



www.competencemap.bg



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-2.1.06. "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони"  
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

*Инвестира във вашето бъдеще*



Европейски социален фонд



www.bia-bg.com

---

# Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Транспорт – спомагателни дейности“

---

---

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

---

---

*София, юли 2012 г.*

---

## РЕЗЮМЕ

Настоящият анализ представлява част от работата по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“. Разглеждат се настоящата обстановка и бъдещите тенденции в икономически план и от гледна точка заетостта на работната сила в сектор "Транспорт – спомагателни дейности" и по специално складирането на товари и спомагателни дейности в транспорта. Освен достъпните данни за този сектор в съответните организации за статистическа информация, анализът на основните проблеми, тенденции и препоръки се прави главно за членовете на асоциация „Обучение в транспорта“, като се използват възможностите на анкетно проучване и интервю. По целесъобразност се използват статистически данни, анализи и материали от други източници, като например Национален статистически институт (НСИ), Национален осигурителен институт (НОИ), Евростат, както и достъпни разработки за сектора от български и европейски експерти.

Информацията в анализа е структурирана в 8 раздела и включва въвеждаща част, тенденции в развитието на сектора, работните места и професиите в него, сценарии и прогнози за развитие, стратегии за управление на човешките ресурси, изводи и заключения, използвани литературни източници и полезна литература.

В **раздел 1** се дава обща информация за анализа и неговото предназначение. Представя се неговата цел, посочват се дефинициите на най-често използваните понятия. Описват се накратко терминологията и източниците на информация, използвани в разработването му. Посочени са методите, използвани за получаването на нужната информация.

**Раздел 2** има за цел да покаже значимостта на сектора на национално равнище, неговия принос към българската икономика, икономическата му структура. Посочват се водещите за сектора предприятия, част от които са членуващи в „Асоциация за обучение в транспорта“. Разгледани са някои основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси в сектора, като например:

- Умения и квалификация на заетите в сектора – текущо състояние, проблеми, вкл. структура на заетите, образователно ниво и квалификация на заетите, връзка между квалификационната и възрастовата структура, структура на заетите по възраст и пол. Направен е опит да се анализира и регионалната концентрация на някои от по-значимите предприятия в сектора;

- Рискови фактори – ЗБУТ, производителност на труда, оптимизация на персонала;

- *Нови работни места – очаквани характеристики и качество;*
- *Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура за периода 2014-2020 г.;*
- *Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места;*
- *Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора. Посочват се водещите професии за сектора. Обобщават се начините, формите и структурите за придобиване на професии в сектора. Осъществен е кратък преглед на действащата система за професионално обучение и повишаване на квалификацията в сектора. Описват се формите на взаимодействие и сътрудничество на предприятията с учебните заведения.*

*Раздел 3 е посветен на разглеждане на подходи и стратегии за посрещане на необходимите нужди от нови умения и компетенции на работната сила. Представени са някои положителни примери и „добри практики“ (примери от водещи предприятия в сектора):*

- *Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране на труда;*
- *Инвестиции в развитието на човешките ресурси;*

*В раздел 4 са приведени някои сравнения по икономически показатели с наличната информация за сектор „Транспорт“.*

*В раздел 5 се отделя внимание на административната среда в сектора – възможните бариери, които възникват за навлизане на пазара и предложения за промяна в нормативната уредба.*

*В раздел 6 се правят изводи и заключения от направения анализ, като се обобщава информацията, изложена обстойно и конкретно в предходните раздели.*

*Използваната литература е представена в раздел 7, а някои приложения са описани в раздел 8.*

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Заглавие на анализа:         | Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Транспорт – спомагателни дейности“  |
| Срок за изпълнение:          | Май – юли 2012 г.  |
| Дата на представяне:         | 20 юли 2012 г.   |
| Наименование на дейността:   | Провеждане на основни анализи и проучвания   |
| Задача :                     | 5.3.2.13.  |
| JEL код <sup>1</sup> :       | Съгласно националния класификатор на икономическите дейности – НКИД 2008   |
| ISBN                         | <b>978-954-9636-46-8</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:                   | Видко Митрович<br>Ташко Минков<br>Кирил Желязков   |
| Отговорник:                  | Кирил Желязков   |
| Ръководител на дейността:    | Силвия Тодорова  |
| Партньор (ако има такъв):    | <input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”   |
| Редактор:                    | Мария Жечева   |
| Коректор:                    | Анета Алашка   |
| Кратко резюме (до 200 думи): | Този анализ разглежда икономическите параметри, състоянието на административната среда, както и основните фактори, влияещи върху динамиката на изискванията към работната сила и тяхното развитие за сектор "Транспорт" с акцент предимно върху подсектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“. Основният фактологически материал се отнася преди всичко за предприятията и организациите, членуващи в работодателската организация „Асоциация за обучение в транспорта“. Освен данни от официални статистическите източници, използваната литература и комуникацията с ръководствата на някои от избраните предприятия, изготвящите анализа излагат своето експертно становище на базата на своя опит, наличната информация и общоевропейските и световните практики. Формулирани са и препоръки, свързани с други задачи и следващи етапи от изпълнението на Проекта, включително за промяна на нормативната база и други документи, отнасящи се в по-широк контекст и до развитието на целия сектор „Транспорт“. |
| Ключови думи (до 10 бр.):    | Професия, специалност, водещи предприятия, ключова длъжност, компетенции, умения, професионално образование и обучение, сектор на икономически дейности.   |

<sup>1</sup> [http://www.aeaweb.org/journal/jel\\_class\\_system.php](http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.php).

## 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: на национално ниво и сравнение с ЕС (водещи страни), вкл. влияние на икономическата и финансова криза ..... | 10 |
| 2.2. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси – текущо състояние в сектора .....   | 22 |
| 2.2.1. Демографски особености .....  | 22 |
| 2.2.2. Умения и квалификация на заетите в сектора .....  | 23 |
| 2.2.3. Рискови фактори .....   | 27 |
| 2.2.4. Нови работни места – характеристики и качество .....  | 28 |
| 2.3. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура за периода 2014-2020 г. ....  | 29 |
| 2.4. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места .....  | 31 |
| 2.5. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора .....   | 33 |
| Раздел 3. Стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила .....  | 35 |
| 3.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал .....  | 36 |
| 3.1.1. Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране .....   | 38 |
| 3.1.2. Инвестиции в развитието на човешките ресурси .....  | 54 |
| 3.2. Професионално обучение .....  | 55 |
| Раздел 4. Място на сектора в икономиката на Европа. ....   | 57 |
| Раздел 5. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба .....   | 62 |
| Раздел 6. Изводи и заключения .....  | 63 |
| Раздел 7. Литературни източници .....  | 65 |
| Раздел 8. Приложения .....   | 66 |
| 8.1. Приложение 1 - Приходи от продажби на избрани предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” .....   | 66 |
| 8.2. Приложение 2 - Брой на служителите в избрани предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” .....  | 68 |

## Използвани съкращения:

| <i>Съкращение</i> | <i>Описание на съкращението</i>   |
|-------------------|---|
| АОТ               | - Асоциация за обучение в транспорта  |
| БАН               | - Българска академия на науките   |
| БДС               | - Брутна добавена стойност  |
| БСК               | - Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес  |
| ВУ                | - Висше училище   |
| ДМА               | - Дълготрайни материални активи   |
| ЕС                | - Европейски съюз   |
| ЗБУТ              | - Здравословни и безопасни условия на труд  |
| КИД-2008          | - Класификация на икономическите дейности от 2008 г.  |
| МПС               | - Моторно превозно средство   |
| МРРБ              | - Министерство на регионалното развитие и благоустройството   |
| МТИТС             | - Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията  |
| НАПОО             | - Национална агенция за професионално образование и обучение  |
| НКЖИ              | - Национална компания „Железопътна инфраструктура“  |
| НКПД              | - Национална класификация на професиите и длъжностите   |
| НОИ               | - Национален осигурителен институт  |
| НСИ               | - Национален статистически институт   |
| РВД               | - Ръководство на въздушното движение  |
| NACE Rev 1.1      | (фр. “Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne”) Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност.<br>Редакция 1.1 е в сила до м.декември 2008г. |
| NACE Rev. 2       | Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност. Редакция 2 е в сила от м.януари 2008г.   |

## Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

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

Настоящият секторен 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 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 **Асоциация за обучение в транспорта** – работодателска организация, обединяваща над 50 предприятия от транспортния сектор. Основна задача на анализа е да продължи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в един от водещите подсектори на сектор „Транспорт, складиране и съобщения“, а именно „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“, 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 приложение на съвременните компетентностни модели и подобряването на същностните характеристики на работната сила в предприятията, свързани със **складирането на товари и спомагателните дейности в транспорта**.

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.:

- 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, секторно 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

---

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

1. Доклади и анализи по проекта, в т.ч.:
  - Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на Република България (2012);
  - Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2012).
2. Статистически източници
  - НСИ;
  - НОИ;
  - Евростат.
3. Други източници
  - браншови асоциации, сдружения и др. на местно, регионално, национално и международно равнище;
  - най-добри практики, наблюдавани от членове на експертната група;
  - регулаторни органи, държавни ведомства и институции в България;
  - специализирани изследвания от неправителствени организации, агенции за пазарни проучвания и др.;
  - анкети и интервюта, проведени с основни участници на пазара и потребители;
  - анкетни проучвания, проведени по други дейности от Проекта;
  - европейски и международни организации
  - собствени експертни заключения и оценки.



## 1.4. МЕТОДОЛОГИЯ

Тази разработка се базира основно на метода на вторичното изследване (Desk Research), като се ползват първични данни от вече проведени предварително други изследвания и анализи, отчети и публикации по теми, засягащи обекта на настоящия анализ, отчети и анализи от съответни министерства, правителствени стратегии и др. Представеният материал е **втори етап** от дейността по изготвянето на експертизи и експертни оценки за развитието на транспортния сектор и съответно динамиката в изискванията към работната сила, заета в него. Предвид спецификата на този втори етап и одобреното задание, в работата на експертния екип се дава по-голям превес на проблемите, свързани с изискванията към работната сила, динамиката в тези изисквания, потенциалните стратегии на предприятията за покриване на нуждите от квалифицирани кадри, както и прогнози за дефицитните професии и специалности, които могат да се проявят през следващите няколко години. Акцентът в разработката е по-скоро към проблемите на знанията, уменията, компетенциите на заетите, тяхното актуално състояние и динамика и пътищата за привеждането им в съответствие с очакваните технологични промени.

В анализа са включени данни от експертната на над 20 предприятия, членуващи в работодателската организация „Асоциация за обучение в транспорта“. Данните и информацията са събирани на база проведени работни срещи, разговори с мениджъри, предоставена фирмена документация и резултати от обработените анкетни карти.

Използвани са статистически данни конкретно за сектор Н „Транспорт, складиране и пощи“ и неговите подсектори по класификацията на икономическите дейности от 2008 г., както следва:

### Н ТРАНСПОРТ, СКЛАДИРАНЕ И ПОЩИ

49 Сухопътен транспорт

50 Воден транспорт

51 Въздушен транспорт

52 Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта

Опирайки се на изводите и заключенията от първия етап от анализа, проведен през 2011 година, авторският колектив концентрира вниманието си върху последния подсектор, а именно: „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“. По мнение на редица експерти, това е подсекторът с очаквано най-динамично технологично развитие, което съответно поставя и най-динамичните изисквания към усъвършенстването на работната сила, заета в него. В този смисъл, основната задача на настоящия анализ е чрез проследяване на текущите тенденции в икономическото и технологично развитие на подсектора „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ да се оцени нивото на конкурентоспособност и наличния потенциал за растеж, респективно очакваните технологични промени и възможните иновации. Основните експертни оценки, изводи и заключение се правят от гледна точка на взаимната връзка между движещите сили в подсектора и динамиката в изискванията към човешкия фактор, свързани главно с перспективите за развитие на структурата и качеството на работната сила и се основават на приложението на компетентностния подход при оценката на човешкия потенциал на различни нива.

За по-голяма лаконичност, в текста авторите често използват съкратеното наименование на подсектора „Спомагателни дейности в транспорта“.

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

Сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” обхваща няколко **подсектора**, обединяващи различни дейности, имащи за цел да спомогнат осъществяването на основната транспортна дейност, а именно превозът на товари и пътници, в различните видове транспорт. По-конкретно това са:

- складиране и съхраняване на товари;
- експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт;
- спомагателни дейности във водния транспорт;
- спомагателни дейности във въздушния транспорт;
- обработка на товари;
- други спомагателни дейности в транспорта.

Определянето на подсектор „Експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт” в известна степен е некоректно формулирано, тъй като обединява в себе си три твърде различни по своя характер видове транспорт – автомобилен, железопътен и тръбопроводен, но доколкото официално е възприета тази класификация в КИД-2008, в този си вид ще бъде използвана и по-нататък в изложението.

Различните дейности, свързани с осъществяването на комбинираните превози са важна част от спомагателните дейности в транспорта, към които може да се прибави и транспортно-спедиторската дейност. В последните години тя придоби особено големи размери, като все по-нарастваща част от товарните превози се извършват с участието на спедитор.

При пътническите превози като допълнителни спомагателни дейности може да се добавят туроператорската и агентската дейности, които също в последните десетилетия и години увеличават своите мащаби.

### 2.1. АКТУАЛИЗИРАНЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ЗАЕТОСТТА В СЕКТОРА: НА НАЦИОНАЛНО НИВО И СРАВНЕНИЕ С ЕС (ВОДЕЩИ СТРАНИ), ВКЛ. ВЛИЯНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА И ФИНАНСОВА КРИЗА

Съгласно КИД-2008 секторът обхваща шест дейности, представени в таблица 1 със съответните им кодове.

|      |   |
|------|---|
| 5210 | Складиране и съхраняване на товари                      |
| 5221 | Експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт |
| 5222 | Спомагателни дейности във водния транспорт              |
| 5223 | Спомагателни дейности във въздушния транспорт           |
| 5224 | Обработка на товари                                     |
| 5229 | Други спомагателни дейности в транспорта                |

Източник: НСИ, КИД-2008

От гледна точка на технологичните промени, секторът може да се разглежда като силно динамичен. През последните десетилетия са настъпили съществени изменения в начините, по

които се осъществяват превозите и особено превозите на товари, както и в организацията на превозите и в използваната транспортна, товароподемна и друга спомагателна техника. Голямо развитие са получили различните **видове комбинирани технологии и различните видове комбинирани системи**.

А) **Контейнерна транспортна система** – получила е широко разпространение в световен мащаб, като се използва както при международните, така и при вътрешните превози в комбинация на различни видове транспорт. Технологиите за превоз на контейнери с два или повече вида транспорт непрекъснато се развиват като тенденциите са към преимуществено използване на голямотонажни контейнери, подлагане на контейнеризация на все по-широка номенклатура от товари, развитие на товарно-разтоварната и претоварната техника, усъвършенстване на конструкцията на контейнерите и др.

Б) **Палетно-пакетна транспортна система** – също е сравнително широко разпространена. Тя е по-приложима при превозите на къси разстояния за сметка на контейнерната и особено при използването на голямотонажни контейнери. Насоките за развитие са подобни както при контейнерната система.

В) **Контейнерна система** – комбинирана система със задължителното участие на автомобилен транспорт, обикновено в комбинация с железопътен. Особено перспективна от гледна точка на политиката за пренасочване на превозите от автомобилен към железопътен и речен транспорт. Среща се в различни разновидности – Пиги-бек, Флексиван, Хукепак, Роудрейлерна система. Все по-широко приложение намират и Ро-Ла превозите, при които автомобили се натоварват върху железопътни вагони за транзитен превоз през една или няколко страни. Развиват се начините и средствата за манипулация с контейнерите при преминаването от един на друг транспорт, както и средствата за управление на целия транспортен процес от товародателя до товарополучателя.

Г) **Лихтеровозна транспортна система** – представлява комбинация между речен и морски транспорт, при която специални шлепове (лихтери), придвижвани по река, се натоварват в устията на реките на специални кораби (лихтеровози) за превоз по море и през океаните. Макар и лихтеровозната система по река Дунав да беше занемарена, това все пак е перспективно направление, което би могло да се развива през следващите години.

Д) **Фериботна транспортна система** – особено ефективна при превозите на къси разстояния, спестяваща разходи за изграждане на допълнителна инфраструктура (мостове, тунели). Предвид широкото си разпространение в световен мащаб в последните години и десетилетия също са се подобрили значително технологиите за осъществяване на този вид превоз, касаещи организацията, процеса по качване и сваляне на превозните средства, организацията на превозите и пр.

Освен тези основни системи, съгласно начина на претоварване и транспортиране може да има още системи с хоризонтално (Ро-Ро) или вертикално (Ло-Ло) претоварване, придружавани и непридружавани пратки и пр.

По отношение на развитието на тези системи в световен мащаб следва да се отбележи, че България значително изостава, особено по отношението на изграждането на големи интермодални терминали, които да предоставят модерни логистични услуги на транспортните оператори. Това значително намалява ефективността на превозите. Тези терминали са свързани с ускорено развитие на речните и морските ни пристанища, които изостават от конкурентните пристанища в региона, изграждане на железопътни терминали в някои възлови райони в България за ефективно претоварване от и на автомобилен транспорт, пригаждане, в

крайна сметка и на летищната инфраструктура. Замислените проекти се осъществяват твърде бавно, поради което и очакваните резултати са доста съмнителни.

По-съществен напредък е постигнат по отношение на изграждането на частни терминали от големите спедиторски компании в България. Почти всички големи оператори разполагат със свои терминали, достатъчно добре развити в техническо и технологично отношение за нуждите на страната. Това позволява да се компенсират част от негативите, но не решава напълно проблема.

**Развитието на комбинираните превози поставя и съответните изисквания пред развитието на работната сила в сектора.** Един от основните негативни моменти, споделян от ръководствата на различни спедиторски и транспортни предприятия е свързан с липсата на достатъчно квалифицирани технически специалисти, които да оперират с новата техника. Този проблем естествено няма как да се реши едностранно от образователната система, а са необходими по-скоро усилията на фирмите от бранша, които трябва да намерят подходяща форма за последващо обучение и повишаване на квалификацията на своите работници. Всичко това изкарва на преден план друг важен въпрос – доколко уменията и компетенциите на ръководния персонал в предприятията от сектора е на необходимото ниво. Това касае мащабите и начина на мислене - качества, формиращи компетентностния модел на един мениджър от средно или високо ниво. Някои от големите и преди всичко транснационалните компании, разположени в страната, решават този проблем чрез „внесяне” на мениджъри отвън. Следователно проблемите, свързани с пропуските в компетентностните модели на работниците и служителите в една компания, се решават отгоре надолу и изискват по-голямо участие и по-голяма заинтересованост към висшето и професионалното образование. Решението не е единствено в изграждане на центрове за професионално обучение към съответните браншови организации. В крайна сметка много често се получава повторно обучение в една и съща сфера, което хаби излишно обществен ресурс.

По отношение на **научните изследвания** в сектора може да се направи извод, че те са на достатъчно ниско ниво, като в последните години тази дейност (доколкото все още я има) не предизвиква необходимия интерес във фирмите. Разчита се единствено на „внос” на чужди научни достижения, което е друг сериозен проблем и определя пътя на развитие като догонващ. Благодарение на участието на българския пазар на големите транснационални компании глобалните тенденции при внедряването на иновации, подобряването на технологиите, усъвършенстването на процеса по цялата логистична верига са налице и у нас.

Специално трябва да се отбележи и нарастващият интерес на все повече чуждестранни компании към наблюдението върху обучението на бъдещите специалисти още в университетите и осигуряването на стажове, включително с оглед и подбор на кадри. Макар и недостатъчна степен се забелязва раздвижване в тази посока в последно време. От изказаните мнения става ясно, че един добре подготвен специалист в страната би бил много по-ценен от един „внесен” добре подготвен специалист в чужбина, тъй като той по-добре познава местните условия за „правене” на бизнес и извършване на съответните дейности и е много по-ефективен за съответната компания.

Секторът е достатъчно отворен към глобалните икономически, технически, технологични и пр. процеси. Това се подсилва от факта, че голяма част от спомагателните дейности, особено тези свързани с осъществяването на комбинирани мултимодални превози, касаят международния превоз на товари, включително транзита през територията на България.

На територията на България оперират и множество големи транснационални компании, разположени с пунктове по всички основни региони и предлагащи различни видове комбинации, касаещи автомобилен, железопътен, воден и въздушен транспорт. Значително развитие на международно ниво получиха и доста от българските транспортно-спедиторски компании, като има и такива със значителен пазарен дял и изградени центрове в няколко страни. Това показва, че при достатъчно добра организация и гарантиране на съответно качество българските оператори са конкурентни на международния пазар, но на много от тях все още им липсва процесът по подготовката на кадрите. Това в голяма степен е осъзнато, но единственото, което пречи е достатъчната воля за справяне с проблема, а решенията са прости.

Аутсорсингът предоставя допълнителни възможности за развитието на сектора, като част от дейностите се пренасочват към други изпълнители, специализирани в тяхното осъществяване. По отношение на малките спедиторски предприятия, използването на външни изпълнители е задължително, което означава, че техният персонал в по-голямата си част не включва технически специалисти.

Големите спедиторски компании обикновено разполагат и със собствен транспорт, най-често автомобилен, в някои случаи и железопътен. Широките мащаби на дейността им, обаче, налагат и работа с много външни превозвачи. Всичко това дава отражение върху персонала, с който разполагат, включващ широка гама от икономически и технически специалисти – по търговската експлоатация, маркетингози, прогностици, счетоводители, оператори на машини и съоръжения, помощни работници в складовото стопанство и др.

**Преструктурирането на транспорта** в България постави доста предизвикателства и по отношение на управлението и експлоатацията на транспортната инфраструктура. Това засегна най-вече железопътния транспорт, който до момента на реформата се развиваше като единна система. По отношение на техническите специалисти и техните умения и компетенции тази реформа не повлия особено много, защото дейностите, които осъществяват не са се променили значително. Ниското ниво на развитие на инфраструктурата и на съответната техника допълнително спомагат в тази посока. През следващите години с очакваното оживление в сектора ще възникнат и допълнителни предизвикателства, а е твърде вероятно да се получи известен „луфт” в компетентността на модела и отново страната да се окаже неподготвена за настъпващите промени в сектора. Проблемите и тук са по отношение на компетенциите на мениджърския състав, като в случая оказват влияние и допълнителни фактори, така че в крайна сметка не може да се даде обективна оценка на случващото се в сектора.

Произвежданата продукция в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” е разнородна и в редица случаи е много трудно да бъде точно отчетена, като не може да се намери и общ измерител за всички дейности, включени в списъка. Обобщаващ израз дава единствено количеството на реализираните пътнически и товарни превози. Най-общата тенденция до икономическата криза е към увеличение в обемите, както на вътрешните, така и на международните превози. След това е отбелязан значителен спад във всички видове транспорт, като последните данни показват, че все още кризата в сектора не е преодоляна. Това се отразява, от една страна, неблагоприятно върху развитието на работната сила, доколкото много хора остават без работа или са принудени да работят работата, различна от професионалната им квалификация. Новите икономически реалности, от друга страна обаче, могат да се разглеждат и като стимул. Работниците са заинтересовани да повишават своята

квалификация, за да са по-конкурентоспособни на трудовия пазар, а фирмите – да повишават квалификацията на своя персонал, за да са по-конкурентоспособни на транспортния пазар.

Важен показател за развитието на сектора през последните години е динамиката в броя на предприятията.

**Таблица 2** БРОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В СЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” КЪМ МЕСЕЦ ДЕКЕМВРИ. Източник: НОИ

| КИД 2008    | Сектор  | 2008        | 2009        | 2010        | 2011        |
|-------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 5210        | Складиране и съхраняване на товари                      | 70          | 69          | 65          | 61          |
| 5221        | Експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт | 346         | 348         | 334         | 108         |
| 5222        | Спомагателни дейности във водния транспорт              | 132         | 126         | 116         | 138         |
| 5223        | Спомагателни дейности във въздушния транспорт           | 48          | 45          | 46          | 44          |
| 5224        | Обработка на товари                                     | 76          | 74          | 65          | 59          |
| 5229        | Други спомагателни дейности в транспорта                | 879         | 819         | 760         | 903         |
| <b>ОБЩО</b> |   | <b>1551</b> | <b>1481</b> | <b>1386</b> | <b>1313</b> |

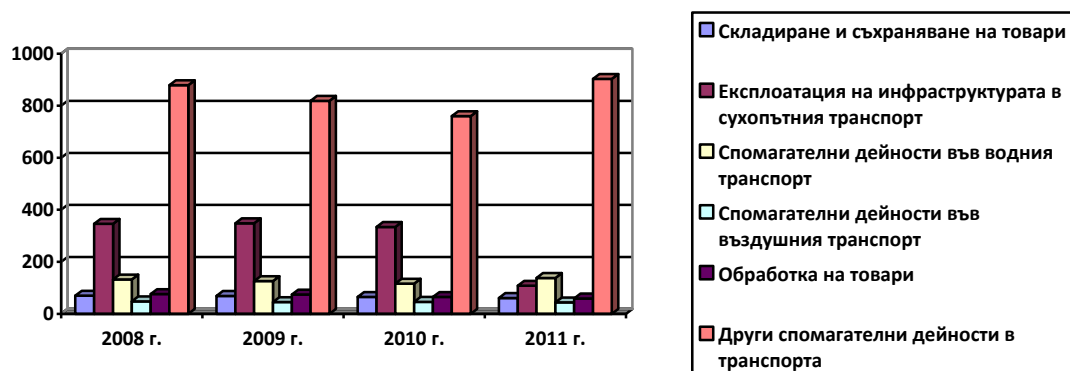
През последните четири години **броят на предприятията в сектора постепенно намалява**, като намалението през 2011 спрямо 2008 г. е с 15%. По отношение на отделните подсектори са отчетени известни различия. Най-много намалява броят на предприятията, ангажирани в експлоатацията на инфраструктурата в сухопътния транспорт – приблизително с 69%. Това се дължи на извършеното реструктуриране в управлението и стопанисването на транспортната инфраструктура в автомобилния и железопътния транспорт. Съществено свиване на броя на предприятията (с 22%) е отбелязано и в подсектор „Обработка на товари”. По-малки са намаленията в подсекторите „Складиране и съхраняване на товари” и „Спомагателни дейности във въздушния транспорт”, съответно с 13 и 8%.

Същевременно известни увеличения за периода, въпреки колебанията по години, са отбелязани в подсекторите „Спомагателни дейности във водния транспорт” и „Други спомагателни дейности в транспорта”, съответно с около 5 и 3%.

Основният извод, който може да се направи е, че като се изключат дейностите по експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт изменението в броя на предприятията в сектора за периода не е голямо, а по-скоро се наблюдават колебания по години.

Преобладаващата част от предприятията попадат в подсектор „Други спомагателни дейности в транспорта”. За по-добро онагледяване е използвана следващата фигура.

**Фиг. 1** РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА БРОЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” ПО ПОДСЕКТОРИ (ДЕКЕМВРИ 2008-2011 Г.). Източник: НОИ





Следващият основен показател, пряко свързан с настоящия анализ, е **броят на заетите лица** в сектора. Динамиката в показателя за разглеждания период е представена в таблица 3.

**Таблица 3** Брой на заетите лица в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” към месец декември. Източник: НОИ

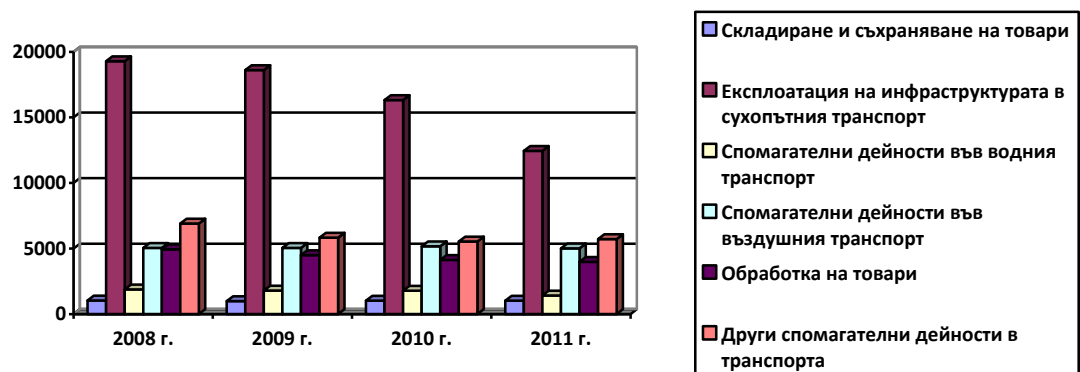
| Кид 2008    | Сектор  | 2008         | 2009         | 2010         | 2011         |
|-------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 5210        | Складиране и съхраняване на товари                      | 1 033        | 980          | 1 016        | 1 018        |
| 5221        | Експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт | 19 289       | 18 611       | 16 321       | 12 442       |
| 5222        | Спомагателни дейности във водния транспорт              | 1 874        | 1 794        | 1 782        | 1 413        |
| 5223        | Спомагателни дейности във въздушния транспорт           | 5 046        | 5 052        | 5 164        | 5 008        |
| 5224        | Обработка на товари                                     | 4 937        | 4 499        | 4 125        | 3 986        |
| 5229        | Други спомагателни дейности в транспорта                | 6 911        | 5 829        | 5 534        | 5 723        |
| <b>ОБЩО</b> |   | <b>39090</b> | <b>36765</b> | <b>33942</b> | <b>29590</b> |

Подобно на отчетената вече тенденция в броя на предприятията, и броят на заетите лица в сектора за разглеждания период постепенно намалява. Отчетеното намаление през 2011 спрямо 2008 г. е с около 24%. Намалението в броя на заетите лица е значително по-голямо като процент от намалението в броя на предприятията. Тъй като разглежданият период обхваща годините на икономическата криза, може да се направи извод, че тя е накарала голяма част от фирмите, макар и оцелели на пазара, да редуцират значително своя персонал. Средният брой на заетите лица в едно предприятие в сектора през 2008 г. е бил 25,2 души, а през 2011 г. – 22,5 души. Отново по подсектори се забелязват известни колебания, но за целия период във всеки от тях е отбелязано намаление. Най-голямо и в този случай е намалението в подсектор „Експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт” – с около 35,5%. То, обаче, е по-слабо от намалението в броя на предприятията, което се дължи на извършено реструктуриране на дейностите. Това, от своя страна означава, че за този подсектор средният брой на заетите лица в една фирма се е увеличил.

Значително се свиват заетите лица и в подсекторите „Спомагателни дейности във водния транспорт”, „Обработка на товари” и „Други спомагателни дейности в транспорта”, съответно с 24,6, 19,3 и 17,2%. Незначителни са намаленията в подсектори „Спомагателни дейности във въздушния транспорт” и „Складиране и съхраняване на товари”, съответно с 0,8 и 1,5%.

Както се вижда и от фигура 2, най-много са заетите лица в подсектор „Експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт”, а най-малко – в подсектор „Складиране и съхраняване на товари”.

**Фиг. 2** Разпределение на броя на заетите лица в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по подсектори (декември 2008-2011 г.). Източник: НОИ





Може да се направи сравнение между двете таблици, за да се проследят процесите по изменение на мащабите на предприятията в отделните подсектори от гледна точка на броя на заетите лица.

**Таблица 4** СРЕДЕН БРОЙ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В ПРЕДПРИЯТИЯТА (ДЕКЕМВРИ 2008-2011 Г.)

| КИД 2008    | Сектор  | 2008        | 2009        | 2010        | 2011        |
|-------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 5210        | Складиране и съхраняване на товари                      | 14,8        | 14,2        | 15,6        | 16,7        |
| 5221        | Експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт | 55,7        | 53,5        | 48,9        | 115,2       |
| 5222        | Спомагателни дейности във водния транспорт              | 14,2        | 14,2        | 15,4        | 10,2        |
| 5223        | Спомагателни дейности във въздушния транспорт           | 105,1       | 112,3       | 112,3       | 113,8       |
| 5224        | Обработка на товари                                     | 65          | 60,8        | 63,5        | 67,6        |
| 5229        | Други спомагателни дейности в транспорта                | 7,9         | 7,1         | 7,3         | 6,3         |
| <b>ОБЩО</b> |   | <b>25,2</b> | <b>24,8</b> | <b>24,5</b> | <b>22,5</b> |

Източник: собствени изчисления

Най-големи по отношение на броя на заетите лица са предприятията, осъществяващи спомагателни дейности във въздушния транспорт. По-големи от средното ниво за сектора са и предприятията, осъществяващи спомагателни дейности в сухопътния транспорт, както и предприятията, занимаващи се с обработката на товари.

Намаляващият брой на заетите лица в сектора като цяло, а и средно в едно предприятие, отправя някои предизвикателства. От една страна, работниците и служителите трябва да се стремят да повишат качествата си като работна сила. От друга страна, това понякога е свързано с нарастване на задълженията на работното място и натоварване на определени работници и служители с повече дейности, някои от които може да се различават от тяхната трудова квалификация. Това увеличава необходимостта от допълнително обучение и повишаване на квалификацията, а е и предизвикателство не само към отделния работник, но и към фирмата, която трябва да му осигури необходимите възможности.

Следващият показател, по който може да се оценяват предприятията от сектора и също е пряко свързан с предмета на настоящия анализ, е средният осигурителен доход на едно лице.

**Таблица 5** СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД НА ЕДНО ЛИЦЕ В СЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” (ДЕКЕМВРИ 2008-2011 Г.) В ЛЕВА

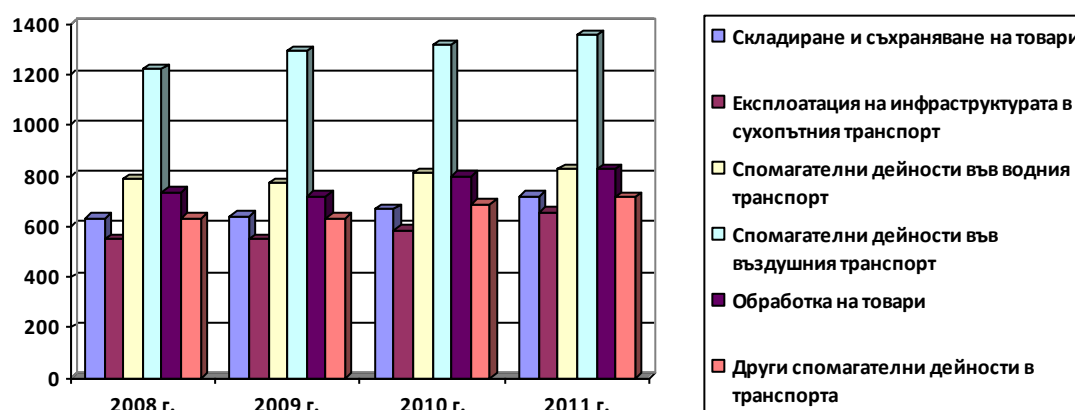
| КИД 2008    | Сектор  | 2008            | 2009            | 2010            | 2011            |
|-------------|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 5210        | Складиране и съхраняване на товари                      | 633,91          | 639,33          | 667,37          | 721,05          |
| 5221        | Експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт | 551,18          | 551,20          | 585,56          | 655,77          |
| 5222        | Спомагателни дейности във водния транспорт              | 789,07          | 771,20          | 809,65          | 826,98          |
| 5223        | Спомагателни дейности във въздушния транспорт           | 1 222,39        | 1 296,66        | 1 316,71        | 1 357,13        |
| 5224        | Обработка на товари                                     | 734,65          | 720,75          | 800,33          | 825,71          |
| 5229        | Други спомагателни дейности в транспорта                | 631,58          | 630,70          | 687,38          | 717,82          |
| <b>ОБЩО</b> |   | <b>4 562,78</b> | <b>4 609,83</b> | <b>4 867,00</b> | <b>5 104,46</b> |

Източник: НОИ

За разлика от предходните два показателя, по отношение на осигурителния доход в сектора се наблюдава постепенно увеличение по години, като за целия период то възлиза на 11,9%. Най-силно е нараснал средният доход на едно лице в подсектор „Експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт” – с приблизително 19%. Над средното ниво е и увеличението на дохода в подсекторите „Складиране и съхраняване на товари”, „Други спомагателни дейности в транспорта” и „Обработка на товари”, съответно с 13,7, 13,6 и 12,4%. Следва ги подсектор „Спомагателни дейности във въздушния транспорт” с приблизително 11%, макар и под средното ниво. Най-малко е увеличението, доста под средното, в подсектор „Спомагателни дейности във водния транспорт” – с 4,8%.

Най-висок е осигурителният доход на заетите лица в подсектор „Спомагателни дейности във въздушния транспорт”, което е характерно за въздушния транспорт като цяло, а най-нисък – в подсектор „Експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт”.

Фиг. 3 Равнище на средния осигурителен доход на едно заето лице в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по подсектори (декември 2008-2011) в лева. Източник: НОИ



Оценката на водещите предприятия може да се извърши по различни показатели, а именно:

- коефициент на стабилност;
- коефициент на ефективност;
- обем на приходите от продажби;
- темп на нарастване на приходите от продажби;
- брой на работниците и служителите.

Подреждането спрямо първия показател през 2010 г. е представено в следващата таблица, като е дадена информация и за седалището на съответните фирми.

Таблица 6 Водещи предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” спрямо показателя „Коефициент на стабилност” за 2010 г.

| Номер по ред | Предприятие                                       | Седалище | Равнище на показателя |
|--------------|---|----------|-----------------------|
| 1            | Национална компания Железопътна инфраструктура ДФ | София    | 0,9813                |
| 2            | Ръководство въздушно движение ДФ                  | София    | 0,9499                |
| 3            | Фрапорт Туин Стар Еърпорт Мениджмънт АД           | Варна    | 0,9456                |
| 4            | Луфтханза Техник София ООД                        | София    | 0,9453                |
| 5            | Летище София ЕАД                                  | София    | 0,9448                |
| 6            | Пристанищна инфраструктура ДФ                     | София    | 0,9433                |
| 7            | Пристанище Варна ЕАД                              | Варна    | 0,9433                |

|    |  |        |        |
|----|--|--------|--------|
| 8  | ТТЛ ЕООД                                 | София  | 0,9427 |
| 9  | Гебрюдер Вайс ЕООД                       | София  | 0,9419 |
| 10 | Жиел ЕООД                                | София  | 0,9418 |
| 11 | М и М Милицер и Мюнх БГ ООД              | София  | 0,9416 |
| 12 | Шенкер ЕООД                              | София  | 0,9414 |
| 13 | Петромар АД                              | Варна  | 0,9407 |
| 14 | Ем Ес Си България ООД                    | Варна  | 0,9407 |
| 15 | Трансленд ООД                            | София  | 0,9402 |
| 16 | Център за градска мобилност ЕООД         | София  | 0,9398 |
| 17 | Пристанище Бургас ЕАД                    | Бургас | 0,9397 |
| 18 | Бон Марин Агенция ООД                    | Варна  | 0,9395 |
| 19 | Ен Ти Зет Транспорт ООД                  | Варна  | 0,9395 |
| 20 | Економу Интернешънъл Шипинг Ейджънси ООД | Варна  | 0,9392 |

Източник: БСК

Впечатление прави, че водещите позиции заемат предприятията, стопанисващи инфраструктурата в отделните видове транспорт, както и съответни предприятия, оказващи пристанищни и летищни услуги. Не са изненадващи и водещите позиции на големите транснационални спедиторски компании, като Шенкер и Милицер и Мюнх.

Световната икономическа криза се отрази съществено върху спедиторския бизнес в България, като доста компании, предимно по-малки, не успяха да оцелеят на пазара. Мениджърите на много от работещите компании споделят, че изпитват големи затруднения и са попаднали в непозната ситуация, защото в годините до кризата тенденциите на развитие на бизнеса са били стабилни във възходяща посока. Основната стратегия, която са възприели при тези условия е стратегията на оцеляването на пазара. Въпреки това преобладават положителните прогнози пред развитието на бизнеса в следващите години. Всичко това се обвързва и със стратегиите за управление на човешките ресурси, като все повече от предприятията отбелязват необходимостта от по-тясно сътрудничество с университетите и другите звена, където се подготвят специализирани кадри.

По отношение на коефициента на ефективност подредбата във водещите позиции е доста по-различна, което може да се види от следващата таблица.

**Таблица 7** Водещи предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „Коефициент на ефективност“ за 2010 г.

| Номер по ред | Предприятие                              | Седалище | Равнище на показателя |          |
|--------------|--|----------|-----------------------|----------|
|              |  |          | 2010 г.               | 2009 г.  |
| 1            | ТТЛ ЕООД                                 | София    | 1 581,73              | 1 118,33 |
| 2            | Жиел ЕООД                                | София    | 1 219,92              | 1 040,85 |
| 3            | Транс Балкани ООД                        | София    | 677,67                | 542,40   |
| 4            | Ен Ти Зет Транспорт ООД                  | Варна    | 663,47                | 485,29   |
| 5            | Прайм Спед АД                            | София    | 655,91                | 795,82   |
| 6            | Ем Ес Си България ООД                    | Варна    | 640,06                | 585,53   |
| 7            | Петромар АД                              | Варна    | 623,14                | 921,35   |
| 8            | Трансленд ООД                            | София    | 568,32                | 678,62   |
| 9            | Економу Интернешънъл Шипинг Ейджънси ООД | Варна    | 515,33                | 346,67   |
| 10           | Евробул ЕООД                             | София    | 474,61                | 482,63   |
| 11           | Флекси Транс ЕООД                        | Бургас   | 467,71                | 255,93   |
| 12           | Транстерра Лоджистикс ООД                | София    | 457,10                | 328,18   |
| 13           | Тива Ком ООД                             | Русе     | 449,33                | 267,06   |
| 14           | Бон Марин Агенция ООД                    | Варна    | 422,91                | 333,51   |
| 15           | Интермодал ЕООД                          | Варна    | 411,85                | 383,17   |
| 16           | М и М Милицер и Мюнх БГ ООД              | София    | 403,38                | 385,05   |

|    |   |       |        |        |
|----|---|-------|--------|--------|
| 17 | Роди Роуд ООД                           | София | 384,75 | 378,58 |
| 18 | Кюне и Нагел ЕООД                       | София | 369,29 | 189,11 |
| 19 | Уърлд транспорт оувърсийз-България ЕООД | София | 364,43 | 258,67 |
| 20 | Юнитранс ООД                            | Варна | 337,10 | 425,44 |

Източник: БСК

Както се вижда повечето фирми, поставени във водещия списък (класацията е спрямо равнището на показателя през 2010 г.) са подобрили равнището на показателя през 2010 спрямо 2009 г. Въпреки това има и няколко отрицателни примери, като Прайм Спед, Петромар, Трансленд, Евробул и Юнитранс. Не е изненадващ фактът, че голяма част от водещите предприятия при предишния показател и преди всичко предприятията, стопанисващи инфраструктурата не попадат в този списък. Специфичният характер на тяхната дейност, държавната собственост и др. фактори намаляват равнището на ефективност, макар и да са стабилни на пазара, което пък не е резултат от висока конкурентоспособност, а предоставени изключителни права за експлоатация.

Тази класация потвърждава извода, че **спедиторският бизнес в България се разви значително в последните години**. Забелязва се, че в нея присъстват и доста български фирми и не е оглавена от големите транснационални компании, работещи в страната. По отношение на пазара оценката на повечето мениджъри на български спедиторски компании е, че той е в голяма степен свободен и високо конкурентен, което не може да се каже за други области и сфери на транспортния пазар, където както се вижда и ефективността е на доста ниско ниво.

Следващият показател е обемът на приходите от продажби, като класацията във водещите 20 позиции е представена в таблица 8.

**Таблица 8** Водещи предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „Обем на приходите от продажби“ за 2010 г.

| № по ред | Предприятие                                       | Седалище | Равнище на показателя, хил. лв. |         |         |
|----------|---|----------|---------------------------------|---------|---------|
|          |   |          | 2010 г.                         | 2009 г. | 2008 г. |
| 1        | Ръководство въздушно движение ДФ                  | София    | 163 464                         | 164 095 | 180 387 |
| 2        | Национална компания Железопътна инфраструктура ДФ | София    | 115 246                         | 148 373 | 270 646 |
| 3        | Фрапорт Туин Стар Еърпорт Мениджмънт АД           | Варна    | 74 383                          | 69 535  | 79 593  |
| 4        | Летище София ЕАД                                  | София    | 61 936                          | 99 193  | 115 632 |
| 5        | М и М Милицер и Мюнх БГ ООД                       | София    | 53 650                          | 53 137  | 77 670  |
| 6        | Луфтханза Техник София ООД                        | София    | 52 110                          | 41 055  | 6 344   |
| 7        | Пристанище Варна ЕАД                              | Варна    | 51 330                          | 47 000  | 53 290  |
| 8        | Шенкер ЕООД                                       | София    | 46 651                          | 41 169  | 56 807  |
| 9        | Бултранспорт лоджистикс енд сървисиз ЕООД         | София    | 39 888                          | 29 994  | 29 316  |
| 10       | Център за градска мобилност ЕООД                  | София    | 29 367                          | 26 804  | 12 061  |
| 11       | Дискордиа АД                                      | Варна    | 26 555                          | 24 914  | 26 243  |
| 12       | Пристанище Бургас ЕАД                             | Бургас   | 24 185                          | 26 827  | 41 480  |
| 13       | Пристанищна инфраструктура ДФ                     | София    | 23 990                          | 23 962  | 35 667  |
| 14       | ТТЛ ЕООД  | София    | 23 726                          | 16 775  | 16 778  |
| 15       | Ем Ес Си България ООД                             | Варна    | 21 762                          | 19 908  | 26 381  |
| 16       | Ен Ти Зет Транспорт ООД                           | Варна    | 21 231                          | 18 441  | 29 582  |
| 17       | Трансленд ООД                                     | София    | 21 028                          | 25 109  | 48 634  |
| 18       | Юнимастърс Лоджистикс Ес Си Ес ЕООД               | София    | 20 584                          | 16 049  | 23 197  |
| 19       | Петромар АД                                       | Варна    | 17 448                          | 23 955  | 47 747  |
| 20       | Ти Рейл България ЕООД                             | София    | 17 204                          | 16 750  | 20 386  |

Източник: Информационна система на българските предприятия – BEIS ([www.beis.bia-bg.com](http://www.beis.bia-bg.com))

Класацията се оглавява от големите пристанищни и летищни комплекси, РВД и НКЖИ, както и някои от големите спедиторски компании. Обемът на приходите при тези предприятия спрямо 2008 г., е намалял – през 2009 г. той е възлизал на 1 197 841 хил. лв., през 2010 г. е спаднал на 933 045 хил. лв., а през 2011 г. – на 905 738 хил. лв. Въпреки общият спад на приходите, има и някои положителни примери. Въпреки кризата, някои предприятия са отбелязали значителни темпове на нарастване на приходите от продажби.

**Таблица 9** Водещи предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „Темп на нарастване на приходите от продажби“ за 2010 г.

| Номер по ред | Предприятие                               | Седалище      | Равнище на показателя (%) |              |
|--------------|---|---------------|---------------------------|--------------|
|              |   |               | 2010/2009 г.              | 2009/2008 г. |
| 1            | Унивег България ЕООД                      | Мусачево (Сф) | 46,62                     | 40,02        |
| 2            | Флекс Карго България ООД                  | София         | 37,86                     | 141,66       |
| 3            | Бултранспорт лоджистикс енд сървисиз ЕООД | София         | 32,99                     | 2,31         |
| 4            | Луфтанза Техник София ООД                 | София         | 26,93                     | 547,15       |
| 5            | Товаро-Разтоварна ЕООД                    | Девня         | 25,45                     | 7,67         |
| 6            | Бургас Таг Сървис ЕООД                    | Бургас        | 19,20                     | 45,10        |
| 7            | Ауто мобайл АД                            | София         | 17,25                     | 23,86        |
| 8            | РАДИО СВ ТАКСИ ООД                        | София         | 15,94                     | 26,74        |
| 9            | Летище Пловдив ЕАД                        | Крумово (Пд)  | 13,63                     | 1,55         |
| 10           | Германише Лойд България ЕООД              | Варна         | 10,58                     | 2,68         |
| 11           | Център за градска мобилност ЕООД          | София         | 9,56                      | 122,24       |
| 12           | ГЛОУБЪЛ МЕЙНТЕНЪНС ООД                    | София         | 7,44                      | 15,78        |
| 13           | Суиспорт България АД                      | София         | 2,04                      | 17,64        |
| 14           | Порт Флот Бургас ЕООД                     | Бургас        | 0,27                      | 4,14         |

Източник: БСК

Челните места заемат фирми, занимаващи се с транспортна спедиция и логистика, но като цяло списъкът е „шарен“. Впечатление правят високите темпове на нарастване на приходите при Центъра за градска мобилност и Луфтанза Техник.

Последният, но много важен показател, спрямо който може да се извърши класация на водещите предприятия е броят на служителите (табл. 10).

**Таблица 10** Водещи предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „Брой на служителите“ за 2010 г.

| Номер по ред | Предприятие                                       | Седалище | Равнище на показателя, хил. лв. |         |         |
|--------------|---|----------|---------------------------------|---------|---------|
|              |   |          | 2010 г.                         | 2009 г. | 2008 г. |
| 1            | Национална компания Железопътна инфраструктура ДФ | София    | 14 697                          | 15 189  | 16 070  |
| 2            | Летище София ЕАД                                  | София    | 1 918                           | 1 886   | 1 820   |
| 3            | Пристанище Варна ЕАД                              | Варна    | 1 652                           | 1 633   | 1 636   |
| 4            | Ръководство въздушно движение ДФ                  | София    | 1 238                           | 1 204   | 1 224   |
| 5            | Център за градска мобилност ЕООД                  | София    | 1 054                           | 962     | 550     |
| 6            | Пристанище Бургас ЕАД                             | Бургас   | 1 037                           | 1 228   | 1 376   |
| 7            | Фрапорт Туин Стар Еърпорт Мениджмънт АД           | Варна    | 729                             | 705     | 1 131   |
| 8            | Луфтанза Техник София ООД                         | София    | 374                             | 328     | 163     |
| 9            | Пристанищен комплекс Русе ЕАД                     | Русе     | 250                             | 308     | 341     |
| 10           | Пристанищна инфраструктура ДФ                     | София    | 227                             | 206     | 126     |
| 11           | Пристанищен комплекс Лом ЕАД                      | Лом      | 217                             | 241     | 315     |
| 12           | Суиспорт България АД                              | София    | 212                             | 184     | 166     |
| 13           | Салс АД   | Варна    | 200                             | 191     | 216     |
| 14           | Бултранспорт лоджистикс енд сървисиз ЕООД         | София    | 192                             | 217     | 190     |
| 15           | Шенкер ЕООД                                       | София    | 173                             | 157     | 166     |
| 16           | Порт Флот Бургас ЕООД                             | Бургас   | 163                             | 168     | 164     |

|    |                         |       |     |     |     |
|----|-------------------------|-------|-----|-----|-----|
| 17 | Дискордиа АД            | Варна | 161 | 142 | 100 |
| 18 | Портови флот 99 ЕООД    | София | 160 | 159 | 150 |
| 19 | Вили Бетц Логистик ЕООД | София | 142 | 131 | 125 |
| 20 | Дунав турс АД           | Русе  | 140 | 261 | 238 |

Източник: Информационна система на българските предприятия – BEIS ([www.beis.bia-bg.com](http://www.beis.bia-bg.com))

Не е изненада, че в челните места по брой служители попадат големите инфраструктурни компании, включително пристанищните комплекси, РВД, летище София, Центърът за градска мобилност в София и водещото място за НК „ЖИ”. В класацията попадат и доста спедиторски компании, макар и със значително по-малък брой заети лица. При проследяването на динамиката на показателя за трите разглеждани години се забелязва, че няма обща тенденция, някои фирми са увеличили броя на заетите, а други са ги намалили. Най-голямо намаление са отбелязали Дунав турс АД, Фрапорт Туин Стар Еърпорт Мениджмънт АД и Пристанищен комплекс Лом ЕАД. Броят на заетите лица в тези предприятия се е понижил съответно с 41,2%, 35,5% и 31,1% през 2010 спрямо 2008 г. От другата страна на класацията, с най-голямо увеличение в броя на служителите за периода са Луфтханза Техник София ООД, Център за градска мобилност ЕООД и Дискордиа АД. Увеличението при тях е съответно с 229,4%, 191,6% и 161%. Ако се направи съвкупна оценка на 20-те разглеждани предприятия може да се каже, че въпреки положителните промени при доста от тях е отбелязано общо намаление в броя на заетите лица от 26 267 души през 2008 г. на 24 936 души през 2010 г. Изразено в процент това намаление е с около 5,1%, което се дължи в голяма степен на съкращението на персонала в железопътния транспорт и по-конкретно в НК Железопътна инфраструктура поради процесите на реструктуриране, които протичат в сектора. Следователно общият извод е, че **по отношение на броя на заетите лица водещите предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” са останали стабилни** за разглеждания период.

Таблица 11 Основни финансови показатели на предприятията от сектор „Спомагателни дейности в транспорта”

| Показатели (хил. лв.)                             | 2008 г.   | 2009 г.   | 2010 г.   |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Балансова стойност на продадените активи          | 97 074    | 72 229    | 49 002    |
| Разходи за лихви и други финансови разходи        | 34 486    | 75 280    | 56 264    |
| Общо разходи                                      | 2 573 989 | 2 109 965 | 2 117 711 |
| Разходи за данъци от печалбата                    | 23 909    | 14 235    | 14 875    |
| Други данъци, алтернативни на корпоративния данък | 43        | - 414     | - 1 091   |
| Нетни приходи от продажби                         | 2 359 142 | 1 807 005 | 1 848 305 |
| Приходи от оперативна дейност                     | 2 632 421 | 2 094 442 | 2 127 319 |
| Общо приходи                                      | 2 679 471 | 2 161 044 | 2 195 798 |

Източник: НСИ

Показателите за разглеждания период се влошават, като причина е икономическата криза, вследствие на която се свил обемът на превозите. Значително е намалал обемът на приходите, а същевременно разходите не са се намалили в същата степен.

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

Сектор „Спомагателни дейности в транспорта” се явява важна допълваща част към основната дейност в транспорта – превоза на товари и пътници. Значимостта на спедиторската дейност и свързаните с нея дейности по обработка и съхранение на товари през последните години все повече нараства.



Икономическата криза след 2008 година се е отразила и върху този сектор, като е отбелязано намаление по основните показатели, свързани с броя на предприятията и броя на заетите лица. Въпреки това водещите предприятия в сектора остават сравнително стабилни през разглеждания период. Това е по-отчетливо за предприятията, занимаващи се с експлоатацията на транспортната инфраструктура.

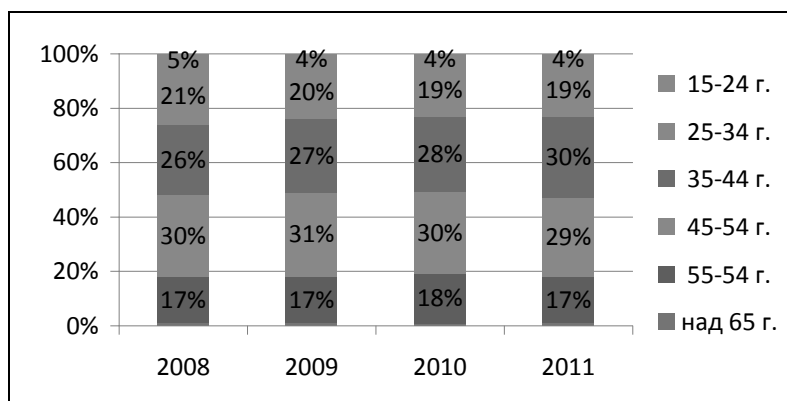
Очакванията за развитието на сектора в следващите години са положителни, което аргументира необходимостта от развитие на човешките ресурси и преодоляване на слабостите по отношение на водещите умения и компетенции.

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

### 2.2.1. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ

Общата демографска ситуация в България се отразява и върху развитието на сектора в последните години. Общото застаряване на населението се очаква да даде своето неблагоприятно отражение в следващите години. Преобладаващата част от специалистите, заети в сектора попадат във възрастовите групи 35-44 г. и 45-54 г. По-подробна представа за демографската ситуация може да се добие от следващите фигури.

Фиг. 4 ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” ПРЕЗ ПЕРИОДА 2008-2011 Г.



Източник: НОИ

През последните четири години са настъпили някои изменения във възрастовата структура на заетите в сектора. Най-голямо е процентното увеличение на заетите във възрастовата група 35-44 г. за сметка на предходната възрастова група (25-34 г.). Не може да се направи категоричен извод обаче, че тези изменения са отражение от влошаващата се демографска ситуация в България, защото може да са повлияни и от икономическата криза, като повечето фирми често се стремят да запазят по-опитните си специалисти в най-активната възрастова група 35-44 г. В следващите години, отрицателните демографски тенденции няма как да не дадат своето отражение и върху сектора, което поставя предизвикателство пред предприятията да създадат необходимите условия за привличане и задържане в страната на младите и образовани специалисти.

Сравнително неблагоприятна е ситуацията с младите специалисти при техническите професии, където се очертава изнасяне в по-високите възрастови групи, докато при административния персонал преобладават специалистите в по-ниските възрастови групи.



## 2.2.2. УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИЯ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

---

В обхвата на сектора попадат различни по характер дейности, които изискват и различни знания, умения и компетенции, формиращи различната квалификация на заетите лица. По отношение на експлоатацията на транспортната инфраструктура като водещи могат да се определят техническите професии, които са свързани главно с експлоатацията на различни видове машини и друга спомагателна техника. В различните видове транспорт съществуват и различни проблеми от гледна точка на развитието на техниката и технологиите, а те са пряко свързани и с уменията и компетенциите персонала.

В системата на железопътния транспорт, в която са настъпили несъществени технологични изменения през последните години, ситуацията е много неблагоприятна. Прилагането на стари технологии силно влошава конкурентоспособността на този вид транспорт. Това поставя изискването за допълнително професионално обучение на кадрите и привличане на нови специалисти с познания върху съвременното развитие на технологиите.

В другите видове транспорт е постигнат по-съществен напредък, но все още доста под желаното ниво. Чрез отдаването на пристанищните и летищните комплекси на концесия стремежът е именно да се ускори технологичното развитие и повишаването на конкурентоспособността спрямо конкурентите в нашия регион.

Другата основна част от дейностите са свързани с обработката на товарите, складирането, спедицията и другите спомагателни операции, влизащи в обхвата на логистичната дейност. В този сектор водещо значение имат специалистите логистици и спедитори. Текущото състояние на кадрите в тези области по всеобща оценка все още не е на желаното равнище и е необходимо да се инвестира допълнително в тяхното обучение и повишаване на компетентността.

Общата оценка на предприятията в сектора е, че като цяло кадрите, които постъпват на работа не притежават желаните умения и компетенции. Придобитите в процеса на професионалното образование знания и умения се разминават с необходимите за ефективно изпълнение на заеманата длъжност, което налага и допълнителното обучение.

Ако се направи по-задълбочен анализ, проблемът с разминаването между притежавани и необходими компетентности и умения не идва само от образователните институции, а се дължи в голяма степен и на ниската заинтересованост на предприятията от изпреварващото развитие на кадрите. Това може да се преодолее чрез прилагането на подходящи практики на сътрудничество между образование и бизнес, към което, както беше подчертано и по-горе, има все по-голям интерес, който остава все още обаче в повечето случаи само като заявен.

Спедиторската професия е сложна и изисква съвкупност от различни умения и компетентности, които са свързани не само с образователната подготовка, но и с определени личностни качества и определено ниво на култура. Ето защо мнението на някои от мениджърите, с които се водиха дискусии по време на извършване на настоящата експертиза, е, че при подбора на кадрите следва да се оценяват именно тези качества, докато пропуските в образованието могат да бъдат сравнително по-лесно компенсирани чрез допълнително професионално обучение, за което съществуват доста възможности в днешно време.

Доколкото спомагателните дейности в транспорта са пряко обвързани и с основната транспортна дейност, много от предприятията, които ги осъществяват включват в предмета на своята работа и чисто транспортни операции, като превоз на товари главно чрез използването на автомобилен транспорт. В този случай те притежават собствени паркове от превозни

средства, разработват графици и управляват транспортния процес. Ето защо много от мениджърите отбелязват и наличието на известен недостиг на висококвалифицирани водачи на МПС, механици и диспечери, особено що се отнася до превозите в международния трафик.

Като основна препоръка към мениджърите в сектора може да се подчертае необходимостта от по-голяма заинтересованост от развитието на кадрите, което включва, както предварителното обучение по специалности, свързани със сектора, така и последващото професионално развитие след назначаването на съответната позиция. В тази насока особено перспективни са фирмените центрове за повишаване на професионалната квалификация и преквалификацията на персонала.

В следващата таблица е направена връзка между възрастовата и половата структура на заетите лица в сектора.

**Таблица 12**      Възрастова структура на заетите в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“, 2011 г.

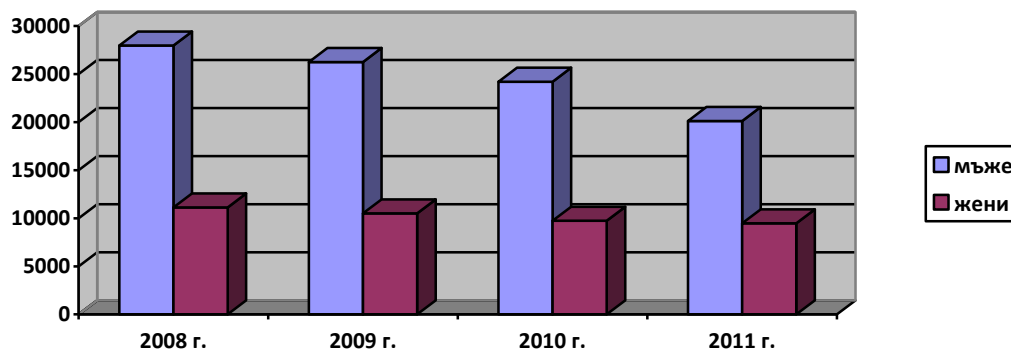
|                                       | 15-24 години | 25-34 години | 35-44 години | 45-54 години | 55-64 години | Над 65 години | Общо   |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------|
| <b>БРОЙ ЗАЕТИ</b>                     | 1037         | 5744         | 8644         | 8715         | 5129         | 321           | 29590  |
| <b>В т.ч. – Мъже</b>                  | 699          | 3 513        | 5 847        | 6 169        | 3 636        | 251           | 20 115 |
| - Жени                                | 338          | 2 231        | 2 797        | 2 546        | 1 493        | 70            | 9 475  |
| Дял от общата численост на заетите, % | 100          | 100          | 100          | 100          | 100          | 100           | 100    |
| <b>В т.ч. – Мъже</b>                  | 67,4         | 61,2         | 67,6         | 70,8         | 70,9         | 78,2          | 68     |
| - Жени                                | 32,6         | 38,8         | 32,4         | 29,2         | 29,1         | 21,8          | 32     |

Източник: НОИ

Около над 2/3 от заетите в сектора са мъже, което се дължи основно на факта, че осъществяването на голяма част от професиите изисква полагането на тежък физически труд, а и голяма част от професиите са с техническа насоченост, където интересите при жените са по-малки. Ако се проследи разпределението по възрастови групи се забелязва, че в по-ранните групи процентната разлика между мъже и жени намалява, което означава, че интересът сред жените за работа в сектора е все по-голям и в следващите години може да се очаква по-голямо навлизане.

От фигура 5 може да се проследи изменението на половата структура в сектора от 2008 г. до 2011 г.

**Фиг. 5**      РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА“ ПО ПОЛ



Източник: НОИ

Макар и да е отбелязано намаление и при мъжете и при жените, фигурата потвърждава казаното по-горе, че се забелязва постепенно свиване на разликата, която тенденция вероятно ще се запази през следващите години.

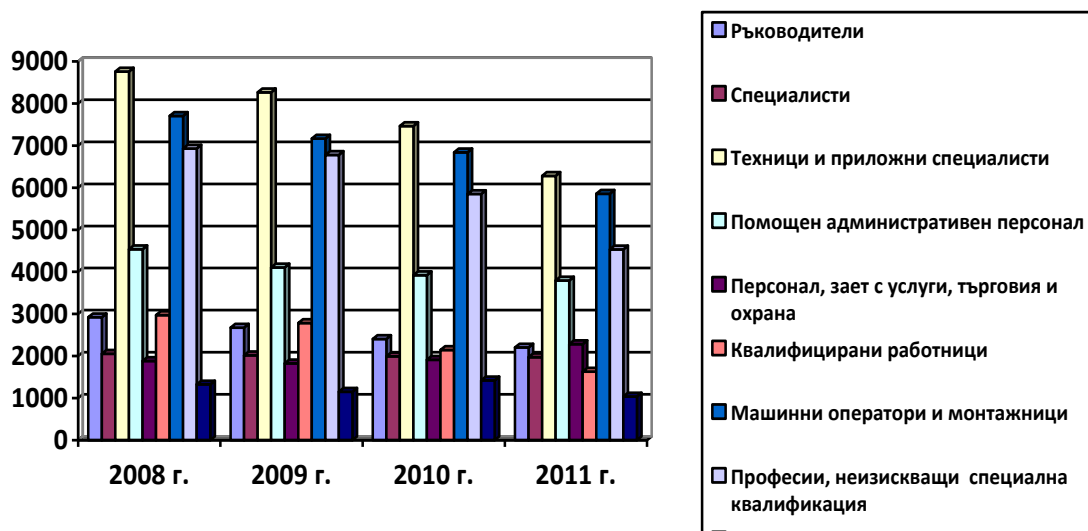
**Таблица 13** Квалификационна структура на заетите в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ през 2011 година според класовете на заеманите длъжности /НКПД/

| № по ред | Категория персонал                           | Брой         | Относителен дял, % |
|----------|--|--------------|--------------------|
| 1.       | Ръководители                                 | 2202         | 7,44               |
| 2.       | Специалисти                                  | 1971         | 6,66               |
| 3.       | Техници и приложни специалисти               | 6283         | 21,23              |
| 4.       | Помощен административен персонал             | 3795         | 12,83              |
| 5.       | Персонал, зает с услуги, търговия и охрана   | 2282         | 7,71               |
| 6.       | Квалифицирани работници                      | 1629         | 5,50               |
| 7.       | Машинни оператори и монтажници               | 5857         | 19,80              |
| 8.       | Професии, неизискващи специална квалификация | 4534         | 15,32              |
| 9.       | Без професионална група                      | 1037         | 3,51               |
|          | <b>ОБЩО ЗАЕТИ:</b>                           | <b>29590</b> | <b>100</b>         |

Източник: НОИ

Предвид характера на осъществяваните дейности в сектора, най-голям е делът на техническите специалисти. Значителен е делът и на помощния административен персонал, както и на професиите без специална квалификация. Интересно е да се проследи и динамиката през последните години (фиг. 6).

**Фиг. 6** РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА“ ПО КАТЕГОРИИ



Източник: НОИ

Въпреки общото намаление на заетите лица в сектора, в някои професии като например тези, попадащи в групата „Персонал, зает с услуги, търговия и охрана“ е отбелязано увеличение за разглеждания период с около 21 %. Сравнително малко е намалението и при аналитичните специалисти и административния персонал, съответно с 4% и 16%. Най-голямо намаление е отбелязано при операторите на машини и неквалифицираните работници, съответно с 45% и 35%.

По-нататък може да се проследи и разпределението на заетите в сектор според вида на правоотношенията.

**Таблица 14** СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА“ ПРЕЗ 2011 ГОДИНА СПОРЕД ВИДА НА ПРАВООТНОШЕНИЯТА

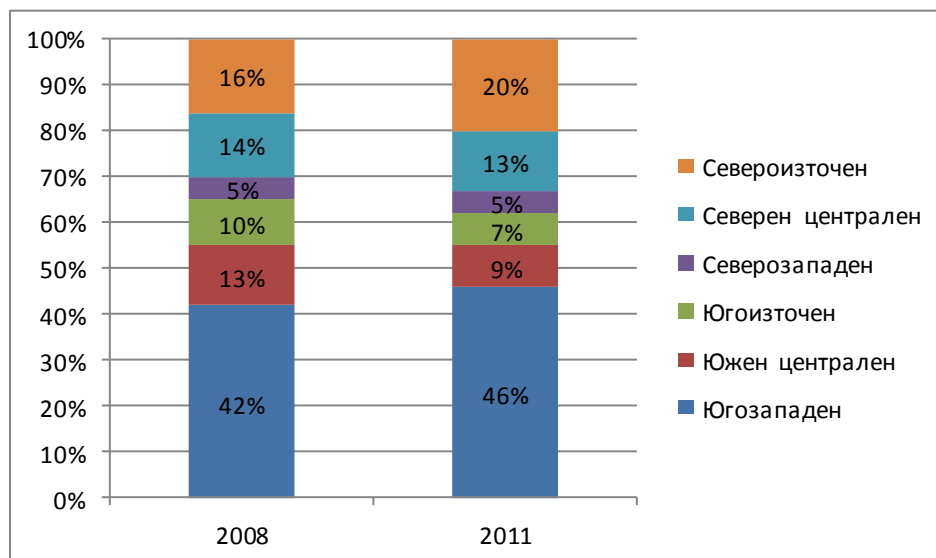
| Вид на правоотношенията                          | Общо за България |                    | Общо за сектора |                    |
|--|------------------|--------------------|-----------------|--------------------|
|  | Брой на заетите  | Относителен дял, % | Брой на заетите | Относителен дял, % |
| Трудови правоотношения                           | 24 96 125        | 82,87              | 28 004          | 94,50              |
| Служебни правоотношения                          | 52 119           | 1,73               | 0               | 0                  |
| Нетрудови правоотношения                         | 68 290           | 2,27               | 245             | 0,83               |
| Договори за управление и контрол                 | 39 274           | 1,30               | 477             | 1,61               |
| Самоосигуряващи се                               | 232 862          | 7,73               | 856             | 2,89               |
| Получаващи обезщетения за безработица и оставане | 123 545          | 4,10               | 53              | 0,17               |
| <b>Общо</b>                                      | <b>3 012 215</b> | <b>100,00</b>      | <b>29 635</b>   | <b>100,00</b>      |

Източник: НОИ

Не е изненадващо, че преобладаващата част от заетите се намират в трудови правоотношения. От направеното сравнение се вижда, обаче, че процентът на заетите в трудови правоотношения в сектора е значително по-голям от общия процент за страната. Това е нормално предвид спецификата на сектора, където делът на самоосигуряващите се и попадащите в другите групи е сравнително малък.

Наблюдават се съществени различия в броя на заетите в сектора по райони на планиране.

**Фиг. 7** РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА“ ПО РАЙОНИ НА ПЛАНИРАНЕ ПРЕЗ 2008 И 2011 Г.



Източник: НОИ

Основната част от заетите в сектора се намират в Югозападния район на планиране. На следващо място е Североизточният район, където е разположен град Варна и са съсредоточени различни видове транспорт. Сравнително добро транспортно развитие е получил и Северният централен район. Най-изостанал, както показват данните, включително и в транспортно

отношение, е Северозападният район, където е и най-малък дялът на заетите лица. Това негативна тенденция трябва да бъде преодоляна в следващите години, защото регионът разполага с много добри възможности за развитие на всички видове транспорт и е необходима по-добра политика.

За периода 2008-2011 г. не са настъпили големи изменения в разпределението на заетите в сектора по райони на планиране на България, което може да се види от фигура 7.

Двата водещи района са увеличили дела си в броя на заетите лица в сектора за разглеждания период, като това е станало най-вече за сметка на Южния централен и Югоизточния райони.

Във всички райони е отбелязано намаление в броя на заетите лица за периода. В процентно изражение то е най-голямо при Южния централен район – с приблизително 47%, следван от Югоизточния район – с приблизително 41%. Най-малко е намалението при Североизточния район – с около 6 %, следван от Югозападния район – с около 17%.

По-нататъшното развитие на сектора предполага и настъпването на известни проблеми в структурата на заетите лица. Необходимо е навлизането на повече високообразовани млади специалисти в областта на техническите професии, което ще даде възможност за преодоляване на техническото и технологично изоставане. Това касае, както предприятията, занимаващи се с експлоатацията на инфраструктурата, така и предприятията в областта на спедицията, съхранението и обработването на товари.

Развитието на логистичните операции и спедиторската дейност ще даде възможност и за изменение на половата структура в посока на навлизане на повече жени в сектора.

Балансираното икономическо развитие на България предполага и преодоляването на съществената изостаналост в развитието на регионите в страната. Използването на доброто транспортно положение и оползотворяването на възможностите за развитие на всички видове транспорт ще намалят различията в разпределението на заетите по райони на планиране.

### 2.2.3. РИСКОВИ ФАКТОРИ

---

Предвид големия брой на заетите лица в техническите професии и професиите, изискващи работа с машини и транспортни съоръжения съществува и значителен риск пред живота и здравето на заетите в сектора и по-конкретно именно на практикуващите посочените професии. Това, заедно със сложността на работата, е намерило отражение и в заплащането на труда, поради което заплатите на тези категории персонал са сравнително високи, като ги изпреварват само ръководните кадри и аналитичните специалисти.

Най-голям риск за заетите, при сегашното ниво на техниката и технологията, създават дейностите по обработка на товарите и някои дейности, свързани с експлоатацията на транспортната инфраструктура.

Заемането на подобни длъжности от млади специалисти изисква допълнително обучение за безопасна работа с машините и оборудването, като допусканото занижаване на критериите в някои случаи е причина за възникване на трудови злополуки.

В условията на икономическа криза и стремежа на повечето фирми за максимално запазване на работните места се наблюдава съществено намаляване на производителността на труда. Въпреки това, повечето компании са консервативни по отношение на прилагането на различните форми на гъвкаво работно време. Тези от тях, които прибегват до подобни решения, предпочитат предимно формата на намаленото работно време.

Крайна мярка при тези условия е оптимизацията / съкращаването/ на персонала. В някои от компаниите подобна мярка се налага по естествени причини и преди всичко поради наследения от миналото раздут щат. Ярък пример в това отношение е НК „Железопътна инфраструктура“. В частните компании до подобна мярка се прибегва само когато е абсолютно необходима с оглед на драстично свиване в обема на работата. Различният характер на изпълняваните дейности, където се преплитат аналитични с технически професии в много случаи не позволява значително намаляване в числеността на персонала, а ако все пак то се налага, се прибегва до използване на услугите на външни изпълнители за някои от дейностите. При такива условия се търсят специалисти с развити умения и компетенции в различни сфери от дейността, които обаче са дефицитни на трудовия пазар.

Намалението в обема на работата на предприятието, като едно от следствията, води и до намаление в производителността на труда. То, от своя страна, налага оптимизация на персонала, а това често става за сметка на влошаване условията на труд и намаляване на безопасността и здравето при работа.

#### 2.2.4. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

---

Намаленият обем на превозите, като едно от следствията на икономическата криза, доведе до драстично свиване на търсенето на работна сила в сектора. Предприятията се стремят по-скоро да съкращават и оптимизират състава на персонала си, отколкото да наемат нови работници.

Въпреки тази сложна ситуация не са малко и случаите на откриване на нови работни места. Динамиката на работната сила в предприятията е естествен процес, чийто ход само може да бъде задържан при подобни условия, но не и спрян.

Транспортният пазар на България е отворен, което засяга и предприятията в спомагателните дейности. Навлизат нови участници, които имат нужда от работна сила и наемат различен по характер и квалификация персонал. Типичен пример е логистичната компания „ЖЕФКО“, която навлиза на българския пазар и търси квалифицирани специалисти за обслужване на нейната дейност. Другите големи международни компании, ситуирани в страната, също често откриват нови работни места, като търсенето е преди всичко на хора, имащи желание, а и качества, да се занимават с транспортна спедиция.

Допитванията до спедиторските компании очертават едно всеобщо мнение, че на трудовия пазар в България **липсват добре обучени спедитори**, притежаващи съвременни знания, умения и компетенции. Тези кадри са много високо ценени. По-големите и уважаващи себе си компании инвестират в тяхното развитие и правят всичко възможно да ги запазят при себе си. Във връзка с все по-осъзнатата необходимост от използване на железопътен транспорт от спедиторските компании се разкриват и нови работни места за спедитори, имащи опит в работата с този вид транспорт. Отбелязва се, обаче, че има дефицит на такива кадри и очакванията са той да се задълбочи през следващите години.

Нови работни места разкриват и компаниите, занимаващи се с експлоатацията на транспортната инфраструктура при изграждането на нова инфраструктура. **Търсят се технически специалисти**, имащи необходимите умения за работа с новата техника и новите инфраструктурни съоръжения.

Допитването до предприятията в сектора в хода на работата по анализа, показва, че няма единно становище по това, кои са най-подходящите специализирани звена за професионално ориентиране и кариерно развитие, чиито услуги да могат да се използват при разкриването на



нови работни места. Преобладават отговорите, че това трябва да бъдат центрове за професионално информиране и професионално ориентиране. Другите по-често предпочитани варианти са посредническите фирми по информиране и наемане на работа, агенцията по заетостта, както и други специализирани консултантски агенции.

Въпреки посочените по-горе проблеми при наемането на квалифицирани специалисти за разкритите нови работни места, предприятията не проявяват активна позиция по отношение на предоставянето на информация, консултиране и съветване на новопостъпващите работници. Повечето предприятия не участват и в мероприятия за професионално ориентиране и кариерно развитие. Това може да се оцени като сериозен проблем, който възпрепятства ранното професионално ориентиране на кадрите и подходящото им навлизане в професията. В преобладаващите случаи от сегашната практика в предприятията от сектора се налага осъществяване на широко последващо обучение след наемане на работа.

Няма единно становище и по въпроса как трябва да се финансира професионалното ориентиране. Повечето предприятия се изкушават да дават отговор, че това е държавна политика и трябва да се финансира от държавния бюджет, като така не поемат пряка отговорност за развитието на кадрите в тяхната сфера. Въпреки това има и фирми, които застъпват становището, че това е тяхна отговорност и трябва да се финансира от собствени средства или с подкрепата на браншовите организации.

---

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

---

Основните фактори, които влияят върху развитието на човешките ресурси в сектора са общата демографска ситуация в България, определяща се от застаряването на населението и миграцията на добре образованите млади специалисти, недостатъчното финансиране на кариерното развитие и сравнително ниската заинтересованост на предприятията към професионалното ориентиране и развитие на бъдещите кадри. Допълнително влияние върху изискванията към човешките ресурси оказва и икономическата криза. Тази ситуация, обаче, в известна степен може да има и положително въздействие, доколкото се явява стимул за фирмените усилия в посока на формиране на съвременни умения и компетентности и повишаване на квалификацията на персонала.

---

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

---

Предвид на тенденциите в развитите икономики в Европа и света, сектор „Спомагателни дейности в транспорта” може да бъде оценен като сектор със сравнително бързо развитие и **промяна на използваните технологии**. От едната страна са инфраструктурните предприятия и операторите. Използваните техника и технологии при поддръжката на пътищата, точковите обекти (гари, пристанища, летища и пр.) и другата спомагателна инфраструктура са се развили значително през последните години. Например, в железопътния транспорт навлизат нови машини, които позволяват бързо и лесно, при минимално спиране на движението да се извърши планов или принудителен ремонт на пътя, както и текуща поддръжка. Технологиите за обработка на пътниците и товарите в гарите, летищата и пристанищата също непрекъснато се усъвършенстват, като все по-широко навлиза механизацията и автоматизацията на



процесите. В логистичните пунктове технологиите за обработка на товарите също се усъвършенстват, като тенденциите са към намаляване на времето и трудоемкостта при изпълнението на операциите. Това съвсем естествено поставя и съответни изисквания пред развитието на работната сила.

От другата страна се намират спедиторските компании, чието технологично развитие също е положително през последните години. Основните насоки са свързани с все по-широкото използване и внедряване на високоефективни системи за комбинирани превози, включващи участието на два или повече вида транспорт. Във връзка с това спедиторските кадри трябва да имат съвременни знания за технологията и организацията на превозите с различните видове транспорт, трябва добре да са запознати с условията, които предлагат транспортните предприятия от различните видове транспорт, касаещи цена, сигурност и безопасност, време и пр. Това ще им позволи при всеки конкретен превоз да вземат най-доброто решение и да изберат най-изгодната за товародателя комбинация. Особено деликатен е този въпрос при формирането на групажните пратки.

Важно значение в технологичното развитие на сектора има и изграждането на големи логистични центрове на територията на България, които да позволяват ефективна комбинация между видовете транспорт.

За съжаление, по всеобща оценка на предприятията от сектора, България е значително изостанала в технологичното развитие на транспортната система и са създадени празнини, които трудно биха могли да бъдат запълнени през следващите години.

Опитът и практиките у нас и в другите европейски страни показва, че въпреки сравнително бързото технологично развитие, услугите в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ имат сравнително дълъг жизнен цикъл. Внедряването на иновации и създаването на нови технологии влияят по-скоро за диференциране и усъвършенстване на вече предлаганите услуги, отколкото за създаването на изцяло нови.

Секторът се характеризира и с **бързо развитие по отношение на информационните технологии**. В това направление са и очакваните най-динамични изисквания към компетенциите на работната сила. Напоследък все повече се говори и все повече навлизат и в българската практика т. нар. „интелигентни транспортни системи“. Най-общо това са технологии, които дават възможност по-успешно да се осъществява, управлява и следи транспортния процес, което води до повишаване на безопасността, ускоряване на доставките и цялостно подобряване на качеството. Внедряването на съвременни информационни системи позволява много по-добре да се осъществява взаимодействието между спедиторите, товародателите и превозвачите. Те им дават възможност и във всеки момент да имат реален поглед върху протичането на транспортния процес.

Като цяло очакванията през следващите години са за положително развитие на сектора. Въпреки това не липсват и отрицателни прогнози за технологично и продуктово западане. Повечето компании очакват глобално реструктуриране във връзка с навлизането на нови технологии за експлоатация на инфраструктурата, обработка и съхранение на товарите, организация и осъществяване на превозите.

Очакваното технологично развитие неминуемо ще доведе и до **промяна на продуктовата структура и на услугите**. По отношение на експлоатацията на инфраструктурата се очаква все по-широкото навлизане на интегрираните механизирани и автоматизирани процеси, при които множество операции се извършват от една машина за кратко време. При спедиторските и логистични услуги се очаква преимуществено използваният в момента автомобилен транспорт

все повече да отстъпва мястото на комбинираните технологии с железопътен и воден транспорт, а той да има предимно довозващи, а не основни транспортни функции. Всичко това ще доведе до увеличаване дела на високотехнологичната продукция за сметка на досегашното трудоемко и времеемко изпълнение на много от операциите.

Може да се прогнозира и нови изисквания към уменията и компетенциите на работната сила, която трябва да е в състояние да работи с новите машини и да може да разработва и осъществява успешни транспортни решения в новата технологична и информационна среда.

С излизането на българските спедиторски компании на международния пазар и засилването на конкуренцията в България се налагат и **промени в организационната им структура**. Тя трябва да бъде по-добре пазарно ориентирана, като се наблегне върху успешните контакти с клиентите. В организационно отношение освен конкуренцията ще се налага и все по-задълбочаващо взаимодействие и коопериране в сектора. Това дава възможности и за по-добро развитие на кадрите чрез съответен обмен и създаване на специализирани центрове за обучение и повишаване на квалификацията, а това не е по силите на отделната компания, дори ако тя е от голям мащаб.

Съвременна и перспективна форма за организация на бизнеса е и **клъстеризацията**. Създаването на подобни обединения /мрежи/ около по-големите инфраструктурни и спедиторски компании би дало възможност за значително повишаване на ефективността от дейността им. В Европа, например, около големите пристанища се създават подобни клъстери, които обединяват транспортни, спедиторски, научноизследователски, инвеститорски и др. организации, имащи интереси в съответния сектор. Тази възможност не бива да се пренебрегва и в България, като съществува широко поле за работа. Това е и възможност за успешно развитие и повишаване компетентността на кадрите в транспортния сектор.

---

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

---

Като цяло технологичното развитие в сектора може да бъде оценено като сравнително динамично. Очаква се през следващите години в резултат от това развитие да настъпи значително организационно реструктуриране, което да се отрази съществено и върху изискванията към знанията, уменията и компетенциите на работната сила. Основните тенденции са към прилагането на все по-сложни технически и транспортни решения, както и за въвеждането на интелигентните транспортни системи. Това би довело до съществено повишаване на ефективността и конкурентноспособността на сектора.

---

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

---

Прогнозираното от повечето компании положително развитие на сектора се очаква да доведе до появата на нови професии и специалности. По отношение на работните места в следващите години, в паралел с преодоляване на последствията от икономическата криза, се очаква секторът отново да влезе във възходящия си ход от годините преди 2008 г., като не само възвърне достигнатите тогава обеми, но дори ги и надвиши. Това ще доведе и до разкриването на нови работни места и търсене на квалифицирани специалисти с различни професии и специалности. В най-общ план прогнозите сочат, че това ще са аналитични специалисти,

технически кадри, спедитори, логистици, складови работници и оператори на машини, водачи на превозни средства, товарно-разтоварни работници, маркетинголози, финансисти, инженери и др.

Очакванията са, че няма да се появят принципно нови професии и специалности в сектора, а по-скоро ще се наблюдава известна диференциация на наличните и надграждане на новите изисквания към знанията, уменията и компетенциите. Трудно би могло до се предположи точно в каква посока ще се извърши тази диференциация, но в крайна сметка могат да бъдат дадени някои предположения, като например:

- компетентен персонал в сферата на информационните и комуникационните технологии;
- тясно специализирани администратори, обучени да подпомагат навременната събираемост на вземанията;
- компетентни специалисти по железопътните превози;
- логистици по разноса на дребните пратки;
- виртуални логистици;
- виртуални дистрибутори;
- оператори на интелигентни транспортни системи.

Тъй като при транспортната логистика и спедиция много широко се работи все още предимно с автомобилен транспорт, отново следва да се подчертае, че в следващите години ще нарасне търсенето на специалисти в областта на железопътните превози и различните комбинирани транспортни технологии, включващи железопътен транспорт. В този смисъл, по-голяма промяна се очаква да бъде осъществена в изискванията към работната сила при вече наличните професии и специалности. С развитието на технологиите и усложняването на техниката, непременно ще се наложи актуализиране на компетентностния модел на техническите специалисти и операторите на машините и транспортните системи, което е естествен процес не само в транспорта, но и във всички други сектори на икономиката.

С развитието на технологиите по експлоатацията на транспортната инфраструктура, по обработката и съхранението на товарите, по организацията на превозите и цялостната логистична дейност, ще се променя и компетентностния модел на специалистите, които изпълняват тези операции.

Световна тенденция за развитието на транспорта, която засяга и сферата на спомагателните дейности, е разработването и внедряването на интелигентни транспортни системи. Те засягат управлението на превозния процес във всички видове транспорт и пораждаат необходимостта от кадри, обучени да експлоатират подобни системи. Освен по-добро управление на транспортния процес, те дават възможност и за подобряване на взаимодействието с клиентите – товародатели и товарополучатели.

В България има добре обучени инженерни и икономически кадри в областта на транспорта, които обаче, поради неблагоприятната икономическа ситуация, често търсят реализация на външния пазар, предимно в другите европейски страни. Следователно, много съществен става въпросът: Какво ще предприемат българските предприятия, за да задържат тези кадри и развият уменията им спрямо променящите се изисквания, диктувани от световните икономически, технически и технологични тенденции? Това е изключително сериозно предизвикателство пред целия транспортен сектор у нас.

---

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

---

Основният извод е, че очакваните да се появят нови професии и очакванията за промяна в компетентностния модел на вече съществуващите, са свързани преди всичко с развитието на техниката и технологиите в сектора. Основната насока в технологично отношение е към все по-широкото използване на комбинирани технологии с участието на железопътен, речен и въздушен транспорт, което ще определя и спецификата на новите работни места и ключовите длъжности в предприятията от сектора.

Другият основен момент е свързан с развитието на информационните технологии и приложението на интелигентни транспортни системи, което поражда нуждата и от осъвременяване на знанията, уменията и компетенциите за нови ключови длъжности в предприятията, каквито се очаква да бъдат диспечерите, логистиците и „виртуалните“ дистрибутори.

---

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

---

В своята дейност предприятията в сектора срещат някои трудности при набирането на персонал, които са свързани най-вече с това, че уменията и компетенциите на необходимите работници и специалисти не отговарят на техните потребности.

Въпреки това, в професионално отношение и от гледна точка на завършените специалности, направената в хода на работата експертиза показва, че заеманите длъжности за голям процент от работниците и служителите съответстват на тяхната квалификация. Най-честите отговори от представителите на предприятията от сектора са, че над 76% от персонала заема длъжности, пряко свързани със завършеното образование и професионално обучение. Следващата наситена група от отговори е, че този процент варира между 51 и 75. Срещат се, обаче, и отговори от предприятия, предимно по-малки по численост в областта на спедицията, че този процент е под 25. Общото впечатление е, че в големите фирми, което вероятно се дължи на обективни обстоятелства и засяга и другите сектори, преобладаващата част от персонала заема длъжности пряко свързани със завършеното образование. Докато в малките предприятия, много често длъжностната характеристика е доста размита и често се прилагат неklasически начини при подбора на персонала на трудовия пазар. Високият процент при спедиторските фирми се дължи и на създадения център към сдружението на спедиторите за допълнително професионално обучение, който има вече създадени доста добри практики.

По отношение на изискванията към образователното и квалификационното ниво при заемането на длъжностите, повечето предприятия в сектора отговарят, че сами решават какво да бъде то. Често срещани са и отговорите, че въпреки, че сами решават, те се съобразяват и със съществуващото образование и квалификацията на работниците. Не липсват и отговори, че някои от предприятията се съобразяват и с вътрешно-браншови споразумения и регулации.

Логично при отговора на въпроса за това как набират нови работници и служители, повечето предприятия отговарят, че водещи за тях са правилата, които те сами са си разработили и установили. Важна за много от предприятията е обаче и добрата общообразователна подготовка, като не са и редки случаите за наемане на хора, участващи в различни стажантски програми и практики към предприятието.

Като се вземе предвид очертаната ситуация, при която повечето предприятия отбелязват, че изпитват затруднения при подбора на кадри за заемане на необходимите длъжности, е ясно, че са налице и определени дефицити при някои длъжности и работни места. Като дефицитни например, могат да бъдат очертани следните позиции:

- качествени водачи на моторни превозни средства;
- качествени механици на автомобилни превозни средства;
- качествени диспечери при управлението на превозите;
- добре обучени спедитори;
- компетентни логистични специалисти;
- добри специалисти в сфера „Митници”;
- добри специалисти в областта на управлението и експлоатацията на железопътния транспорт;
- квалифицирани счетоводители.

Във връзка с необходимостта от по-широко използване на железопътен транспорт, се очертава липса на добре обучени специалисти по организацията и управлението на железопътни превози. Едно от ключовите и най-слабите в момента места в транспортната система на България е именно железопътния транспорт. Тази слабост има и ясно изразено кадрово измерение, въпреки че у нас има обучаващи организации, специализирани в подготовката на кадри за железопътния транспорт. Очакваните съществени структурни и технологични промени в транспортната система аргументират и промяна в подхода към оценката на компетенциите на работната сила, което все по-отговорно следва да се осъзнае от водещите предприятия.

Проблемите с повишаването на квалификацията на заетите и запълването на дефицитите от компетенции от гледна точка на изискванията на новите професии могат да се решат по различни начини. Един от тях е професионалното обучение във фирмени центрове, което, както беше отбелязано по-горе, има сравнително добра история в сектора.

Другият основен начин е чрез по-тясното взаимодействие между самите заинтересувани предприятия и съответните обучаващи организации. Има вече създадени добри практики, които трябва да се задълбочават в следващите години.

---

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

---

Дефицитите в сектора са свързани не толкова с липсата на подходящи специалности и професии, а по-скоро с компетентността на кадрите, които са ги придобили. Споделените от някои от предприятията в сектора изисквания към кадрите, заемащи „ключови длъжности“ при тях - „качествени“, „добре обучени“, „компетентни“, „добри специалисти“, показва необходимостта от прилагането на компетентностния подход и търсенето на съвременни възможности за оценяване на персонала по резултатите от работата. Очевидно решението на проблема изисква двустранните усилия, както на предприятията от сектора, така и на обучаващите организации.

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

Транспортният сектор отбелязва динамично развитие през последните години в световен мащаб, което отправя значителни предизвикателства към предприятията и изисква прилагането на различни стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси с оглед повишаване на техните компетенции и постигане на по-голяма конкурентоспособност. Пред България се появили и допълнителни предизвикателства, свързани с членството на страната в ЕС и значителното изоставане от средноевропейското ниво по редица показатели, включително и в областта на транспорта. Това касае не само предприятията, опериращи на международния транспортен пазар, но и голяма част от предприятията, които работят вътре в България. Допълнителното отражение на световната икономическа криза в тази сложна ситуация налага фирмите да бъдат особено гъвкави и да търсят иновативни решения, за да могат не само да оцелеят, но и да развият своята дейност на конкурентните европейски и световни пазари.

По веригата на създаването на стойността на транспортните услуги всичко отбелязано по-горе се отнася пряко и до сектора на спомагателните дейности. Ефективните стратегии за управление и развитие на човешките ресурси биха довели до реализирането на значителни предимства за предприятията, които съумеят да ги разработят и приложат. Секторът обхваща няколко различни вида дейности, фирмите оперират в различни географски райони, разполагат с различна техническа база и финансови възможности, сблъскват се с различни предизвикателства в своята дейност. Ето защо не може да се търсят общи стратегии, а по-скоро следва да се изведат различни решения с различна степен на приложимост в конкретните случаи.

Най-общо тенденциите в развитието на сектора се обособяват в две групи. В първата група попадат тези от тях, които са обективно формирали се в последните години и не са повлияни от икономическата криза. Към тях например следва да бъде причислено повишеното търсене на качествени и надеждни железопътни превозни услуги, включително и в сферата на спедиторската дейност. С развитието на технологиите и поевтиняването на превозите обективна тенденция е и все по-голямото търсене на превози с въздушен транспорт, като се наблюдава и значително разширяване номенклатурата на превозваните товари. Като цяло добре изразена е тенденцията към увеличаване дела на комбинираните превози, включително и с повече от два вида транспорт, като основната идея е да се намалява участието на автомобилния транспорт за сметка на по-ефективни в икономическо и екологично отношение транспортни решения.

Другата група тенденции са свързани с отчетеното свиване в обемите на дейността в транспортния сектор вследствие от икономическата криза, но според нас те имат временен характер, поради което и отражението им върху развитието на работната сила ще бъде временно.

Трета важна група тенденции, които засягат сектора и по-конкретно спомагателните дейности, свързани с експлоатацията на транспортната инфраструктура, са породени от достъпа на предприятията до европейско финансиране по редица инфраструктурни проекти. Това е съществена възможност за подобрене и дори в някои случаи – за реструктуриране на тяхната дейност.



Развитието на техниката и технологиите предизвиква необходимостта от отпадане на едни професии и замяната им с нови. Същевременно оперирането с новата техника изисква и по-голяма квалификация и различни умения от страна на персонала. В такъв случай предприятията са изправени пред две алтернативи – или да потърсят нови служители с по-висока квалификация, или да организират в различни форми допълнително професионално обучение на служителите, с които вече разполагат. Предприятията, които имат недостиг на работна сила избират първия вариант. В условията на криза, обаче, повечето от тях разполагат с излишък от персонал и при достатъчна възможност и наличието на изградени и утвърдени служители, по-удачно е да се ориентират към втората алтернатива, защото това ще им гарантира стабилност и по-голяма устойчивост в трудната икономическа среда.

Освен очертаните общи тенденции в развитието на транспортните технологии могат да бъдат отбелязани и някои допълнителни моменти, които биха поставили съответни предизвикателства пред развитието на работната сила. Така например важни подобрения се очаква да настъпят чрез автоматизиране на голяма част от процесите с оглед повишаване на енергийната ефективност и опазването на околната среда. Отражение върху сектора ще има и постепенната замяна на конвенционалното дизелово гориво с горива, които да излъчват вредни емисии в атмосферния въздух в пъти по-малко.

---

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

---

Когато предприятието изпитва необходимост от персонал с нови умения и компетенции, то може да избира между няколко различни и утвърдени в практиката у нас и в други страни стратегически алтернативи:

**1. Привличане на специалисти от конкурентни компании.** Този вариант е приложим в областта на спомагателните дейности в транспорта и особено в сектора на спедицията, поради силно конкурентната среда, породена от наличието на голям брой предприятия, което дава възможност за трансфер на кадри между тях. Практиката, обаче, показва, че това не се случва често. Някои от мениджърите дори отбелязват, че един човек, който показва високи резултати в една компания, често се оказва неподходящ за работа в друга компания, ето защо са консервативни към този вариант за подбор на кадри.

В областта на експлоатацията на транспортната инфраструктура много често предприятията са монополисти в своята сфера или има ограничен брой предприятия с подобна дейност, което прави този вариант слабо приложим. Например НК „ЖИ” и РВД са подобни монополисти.

**2. Привличане на специалисти от други сектори, които притежават търсените умения.** Този вариант по принцип е приложим навсякъде, доколкото говорим за такива умения и личностни качества като постоянство, отдаване на работата, лидерски качества, професионализъм, предвидливост, гъвкавост, възможност за справяне в трудни ситуации и др. Много от мениджърите на спедиторските фирми споделят, че търсят именно такива хора, като предпочитат сами да ги обучат в спецификата на професията. Много ценено качество е издръжливостта, тъй като спедиторската професия се оценява като много трудна, но същевременно динамична и интересна.

При инфраструктурните предприятия, летищните и пристанищните оператори съществуват по-големи възможности за трансфер на кадри от един сектор в друг, доколкото добрата техническа подготовка дава възможност за бързо навлизане в спецификата на съответната



работа, било то с машина или друго оборудване, при сравнително леко допълнително обучение.

**3. Привличане на специалисти с международен опит.** Съвременният трудов пазар е отворен, което важи и за сферата на спомагателните дейности в транспорта. Създадените големи транснационални компании в сектора, много от които оперират и на българския пазар допълнително благоприятстват тази възможност. Въпреки това повечето мениджъри, включително и чужденци, управляващи подразделенията на своите компании в България, споделят, че предпочитат да назначават на работа местни специалисти. Въпреки отбелязаната изостаналост в някои отношения, транспортният пазар в страната има своя специфика, в която много трудно навлизат външните специалисти. Мениджърите дори споделят, че рядко назначават и българи, чиято трудова кариера до момента е протекла в чужбина, защото те вече са се откъснали от нашите условия.

Изводът е, че тази опция е активна най-вече по отношение на висшите управленски кадри и то предимно на международните компании, ситуирани в България.

**4. Наемане на лица, които търсят работа на пазара на труда или завършват своето образование.** Това е класически вариант за наемане на лица на работа, който има своите предимства и недостатъци, но е широко приложим в сектора. Предимствата му успяват да се реализират най-добре когато предприятията следят обучението на кадрите още в университетите или специализираните училища, като включително и подпомагат това обучение. Наблюдава се тенденция на активизиране на спедиторските компании в областта на тези практики и особено на по-големите компании. Навлизащите в последните години на пазара международни компании се опитват да внесат този положителен опит от другите страни и първите резултати вече са налице.

В условията на криза пазарът на труда предлага сравнително добър избор на кадри, както новозавършващи, така и натрупали вече професионален опит. В предишния раздел бяха показани водещите компании в сектора, които са увеличили своя персонал в последните години, като това е станало основно посредством този вариант.

**5. Провеждане на професионално обучение вътре във фирмата.** Много добри възможности за компаниите в сектора даде през последните години достъпът до европейско финансиране за организиране на различни курсове и обучения. От това имаха възможност да се възползват предимно по-големите компании, където бяха организирани редица курсове за повишаване не само на практическата, но и на теоретичната подготовка. Това се оказа особено ценно за по-възрастните работници и служители, доколкото те са се откъснали по-отдавна от учебния процес и им помогна да направят някои връзки и да възприемат по нов начин явленията и процесите, с които се сблъскват в ежедневната си работа.

Създадените центрове за обучение към браншовите организации също трябва да бъдат причислени към този вариант. Те са много добра алтернатива за по-малките предприятия, които нямат възможност да организират свои курсове и по-трудно реализират проекти с външно финансиране.

**6. Усъвършенстване на структурата на персонала посредством сливане с други компании или други форми на обединение.** Към този вариант могат да бъдат причислени и все още протичащите процеси на приватизация в България. Още има значителна държавна собственост в сектора, основно при предприятията, експлоатиращи инфраструктурата, което означава, че тези процеси ще продължават.

В условията на криза сливането може да бъде вариант за оцеляване на пазара, като би трябвало да се търсят и други форми на коопериране. Това коопериране може да бъде и чисто целево в областта на развитието на човешките ресурси.

Посоченото вече създаване на клъстери с участието на обучителни и научноизследователски институции също е много добра възможност, чиито предимства обаче все още не могат да се осъзнаят от предприятията в сектора.

Изборът на една или друга алтернативи и изобщо стратегията на фирмата за управление на човешките ресурси трябва да бъде подплатена и с адекватни действия в областта на мотивацията. Тя не е само финансова, макар че тази страна не бива да се подценява. Важно е, обаче, да се създаде добър климат, да има съпричастност на служителите към проблемите на компанията, да бъдат убедени в необходимостта от повишаване на квалификацията им с оглед увеличаване на общото благо. Много мениджъри, предимно на клоновете на международните компании споделят положителните си наблюдения от други страни, където служителите се чувстват много силно обвързани с компанията, в която работят. За съжаление, в България това все още е проблем.

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

Стратегическото развитие на човешките ресурси в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ може да бъде оценено въз основа проявата на няколко основни фактора:

- очаквания за увеличаване необходимостта от нови служители;
- очаквания за промени на необходимите умения в качествен план;
- нарастваща роля на малките компании в сектора;
- увеличаване на конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план;
- повишаване образователното равнище на работниците и служителите;
- изменения във възрастовата структура на персонала.

Експертната оценка на авторския колектив по всеки един от тези фактори е извършена по отделни категории персонал, съгласно класификатора на професиите и длъжностите в България.

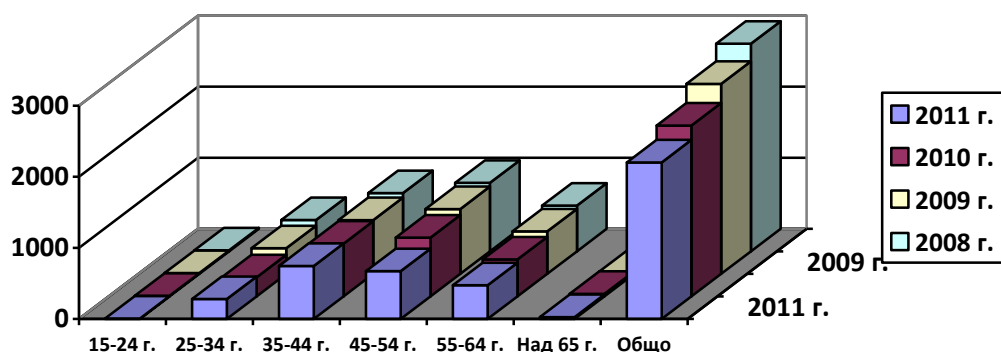
Допълнително в оценката по отделни длъжности е включена и приложимостта на представените по-горе алтернативи за запълване на необходимостта от нови специалисти, притежаващи необходимите умения и компетенции, както и мненията на някои от водещите предприятия в сектора.

Стратегическият период на анализа обхваща годините до 2020.

**А) Ръководни кадри** - съгласно характеристиката в НКПД те планират, управляват, координират и оценяват цялостната дейност на държавни органи и институции, предприятия и други организации или техните структурни единици; формулират и преразглеждат политики, закони, правила и нормативни актове.

Може да се направи характеристика на тези служители в сектора по възраст, което е показано на следващата фигура. Първо, анализирайки последните „стълбове“ се очертава постепенното намаление на броя на ръководните кадри в сектора през разглеждания период. На второ място се вижда, че те са съсредоточени основно във възрастовите групи 35-44 и 45-54 г., като е значителен дела и на възрастовата група 55-64 г. Това разпределение е нормално с оглед постепенното кариерно израстване с натрупването на умения и опит.

Фиг. 8 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „РЪКОВОДНИ КАДРИ” В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” ПО ВЪЗРАСТ И ПО ГОДИНИ. ИЗТОЧНИК: НОИ



В следващата таблица са обобщени данните за клас „Ръководни кадри” спрямо очакванията за стратегическото им развитие.

Таблица 15 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „РЪКОВОДНИ СЛУЖИТЕЛИ”

| Основни пунктове   | Очаквания за периода до 2020 г.  |   |
|--|--|---|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители  | Очаква се  |   |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план                                     | Повишаване на изискванията по отношение на качеството на ръководителите        |   |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора                                       | Като цяло да, но в по-малка степен при експлоатацията на инфраструктурата      |   |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план | Очаква се  |   |
| 5. Повишаване степента на образование  | В малка степен   |   |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите                   | Увеличаване дела на младите ръководни кадри                                    |   |
|  |  |   |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри                                       | Приложима ли е алтернативата?  | Участници                                   |
| <i>Подбор от други сектори</i>   | Да, но предимно от сферата на транспорта                                       | Компанията                                  |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i>   | Да, за големите компании   | Компанията                                  |
| <i>Подбор от други страни</i>  | Да, за големите компании, предимно международни, навлизащи на българския пазар | Компанията                                  |
| <i>Подбор на безработни лица</i>   | Рядко  | Компанията, обучаващи организации           |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i>                          | Рядко  | Компанията, обучаващи организации           |
| <i>Обучение на наличния персонал</i>   | Да   | Компанията                                  |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i>                                       | Да, за управленски умения  | Компанията, обучаващи организации           |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i>                     | Рядко  | Компанията, секторни организации, обучаващи |

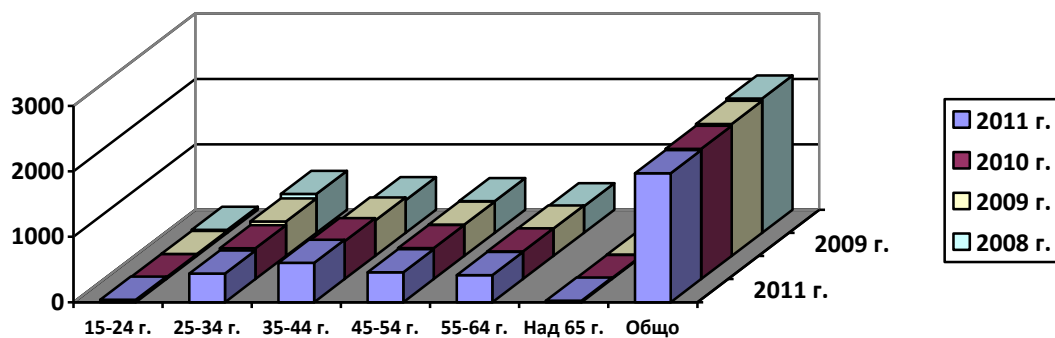
|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | организации,<br>правителство,<br>посредници, синдикати |
|--|--|--|

По отношение на заплащането естествено спрямо другите класове, тези кадри са с най-високо заплащане. Наблюдават се известни различия в заплащането по подсектори. Разбираемо най-високо то е при спомагателните дейности във въздушния транспорт. Сравнително високо е и при експлоатацията на инфраструктурата в сухопътния транспорт, спомагателните дейности във водния транспорт и обработката на товари. Като най-ниско се откроява заплащането в подсектор „Складиране и съхраняване на товари”.

**Б) Аналитични специалисти** - Тези служители обогатяват знанията и уменията в дадена област, прилагат научни или художествени методи, концепции, теории и системно изучават водещите постижения в тази област или са ангажирани с изпълнение на някаква комбинация от посочените дейности.

На следващата фигура е показано разпределението и динамиката на аналитичните специалисти в сектора по възрастови групи през последните няколко години.

Фиг. 9 Разпределение на клас „Аналитични специалисти” в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години



Източник: НОИ

Ако се направи сравнение с класа на ръководните кадри става ясно, че броят на аналитичните специалисти за разглеждания период е намалял в доста по-малка степен. При разпределението по възрастови групи се вижда известно изтегляне към по-ранните групи спрямо предходния клас. Най-голямо е насищането във възрастовата група 35-44 г., следвана от предходната и по-горната възрастови групи. Ако се проследи динамиката по години, обаче, може да се отбележи известно застаряване при тази група кадри, тъй като през 2008 г. най-голям е бил броят на аналитичните специалисти в групата 25-34 г. и ясно личи преливането към по-горната възрастова група.

Класът на аналитичните специалисти, от своя страна, също може да бъде разделен на няколко подкласа, които се отличават със свои индивидуални особености и по-конкретно: компютърни специалисти, инженери, финансови специалисти, маркетингови специалисти, логистични специалисти. В следващите таблици последователно са представени данните за очакваното стратегическо развитие на тези групи специалисти.

**Таблица 16** СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА ПОДКЛАС „КОМПЮТЪРНИ СПЕЦИАЛИСТИ“

| Основни пунктове   | Очаквания за периода до 2020 г.   |  |
|--|---|--|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители  | Очаква се   |  |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план                                     | В малка степен  |  |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора                                       | Като цяло да, в по-голяма степен при експлоатацията на инфраструктурата |  |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план | Очаква се   |  |
| 5. Повишаване степента на образование  | В малка степен  |  |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите                   | Известно застаряване на кадрите   |  |
|  |   |  |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри                                       | Приложима ли е алтернативата?   | Участници  |
| <i>Подбор от други сектори</i>   | Да  | Компанията   |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i>   | В малка степен, предимно за големите компании                           | Компанията   |
| <i>Подбор от други страни</i>  | В малка степен, предимно за големите компании                           | Компанията, правителството   |
| <i>Подбор на безработни лица</i>   | Рядко след преминаване на допълнителни курсове                          | Компанията, обучаващи организации  |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i>                          | Да  | Компанията, обучаващи организации  |
| <i>Обучение на наличния персонал</i>   | Да  | Компанията   |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i>                                       | Да, за всякакъв вид умения  | Компанията, обучаващи организации  |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i>                     | По-скоро да   | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

Инженерите са водеща длъжност за транспорта. Те провеждат проучвания, проектират, консултират, планират и управляват изграждането, експлоатацията, поддръжката и функционирането на обектите от наземната транспортна техника (двигатели с вътрешно горене, автомобилна техника, железопътна техника). Те консултират и проектират стратегически инфраструктурни обекти. Инженерите по транспорта организират и установяват системи за контрол, с които да наблюдават функционирането и безопасността на транспортната система и инфраструктура.

**Таблица 17** СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА ПОДКЛАС „ИНЖЕНЕРНИ СПЕЦИАЛИСТИ“

| Основни пунктове                                   | Очаквания за периода до 2020 г.                          |
|--|--|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители    | Очаква се  |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Очаква се  |
| 3. Нарастваща роля на малките                      | Като цяло да, но в по-малка степен при експлоатацията на |

|  |  |  |
|--|--|--|
| компании в сектора   | инфраструктурата   |  |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план | Очаква се  |  |
| 5. Повишаване степента на образование  | Породено от развитието на техниката и технологиите в сектора |  |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите                   | Известно застаряване на кадрите                              |  |
|  |  |  |
| <b>Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри</b>                                | <b>Приложима ли е алтернативата?</b>                         | <b>Участници</b>   |
| <i>Подбор от други сектори</i>   | По-скоро да  | Компанията   |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i>   | Рядко, за големи компании                                    | Компанията   |
| <i>Подбор от други страни</i>  | Рядко, за големи компании                                    | Компанията, правителството   |
| <i>Подбор на безработни лица</i>   | Рядко  | Компанията, обучаващи организации  |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i>                          | Да   | Компанията, обучаващи организации, посредници  |
| <i>Обучение на наличния персонал</i>   | Да, за придобиване на технически и други компетенции         | Компанията, обучаващи организации  |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i>                                       | Да, за всякакъв вид умения                                   | Компанията, обучаващи организации  |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i>                     | По-скоро да  | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

Важно значение за всеки сектор имат и финансовите специалисти, защото в крайна сметка във финансите на фирмата намират отражение всички останали аспекти на нейната дейност. Така че колкото по-добре е организирана финансовата дейност на фирмата, толкова по-добри ще са и възможностите за развитие на цялостната ѝ дейност и за увеличаване на инвестиционната ѝ активност.

Таблица 18 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА ПОДКЛАС „Финансови специалисти“

| Основни пунктове   | Очаквания за периода до 2020 г.  |
|--|--|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители  | Очаква се  |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план                                     | Очаква се  |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора                                       | Като цяло да, но в малка степен при експлоатацията на инфраструктурата |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план | Очаква се по-скоро в национален план                                   |
| 5. Повишаване степента на образование  | Да, в известна степен  |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и                               | Известно застаряване на кадрите  |



| служителите  |  |   |
|--|--|---|
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри                   | Приложима ли е алтернативата?                              | Участници                                     |
| <i>Подбор от други сектори</i>                                     | Да   | Компанията                                    |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i>                         | По-скоро не  | Компанията                                    |
| <i>Подбор от други страни</i>                                      | По-скоро не, с оглед на правните особености                | Компанията, правителството                    |
| <i>Подбор на безработни лица</i>                                   | Възможно е, ако са запознати с актуалните правни изменения | Компанията, обучаващи организации             |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i>      | Да   | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Обучение на наличния персонал</i>                               | Да, за придобиване на финансови и счетоводни познания      | Компанията, обучаващи организации,            |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i>                   | По-скоро не  |   |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i> | По-скоро не  |   |

Маркетинговата дейност все по-широко навлиза и в транспортния сектор, като се обособяват самостоятелни маркетингови звена в компаниите. Маркетингът обхваща всички дейности, свързани с оформянето и представянето на транспортната услуга на клиентите.

Таблица 19 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА ПОДКЛАС „МАРКЕТИНГОВИ СПЕЦИАЛИСТИ“

| Основни пунктове   | Очаквания за периода до 2020 г.                                      |   |
|--|--|---|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители  | Очаква се  |   |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план                                     | Очаква се  |   |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора                                       | Като цяло да, но малка степен при експлоатацията на инфраструктурата |   |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план | Очаква се по-скоро в национален план                                 |   |
| 5. Повишаване степента на образование  | Очаква се в известна степен  |   |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите                   | Не се очакват  |   |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри                                       | Приложима ли е алтернативата?  | Участници                                     |
| <i>Подбор от други сектори</i>   | Да, след извършване на подходящо обучение                            | Компанията                                    |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i>   | Рядко, за големи компании  | Компанията                                    |
| <i>Подбор от други страни</i>  | Рядко, за големи компании  | Компанията, правителството                    |
| <i>Подбор на безработни лица</i>   | По-скоро да  | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Подбор на млади хора директно от</i>  | Да   | Компанията, обучаващи                         |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>ученическата скамейка</b>                                       |   | организации, посредници  |
| <b>Обучение на наличния персонал</b>                               | Да, за придобиване на маркетинг и търговски компетенции | Компанията, обучаващи организации  |
| <b>Разработване и предлагане на нови курсове</b>                   | Да, за търговски умения, познаване на клиента и др.     | Компанията, обучаващи организации  |
| <b>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</b> | По-скоро да   | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

Транспортът и логистиката са взаимосвързани, поради което и ролята на тези специалисти в сектора е голяма. Те отговарят, от една страна, за доставките на транспортната фирма, а от друга страна, за приемането, съхранението, маркирането, етикетирането, претоварването и др. операции с товарите. За големите спедиторски компании логистичните центрове са необходимо и най-важно звено от тяхната дейност.

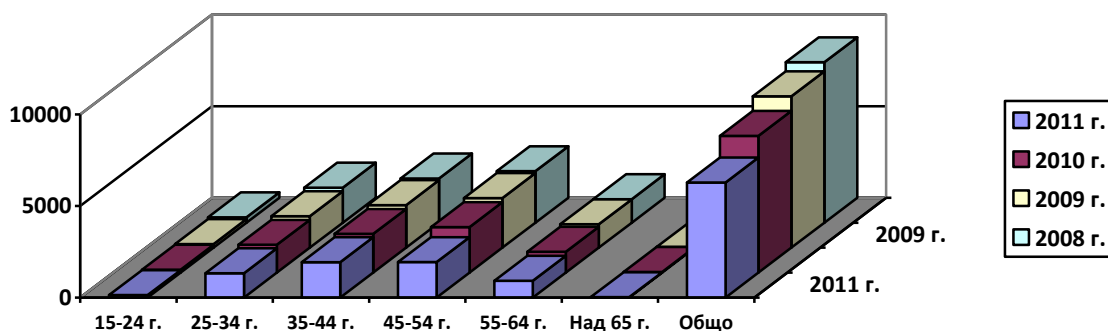
Таблица 20 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА ПОДКЛАС „ЛОГИСТИЧНИ СПЕЦИАЛИСТИ“

| Основни пунктове   | Очаквания за периода до 2020 г.   |   |
|--|---|---|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители  | Очаква се   |   |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план                                     | Очаква се   |   |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора                                       | Като цяло да, но в малка степен при експлоатацията на новата инфраструктура |   |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план | Очаква се   |   |
| 5. Повишаване степента на образование  | Очаква се в известна степен   |   |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите                   | Намаляване на възрастта на заемашите длъжности по логистика                 |   |
|  |   |   |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри                                       | Приложима ли е алтернативата?   | Участници                                     |
| <b>Подбор от други сектори</b>   | Да, след извършване на подходящо обучение                                   | Компанията                                    |
| <b>Подбор от други страни-членки на ЕС</b>   | Рядко, за големи компании   | Компанията                                    |
| <b>Подбор от други страни</b>  | Рядко, за големи компании   | Компанията, правителството                    |
| <b>Подбор на безработни лица</b>   | Да  | Компанията, обучаващи организации             |
| <b>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</b>                          | Да  | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <b>Обучение на наличния персонал</b>   | Да, за придобиване на нужните компетенции                                   | Компанията, обучаващи организации,            |
| <b>Разработване и предлагане на нови курсове</b>                                       | Да, за всякакъв вид умения в областта                                       | Компанията, обучаващи организации             |
| <b>Прилагане на различни форми на</b>  | Да  | Компанията, секторни                          |

|                                     |  |   |
|-------------------------------------|--|---|
| <b>сътрудничество с други фирми</b> |  | организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |
|-------------------------------------|--|---|

**В) Техници и други приложни специалисти** - изпълняват различни задачи с технически и сроден характер в различни области, както и задачи свързани с контрол върху дейността на други работещи. Разпределението им по възрастови групи през последните четири години е представено на следващата фигура.

**Фиг. 10** Разпределение на клас „Техници и други приложни специалисти” в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години



Източник: НОИ

Общото намаление при тази група е в значително по-голяма степен за периода в сравнение с групата на аналитичните специалисти, като изпреварва и групата на ръководните кадри. Това следва да се отчете като неблагоприятно явление, тъй-като секторът се отличава със силно техническо и технологично развитие, а България чувствително изостава от водещите световни практики. По възрастови групи разпределението не се различава съществено от предишните класове. Най-наситени са възрастовите групи 35-44 и 45-54 г. От изменението по години не може да се направи категорично заключение за застаряване на кадрите.

Очакванията за стратегическото развитие при този клас специалисти са представени в следващата таблица.

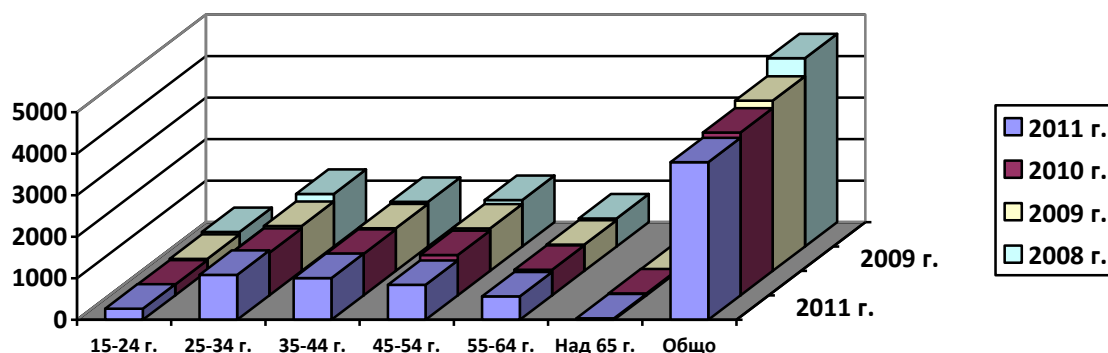
**Таблица 21** СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „Техници и други приложни специалисти”

| Основни пунктове   | Очаквания за периода до 2020 г.   |
|--|---|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители  | Очаква се   |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план                                     | Очаква се във връзка с развитието на техниката и технологиите в сектора |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора                                       | Като цяло да, особено при експлоатацията на инфраструктурата            |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план | Очаква се   |
| 5. Повишаване степента на образование  | Очаква се   |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите                   | Не се очакват съществени изменения                                      |

| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри                   | Приложима ли е алтернативата?                        | Участници  |
|--|--|--|
| <i>Подбор от други сектори</i>                                     | Да, от близки сектори                                | Компанията   |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i>                         | По-скоро не  | Компанията   |
| <i>Подбор от други страни</i>                                      | По-скоро не  | Компанията, правителството   |
| <i>Подбор на безработни лица</i>                                   | По-скоро да  | Компанията, обучаващи организации  |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i>      | Да   | Компанията, обучаващи организации, посредници  |
| <i>Обучение на наличния персонал</i>                               | Да, за придобиване на технически и други компетенции | Компанията, обучаващи организации,   |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i>                   | Да, за всякакъв вид умения                           | Компанията, обучаващи организации  |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i> | Да   | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

**Г) Административен персонал** - изпълнява задачи от различен характер, свързани преди всичко със записване, събиране, обработка и съхранение на информация, осъществява връзка с клиенти и партньори на организацията, както и други видове административни дейности. На следващата фигура е представено разпределението при този клас персонал по възрастови групи, а в таблица 22 – и очакванията за стратегическо развитие през следващите години.

Фиг. 11 Разпределение на клас „Административен персонал” в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години



Източник: НОИ

Общото намаление по години може да бъде оценено като сравнително плавно спрямо другите класове с изключение само на аналитичните специалисти. Прави впечатление, че най-наситената възрастова група за разлика от предходните класове е 25-34 г. и като цяло кадрите в този клас може да бъдат определени като сравнително млади и не е отбелязано съществено изместване към по-горните възрастови групи за разглеждания период.

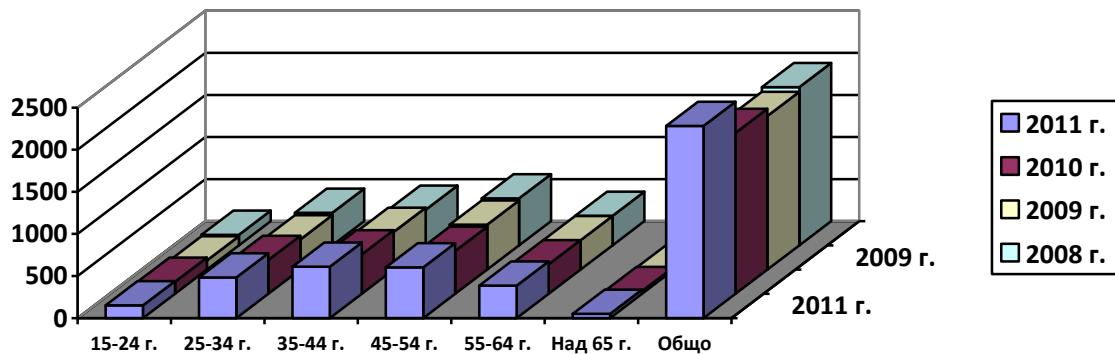
Таблица 22 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ“

| Основни пунктове   | Очаквания за периода до 2020 г.    |   |
|--|------------------------------------|---|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители  | По-скоро не                        |   |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план                                     | Да, в голяма степен                |   |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора                                       | Като цяло да                       |   |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план | Очаква се                          |   |
| 5. Повишаване степента на образование  | Да, в известна степен              |   |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите                   | Не се очакват съществени изменения |   |
|  |                                    |   |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри                                       | Приложима ли е алтернативата?      | Участници                                     |
| <i>Подбор от други сектори</i>   | Да                                 | Компанията, посредници                        |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i>   | По-скоро не                        |   |
| <i>Подбор от други страни</i>  | По-скоро не                        |   |
| <i>Подбор на безработни лица</i>   | Да                                 | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i>                          | Да                                 | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Обучение на наличния персонал</i>   | Да                                 | Компанията, обучаващи организации             |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i>                                       | Да                                 | Компанията, обучаващи организации             |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i>                     | По-скоро не                        |   |

**Д) Персонал, зает с услуги на населението, охрана и търговия** - извършват различни дейности, свързани с общественото обслужване на населението, като: лични услуги и защита при пътувания; организиране на домакинство; доставка на хранителни стоки; лични грижи или защита срещу пожар и незаконни действия; позиране като модели при създаване на художествени произведения и провеждане на изложби и други прояви; демонстриране и продажба на стоки в магазини на едро и дребно и в други подобни заведения, както и на щандове на пазари. Разпределението на този клас работна сила по възрастови групи през последните четири години може да се проследи на следващата фигура.

За разлика от предходните класове при този клас работна сила е отбелязано увеличение в броя през последните две години. По отношение на разпределението по възрастови групи най-голям брой заети лица попадат в групата 35-44 г., като може да се отчете известно изтегляне от по-горните към по-долните групи, макар че увеличението е разпределено в почти всички групи. Очакванията за бъдещото развитие при този клас работна сила са представени в следващата таблица.

Фиг. 12 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „ПЕРСОНАЛ, ЗАЕТ С УСЛУГИ НА НАСЕЛЕНИЕТО, ОХРАНА И ТЪРГОВИЯ” В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” ПО ВЪЗРАСТ И ПО ГОДИНИ



Източник: НОИ

Таблица 23 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „ПЕРСОНАЛ, ЗАЕТ С УСЛУГИ НА НАСЕЛЕНИЕТО, ОХРАНА И ТЪРГОВИЯ”

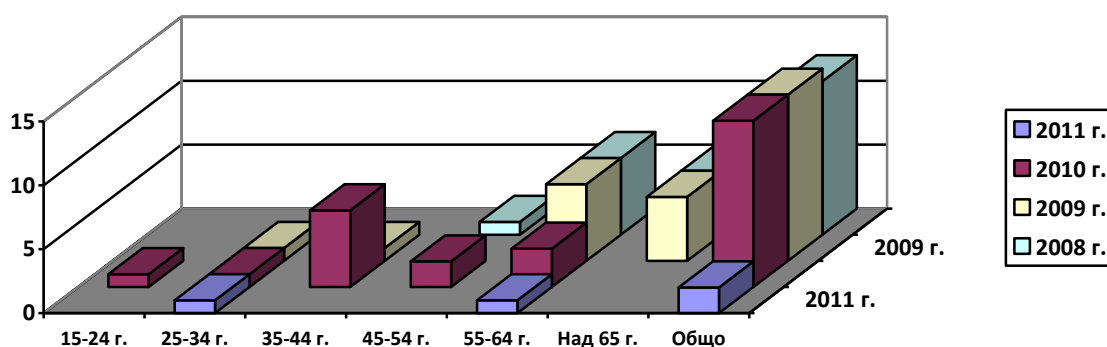
| Основни пунктове   | Очаквания за периода до 2020 г.    |   |
|--|------------------------------------|---|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители  | Възможно е в малка степен          |   |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план                                     | Да, в известна степен              |   |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора                                       | Като цяло да                       |   |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план | Очаква се                          |   |
| 5. Повишаване степента на образование  | Да, в известна степен              |   |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите                   | Не се очакват съществени изменения |   |
|  |                                    |   |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри                                       | Приложима ли е алтернативата?      | Участници                                     |
| <i>Подбор от други сектори</i>   | Да                                 | Компанията, посредници                        |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i>   | По-скоро не                        |   |
| <i>Подбор от други страни</i>  | По-скоро не                        |   |
| <i>Подбор на безработни лица</i>   | Да                                 | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i>                          | Рядко                              | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Обучение на наличния персонал</i>   | Да                                 | Компанията, обучаващи организации             |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i>                                       | Да, за обслужване на клиенти       | Компанията, обучаващи организации             |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i>                     | По-скоро не                        |   |



**Е) Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство** - това е персонал, който изпълнява специфични дейности, отнасящи се в изброените групи. Има известно приложение и в транспорта, главно при поддръжката на зелените площи в различните стационарни обекти и около пътищата. Въпреки малкия им брой, обобщените резултати за разпределението по възрастови групи и очакванията за бъдещо развитие на този клас в сектора са представени на фигура 13 и таблица 24.

Силно редуцираният брой на този клас работна сила вероятно е повлиян от икономическата криза, като извършваните от тези работници дейности са били занемарени. Вероятно това е временно явление. Предвид малкия брой не може да се направи по-задълбочена характеристика на разпределението по възрастови групи.

**Фиг. 13** РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ В СЕЛСКОТО, ГОРСКОТО, РИБНОТО И ЛОВНОТО СТОПАНСТВО“ В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА“ ПО ВЪЗРАСТ И ПО ГОДИНИ



Източник: НОИ

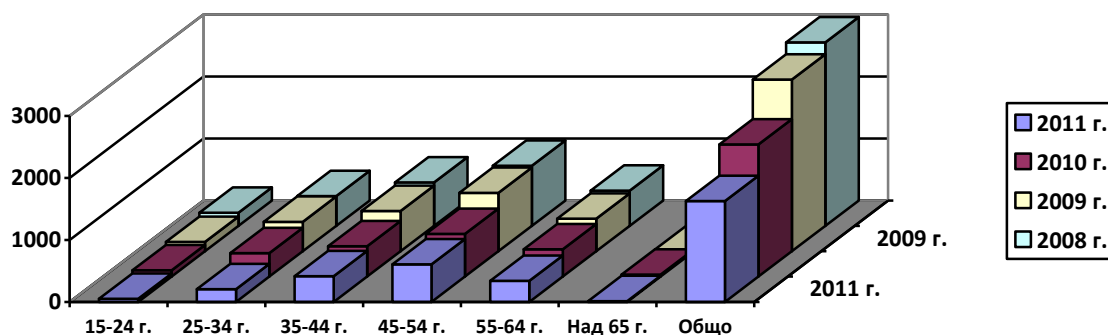
**Таблица 24** СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ В СЕЛСКОТО, ГОРСКОТО, РИБНОТО И ЛОВНОТО СТОПАНСТВО“

| Основни пунктове   | Очаквания за периода до 2020 г.    |                        |
|--|------------------------------------|------------------------|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители  | Възможно е в малка степен          |                        |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план                                     | Да, в известна степен              |                        |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора                                       | Като цяло да                       |                        |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план | Очаква се                          |                        |
| 5. Повишаване степента на образование  | Да, в известна степен              |                        |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите                   | Не се очакват съществени изменения |                        |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри                                       | Приложима ли е алтернативата?      | Участници              |
| <i>Подбор от други сектори</i>   | Да                                 | Компанията, посредници |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i>   | По-скоро не                        |                        |
| <i>Подбор от други страни</i>  | По-скоро не                        |                        |
| <i>Подбор на безработни лица</i>   | Да                                 | Компанията, обучаващи  |

|  |             |   |
|--|-------------|---|
|  |             | организации, посредници                       |
| <b>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</b>      | Рядко       | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <b>Обучение на наличния персонал</b>                               | По-скоро да | Компанията                                    |
| <b>Разработване и предлагане на нови курсове</b>                   | Рядко       | Компанията, обучаващи организации             |
| <b>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</b> | По-скоро не |   |

**Ж) Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии** - изпълняват специфични дейности в различни сфери: минодобива и строителството; металургията и металолееенето; изработването на метални конструкции; инсталирането на машини и инструменти; производството, настройката, поддръжката и ремонта на машини, съоръжения и инструменти; печатарството; производството и преработката на хранителни продукти; изработката на изделия от текстил, дърво, метал и други материали, включително ръчна изработка на изделия.

**Фиг. 14** РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „КВАЛИФИЦИРАНИ ПРОИЗВОДСТВЕНИ РАБОТНИЦИ И СРОДНИ НА ТЯХ ЗАНЯЯТЧИИ“ В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА“ ПО ВЪЗРАСТ И ПО ГОДИНИ



Източник: НОИ

От Фиг. 14 се вижда, че общият брой на тези работници в сектора за разглежданите години е значително намалял. Спрямо другите класове тук се наблюдава по-голямо разпределение в по-горните възрастови групи и най-вече в групата 45-54 г. Не може да се каже категорично, обаче, дали има изтегляне към по-горните групи, тъй като намалението при по-ранните групи като цяло е по-малко.

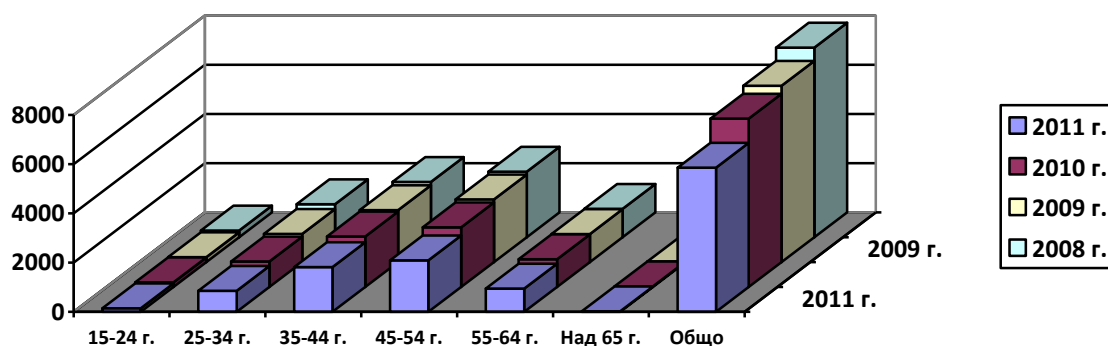
**Таблица 25** СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „КВАЛИФИЦИРАНИ ПРОИЗВОДСТВЕНИ РАБОТНИЦИ И СРОДНИ НА ТЯХ ЗАНЯЯТЧИИ“

| Основни пунктове   | Очаквания за периода до 2020 г. |
|--|---------------------------------|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители                      | По-скоро не                     |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план                   | Да, в известна степен           |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора                     | Като цяло да                    |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и | Очаква се                       |

|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
| международен план  |                                      |  |
| 5. Повишаване степента на образование                                | Очаква се в известна степен          |  |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Не се очакват съществени изменения   |  |
|  |                                      |  |
| <b>Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри</b>              | <b>Приложима ли е алтернативата?</b> | <b>Участници</b>   |
| <i>Подбор от други сектори</i>                                       | Да, близки сектори                   | Компанията, посредници   |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i>                           | По-скоро не                          |  |
| <i>Подбор от други страни</i>  | По-скоро не                          |  |
| <i>Подбор на безработни лица</i>                                     | По-скоро да                          | Компанията, обучаващи организации, посредници  |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i>        | По-скоро да                          | Компанията, обучаващи организации, посредници  |
| <i>Обучение на наличния персонал</i>                                 | Да                                   | Компанията, обучаващи организации  |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i>                     | Да                                   | Компанията, обучаващи организации  |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i>   | По-скоро да                          | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

**3) Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия** - управляват различни видове машини в различните сектори на икономиката и монтират изделия при спазване на стриктни спецификации и процедури. В сферата на транспорта тази категория работници намира широко приложение, тъй като транспортната услуга се създава именно в процеса на експлоатацията на машини (превозни средства).

Фиг. 15 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „ОПЕРАТОРИ НА МАШИНИ И СЪОРЪЖЕНИЯ И РАБОТНИЦИ ПО МОНТАЖ НА ИЗДЕЛИЯ” В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” ПО ВЪЗРАСТ И ПО ГОДИНИ



Източник: НОИ

И при този клас е валидна общата тенденция към намаление (фиг. 15). По отношение на разпределението, както при предишния клас, най-голям е делът на групата 45-54 г. и като цяло по-голямо е насищането при по-горните възрастови групи. През разглежданите години не са настъпили никакви съществени изменения в разпределението по възрастови групи, но все пак в по-горните намалението е по-малко, което говори за известно застаряване на работната сила.

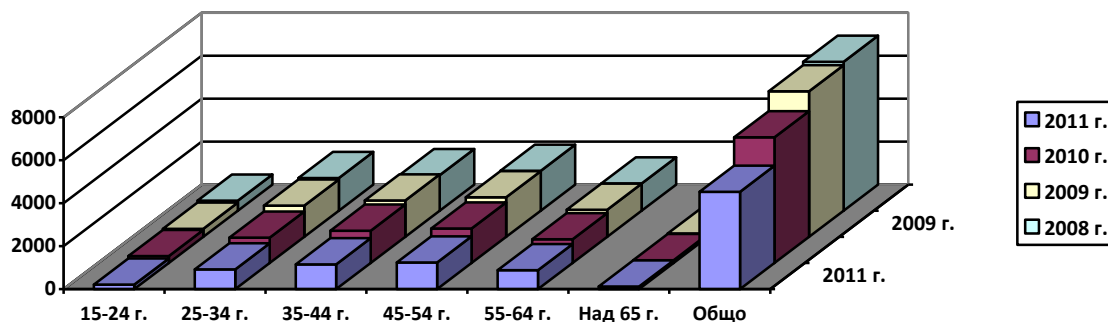
**Таблица 26** СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „ОПЕРАТОРИ НА МАШИНИ И СЪОРЪЖЕНИЯ И РАБОТНИЦИ ПО МОНТАЖ НА ИЗДЕЛИЯ“

| Основни пунктове   | Очаквания за периода до 2020 г.                                     |  |
|--|---|--|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители  | По-скоро да   |  |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план                                     | Очаква се   |  |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора                                       | Като цяло да  |  |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план | Очаква се   |  |
| 5. Повишаване степента на образование  | Очаква се   |  |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите                   | Очаква се намаляване на възрастта на заемщите съответните длъжности |  |
|  |   |  |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри                                       | Приложима ли е алтернативата?                                       | Участници  |
| <i>Подбор от други сектори</i>   | Да, предимно близки сектори   | Компанията, посредници   |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i>   | В известна степен   | Компанията   |
| <i>Подбор от други страни</i>  | По-скоро не   |  |
| <i>Подбор на безработни лица</i>   | В известна степен   | Компанията, обучаващи организации, посредници  |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i>                          | Да  | Компанията, обучаващи организации, посредници  |
| <i>Обучение на наличния персонал</i>   | Да, но на персонала с близка работна характеристика                 | Компанията, обучаващи организации  |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i>                                       | Да  | Компанията, обучаващи организации  |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i>                     | Да  | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

**И) Професии, неизискващи специална квалификация** - включват изпълняването на дейности, при които се използват основно ръчни инструменти и често изпълняваната работа изисква физическо усилие. В транспорта тези професии намират все още широко приложение, поради наличието на доста операции, изискващи тежък физически труд, главно при товарните превози.

И при тази категория работна сила е налице съществено намаляване в общия брой през последните години в сектора. Впечатление прави обаче сравнително равномерното разпределение в средните възрастови групи.

Фиг. 16 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ” В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” ПО ВЪЗРАСТ И ПО ГОДИНИ



Изт

очник: НОИ

ТАБЛИЦА 27 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ”

| Основни пунктове   | Очаквания за периода до 2020 г.    |   |
|--|------------------------------------|---|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители  | По-скоро не                        |   |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план                                     | Очаква се в много малка степен     |   |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора                                       | Като цяло да                       |   |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план | Очаква се                          |   |
| 5. Повишаване степента на образование  | Очаква се в известна степен        |   |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите                   | Не се очакват съществени изменения |   |
|  |                                    |   |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри                                       | Приложима ли е алтернативата?      | Участници                                     |
| <i>Подбор от други сектори</i>   | Да в малка степен                  | Компанията                                    |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i>   | Не                                 |   |
| <i>Подбор от други страни</i>  | Не                                 |   |
| <i>Подбор на безработни лица</i>   | Да                                 | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i>                          | Да                                 | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Обучение на наличния персонал</i>   | Да                                 | Компанията, обучаващи организации             |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i>                                       | Да                                 | Компанията, обучаващи организации             |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i>                     | По-скоро не                        |   |

### 3.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

---

Инвестициите в развитието на човешките ресурси могат да имат различно изражение. Една част от предприятията предпочитат да инвестират в обучението на бъдещи специалисти, да разработват и прилагат различни стажантски програми. Други предприятия предпочитат да инвестират в обучението и развитието на вече постъпилите на работа кадри. Част от инвестициите са насочени към обучение вътре във фирмата, а други - към финансиране участието в специализирани курсове, организирани от различни организации. Част от инвестициите са насочени и към създаване на подходяща среда във фирмата и предпоставки за самоусъвършенстване и стремеж за развитие в кариерата.

Проведената анкета сред някои от водещите предприятия в сектора, членуващи в Асоциацията за обучение в транспорта, показва, че повечето от тях предпочитат да увеличават потенциала на собствения си персонал, т.е. да инвестират в наличната работна сила при увеличение в обема на работата. Много рядко предприятията се обръщат към услугите на агенцията за временна заетост или пристъпват към други форми за усвояване на увеличения обем работа, като например преотстъпване на част от работата на друга фирма от бранша.

В условията на икономическа криза се наблюдава по-скоро обратното явление – значително свиване в обема на работата. Проучването показва, че повечето предприятия не са склонни да прилагат гъвкави форми на работно време. Все пак, когато се наложи, повечето от тях предпочитат формата на намаленото работно време.

Основно значение при подбора на кадрите предприятията в сектора отдават на съответствието на уменията и компетенциите на кандидатите с компетентностния профил на длъжността /или по-скоро с изискванията, формулирани в длъжностните характеристики/. Доста ценени са такива компетентности като умение за работа в екип, отговорност, лоялност и толерантност към фирмата, както и професионалният опит.

Въпреки значителната им заинтересованост, повечето предприятия не са участвали в подготовката на изискванията, описанията на професии и разработването на модели за кариерно развитие, които са извършвани от НАПОО или някои висши училища.

Направлението за повишаване на квалификацията, в което предприятията в сектора имат готовност за инвестиране, а и често го правят, е чуждоезиковото обучение. Това, че този отговор е отбелязан от почти всички анкетираните предприятия говори, че това е и едно от основните слаби места в уменията и квалификацията на работната сила в сектора. Сравнително еднаква е честотата на отговорите по отношение на другите форми, като предпочитанията са в зависимост от степента на развитие и нуждите на конкретните фирми.

Като цяло желанието за инвестиции в развитието на човешките ресурси в сектора се възпира от недостатъчните финансови възможности от една страна, но от друга, и от недостатъчният опит на предприятията, а понякога и от липсата на стратегическо мислене и визия за правилно развитие на бизнеса.

---

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

---

Като цяло очакванията за развитието на сектора в следващите години са положителни. Това, обаче, отправя сериозни предизвикателства пред транспортните предприятия за



разработване на подходящи стратегии и за осъществяване на допълнителни инвестиции в развитието на човешките ресурси.

При всички основни категории персонал, зает в сектора, се очаква нарастване на изискванията по отношение на уменията и квалификацията, което ще определя и основните насоки на качествено развитие на работната сила през следващите години, както и широкото прилагане на компетентностния подход.

---

## 3.2. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

---

Системата на професионалното обучение в транспорта е сравнително добре развита. Към отделните браншови организации са създадени учебни центрове, някои от които са с дългогодишна практика, добре развита система и международно признание. Предлага се широка гама от курсове и специализации, обхващащи всички основни професионални направления и предлагащи придобиването на разнообразни умения от обучаваните.

Впечатление прави обаче, че в цялото това многообразие от учебни центрове и предлагани курсове се наблюдава известно объркване на предприятията, какво точно им е необходимо и къде и как да бъде постигнато. В повечето случаи просто се отчита някаква дейност и предприятията залъгват сами себе си, че са провели някакъв тип обучение и не изостават от общите тенденции.

Проучването сред транспортните предприятия показва, че поради недостатъчни възможности или поради липса на достатъчно желание, бюджетът за професионално обучение се формира основно на базата на остатъка след осъществяване на всички останали дейности и приоритети. Въпреки това, при все повече предприятия се наблюдава прилагането на целеви подход и определяне на определен постоянен бюджет, било то като процент от реализираната печалба или като процент от разходите за управление. Нарастващ брой фирми се възползват и от възможностите за проектно финансиране по различни програми.

При определяне на потребностите от професионално обучение повечето предприятия в сектора разчитат на вече изградената фирмена система за определяне на потребностите. Някои от предприятията оставят тези решения изцяло в ръцете на ръководителите, но се срещат и такива, които определят потребностите след допитване и на базата на желанията на своите работници и служители.

При финансирането на професионалното обучение основната част от предприятията разчитат на собствените си финансови възможности. По-малките предприятия, обаче, поради ограничените си ресурси пристъпват към допълнително обучение на персонала само при осигуряване на външен източник на финансиране. Като цяло, обаче, повечето предприятия не са осъществявали обучение до момента с финансовата подкрепа на външни източници. Като основни причини за това се изтъкват тромавите процедури при кандидатстване, както и недостатъчната информираност на предприятията за условията на кандидатстване. Не липсват, обаче, и опасения, че обучените кадри могат да напуснат фирмата след това.

При предприемането на вътрешнофирмено обучение транспортните предприятия избират доставчик главно на базата на предложенията и отзивите на колегите от бранша. Важно значение имат и издаваните документи, но често като основен фактор се отчитат и предлаганите ценови оферти.

Важно значение има и проблемът с избирането на подходящи форми за стимулиране на работниците и служителите за проявяване на интерес и активно участие в процеса на допълнително обучение и повишаване на квалификацията. Прилагат се различни форми, но най-често сред отговорите се изтъкват перспективите за кариерно развитие. Осигурява се и мобилно работно време, както и допълнително финансово стимулиране. Не са рядкост, обаче, и предприятията, които признават, че не прилагат никакви форми на стимулиране.

Повечето предприятия не предоставят и възможности за неформално обучение на своите работници и служители, а тези, които го предлагат използват най-често вариантите за включване в различни проекти и работни групи.

Като цяло различен процент от работната сила в отделните предприятия е участвала в някакви форми на професионално обучение през последната година. Много редки са отговорите, че няма участвали, което може да се отчете като положително явление. В повечето случаи, обаче, това са задължителните по закон обучения или обучения за новопостъпили работници и служители.

Основната препоръка към системата за професионално обучение в сектора е, че трябва да се създаде известен ред в нея и да бъде по-добре ориентирана спрямо потребностите и възможностите на предприятията.

---

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

---

Основният извод, който се налага от направеното проучване е, че като цяло предприятията в сектора не обръщат достатъчно внимание на професионалното обучение на своите служители. Проблемът се допълва и от хаотичната система на професионално обучение, която не предразполага към активно участие на предприятията и обучаваните служители.

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

Трудно може да се направи точно сравнение между развитието на сектора в различните европейски страни. Като цяло общото икономическо развитие и разделение по региони е повлияло и върху развитието на сектора. С добре развита инфраструктура, система от комбинирани превози и спедиторска дейност са страните от Западна и Централна Европа, откъдето произлизат и водещите международни компании. Страните от Източна Европа и нашия регион изостават в това развитие.

По-долу са представени и някои основни показатели за ЕС и избрани страни, касаещи част от застъпените в сектора дейности.

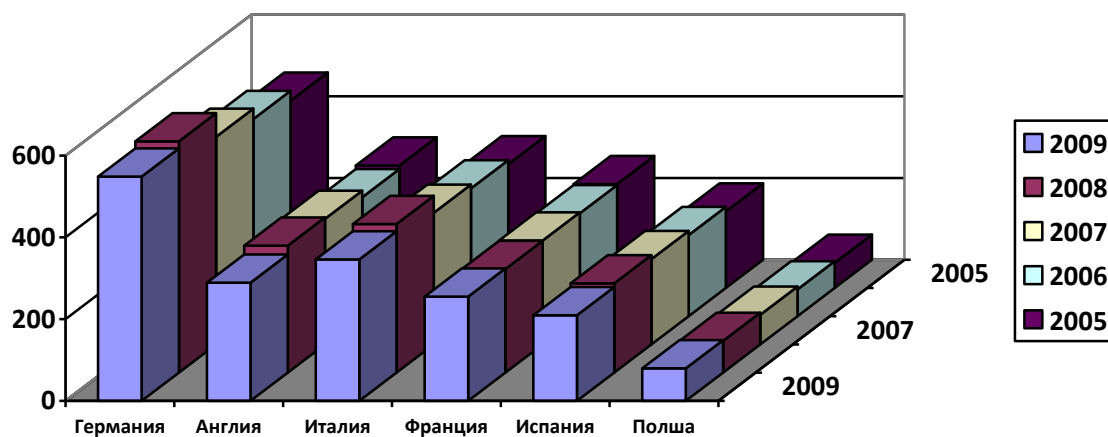
**Таблица 28** Основни показатели, отнасящи се до подсектор „Складиране на товари и други свързани дейности” – ЕС 27

| Показател               | Мярка    | 2005 г. | 2006 г. | 2007 г. | 2008 г. | 2009 г. |
|-------------------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Брой заети лица         | хил. бр. | 2 126,9 | 2 186,7 | 2 286,2 | 2 463,9 | 2 379,3 |
| Брой предприятия        | брой     | 107 080 | 106 596 | 112 084 | 116 474 | 121 600 |
| Оборот на предприятията | млн. EUR | 349 393 | 384 202 | 418 708 | 442 158 | 382 701 |

Източник: Европейска комисия, ГД „Мобилност и транспорт”

Както се вижда от представените данни с някои изключения тенденцията при трите показателя до 2008 г. е към увеличение, а след това, с изключение на показателя „брой на предприятията”, е отбелязано намаление.

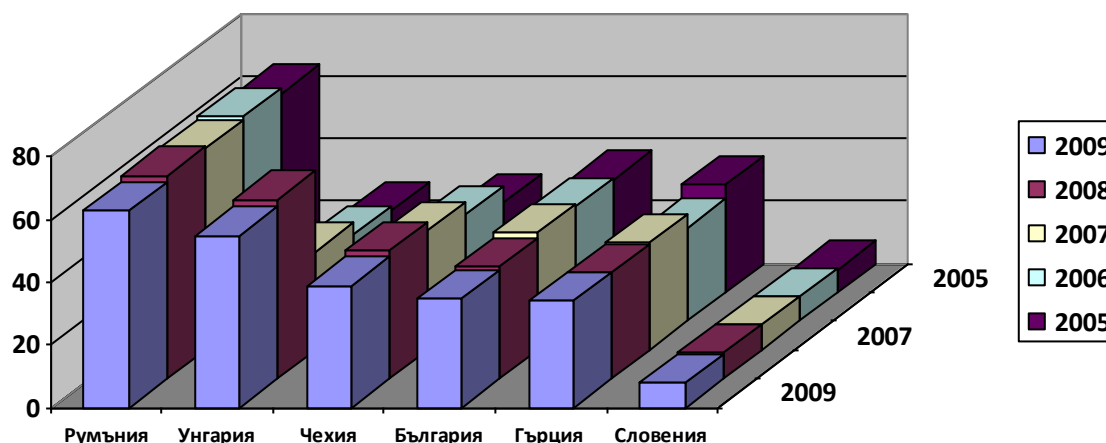
**Фиг. 17** Брой на заетите лица в подсектор „Складиране на товари и други свързани дейности” за водещи страни от ЕС (хил. заети лица)



Източник: Европейска комисия, ГД „Мобилност и транспорт”

На Германия се пада най-големият брой на заетите лица в подсектора, като за 2005 г. те са съставлявали 21,5% от общия брой на заетите лица в двадесетте и седем страни-членки към настоящия момента, а за 2009 г. – 23,1%. Като цяло тенденцията във водещите страни /Германия, Англия, Италия, Франция, Испания и Полша/ до 2008 г. е към увеличаване броя на заетите лица в подсектора, а през 2009 г. е отбелязано намаление, като в някои страни то е съществено. На тези шест най-големи страни в съюза се падат 72,6% от заетите лица в разглеждания подсектор през 2009 г.

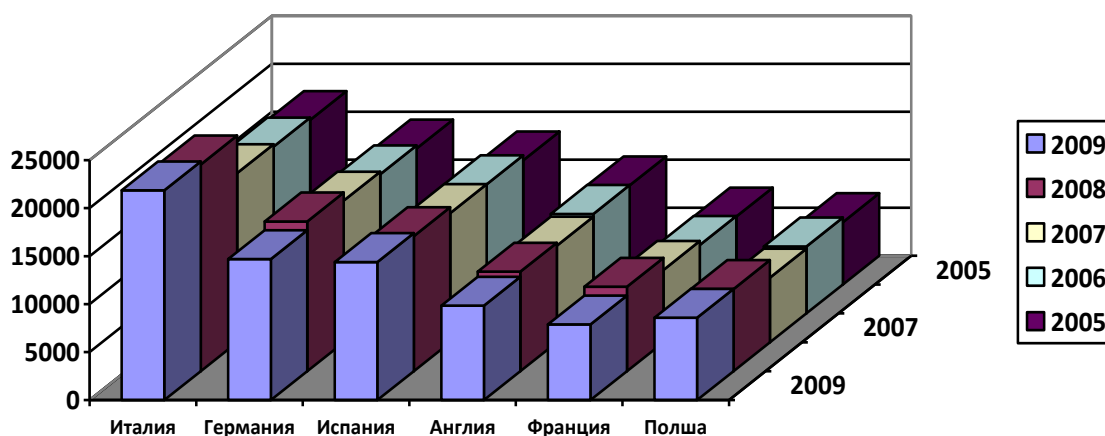
**Фиг. 18** Брой на заетите лица в подсектор „Складиране на товари и други свързани дейности” за някои страни-членки на ЕС от нашия регион (хил. заети лица)



Източник: Европейска комисия, ГД „Мобилност и транспорт”

Предвид размерите на страните от региона, не е учудващо, че е най-голям е броят на заетите лица в разглеждания сектор в Румъния. Впечатление, обаче, прави значителният ръст при показателя, който е отбелязан в Унгария през последните години. Като цяло и за тези страни се наблюдава тенденция към увеличаване броя на заетите лица до 2008 г., а през 2009 г. е отбелязано намаление.

**Фиг. 19** Брой на предприятията в подсектор „Складиране на товари и други свързани дейности” за водещи страни от ЕС



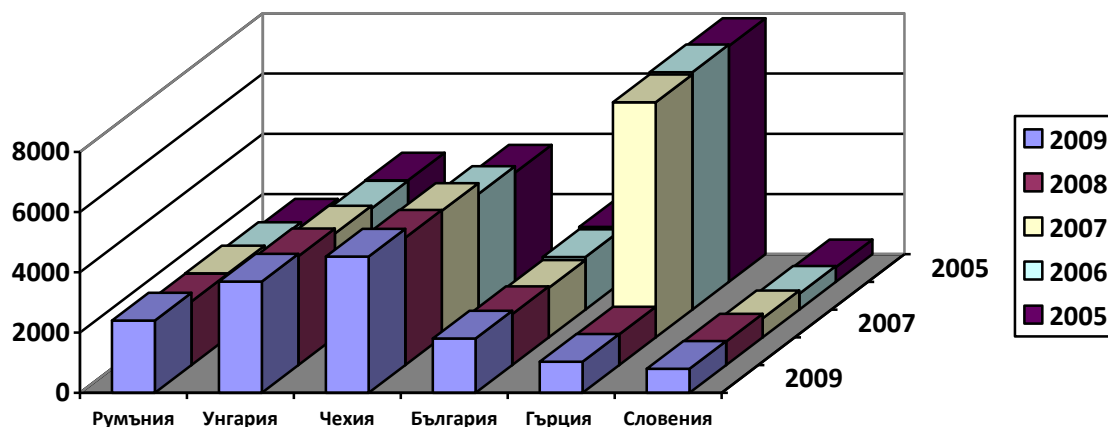
Източник: Европейска комисия, ГД „Мобилност и транспорт”

По брой на предприятията в сектора Италия измества Германия от първото място в последните години. Делът на Италия в общия брой за предприятията в ЕС-27 през 2005 г. е бил 16%, докато през 2009 г. се е увеличил до 18%. Изводът, който може да се направи е, че това е ясен знак за по-голяма концентрация на бизнеса в Германия и по-голяма раздробеност в Италия. За сравнение, средният брой на заетите лица в едно предприятие в този подсектор през 2009 г. е бил както следва: Италия – 15,8 души; Германия – 37,3 души; Испания – 14,6 души; Англия – 29,4 души; Франция – 32,3 души; Полша – 9,3 души; ЕС-27 – 19,6 души.

Общата тенденция в изменението на разглеждания показател не е по-различна от тази при заетите, като до 2008 г. се наблюдава увеличение, а през 2009 г. – намаление. Въпреки това,

има и страни като Испания, Италия и Полша, които са запазили ръста, макар и с намаляващ темп, и през 2009 г. Броят на предприятията в шестте най-големи страни в ЕС съставлява 63,5% от общия брой на предприятията в сектора в ЕС през 2009 г.

Фиг. 20 БРОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В ПОДСЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И ДРУГИ СВЪРЗАНИ ДЕЙНОСТИ” ЗА НЯКОИ СТРАНИ-ЧЛЕНКИ НА ЕС ОТ НАШИЯ РЕГИОН



Източник: Европейска комисия, ГД „Мобилност и транспорт”)

Както при предходната група страни, и тук има разместване в подреждането спрямо това при първия показател, което говори за различна концентрация на бизнеса. По-конкретно средният брой на зетите лица в едно предприятие в сектора през 2009 г. е бил както следва: Румъния – 26,2 души; Унгария – 14,9 души; Чехия – 8,6 души; България – 19,3 души; Гърция – 33,2 души; Словения – 10 души; ЕС-27 – 19,6 души. Изводът, който може да се направи за нашата страна е, че тя заема средни позиции по концентрация не само в региона, но и в ЕС като цяло.

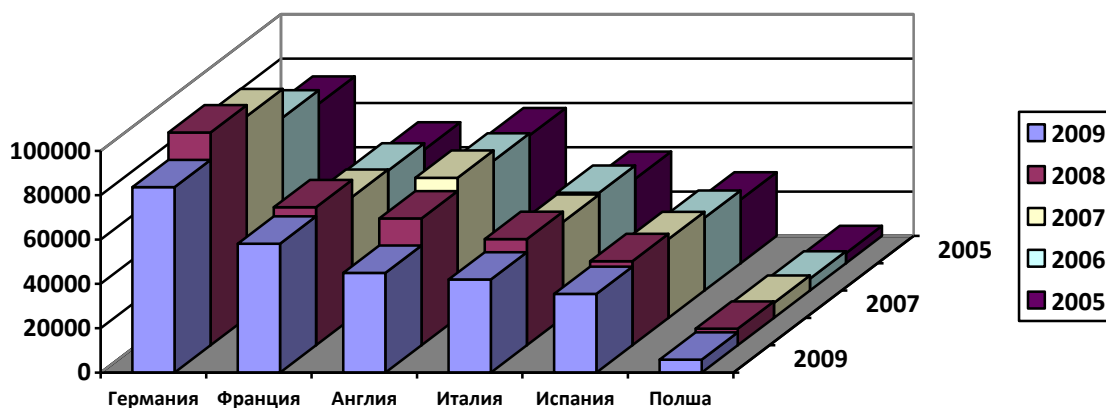
За разлика от показателя „брой зети“, общата тенденция за броя предприятия в сектора е към нарастване през целия разглеждан период, вкл. и през 2009 г. Значителното намаление, отбелязано при Гърция през 2008 спрямо 2007 г. вероятно се дължи на промяна в методиката на изчисленията.

По показателя „оборот“, реализиран от предприятията от разглеждания подсектор, Германия си възвръща първото място в ЕС, като през 2005 г. той е съставлявал 20,6% от общия оборот на предприятията в съюза, а през 2009 г. – 21,8%. Като цяло делът на разглежданите шест водещи страни в общия реализиран оборот от предприятията в сектора в ЕС през 2009 г. е възлизал на 70,5% (фигура 21).

По-нататък може да се оцени и производителността на едно лице на база на реализирания оборот в сектора. За 2009 г. данните са както следва: Германия – 152,4 хил. евро; Франция – 228,3 хил. EUR; Англия – 155,6 хил. EUR; Италия – 121,4 хил. EUR; Испания – 169,4 хил. EUR; Полша – 72,9 хил. EUR; ЕС-27 – 160,8 хил. EUR. Както се вижда водещо място по този показател заема Франция, изпреварвайки значително останалите разглеждани страни.

Общата тенденция в изменението на оборота при разглежданите страни е към увеличение до 2008 г., докато през 2009 г. е отбелязано намаление. Това е разбираемо предвид отражението на кризата, като изключение прави само Англия, където намалението започва от 2008 г.

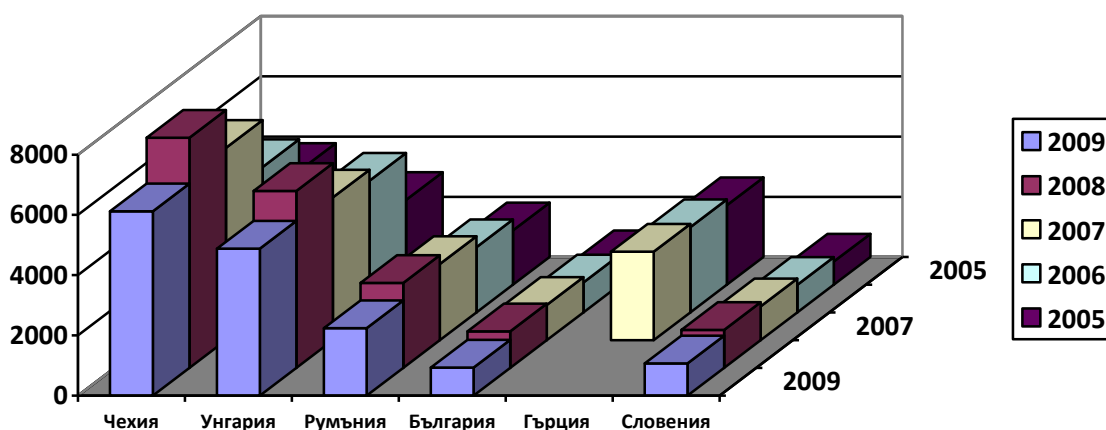
Фиг. 21 ОБОРОТ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В ПОДСЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И ДРУГИ СВЪРЗАНИ ДЕЙНОСТИ” ЗА ВОДЕЩИ СТРАНИ ОТ ЕС (млн. EUR)



Изт

очник: Европейска комисия, ГД „Мобилност и транспорт”

Фиг. 22 ОБОРОТ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В ПОДСЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И ДРУГИ СВЪРЗАНИ ДЕЙНОСТИ” ЗА НЯКОИ СТРАНИ-ЧЛЕНКИ НА ЕС ОТ НАШИЯ РЕГИОН (млн. EUR)



Източник: Европейска комисия, ГД „Мобилност и транспорт”

Водещото място сред страните от нашия регион по оборот на предприятията в сектора се пада на Чехия. На фигура 22 ясно личи тенденцията на увеличение при всички страни до 2008 г. През 2009 г. е отбелязан общ спад вследствие кризата.

Страната ни се нарежда на последно място по оборот сред разглежданата група страни, като отстъпва дори на доста по-малката по мащаби Словения.

Интересно е и тук да се изчисли производителността на едно заето лице по страни. През 2009 г. тя е била както следва: Чехия – 157,3 хил. EUR; Унгария – 88,9 хил. EUR; Румъния – 35,6 хил. EUR; България – 26,6 хил. EUR; Гърция (2007 г.) - 85,9 хил. EUR; Словения – 133,5 хил. EUR; ЕС-27 – 160,8 хил. EUR. Впечатление прави водещото място на Чехия, която значително изпреварва останалите страни в региона, като изпреварва дори и част от страните, включени в предходната група и се доближава до средното равнище за съюза. Висока е и производителността в Словения. България, обаче, значително изостава от всички останали страни, както и от средното европейско равнище.



## *Основни изводи и тенденции за сектора:*

---

Секторът заема важно място в транспортната система на Европа, както и в икономиката като цяло.

Основните тенденции в развитието на сектора през последните години са свързани с постепенен ръст в основните показатели до 2008 г. Тази тенденция, обаче, е нарушена вследствие икономическата криза, чийто ефект ясно личи след 2008 г.

България като цяло отстъпва от средното европейско равнище, както и от нивото на другите страни-членки на ЕС в региона, по най-важните показатели за развитието на транспортния сектор, като особено съществено е това за параметрите на железопътния транспорт.

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

Основният извод, който може да се направи на този етап от работата по анализа на сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ е, че административната среда е относително благоприятна за развитието на бизнеса от този сектор. Като цяло, особено по отношение на обработката и съхранението на товари и спедиторската дейност, не съществуват много сериозни естествени и административни бариери за навлизане на нови фирми. Средата е силно конкурентна, а пазарът може да бъде определен като либерализиран и свободен.

Изключение прави стопанисването на инфраструктурата в повечето сектори, където по естествени причини е налице монопол в услугите, конкуренцията е малка, а възможностите за навлизане на нови предприятия са силно ограничени.

Нормативната уредба на България е хармонизирана с тази на ЕС и като цяло отговаря на необходимите условия за адекватно управление и развитие на сектора. Въпреки това са налице редица слабости, които касаят преди всичко провежданата транспортна политика в България.

По-конкретно може да се направят следните предложения, които имат отношение към различните аспекти на административната среда и визията за развитието на сектора през следващите няколко години:

**1.** Ускорено изграждане на инфраструктурата по основните международни и национални транспортни оси с оглед повишаване конкурентоспособността на националната транспортна система.

Адресат: Министерство на регионалното развитие и благоустройството.

**2.** Създаване на реални възможности за развитие на сектора и повишаване на неговата конкурентоспособност. Това означава драстично подобряване състоянието на инфраструктурата по основните международни и национални оси с оглед повишаване на експлоатационните им параметри (преди всичко скорости на движение и брутна тежина на влаковете).

Адресат: МТИТС, Министерски съвет.

**3.** Промяна на предназначението на железопътни линии с оглед използване на туристическия им потенциал (например, теснопътната линия Септември-Добринище, преминаваща през живописни местности).

Адресат: МТИТС.

**4.** Доразвитие на българските речни и морски пристанища с оглед подобряване на конкурентоспособността им с пристанищата на съседните страни и привличане на допълнителен транзитен трафик през България.

Адресат: МТИТС.

**5.** Създаване на условия за използване на туристическия потенциал на река Дунав.

Адресат: МТИТС.

**6.** Подпомагане развитието на образованието и обучението на транспортни специалисти и насърчаване на взаимодействието между предприятията и обучаващите организации. Утвърждаване на статута на фирмените центрове.

Адресат: МТИТС.

**7.** Създаване на по-добри условия за насърчаване на комбинираните превози, основно с участието на железопътен и речен транспорт.

Адресат: МТИТС, МРРБ.

## Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” се явява важна допълваща част към основната дейност в транспорта – превоза на товари и пътници. Значимостта на спедиторската дейност и свързаните с нея дейности по обработка и съхранение на товари през последните години все повече нараства.

Основните тенденции в развитието на сектора в Европа през последните години са свързани с постепенен ръст в основните показатели до 2008 г. Тази тенденция, обаче, е нарушена вследствие икономическата криза, чийто ефект ясно личи след 2008 г.

Икономическата криза през последните години се е отразила и върху този сектор, като е отбелязано намаление по основните показатели, свързани с броя на предприятията и броя на заетите лица. Въпреки това водещите предприятия у нас в сектора остават сравнително стабилни през разглеждания период, особено предприятията, занимаващи се с експлоатацията на транспортната инфраструктура.

Като цяло очакванията за развитието на сектора в следващите години са положителни, което поставя необходимостта от развитие на човешките ресурси и преодоляване на слабостите по отношение на водещите умения и компетенции.

Върху развитието на човешките ресурси в сектора оказват влияние широк кръг от фактори. Като основни могат да бъдат изброени общата демографска ситуация в България, определяща се от застаряването на населението и миграцията на добре образованите млади специалисти, недостатъчното финансиране на кариерното развитие и сравнително ниската заинтересованост на предприятията към професионалното ориентиране и развитие на бъдещите кадри. Това е допълнително повлияно от икономическата криза и същественото ѝ отражение върху сектора, което в известна степен може да има и положително въздействие, доколкото се явява стимул за формиране на съвременни умения и компетентности и повишаване на квалификацията на персонала.

Технологичното развитие в сектора може да бъде оценено като сравнително динамично. В тази насока допълнителен тласък ще даде и очакваното въвеждане на ETCS технологиите или Европейската система за управление на влаковете (European Train Control System). Очаква се през следващите години в резултат от това развитие да настъпи значително реструктуриране, което да се отрази съществено и върху изискванията към уменията и квалификацията на работната сила на някои от „ключовите” длъжности и работни места. Основните тенденции са към внедряването на все по-сложни технически и транспортни решения, което би довело до съществено повишаване на конкурентоспособността.

Очакваните да се появят нови професии, както и прогнозните виждания за промяна в компетентностния модел на вече съществуващите, са свързани преди всичко с развитието на техниката и технологиите в сектора. Основната насока в технологично отношение е към все по-широкото използване на комбинирани технологии с участието на железопътен, речен и въздушен транспорт.

Дефицитите в сектора са свързани не толкова с липсата на подходящи специалности и професии, а по-скоро с компетентността на кадрите, които са ги придобили. Това отправя сериозни предизвикателства пред транспортните предприятия за разработване на подходящи стратегии и за осъществяване на допълнителни инвестиции в развитието на човешките ресурси.

При всички основни категории персонал, зает в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“, се очаква нарастване на изискванията по отношение на знанията, уменията и компетенциите, което ще определя и основните насоки на качествено развитие на работната сила през следващите години. Навлизането на нови поколения информационни и комуникационни технологии по категоричен начин ще наложат и новите компетенции на мениджърите и на средния технически персонал в сектора.

Като цяло към настоящия момент предприятията в сектора не обръщат достатъчно внимание на професионалното обучение на своите служители, поради което и резултатите при развитието на човешкия потенциал са незадоволителни. В тази насока много добри възможности се очертават пред активното въвеждане на компетентностния подход при оценката на работната сила и, респективно, използването на тази оценка за усъвършенстване на човешкия потенциал както в отделните предприятия, така и в сектора като цяло. Насърчаването и утвърждаването на фирмени центрове за професионално обучение, както и на центрове за информация и консултации в потенциалните клъстери в сектора, определено може да допринесе за по-голяма конкурентоспособност на предприятията и „вписването“ им в съвременната транспортна карта на Европа и света.

## Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на България 2005-2009 г.
2. Анализ на секторната динамика в пазарната капитализация и търговията на Българска фондова борса - София по Националната класификация на икономическите дейности (НКИД) за периода 01.07.2008г – 31.03.2009г
3. Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия”
4. Оценяване на компетенциите на работната сила Състояние, проблеми, аналитични системи и инструменти Етап № 1 (2010 г)
5. Българската икономика – състояние и стратегия за развитие, Министерство на икономиката, енергетиката и туризма.
6. Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони.
7. Национален статистически институт
8. Национален осигурителен институт
9. Бакалова, В., Хр. Николова, Икономика на транспорта, УИ „Стопанство”, С., 2010.
10. Европейска комисия, ГД „Мобилност и транспорт”
11. Евростат

## Раздел 8. ПРИЛОЖЕНИЯ

### 8.1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1 - ПРИХОДИ ОТ ПРОДАЖБИ НА ИЗБРАНИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА”

| № по ред | Предприятие                                       | Седалище     | Приходи от продажби (хил. лв.) |         |         |
|----------|---|--------------|--------------------------------|---------|---------|
|          |   |              | 2010                           | 2009    | 2008    |
| 1        | Ауто мобайл АД                                    | София        | 2 270                          | 1 936   | 1 563   |
| 2        | Бон Марин Агенция ООД                             | Варна        | 13 533                         | 11 673  | 24 662  |
| 3        | Бултранспорт лоджистикс енд сървисиз ЕООД         | София        | 39 888                         | 29 994  | 29 316  |
| 4        | Бургас Таг Сървис ЕООД                            | Бургас       | 4 947                          | 4 150   | 2 860   |
| 5        | Вили Бетц Логистик ЕООД                           | София        | 10 403                         | 11 065  | 9 838   |
| 6        | Гебрюдер Вайс ЕООД                                | София        | 11 292                         | 9 114   | 12 003  |
| 7        | Германише Лойд България ЕООД                      | Варна        | 2 414                          | 2 183   | 2 126   |
| 8        | Глоубъл Мейntenънс ООД                            | София        | 1 025                          | 954     | 824     |
| 9        | Дискордиа АД                                      | Варна        | 26 555                         | 24 914  | 26 243  |
| 10       | Дунав турс АД                                     | Русе         | 6 792                          | 17 521  | 17 245  |
| 11       | Евробул ЕООД                                      | София        | 10 916                         | 11 583  | 11 765  |
| 12       | Економу Интернешънъл Шипинг Ейджънси ООД          | Варна        | 9 276                          | 6 240   | 13 833  |
| 13       | Ем Ес Си България ООД                             | Варна        | 21 762                         | 19 908  | 26 381  |
| 14       | Ен Ти Зет Транспорт ООД                           | Варна        | 21 231                         | 18 441  | 29 582  |
| 15       | Жиел ЕООД   | София        | 15 859                         | 13 531  | 13 866  |
| 16       | Интермодал ЕООД                                   | Варна        | 5 354                          | 4 598   | 7 828   |
| 17       | Кюне и Нагел ЕООД                                 | София        | 6 278                          | 3 404   | 3 819   |
| 18       | Летище Пловдив ЕАД                                | Крумово - Пд | 3 344                          | 2 943   | 2 898   |
| 19       | Летище София ЕАД                                  | София        | 61 936                         | 99 193  | 115 632 |
| 20       | Луфтханза Техник София ООД                        | София        | 52 110                         | 41 055  | 6 344   |
| 21       | М и М Милицер и Мюнх БГ ООД                       | София        | 53 650                         | 53 137  | 77 670  |
| 22       | Национална компания Железопътна инфраструктура ДФ | София        | 115 246                        | 148 373 | 270 646 |
| 23       | Петромар АД                                       | Варна        | 17 448                         | 23 955  | 47 747  |
| 24       | Порт Флот Бургас ЕООД                             | Бургас       | 10 944                         | 10 915  | 10 481  |
| 25       | Портови флот 99 ЕООД                              | София        | 6 856                          | 6 165   | 7 039   |
| 26       | Прайм Спед АД                                     | София        | 7 215                          | 8 754   | 13 424  |
| 27       | Пристанище Бургас ЕАД                             | Бургас       | 24 185                         | 26 827  | 41 480  |
| 28       | Пристанище Варна ЕАД                              | Варна        | 51 330                         | 47 000  | 53 290  |
| 29       | Пристанищен комплекс Лом ЕАД                      | Лом          | 3 113                          | 2 965   | 5 935   |
| 30       | Пристанищен комплекс Русе ЕАД                     | Русе         | 6 069                          | 8 036   | 11 898  |
| 31       | Пристанищна инфраструктура ДФ                     | София        | 23 990                         | 23 962  | 35 667  |
| 32       | Радио СВ Такси ООД                                | София        | 1 011                          | 872     | 688     |
| 33       | Роди Роуд ООД                                     | София        | 4 617                          | 4 543   | 4 568   |
| 34       | Ръководство въздушно движение ДФ                  | София        | 163 464                        | 164 095 | 180 387 |
| 35       | Салс АД   | Варна        | 12 353                         | 9 277   | 12 937  |
| 36       | Суиспорт България АД                              | София        | 9 167                          | 8 984   | 7 637   |
| 37       | Ти Рейл България ЕООД                             | София        | 17 204                         | 16 750  | 20 386  |
| 38       | Тива Ком ООД                                      | Русе         | 9 436                          | 4 807   | 9 185   |
| 39       | Товаро-Разтоварна ЕООД                            | Девня        | 828                            | 660     | 613     |
| 40       | Транс Балкани ООД                                 | София        | 10 165                         | 8 136   | 8 556   |
| 41       | Трансленд ООД                                     | София        | 21 028                         | 25 109  | 48 634  |
| 42       | Транстерра Лоджистикс ООД                         | София        | 4 571                          | 3 610   | 8 559   |



|    |   |                  |        |        |        |
|----|---|------------------|--------|--------|--------|
| 43 | ТТЛ ЕООД                                | София            | 23 726 | 16 775 | 16 778 |
| 44 | Унивег България ЕООД                    | Мусачево -<br>Сф | 12 287 | 8 380  | 5 985  |
| 45 | Уърлд транспорт оувърсийз-България ЕООД | София            | 10 933 | 6 984  | 10 777 |
| 46 | Флекс Карго България ООД                | София            | 3 135  | 2 274  | 941    |
| 47 | Флекси Транс ЕООД                       | Бургас           | 6 548  | 3 839  | 7 193  |
| 48 | Фрапорт Туин Стар Еърпорт Мениджмънт АД | Варна            | 74 383 | 69 535 | 79 593 |
| 49 | Център за градска мобилност ЕООД        | София            | 29 367 | 26 804 | 12 061 |
| 50 | Шенкер ЕООД                             | София            | 46 651 | 41 169 | 56 807 |
| 51 | Юнимастърс Лоджистикс Ес Си Ес ЕООД     | София            | 20 584 | 16 049 | 23 197 |
| 52 | Юнитранс ООД                            | Варна            | 3 371  | 3 829  | 3 338  |

## 8.2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 - БРОЙ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ИЗБРАНИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА”

| № по ред | Предприятие                                       | Седалище     | Брой на служителите |        |        |
|----------|---|--------------|---------------------|--------|--------|
|          |   |              | 2010                | 2009   | 2008   |
| 1        | Ауто мобайл АД                                    | София        | 104                 | 102    | 103    |
| 2        | Бон Марин Агенция ООД                             | Варна        | 32                  | 35     | 37     |
| 3        | Бултранспорти лоджистикс енд сървисиз ЕООД        | София        | 192                 | 192    | 192    |
| 4        | Бургас Таг Сървис ЕООД                            | Бургас       | 42                  | 6      | 6      |
| 5        | Вили Бетц Логистик ЕООД                           | София        | 142                 | 142    | 142    |
| 6        | Гебрюдер Вайс ЕООД                                | София        | 43                  | 2      | 45     |
| 7        | Германише Лойд България ЕООД                      | Варна        | 16                  | 19     | 13     |
| 8        | Глоубъл Мейнтенънс ООД                            | София        | 17                  | 16     | 19     |
| 9        | Дискордиа АД                                      | Варна        | 161                 | 161    | 161    |
| 10       | Дунав турс АД                                     | Русе         | 140                 | 140    | 140    |
| 11       | Евробул ЕООД                                      | София        | 23                  | 24     | 30     |
| 12       | Економу Интернешънъл Шипинг Ейджънси ООД          | Варна        | 18                  | 18     | 17     |
| 13       | Ем Ес Си България ООД                             | Варна        | 34                  | 34     | 32     |
| 14       | Ен Ти Зет Транспорт ООД                           | Варна        | 32                  | 38     | 40     |
| 15       | Жиел ЕООД   | София        | 13                  | 13     | 11     |
| 16       | Интермодал ЕООД                                   | Варна        | 13                  | 12     | 14     |
| 17       | Кюне и Нагел ЕООД                                 | София        | 17                  | 18     | 21     |
| 18       | Летище Пловдив ЕАД                                | Крумово - Пд | 132                 | 126    | 129    |
| 19       | Летище София ЕАД                                  | София        | 1 918               | 1 918  | 1 918  |
| 20       | Луфтханза Техник София ООД                        | София        | 374                 | 374    | 374    |
| 21       | М и М Милицер и Мюнх БГ ООД                       | София        | 133                 | 138    | 154    |
| 22       | Национална компания Железопътна инфраструктура ДФ | София        | 14 697              | 14 697 | 14 697 |
| 23       | Петромар АД                                       | Варна        | 28                  | 26     | 26     |
| 24       | Порт Флот Бургас ЕООД                             | Бургас       | 163                 | 163    | 163    |
| 25       | Портови флот 99 ЕООД                              | София        | 160                 | 160    | 160    |
| 26       | Прайм Спед АД                                     | София        | 11                  | 11     | 11     |
| 27       | Пристанище Бургас ЕАД                             | Бургас       | 1 037               | 1 037  | 1 037  |
| 28       | Пристанище Варна ЕАД                              | Варна        | 1 652               | 1 652  | 1 652  |
| 29       | Пристанищен комплекс Лом ЕАД                      | Лом          | 217                 | 217    | 217    |
| 30       | Пристанищен комплекс Русе ЕАД                     | Русе         | 250                 | 250    | 250    |
| 31       | Пристанищна инфраструктура ДФ                     | София        | 227                 | 227    | 227    |

|    |   |               |       |       |       |
|----|---|---------------|-------|-------|-------|
| 32 | Радио СВ Такси ООД                      | София         | 38    | 39    | 29    |
| 33 | Роди Роуд ООД                           | София         | 12    | 12    | 11    |
| 34 | Ръководство въздушно движение ДФ        | София         | 1 238 | 1 238 | 1 238 |
| 35 | Салс АД                                 | Варна         | 200   | 200   | 200   |
| 36 | Суиспорт България АД                    | София         | 212   | 212   | 212   |
| 37 | Ти Рейл България ЕООД                   | София         | 8     | 7     | 7     |
| 38 | Тива Ком ООД                            | Русе          | 21    | 18    | 23    |
| 39 | Товаро-Разтоварна ЕООД                  | Девня         | 18    | 19    | 18    |
| 40 | Транс Балкани ООД                       | София         | 15    | 15    | 14    |
| 41 | Трансленд ООД                           | София         | 37    | 37    | 43    |
| 42 | Транстерра Лоджистикс ООД               | София         | 10    | 11    | 10    |
| 43 | ТТЛ ЕООД                                | София         | 15    | 15    | 13    |
| 44 | Унивег България ЕООД                    | Мусачево - Сф | 94    | 88    | 62    |
| 45 | Уърлд транспорт оувърсийз-България ЕООД | София         | 30    | 27    | 17    |
| 46 | Флекс Карго България ООД                | София         | 10    | 10    | 4     |
| 47 | Флекси Транс ЕООД                       | Бургас        | 14    | 15    | 16    |
| 48 | Фрапорт Туин Стар Еърпорт Мениджмънт АД | Варна         | 729   | 729   | 729   |
| 49 | Център за градска мобилност ЕООД        | София         | 1 054 | 1 054 | 1 054 |
| 50 | Шенкер ЕООД                             | София         | 173   | 173   | 173   |
| 51 | Юнимастърс Лоджистикс Ес Си Ес ЕООД     | София         | 76    | 81    | 103   |
| 52 | Юнитранс ООД                            | Варна         | 10    | 9     | 8     |

## Списък на таблиците и фигурите

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Таблица 1  | Класификация на спомагателните дейности в транспорта съгласно КИД-2008.....   | 10 |
| Таблица 2  | Брой на предприятията в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ към месец декември .....   | 14 |
| Фиг. 1     | Разпределение на броя на предприятията в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ по подсектори (декември 2008-2011 г.) .....  | 14 |
| Таблица 3  | Брой на заетите лица в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ към месец декември .....  | 15 |
| Фиг. 2     | Разпределение на броя на заетите лица в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ по подсектори (декември 2008-2011 г.) .....                        | 15 |
| Таблица 4  | Среден брой на заетите лица в предприятията (декември 2008-2011 г.) .....   | 16 |
| Таблица 5  | Среден осигурителен доход на едно лице в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ (декември 2008-2011 г.) в лева .....                              | 16 |
| Фиг. 3     | Равнище на средния осигурителен доход на едно заето лице в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ по подсектори (декември 2008-2011) в лева ..... | 17 |
| Таблица 6  | Водещи предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „коэффициент на стабилност“ за 2010 г. ....  | 17 |
| Таблица 7  | Водещи предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „коэффициент на ефективност“ за 2010 г. ....   | 18 |
| Таблица 8  | Водещи предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „обем на приходите от продажби“ за 2010 г. ....  | 19 |
| Таблица 9  | Водещи предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „Темп на нарастване на приходите от продажби“ за 2010 г. ....                              | 20 |
| Таблица 10 | Водещи предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „Брой на служителите“ за 2010 г. ....  | 20 |
| Таблица 11 | Основни финансови показатели на предприятията от сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ .....  | 21 |
| Фиг. 4     | Възрастова структура на заетите в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ през периода 2008-2011 г. ....  | 22 |
| Таблица 12 | Възрастова структура на заетите в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“, 2011 г. ....   | 24 |
| Фиг. 5     | Разпределение на заетите в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ по пол .....   | 24 |
| Таблица 13 | Квалификационна структура на заетите в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ през 2011 година според класовете на заеманите длъжности /НКПД/ .....                      | 25 |
| Фиг. 6     | Разпределение на заетите в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ по категории .....   | 25 |
| Таблица 14 | Структура на заетите в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ през 2011 година според вида на правоотношенията .....   | 26 |
| Фиг. 7     | Разпределение на заетите в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ по райони на планиране през 2008 и 2011 г. ....  | 26 |
| Фиг. 8     | Разпределение на клас „Ръководни кадри“ в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ по възраст и по години .....  | 39 |
| Таблица 15 | Стратегическо развитие на клас „Ръководни служители“ .....  | 39 |
| Фиг. 9     | Разпределение на клас „Аналитични специалисти“ в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ по възраст и по години .....   | 40 |
| Таблица 16 | Стратегическо развитие на подклас „Компютърни специалисти“ .....  | 41 |
| Таблица 17 | Стратегическо развитие на подклас „Инженерни специалисти“ .....   | 41 |
| Таблица 18 | Стратегическо развитие на подклас „Финансови специалисти“ .....   | 42 |

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Таблица 19 | Стратегическо развитие на подклас „Маркетингови специалисти” .....   | 43 |
| Таблица 20 | Стратегическо развитие на подклас „Логистични специалисти” .....   | 44 |
| Фиг. 10    | Разпределение на клас „Техници и други приложни специалисти” в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години .....                                      | 45 |
| Таблица 21 | Стратегическо развитие на клас „Техници и други приложни специалисти” .....  | 45 |
| Фиг. 11    | Разпределение на клас „Административен персонал” в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години.....   | 46 |
| Таблица 22 | Стратегическо развитие на клас „Административен персонал” .....  | 47 |
| Фиг. 12    | Разпределение на клас „Персонал, зает с услуги на населението, охрана и търговия” в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години.....                  | 48 |
| Таблица 23 | Стратегическо развитие на клас „персонал, зает с услуги на населението, охрана и търговия” .....   | 48 |
| Фиг. 13    | Разпределение на клас „Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство” в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години..... | 49 |
| Таблица 24 | Стратегическо развитие на клас „Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство” .....  | 49 |
| Фиг. 14    | Разпределение на клас „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години .....          | 50 |
| Таблица 25 | Стратегическо развитие на клас „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” .....  | 50 |
| Фиг. 15    | Разпределение на клас „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия” в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години .....         | 51 |
| Таблица 26 | Стратегическо развитие на клас „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия”.....  | 52 |
| Фиг. 16    | Разпределение на клас „Професии, неизискващи специална квалификация” в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години.....                               | 53 |
| Таблица 27 | Стратегическо развитие на клас „Професии, неизискващи специална квалификация” .....  | 53 |
| Таблица 28 | Основни показатели, отнасящи се до подсектор „Складиране на товари и други свързани дейности” – ЕС 27 .....  | 57 |
| Фиг. 17    | Брой на заетите лица в подсектор „Складиране на товари и други свързани дейности” за водещи страни от ЕС (хил. заети лица).....  | 57 |
| Фиг. 18    | Брой на заетите лица в подсектор „Складиране на товари и други свързани дейности” за някои страни-членки на ЕС от нашия регион (хил. заети лица) .....                       | 58 |
| Фиг. 19    | Брой на предприятията в подсектор „Складиране на товари и други свързани дейности” за водещи страни от ЕС .....  | 58 |
| Фиг. 20    | Брой на предприятията в подсектор „Складиране на товари и други свързани дейности” за някои страни-членки на ЕС от нашия регион.....   | 59 |
|            | Източник: Европейска комисия, ГД „Мобилност и транспорт”).....   | 59 |
| Фиг. 21    | Оборот на предприятията в подсектор „Складиране на товари и други свързани дейности” за водещи страни от ЕС (млн. EUR) .....   | 59 |
| Фиг. 22    | Оборот на предприятията в подсектор „Складиране на товари и други свързани дейности” за някои страни-членки на ЕС от нашия регион (млн. EUR).....                            | 60 |