %. Особено ниски са съотношенията заплата/производителност, в няколко държави членки – Италия, Испания, Гърция и Ирландия, където съотношението е много под 100 %.

Въпреки, че Гърция е втора в класацията по най-лошо съотношение заплата/производителност, през 2009 г. се регистрира брутният операционен процент 23.2 %. Това е два пъти повече от средния за ЕС-27.

Само една държава членка (сред тези с налични данни) записва коефициент на производителността на труда в сектор „Специализирани строителни дейности”, който е около средното ниво на средно националното такова за нефинансовия сектор на икономиката, а именно България.

Често една ниска заплата, коригирана от съотношението труд/производителност, е придружена от нисък брутен операционен процент (връзката между брутният операционен излишък и оборота), но за сектор „Специализирани строителни дейности” за ЕС-27 случая не е такъв, защото брутният операционен процент е 11,4 %, което е над средното за нефинансовия сектор на икономиката (9,7%) и над средното за сектор „Строителство” (10.6%). Тази комбинация от коригирано съотношение работна заплата/производителност под 100% и висок брутен оперативен коефициент е необичайна. Относително високият брутен оперативен

излишък за сектор „Специализирани строителни дейности” се дължи на комбинация от различни елементи: в този сектор има много работещи собственици и/или неплатени семейни работници и така делът на платените заети лица в общия брой на заетите лица е нисък (69.7%) в сравнение със средно за сектор „Строителство” – 75,9%. Това води до относително ниско ниво на общите разходи за персонал, което на свой ред води до относително висок брутен оперативен излишък. Въпреки това, трябва да се има предвид, че голям брой работещи собственици и неплатените семейни работници трябва да бъдат възнаградени от брутният опериращ излишък, който следва да обхваща и обезценяването и финансовите разходи.

---

### *Основни изводи и тенденции за сектора*

---

Глобализацията на световната икономика доведе до увеличаване на броя на предприятията и работниците от трети страни на европейските строителни пазари. Неотложна е необходимостта да се осигури равнопоставеност в световен мащаб, която ще осигури основа, както за лоялна конкуренция между всички предприятия, така и за спазването на екологичните и социалните постижения достигнати в ЕС. Във връзка с това, Европейското законодателство за обществените поръчки трябва да бъде изменено така, че да се гарантират ефективни равни условия за всички потенциални участници в търга, европейски или от трети страни, като се избягват, по-специално, форми на нелоялна конкуренция между частни и държавни компании.

## Раздел 5. АДМИНИСТРАТИВНА СРЕДА. ПРЕПОРЪКИ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ЗА ПРОМЯНА В НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

Подобряването на системата на формалното и неформалното образование и засилването на професионалното обучение е основополагащо за придобиване на компетенции, отговарящи на потребностите на обществото и бизнеса. Сред незабавните мерки, които е необходимо да се предприемат в тази област, са следните:

1. В методиката на преподаване в средното образование да се въведат новите технологии, актуални към момента. **Учебното съдържание да се актуализира** своевременно, за да отговаря на последните тенденции и очакванията на бизнеса.

2. В последната година на обучение в учебните програми да се въведе **задължително практическо обучение в предприятия от сектора**. Това ще помогне да се прилага повсеместно менторството, което от своя страна ще повиши ефективността от прилагане на стажантските програми, входящото обучение на новоназначените и загубата на знания и умения при пенсиониране на дългогодишни служители. Към настоящия момент много малка част от персонала притежават умения за предаване на натрупания професионален опит.

3. **Професионалното ориентиране на учениците**. Да се формират ясно двата основни клона – хуманитарно и техническо образование. Висшето образование надгражда вече придобити знания и умения в средното образование. Ако тази основа липсва, т.е. бъдещият студент е завършил езикова гимназия, в общия случай е чиста загуба на време и средства, ако продължи в инженерни специалности. Това се отнася и за магистърската степен. Тя се смята за надграждане на компетенции след бакалавърската степен. Би трябвало да има регламентация и в тази насока. Тази липса на последователност в надграждането на знания и умения води до трудно намиране на подходяща длъжност и кариерно развитие за по-дълъг период от време.

4. Да се въведе **обучение за придобиване на управленски умения**. За да бъдеш ръководител, преди всички други компетенции е нужно да можеш да си добър организатор, стратег и най-вече да умееш да управляваш хора. Тези умения са нужни не само на висшите ръководители, но и на средно мениджърско ниво.

5. Да се въведе **регистър на професиите с минимално образователно ниво**. Работодателят да бъде задължен нормативно да назначава само, ако степента на професионална квалификация и завършено образование на кандидата отговаря на минимално изискваната в кода на длъжността. Ако назначи работник или служител, който не притежава минималните изисквания за длъжността, то работодателят е длъжен да осигури възможност новоназначеният да я придобие в процеса на работа или чрез други форми на обучение – задочно, дистанционно и т.н.

6. Да се допълни в Кодекса на труда, че при направени инвестиции от страна на работодателя за повишаване на квалификацията или преквалификацията на работника или служителя, то същият **няма право да напуска до 5 г. след годината на обучение**. Ако той едностранно реши да напуска преди изтичане на срока, то той да дължи обезщетение в размер на инвестицията или частта от нея пропорционално на неотработените месеци до края на срока.



7. Да се приспадат от печалбата, преди облагането ѝ с данък, **разходите за обучение**, които работодателят е направил през годината.

9. Да се разкрият в повече средни професионални гимназии **специалности, свързани с изискващите се от сектор „Специализирани строителни дейности”**, които да подготвят специалисти по професии от седма и осма квалификационни групи. Във висшите училища да се разкрият специалности, които да подготвят кадри за бъдещата професия „фасаден инженер”.

10. Препоръчва се **включването на работодатели в екипа по разработването на конкретните учебни програми**, с цел по-пълно постигане на съответствие между квалификационния профил на работната сила и реалните нужди на пазара на труда.

## Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

България трябва да пренасочи своята стратегия за преки чуждестранни инвестиции към експортно ориентирани сектори с относително по-висока добавена стойност, които имат позитивно въздействие върху заетостта в дългосрочен план. Имайки предвид сегашната икономическа и образователна структура, страната има нужда от обширна, сегментирана стратегия.

Докато наличието на висококвалифицирани служители се потвърждава от различни изследвания като основен критерии за привличането на инвеститори, работната сила в България е заета в сектори, изискващи относително ниска квалификация и умения, и образователната система в момента не осигурява достатъчно завършващи в световните, развиващи се високотехнологични сектори.

През октомври 2011 г. ЕК публикува доклад, който за пореден път констатира, че България има проблеми с конкурентоспособността, бюрокрацията, липсата на иновации, енергийната ефективност и транспортната инфраструктура. Сериозни пречки пред строителния бизнес създават високите лихви по заемите, допълнителните изисквания и закъсняващите бюджетни плащания. Прилагането на мерките от съществуващите иновационни програми е по-скоро слабо, липсват мащабни проекти в тази област.

През 2011 г. парламентът прие Закона за изменение и допълнение на Закона за обществени поръчки. Целта на промените е да се опрости законодателството, да се облекчи процеса на възлагане на обществени поръчки, да се усъвършенства предварителният контрол върху процедури за възлагане на обществени поръчки, които са финансирани от европейските фондове. Това е от особено значение за сектор „Строителство”.

В последния доклад на ЕК относно напредъка на България по механизма за сътрудничество и проверка се дава добра оценка на предлаганите законодателни промени в посочения закон. Същевременно се подчертава, че основно предизвикателство в тази сфера „продължава да бъде значителното подобряване на административния капацитет и на качеството на административните действия”.

През октомври 2011 г. Министерският съвет одобри Национален план за действие за насърчаване на „зелените” обществени поръчки за периода 2012-2014 г. Планът е част от националната политика, насочена към популяризиране на зелените обществени пръчки, като един от инструментите, чрез които се увеличава пазарът на екологични продукти и услуги, насърчават се еко-иновациите и конкурентоспособността на икономиката. Целта на плана е да се определят основните мерки и дейности, които следва да бъдат изпълнени, за да може възлагането на зелени обществени поръчки да се превърне в реалност. Зелените обществени поръчки се дефинират като „процедура, чрез която публичните органи се стремят да получат продукти, услуги и строителни работи с намалено въздействие върху околната среда през целия им жизнен цикъл”. Очаква се това да стимулира строителния бизнес, като същевременно изискванията към компетенциите на работната сила в сектора се повишават и очевидно са необходими определени усилия за привеждането им в необходимото съответствие с изискванията на новите параметри на строителните обекти.

В резултат на извършения анализ могат да се направят следните изводи за развитието на сектор „Специализирани строителни дейности”:

1. Продължаващите технологични промени и засилената конкуренция изискват нови бизнес стратегии и респективно стратегии за развитие на човешките ресурси. На българския пазар има възможности за развитие на модерни конкурентноспособни на международните пазари предприятия, но само при управление от ръководители с необходимите компетенции. Секторът ще продължава своето развитие и в дългосрочен период, поради глобалните промени в климата и изискванията към пестене на енергия.

2. Очакванията за промяната в организационната структура изисква увеличаване на броя на заетите в онези категории, където са квалифицираните специалисти в категориите седма и осма.

3. Всички процеси в сферата на управлението и развитието на човешките ресурси изискват адаптиране към нивото на развитие на организациите и техните нужди, а именно: управление на стратегическите аспекти на УРЧР, набиране и подбор, оценка на представянето, мотивация и социални придобивки, управление и развитие на кариерата, администриране и др. Само процеси, които при внедряването си носят добавена стойност и висока ефективност на предприятията, могат да бъдат считани за професионално реализирани.

4. Извършва се интернационализация на сектора чрез навлизането у нас на чуждестранни фирми и съответно излизане на външни пазари на наши предприятия. По този начин се внасят добри практики за управление на човешкия капитал. От друга страна, печалбите на чуждите предприятия в повечето случаи се изнасят и се влагат в чужбина, а не на нашия пазар. В резултат на чуждата конкуренция и конкуренцията на големите и средни български фирми, много български малки и микропредприятия трябва бързо да се адаптират към новите изисквания на пазара.

5. Въз основа на анализирани тенденции за развитието на сектора и съществуващата квалификационната структура в него се очертава необходимостта от откриване на нови места за обучение в професионалните гимназии и университетите.

6. Предизвикателствата пред развитието на човешките ресурси в сектор „Специализирани строителни дейности” са свързани с нуждата от повишаване на производителността, с инвестициите в нови технологии, с необходимостта да се съхранят опита и уменията на специалистите от сектора.

7. Изискванията на клиентите непрекъснато нарастват и тяхното задоволяване е основата за задържането им за по-дълъг период от време. За това е необходимо тези изисквания да могат да се прогнозират, проучват и анализират. По този начин е възможно своевременно да се отговори на тях с разкриване на нови длъжности и търсене на специалисти с подходящите компетенции.

## Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Анализи на Центъра за икономически изследвания.
2. Данни от Агенцията по заетостта.
3. Емпирични изследвания на Сдружение „Български врати и прозорци”.
4. Програми за развитие на МРРБ – Министерство на регионалното развитие и благоустройството.
5. Статистически данни на БНБ.
6. Статистически данни на Министерство на образованието, младежта и науката.
7. Статистически справочници на НСИ / Национален статистически институт и Евростат.

---

## Списък на таблиците и фигурите

---

Таблица 1	Основни икономически показатели за сектор „Специализирани строителни дейности” .....	10
Фиг. 1	Икономически показатели в сектор „Специализирани строителни дейности” .....	11
Таблица 2	Брой на предприятията и персонала в сектор „Специализирани строителни дейности” .....	11
Таблица 3	Дълготрайни материални активи в сектор „Специализирани строителни дейности”, в хил. лв. ....	12
Таблица 4	Инвестиции в сектор „Специализирани строителни дейности”, в хил. лв. ....	13
Таблица 5	Водещи предприятия по приходи от продажби в сектор „Специализирани строителни дейности”, 2010 г. ....	13
Таблица 6	Водещи предприятия по брой служители в сектор „Специализирани строителни дейности”, 2010 г. ....	14
Таблица 7	Възрастова структура на заетите в сектор „Специализирани строителни дейности”, 2011 г. ....	16
Фиг. 2	Възрастова структура в сектор „Специализирани строителни дейности” .....	17
Таблица 8	Квалификационна структура на заетите в сектор „Специализирани строителни дейности” през 2011 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД) .....	17
Фиг. 3	Разпределение на заетите в сектор „Специализирани строителни дейности” по категория .....	18
Фиг. 4	Разпределение на заетите в сектор „Специализирани строителни дейности” по райони за планиране, 2011 г. ....	18
Таблица 9	Структурен профил на сектор „Специализирани строителни дейности” .....	39
Таблица 10	Структура на добавената стойност и заетите лица по подсектори на сектор „Специализирани строителни дейности” .....	39
Фиг. 5	Относителен дял на основни показатели на подсекторите на сектор „Специализирани строителни дейности”, % .....	40
Таблица 11	Водещи страни по добавена стойност и заети в сектора .....	40
Фиг. 6	Структура на предприятията в сектор „Специализирани строителни дейности” според броя на заетите, 2009 г. ....	41