



www.competencemap.bg



Европейски съюз

Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“. Проектът се осъществява от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд и Р България, по договор № BG051PO001-2.1.06

Секторен анализ на сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“

Текущи тенденции, проблеми и потребности

София, юли 2013 г.

РЕЗЮМЕ

Анализът е част от дейностите по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“. В него се представят тенденциите в икономическото развитие през последните десет години, заетостта и работната сила в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“. Направени са и сравнения на сектора в Европейския съюз. Използвани са статистически данни от НСИ, НОИ, Евростат, МЗХ.

*Информацията е представена в 8 раздела, като в **първият раздел** накратко е направен общ преглед на проекта. Посочени са основните етапи, през които той се реализира и основната му цел – 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. Основна задача на анализа е да задълбочи и обобщи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение. Водещи акценти в изследването са прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции, както и необходимите промени в образователната и квалификационните системи.*

*Във **втория** е направен обзор на икономическото състояние на сектора в Европейския съюз, както и мястото на българската консервна промишленост в него – на базата на статистически индекси и сравнения по ключови показатели между отделните страни в ЕС са направени международни икономически сравнения и изводи. Описано е и икономическото състояние на сектора в България, като са направени актуализации на основните икономически показатели на национално ниво – брой предприятия, брой заети лица, обем на продукцията, структура на предприятията по тип – микро, малко, средно, голямо, външнотърговски оборот с основните продукти на консервните предприятия, и основните страни, от които се внасят и за които се изнасят тези продукти. Анализирани е динамиката в сектора от гледна точка на инвестициите. Извършен е кратък анализ на финансовите показатели на предприятията в сектора, както и водещите предприятия по приходи от продажби, по брой заети лица. Направен е анализ на веригата „производство и преработване на плодове и зеленчуци“, както и някои изводи, свързани с експортната ориентираност на преработената продукция и с разнообразието на готовите продукти от плодове и зеленчуци.*

*В **раздел трети** е направена актуализация и подробен анализ на работната сила в сектора, както по пол и по възраст на национално ниво, така и в статистическите райони за планиране по пол и възраст. Потвърждават се изводите от предходните анализи, свързан с*

разпределението на заетите по планови региони, че предприятията за преработка на зеленчуци са концентрирани в районите, традиционни производители на зеленчуци. Показана е и професионално-квалификационна структура на заетите съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД) и са посочени водещите професии и професионални компетенции, които са от изключителна важност за сектора. Описани са основните работни места в сектора, ключовите знания, умения и компетенции на заетите в сектора. Направен е кратък анализ на новите работни места, описани са прогнозите за развитието на сектора и организационната структура в средно- и дългосрочен план. Дефинирани са и дефицитните професии в сектора.

В четвърти раздел са описани стратегии и подходи за управление и мотивиране на човешките ресурси и за повишаване на компетентността на работната сила. Описани са политики и системи на управление, заплащане и стимулиране, ролята на инвестирането в човешкия капитал. По отношение на образователната система и човешките ресурси е описана и Европейската система за трансфер на кредити за професионално образование и обучение и валидиране на придобити знания (ЕСТКПОО).

В раздел пети са направени специфични за сектора предложения от СППЗ с цел подобряване на нормативната база, както и предложения, имащи отношение към тематични пакети.

В раздел шести са представени основните изводи от направения анализ.

В раздел седем е описана използваната литература.

В раздел осем е приложен списък на средните професионални училища. В табличен вид са представени и законите и наредбите, които уреждат отношенията в сектора.

Заглавие на анализа:	Секторен анализ на сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”
Срок за изпълнение:	31.07.2013 г.
Дата на представяне:	31.07.2013 г.
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача:	5.3.3.14 - Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”
JEL код ¹ :	
ISBN:	978-954-9636-47-5
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:	Анна Стоянова, Наталия Барарева, Мая Христова
Отговорник:	Петър Денев
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор:	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Редактор:	Доц. Д-р Иван Йовчев
Коректор:	Анета Алашка
Кратко резюме:	Целта на този документ е да задълбочи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”, 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.
Ключови думи (до 10 бр.):	Браншови съюз, преработватели на плодове и зеленчуци, компетенции, компетентностен модел, умения, дефицитни професии, нови професии

¹ http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.php.

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	9
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи	9
1.2. Цел на анализа	9
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация	10
1.4. Методология	11
Раздел 2. Основни показатели за сектора	12
2.1. Основни показатели за състоянието на сектора: секторът в икономиката на Европа и място на България в неговото развитие	12
2.2. Секторът в икономиката на България	21
2.2.1. Наети лица и средна работна заплата	26
2.2.2. Продукция и оборот	27
2.2.3. Дълготрайни активи	28
2.2.4. Инвестиции в сектора	29
2.2.5. Внос, износ и търговски баланс	31
2.2.6. Анализ на предприятията	34
2.2.7. Анализ на веригата на стойността	37
Раздел 3. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси и състояние на работната сила в сектора	42
3.1. Влияние на икономическите показатели върху работната сила в сектора	42
3.2. Демографски особености и други рискови фактори	42
3.3. Заети в сектора, възрастова, професионално-квалификационна и регионална структура на работната сила	44
3.3.1. Динамика и структура на заетите в сектора	44
3.3.2. Регионална структура на работната сила	48
3.3.3. Професионално-квалификационна и регионална структура на работната сила	55
3.3.4. Състояние на професиите, знанията и уменията в сектора и наличието на компетентностни модели на работната сила	57
3.3.4.1. Ключови длъжности в сектора	57
3.3.4.2. Ключови знания, умения и компетенции на заетите в сектора	68
3.3.5. Нови работни места – характеристики и качество	72
3.4. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура в средно и дългосрочен период	74
3.5. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места	75
3.6. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора	76
Раздел 4. Стратегии и подходи за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила	78
4.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал	78



4.1.1. Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране (вкл. изследване на налични и съществуващи за сектора компетентностни модели на национално ниво)	95
4.1.2. Инвестиции в развитието на човешките ресурси	104
4.2. Образователна система и човешки ресурси	105
Раздел 5. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба.....	111
Раздел 6. Изводи и заключения	113
Раздел 7. Литературни източници	115
Раздел 8. Приложения	116
8.1. Приложение 1. Професионални училища	116
8.2. Приложение 2. Нормативни актове, уреждащи отношенията в сектора	119

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
БАБХ	- Българска агенция по безопасност на храните
БАХПИ	- Българска асоциация на хранителната и питейна индустрия
БСК	- Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
БФБ	- Българска фондова борса – София АД
ВУ	- Висше училище
ГММ	- Генетично модифицирани микроорганизми
ГМО	- Генетично модифицирани организми
ДВ	- Държавен вестник
ДМА	- Дълготрайни материални активи
ДПП	- Добри производствени практики
ДФЗ	- Държавен фонд „Земеделие“
ЕС	- Европейски съюз
ЕКР	- Европейска квалификационна рамка
ЕСТКПОО / ECVET	- Европейска система за трансфер на кредити за професионалното образование и обучение и валидиране на придобити знания / European Credit system for Vocational Education and Training
ЗБУТ	- Закон за здравословни и безопасни условия на труд
ЗПОО	- Закон за професионално образование и обучение
КИД-2008	- Класификатор на икономическите дейности (на базата, на който е структурирана информацията за период 2008-2010 г.)
ККТ	- Критични контролни точки
КН	- Комбинирана номенклатура (Митническа тарифа, използвана при класификацията на вноса и износа на отделните продукти)
КНСБ	- Конфедерация на независимите синдикати в България
КТ Подкрепа	- Конфедерация на труда „Подкрепа“
МЗХ	- Министерство на земеделието и храните
МСП	- Малки и средни предприятия
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
МФ	- Министерство на финансите
НИРД	- Научноизследователска и развойна дейност
НКИД2003	- Национален класификатор на икономическите дейности (на базата, на който е структурирана информацията за период 2001-2007 г.)
НКПД	- Национална класификация на професиите и длъжностите
НКР	- Национална квалификационна рамка

НОИ	-	Национален осигурителен институт
НСИ	-	Национален статистически институт
ОДБХ	-	Областна дирекция по безопасност на храните
ОСП	-	Обща селскостопанска политика
ПРОДПРОМ	-	Номенклатура на промишлената продукция
ПЧИ	-	Преки чуждестранни инвестиции
СППЗ	-	Съюз на преработвателите на плодове и зеленчуци
СФБ	-	СФБ Капиталов пазар АД – София
УПР	-	Упълномощен представител на ръководството
ХВП	-	Хранително-вкусова промишленост
ЦПО	-	Център за професионално обучение
BEIS	-	Информационна система за българските предприятия (www.beis.bia-bg.com)
BRC	-	Стандарт за безопасност на храните (British Retail Consortium)
CEDEFOP / СЕДЕФОП GS1	-	Европейски център за развитие на професионалното обучение (European Centre for the Development of Vocational Training) GS1 е водеща международна организация, която разработва и внедрява глобални стандарти и решения, с цел повишаване на ефективността и прозрачността по веригите за търсене и предлагане в различните отрасли по света. GS1 е ратифицирана от Общото събрание на EAN през 2004 г., а по-късно е стартирано успешно в Европа през месец февруари 2005 г. GS1 е новото име на EAN International – (EAN, European Article Numbering
НАССР	-	Система за контрол на процесите при производството на храни, в превод: Анализ на опасностите и контрол на критичните точки
IFS	-	International Food Standard - Стандарт за безопасност на храните
ISO9000	-	Системи за управление на качеството
ISO 14001	-	Стандарт за управление на околната среда
ISO22000	-	Системи за управление на безопасността на храните
MyCompetence	-	Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони (ИСОК)
NACE Rev 1.1	-	Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност – в сила до м. декември 2008 г. (Statistical Classification of Economic Activities in the European Community)
NACE Rev. 2	-	Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност – в сила от м. януари 2008 г.
OHSAS18001	-	Системи за управление на здравословните и безопасни условия на труд
FSSC22000	-	Food Safety System Certification 22000 (http://www.fssc22000.com/en/) Това е нов стандарт за управление на безопасността на храните, разработен на основата на ISO22000:2005 и BSPAS220:2008. FSSC22000 е стандарт, който може да се използва от всички производители, които преработват и/или произвеждат храни от животински и растителни суровини и производители на хранителни съставки, като например добавки, витамини и био-култури. В обхвата на стандарта се включват и операциите по съхранение и транспорт на храните.
UFVP	-	Union of Fruit and Vegetable Processors

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ

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

Проектът се реализира чрез няколко основни етапа:

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

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

1.2. ЦЕЛ НА АНАЛИЗА

Анализът е разработен от екип експерти, предложени от Секторния консултативен съвет „Преработка на плодове и зеленчуци”. В третия етап от изготвянето на секторни анализи през 2013 г. основна задача на анализа е да задълбочи и обобщи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение. Водещи акценти в изследването са прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции, както и необходимите промени в образователната и квалификационните системи.

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

- Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия, 2013 г.;
- Проучване на пазара на труда в България, 2013 г.;
- Анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторни и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, 2013 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, 2013 г.

1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия” е дефинирана група от Раздел „Производство на хранителни продукти” с код 10.3 и съгласно Класификацията на икономическите дейности КИД-2008² включва три класа:

- клас 10.31 Преработка и консервиране на картофи (съответстващ код от НКИД2003 – 15.31);
- клас 10.32 Производство на плодови и зеленчукови сокове (съответстващ код от НКИД2003 – 15.32);
- клас 10.39 Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия (съответстващ код от НКИД2003 – 15.33).

За целите на анализа при изготвянето на първия анализ е прието и използвано следното наименование на сектора: „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”.

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 (2013);
 - Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2013).
2. Статистически източници:
 - статистически данни от Евростат за сравнения със страните от Европейския съюз за период 2001-2012 г.;
 - данни от НСИ за период 2005-2012 г., включително и пазар на труда;
 - данни от НОИ за пазара на труда, като сравненията са направени за период 2008-2012 г.;
 - статистически данни от Министерството на земеделието и храните за основни земеделски продукти, използвани като суровини в сектора за период 2005-2012.
3. Други източници:
 - данни от браншовата асоциация на Съюза на преработвателите на плодове и зеленчуци;

² <http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>

- най-добри практики (Best practices);
- документи и решения на регулаторни органи, държавни ведомства и институции;
- специализирани изследвания от неправителствени организации, агенции за пазарни проучвания и др.;
- анкети и интервюта, проведени с основни участници на пазара и потребители;
- издания на европейски и международни организации;
- собствени експертни заключения и оценки.

1.4. МЕТОДОЛОГИЯ³

Проучването се базира на метода на преглед на наличната информация (DeskResearch) и подходящите информационни източници: НСИ, Евростат, БСК, МЗХ, теми и публикации, свързани с темата.

Използвани са данни за сектора, в някои случаи общо за сектор „Производство на храни и напитки“. Чрез проследяване на тенденциите в развитието на сектора се цели да се оцени нивото на конкурентоспособност на сектора и потенциала за растеж.

³ Използваната методология включва информационни източници за провеждане на проучването/изследването, използването на подходящи индикатори и критерии (например „SMART“: Specific, Measurable, reliable, comparable and contextually appropriate (специфични, измерими, надеждни, сравними, контекстно свързани), Achievable, cost effective (постижими на разумна цена), Relevant (свързани с целта), Time-bound, sensitive (в подходящ времеви период), методи и техники за събиране на данни, методи и инструменти за обработка на данни, методи и подходи за анализ на резултатите от проучването.

Раздел 2. ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЕКТОРА

2.1. ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЪСТОЯНИЕТО НА СЕКТОРА: СЕКТОРЪТ В ИКОНОМИКАТА НА ЕВРОПА И МЯСТО НА БЪЛГАРИЯ В НЕГОВОТО РАЗВИТИЕ

В сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” през 2011 г. заетите лица в ЕС (27) са 219.9 хил. души. Броят на заетите в сектора представлява 0.8% от заетите в преработващата промишленост в ЕС (27) и 6.5% от заетите в сектор „Производство на храни”. Броят предприятия, които оперират в сектора, са 7924, което представлява 0.48% от предприятията в преработващата промишленост в ЕС (27) и 4.8% от предприятията в сектор „Производство на храни”. Обемът на произведената продукция е 57.4 млрд. EUR или 0.48% от преработващата промишленост и 7.4% от сектор „Производство на храни”.

Оборотът от стоки и услуги е съответно около 1% от преработващата промишленост и 7.2% от сектор „Производство на храни”. Добавената стойност в сектора за 2010 г. е 0.79% от добавената стойност на преработващата промишленост и 7.6% от сектор „Производство на храни”.

Таблица 1 Избрани основни показатели в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” и дял от „Преработващата промишленост” в ЕС (27) (2003-2011)

Показател	Година	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Предприятия (брой)		9000	9700	10 200	10 000	10 167	10 095	9948	10 275	7924
Дял ⁴ , %		0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.48	0.49	0.48	0.48
Оборот (млн. EUR)		49 210	50 341	52 168	52 872	58 123	52 541	56 000	58 000	62 500
Дял, %		0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.74	0.97	0.90	0.90
Продукция (млн. EUR)		46 550	47 551	48 340	49 658	54 764	48 794	53 000	52 981	57 400
Дял, %		0.9	0.8	0.8	0.8	0.8	0.75	1.02	0.91	0.90
Добавена стойност по факторни разходи (млн. EUR)		10 900	11 442	11 641	11 402	12 755	10 744	12 000	12 600	:
Дял, %		0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.64	0.86	0.79	-
Заплати и възнаграждения за персонала (млн. EUR)		4910	5120	5209	5288	5729	4233.7	5300	5500	5730
Дял, %		0.6	0.6	0.6	0.6	0.7	0.51	0.69	0.70	0.71
Придобити инвестиции в ДМА (млн. EUR)		2175	2413	2515	2583	2544	2304	1972	2055.4	1585.5
Дял, %		1.0	1.1	1.1	1.1	1.0	0.96	1.08	1.19	0.99
Заети лица (брой)		280 400	284 900	283 000	280 600	282 400	278 400	280 000	248 135	219 905
Дял, %		0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.84	0.90	0.84	0.83
Наети лица (брой)		273 200	277 200	274 900	269 500	273 900	252 600	250 000	248 000	:
Дял, %		0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.82	0.87	0.88	-
Инвестиции на един зает (млн. EUR)		8	8	9	9	8	10	:	:	:

Източник: Евростат. „:” – няма налични данни

В сектор „Производство на храни” най-голям е броят на заетите лица в подсектор „Производство на хлябни и тестени изделия” с 37.3% от заетите, 23% са заети в производството на месо и месни продукти, 14.6% са в подсектор „Други хранителни продукти”. Подсектор

⁴ Дял от преработващата промишленост в ЕС (27) в %.

„Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” е на 5 позиция по брой на заетите. По брой на предприятията класирането е същото.

По обем на произведена продукция и обем на оборота от стоки и услуги на първо място се нарежда подсектор „Производство и преработка на месо и месни продукти” съответно с 23.8% и 23.2%. Подсектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” заема 7.4% от продукцията и 7.2% от оборота.

Най-много средства за заплати и осигуровки са отделени в подсектор „Производство на хлебни и тестени изделия” – 27.9% и в подсектор „Производство и преработка на месо и месни продукти” – 21.7%. В подсектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” делът за заплати е 7.3% от сектор „Производство на храни”

В сравнение с предходни периоди, тази структура се запазва.

Таблица 2 Избрани основни показатели в дейност „Производство на хранителни продукти” и дялове на отделните сектори в ЕС (27) (2011, в %)

Сектор	Предприятия, %	Оборот, %	Продукция, %	Заплати и възнаграждения за персонала, %	Придобити инвестиции в ДМА, %	Заети лица, %
Производство на хранителни продукти	100	100	100	100	100	100
Производство и преработка на месо; произв. на месни продукти, без готови ястия	18.7	23.2	23.8	21.7	18.3	23.2
Преработка и консервиране на риба, ракообразни и мекотели	1.6	2.8	2.8	2.6	2.4	2.8
Преработване и консервиране на плодове и зеленчуци	4.1	7.2	7.4	7.3	9.2	6.5
Производство на растителни и животински масла и мазнини	1.7	5.2	5.0	1.8	4.3	1.4
Производство на мляко и млечни продукти	4.0	14.7	15.0	10.2	13.5	8.2
Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти	2.4	5.2	5.3	3.6	4.8	2.3
Производство на хлебни и тестени изделия	56.9	13.0	13.1	27.9	20.5	37.3
Производство на други хранителни продукти	9.3	18.5	18.6	19.9	20.0	14.6
Производство на готови храни за животни	2.3	8.5	8.1	:	:	:

Източник: Евростат.

По отделни показатели състоянието на подсектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в ЕС през 2011 г. е следното:

В ЕС (27) в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” работят 219.9 хил. души. В сравнение с 2010 г. се отчита намаление на заетите⁵ с 11.4%. Няма налични данни за броя на наетите⁶ през 2011 г. в сектора.

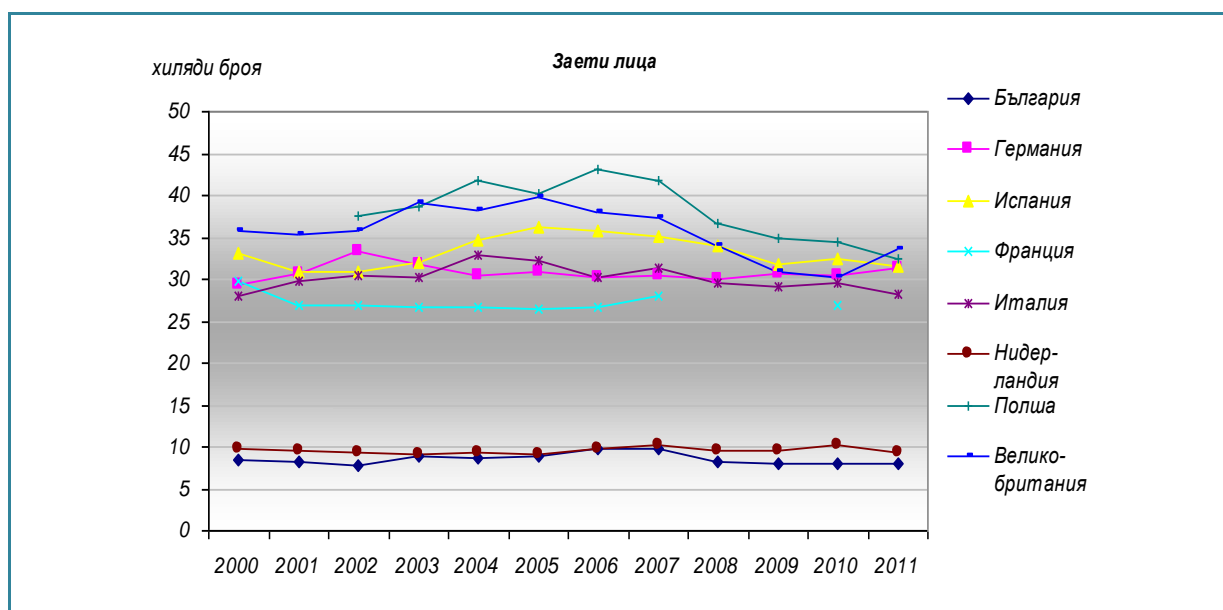
⁵ Заети лица - включват наетите и самонаетите лица, ангажирани в дадена производствена дейност, попадаща в производствените граници на системата. Самонаети лица са лицата, които са еднолични собственици или съсобственици на некорпорирани предприятия, в които те работят.

⁶ Наети лица - лицата, които работят за дадена институционална единица резидент и получават възнаграждение за вложения труд. В наетите лица се включват наетите работещи по трудов, граждански или работещи без договор.

До 2010 г. вкл. най-голям е броят на **заетите лица** в Полша, за 2011 г. вече с най-много заети в сектора се нарежда Великобритания, с дял от общо заетите в сектора 15.3%, за 2010 г. тя се нарежда на 4-то място с дял на заетите от 12.2%, а за 2009 и 2008 г. – на 3-то и 2-ро място, съответно с 11% и с 12.2%. Полша се нарежда на 2-ро място с дял на заетите от 14.8%, за 2010 г. – 13.8%, за 2009 и 2008 съответно с 12.5% и 13.2%. Трета страна е Испания с дял от 14.3%, за предходните години тя е на 2-ро място през 2010 и 2009 г., съответно с 13.1 и 11.3%, а за 2008 г. е на 3-та позиция с 12.2%.

България се нарежда на седмо място за 2011 г. (с 3.6%) по брой заети лица, за 2010 и 2008 г. на осмо място (съответно с 3.2% и с 3%). За 2009 г. е на 10-та позиция с дял от 2.8%.

Фиг. 1 **Брой заети лица в сектор „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2000-2011), в избрани страни от ЕС и България**



Източник: Евростат.

Броят на консервните предприятия намалява – сравнението с 2010 г. показва, че има намаление с 2351 предприятия или с 23%.

За 2011 г. за Италия не са налични данни за броя на консервните предприятия – до 2010 г. тя се нарежда на първо място сред страните от ЕС. На първо място се нарежда Франция с 1551 предприятия, което е 19.4% от общия брой предприятия в сектора в ЕС (27). В Испания броят на консервните предприятия е 15.7% от общия брой в ЕС, а в Полша – 11.9%.

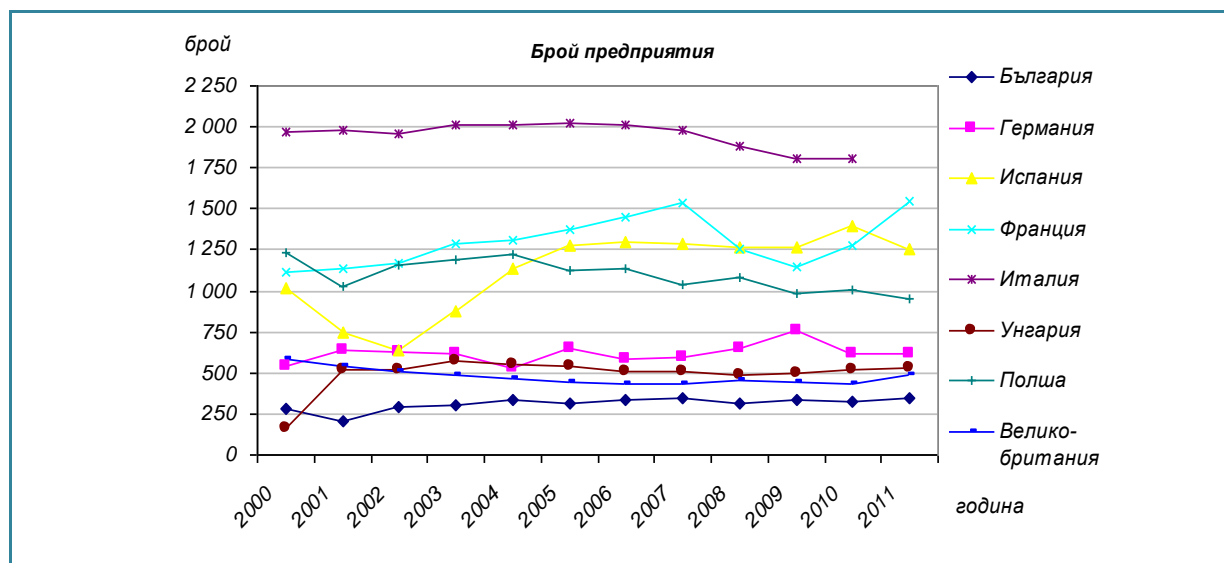
В България броят на предприятията е 342 за 2011 г., като броят им нараства – в сравнение с 2010 г. с 4%, а спрямо 2009 г. с 1.8%.

Делът на консервните предприятия в България е 4.3% от общия брой консервни предприятия в ЕС за 2011 г., а спрямо 2010 г. – 3.2%.

Средният брой на заетите лица в едно предприятие през 2011 г. е 28 души, което в сравнение с 2010 г. е с 4 души повече, а спрямо 2008 и 2009 г. няма изменение – броят е 28 души.

Средният брой заети в предприятие е най-голям във Великобритания – средно 71 души в предприятие, в Германия средният брой на заетите е 51, а в България – 23.

Фиг. 2 Брой предприятия в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2000-2011), в избрани страни от ЕС и България



Източник: Евростат.

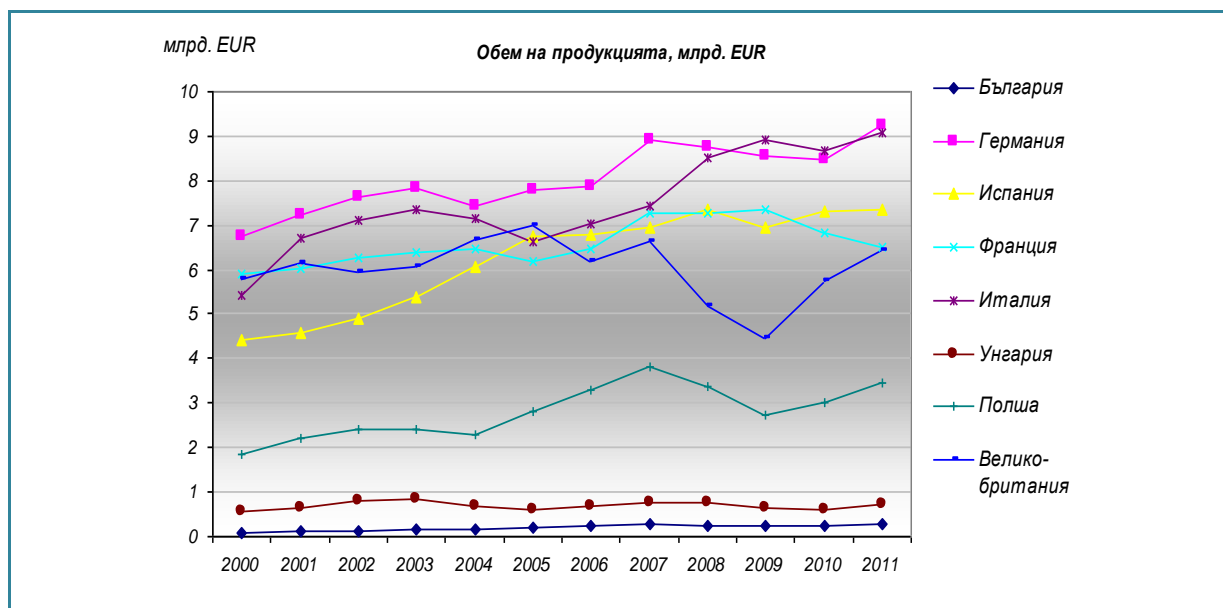
Таблица 3 Брой предприятия и брой наети лица в сектора в избрани страни от ЕС(27), съотношение на зетите в едно предприятие, за 2010 и 2011 г.

Страна	2010					2011				
	Предприятия		Заети		Ср. брой заети в предприятие	Предприятия		Заети		Ср. брой заети в предприятие
	брой	% от ЕС	брой заети	% от ЕС		брой	% от ЕС	брой заети	% от ЕС	
ЕС (27)	10 275	-	248 135	-	24	7924	-	219 905	-	28
Полша	1002	9.8	34 343	13.8	34	953	12.0	32 516	14.8	34
Испания	1393	13.6	32 389	13.1	23	1257	15.9	31 463	14.3	25
Великобритания	428	4.2	30 320	12.2	71	488	6.2	33 571	15.3	69
Германия	617	6.0	30 377	12.2	49	617	7.8	31 307	14.2	51
Италия	1811	17.6	29 639	11.9	16	н.д.	-	28 312	12.9	-
Франция	1273	12.4	26 892	10.8	21	1551	19.6	н.д.	-	-
България	329	3.2	7980	3.2	24	342	4.3	8011	3.6	23

Източник: Евростат.

Обемът на произведената продукция в сектора за 2011 г. е 57.4 млрд. EUR, което в сравнение с 2010 г. е с 4.4 млрд. EUR повече или с 8.3%. Оборътът от стоки и услуги е на стойност 62.5 млрд. EUR и е увеличен с 4.5 млрд. EUR или със 7.8%. На първо място е Германия с дял от 16.1% и стойност от 9.254 млрд. EUR, следвана от Италия с дял от 15.8% (стойност от 9.085 млрд. EUR) и Испания с дял от 12.8% (стойност 7.343 млрд. EUR). България се нарежда на 17 място с дял от 0.5% и стойност на продукцията от 277.2 млн. EUR.

Фиг. 3 ОБЕМ НА ПРОИЗВЕДЕНАТА ПРОДУКЦИЯ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2000-2011), в ИЗБРАНИ СТРАНИ ОТ ЕС И БЪЛГАРИЯ

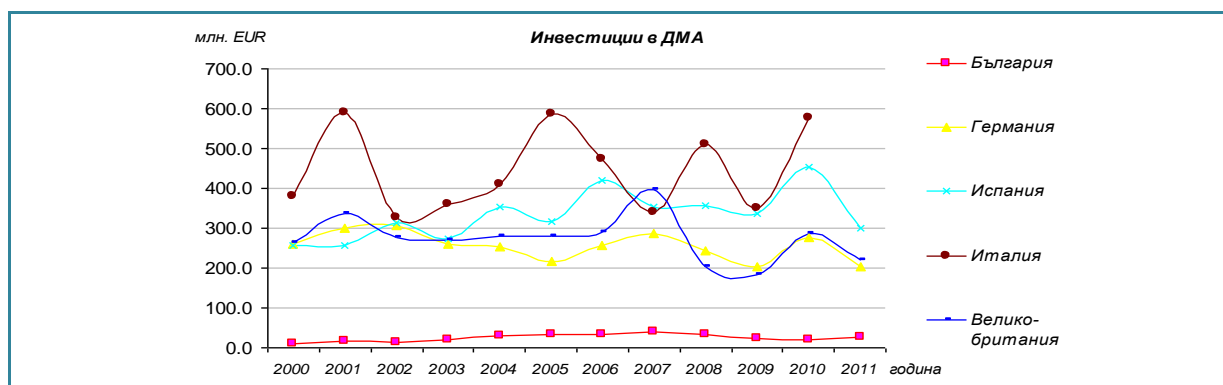


Източник: Евростат.

Размерът на изразходваните **инвестиции в ДМА** в сектора за 2011 г. в страните от ЕС е 1585.5 млн. EUR. Спрямо 2010 г. има намаление с 470 млн. EUR или с 23%.

Данните за 2011 г. показват, че най-много инвестиции в ДМА са изразходвани в Испания в размер на 300.8 млн. EUR, следвана от Великобритания с 221.1 млн. EUR и Белгия с 206.6 млн. EUR. За Италия няма налични данни. В България направените инвестиции са в размер на 27.4 млн. EUR и тя се нарежда на 11 позиция.

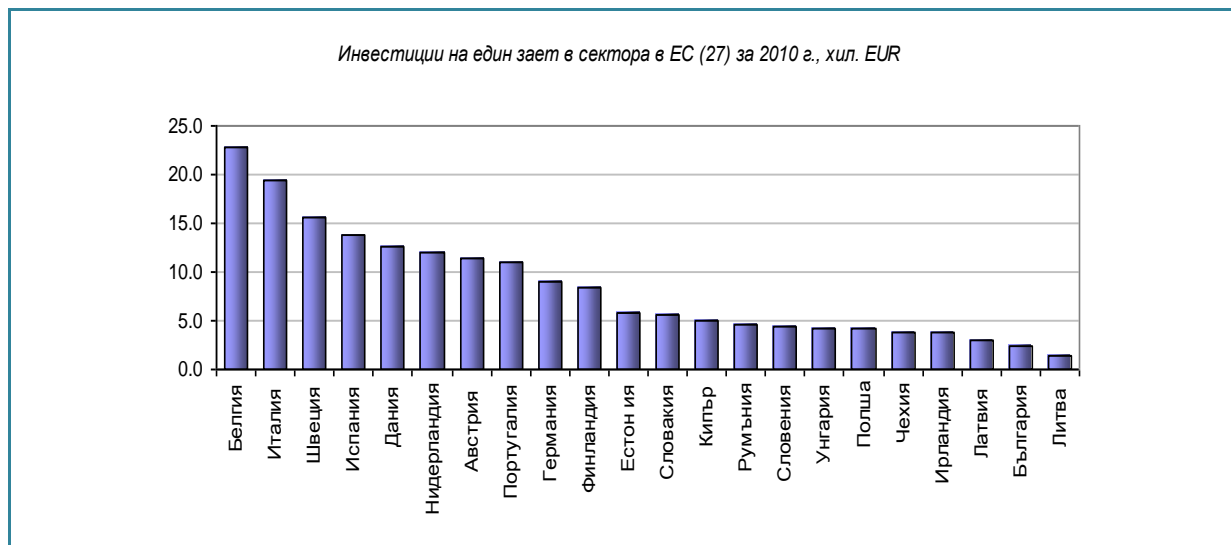
Фиг. 4 ИНВЕСТИЦИИ В ДМА В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2000-2011), в ИЗБРАНИ СТРАНИ ОТ ЕС И БЪЛГАРИЯ



Източник: Евростат.

По **инвестиции на един зает** в сектора на първо място за 2010 г. в страните от ЕС се нарежда Белгия с дял от 22.8 хил. EUR на зает, следвана от Италия с 19.5 хил. EUR и Швеция с 15.6 хил. EUR. За 2011 г. не са налични данни.

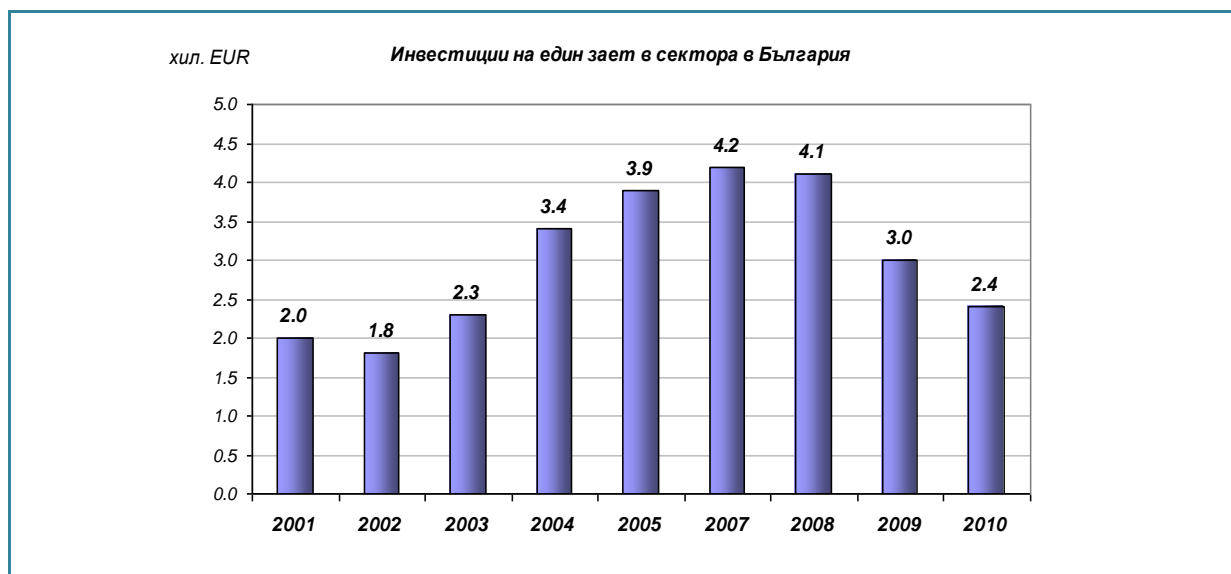
Фиг. 5 **ИНВЕСТИЦИИ НА ЕДИН ЗАЕТ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2010) В ЕС (27), ХИЛ. EUR**



Източник: Евростат.

България се нарежда на 21 място с дял от 2.4 хил. EUR на зает за 2010 г.

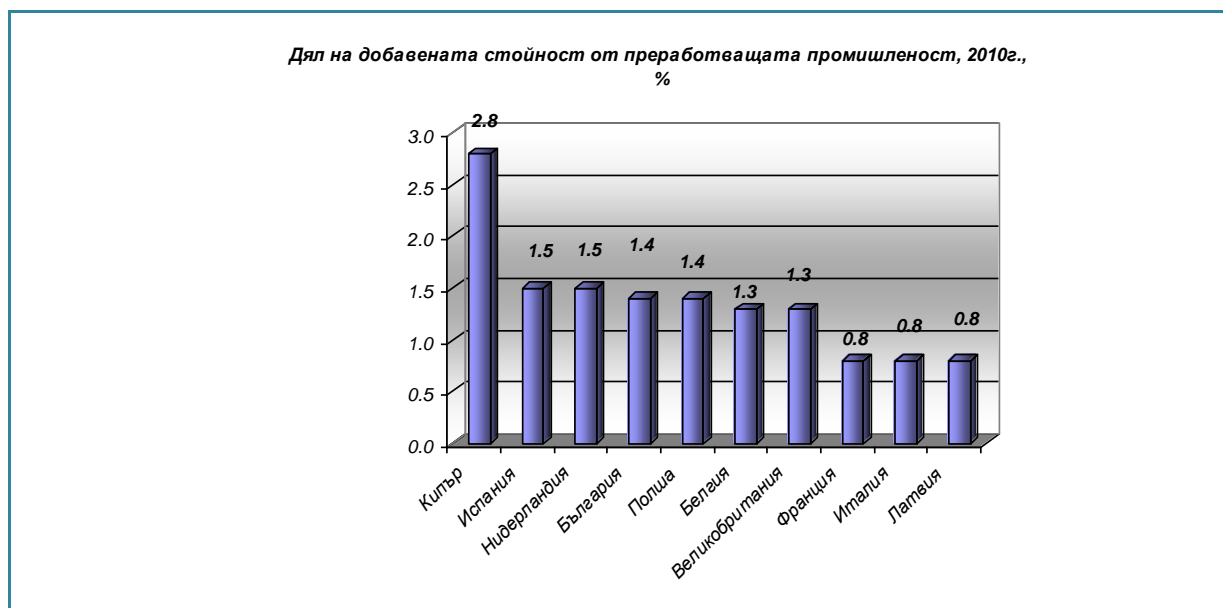
Фиг. 6 **ИНВЕСТИЦИИ НА ЕДИН ЗАЕТ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2001-2010) В БЪЛГАРИЯ, ХИЛ. EUR**



Източник: Евростат, за 2006 г. не са налични данни.

По дял на добавената стойност на сектора в преработващата промишленост, България се нарежда на 19-то място от всички страни в ЕС, а по дял на обема на продукцията – на 17-то място.

Фиг. 7 Дял на добавената стойност от преработващата промишленост в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2010), в избрани страни от ЕС (27), %



Източник: Евростат и собствени изчисления.

Предприятията в сектора са предимно малки⁷ – от 10 275 предприятия в ЕС за 2010 г., в 8884 броя на заетите е под 50, което е 86.5% от всички предприятия в сектора. Броят на средните предприятия е 815 или 8% от предприятията, а големите предприятия са 200 и представляват 1.9%.

В България броят на малките предприятия е 287 или 86% от предприятията в сектора. В Словения, Литва, Финландия делът на малките предприятия е много висок – над 96%.

В Португалия, Италия и Швеция делът им е 94%.

От страните, предоставили данни, малките предприятия са с най-малък дял в Ирландия (73%), Германия (78%), Белгия (80%) и Великобритания (82.2%).

Таблица 4 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ПО БРОЙ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ЗА 2010 Г. В ЕС

Страна	Общ брой предприятия	до 9 служители	от 10 до 19 служители	От 20 до 49 служители	От 50 до 249 служители	250 и повече служители
ЕС (27)	10 275	7000	1000	884	815	200
Белгия	178	113	13	16	31	6
България	329	177	48	58	:	:
Чехия	:	:	:	:	:	:
Дания	59	30	8	11	8	2
Германия	617	229	173	80	109	25
Естония	30	18	4	5	3	0
Ирландия	26	8	6	5	:	:
Гърция	:	:	:	:	:	:
Испания	1393	951	146	154	118	24
Франция	1273	1062	60	60	67	23
Италия	1811	1303	226	180	84	18

⁷ „Малки” са предприятията (съгл. Закона за малки и средни предприятия), които имат средносписъчен състав под 50 души, годишният им оборот не надвишава 97.5 млн. лв. и/или стойността на активите им не превишава 19.5 млн. лв.

Кипър	35	:		9	:	5	0
Латвия	41		28	6		4	0
Литва	203		184	6		5	0
Люксембург	2		1	0		0	0
Унгария	520		416	45		34	5
Нидерландия	145	:		15	:	22	11
Австрия	122		93	10		8	6
Полша	1002		706	58		119	26
Португалия	236		157	39		27	11
Румъния	264		198	23		23	16
Словения	118		110	3		3	1
Словакия	179		166	:	:		7
Финландия	161		126	16		13	6
Швеция	217		174	13		17	10
Великобритания	428		279	41		32	47
							29

Източник: Евростат.

Разпределението на зетите лица в малките и средни предприятия в страните от ЕС 27 за 2010 г. е представено в следващата таблица:

Таблица 5 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА БРОЯ НА ЗЕТИТЕ ЛИЦА В МАЛКИТЕ, СРЕДНИТЕ И ГОЛЕМИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ЗА 2010 Г. В ЕС

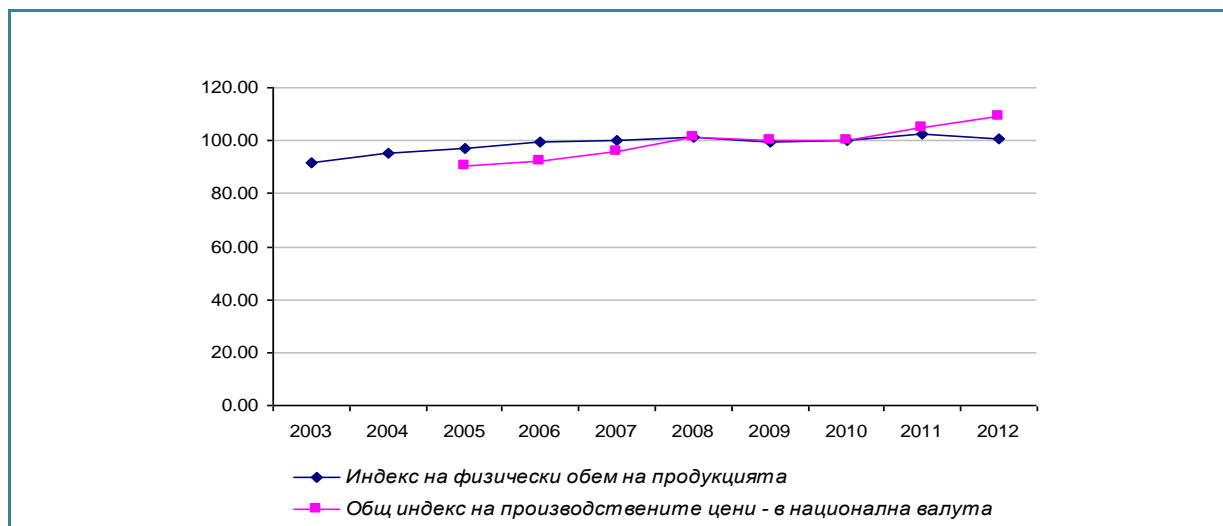
Страна	Общ брой предприятия	до 9 служители	от 10 до 19 служители	От 20 до 49 служители	От 50 до 249 служители	250 и повече служители
ЕС (27)	:	19 600	:	28 900	89 100	100 000
Белгия	7794	269	157	496	4143	2729
България	7980	:	645	1892	4243	:
Чехия	:	:	:	:	:	:
Дания	2028	66	107	353	:	:
Германия	30 377	1160	2048	2705	11 679	12 785
Естония	586	23	43	139	381	0
Ирландия	1390	45	87	137	:	:
Гърция	:	:	:	:	:	:
Испания	32 389	3004	1969	4840	11 599	10 976
Франция	26 892	2044	1060	2077	8452	13 260
Италия	29 639	3715	3038	5591	7981	9314
Кипър	757	:	142	:	512	0
Латвия	681	86	84	77	434	0
Литва	904	117	79	247	461	0
Люксембург	:	:	0	:	0	0
Унгария	7701	1023	613	612	3617	1836
Нидерландия	10 170	:	266	765	3094	5770
Австрия	3590	246	138	149	953	2104
Полша	34 343	2740	862	3129	13 736	13 876
Португалия	3727	394	529	840	:	:
Румъния	5303	436	324	721	1422	2400
Словения	885	161	37	:	:	:
Словакия	1465	492	:	:	830	0
Финландия	1556	260	224	410	661	0
Швеция	4427	310	:	696	1114	:
Великобритания	30 320	575	558	1276	5324	22 587

Източник: Евростат.

Индексът на физическия обем на продукцията за период 2003-2012 г. в Европейския съюз на база 2010 г. показва развитие на производството в сектор „Преработка и консервиране на

плодове и зеленчуци” – до 2008 г. средният индекс за ЕС (27) нараства в целия период, намаление има през 2009 г., след това през 2011 г. има увеличение, а през 2012 г. намалява в сравнение с 2011 г. с 1.48%. **Общият индекс на производствените цени също нараства** (за 2003 и 2004 г. няма налични данни за индекса).

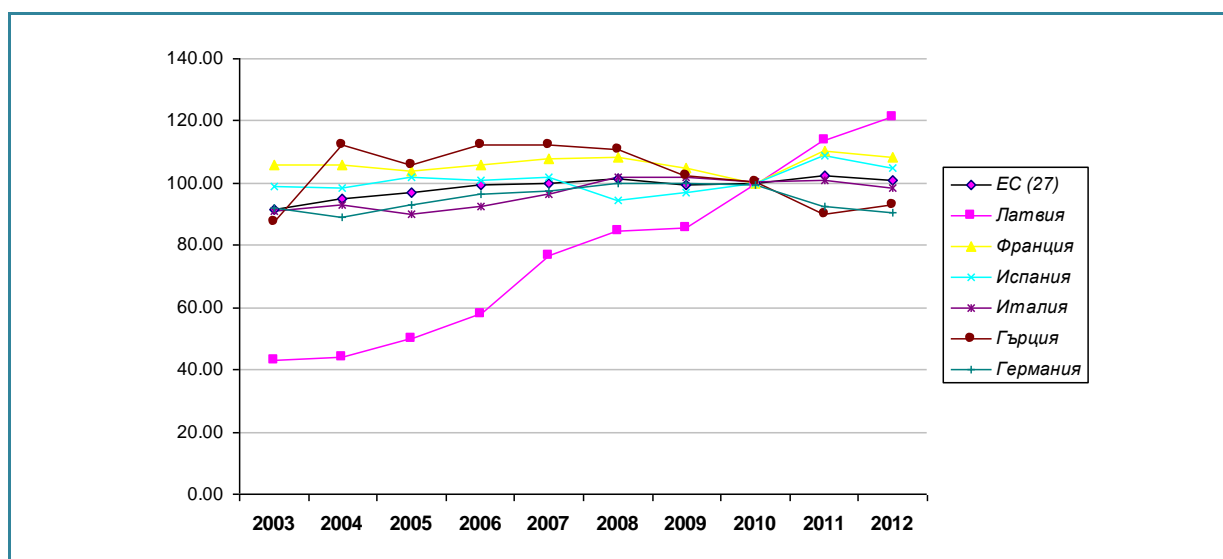
Фиг. 8 Индекс на физическия обем на продукцията за ЕС (27) и общ индекс на производствените цени - в национална валута в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2010 г. = 100)



Източник: Евростат.

През 2011 и 2012 г. има нарастване на индекса на физическия обем в Латвия, Франция и Испания, а в Италия, Гърция и Германия – намаление. За останалите страни от ЕС няма данни за индексите на физическия обем на продукцията.

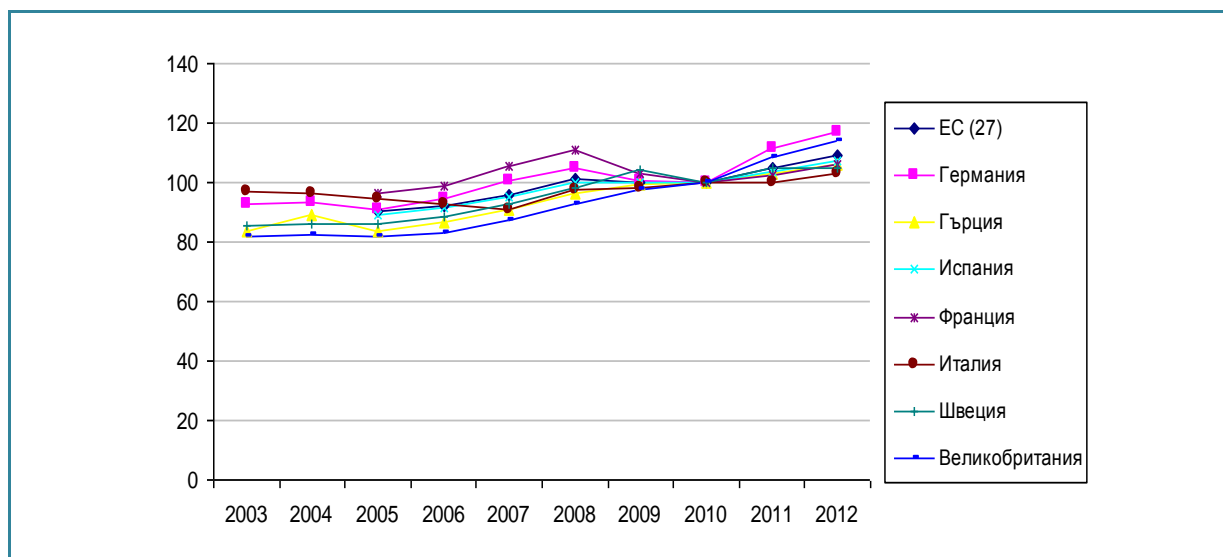
Фиг. 9 Индекси на физическия обем на продукцията за ЕС (27) и избрани страни в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2010 г. = 100)



Източник: Евростат.

Общите индекси на производствените цени за страните, за които има данни в Евростат, следват средния индекс общо за ЕС 27, като след периода на намаление през 2009 г. и 2010 г., от 2011 г. се отбелязва нарастване във всички страни.

Фиг. 10 **Общ индекс на производствените цени - в национална валута за ЕС (27) и избрани страни в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2010 г. = 100)**



Източник: Евростат.

Основни изводи и тенденции за сектора

Представените данни и извършените анализи дават основание за формулиране на следните основни изводи:

- По брой на заетите лица сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в ЕС заема 6.5% (в размер на 219.9 хил.) от заетите лица в сектор „Производство на храни“ в ЕС, а предприятията, в които са заети тези лица, са 4.8% от всички предприятия в ХВП. Страните с най-голям брой заети и предприятия в сектора са в Германия, Франция, Полша, Испания и Великобритания. За 2011 г. България се нарежда на 7-ма позиция по брой на заетите лица и по брой на предприятията в сектора.
- По обем на произведената продукция, страните с най-добри показатели са Германия, Италия, Испания, Франция и Великобритания.
- Най-много инвестиции в ДМА са изразходвани в Испания, Великобритания и Белгия, а по инвестиции на един зает, челните места се заемат от Белгия, Италия и Швеция.
- Предприятията в сектора са предимно малки и средни – 86% от всички предприятия са със заети под 50 души, 8% са средните предприятия, а големите – 2% от всички предприятия в сектора.

2.2. СЕКТОРЪТ В ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ

Хранително-вкусовата промишленост (ХВП) заема важен дял в създаваната брутна добавена стойност и в заетостта на промишлеността, като значителна част от аграрните суровини се преработват от нея⁸. Затова и нейното развитие оказва голямо влияние върху икономиката, особено в селските райони, където земеделието е основен поминък на

⁸ Национална стратегия за устойчиво развитие на земеделието в България в периода 2014-2020 г. МЗХ 2013 г.

населението. Тази индустрия, която притежава големи традиции и квалифицирана работна сила, ще може да запази и разшири своите пазари, да наложи по-високи стандарти и да осигури стабилни пазарни позиции, само ако продължават да се влагат необходимите инвестиции за развитие и модернизирание. В националната стратегия за устойчиво развитие на земеделието в България в периода 2014-2020 г. е направен **SWOT анализ**, в който като **силни страни на сектора**, са посочени:

- добър приток на преки частни инвестиции (ПЧИ) и присъствие на големи международни компании (в сферата на продажбите на дребно и преработката);
- високи стандарти за качество на храните, безопасност и устойчивост; способност да се развият продукти с висока добавена стойност;
- добре развити транспорт и дистрибуция;
- привлекателност за ПЧИ и аутсорсинг на производство заради ниските цени на работната сила;
- достъп до пазарите на ЕС, традиционно присъствие на пазарите в Русия, страните от бившата ОНД и Близкия изток;
- развит пазар на дребно и растящо търсене на сигурни, стандартизирани местни доставки;
- силни традиции в изследователската работа за храните: висококвалифицирани изследователи, отлични изследователски организации и възможности за участие на утвърдени и млади изследователи в международни програми.

Като слаби страни в стратегията са посочени:

- ниско ниво на НИРД и иновационна интензивност, интеграция на екосистемата, и сътрудничество между частния и държавния сектор;
- липса на рентабилни технологии и оборудване (остарели съоръжения и технологии);
- неадекватни инфраструктурни съоръжения;
- неефективна верига на доставките заради многобройни посредници;
- ниско ниво на интеграция и сътрудничество в самата верига на доставките;
- ориентация към продуктите, а не към пазара/клиентите;
- финансирането за изследователска работа все още е много ограничено и финансовите ресурси не се ползват ефективно, вкл. фондовете от ЕС;
- слабо сътрудничество между изследователските организации и индустрията; липса на система за ефективен обмен на информация.

Заплахите:

- производителността е по-ниска в сравнение с други страни от ЕС;
- ниска покупателна способност на местното население и растяща безработица;
- силно обезлюдяване на селските райони, което води до намаляване на работната сила;
- заплаха от задълбочаваща се дебитна криза в Европа, която може да се отрази на приходите, износа, ПЧИ, печалбите;
- ограничение на достъпа до финансиране, което може да доведе до по-ниски ПЧИ, намалено производство, по-ниска интензивност на иновациите;

- силна зависимост от вноса – увеличение на цената на суровините може да се отрази неблагоприятно на разходите за производство.

Възможностите:

- достъпът до пазара на ЕС и традиционните пазари е възможност за разширение на пазара и пропорционално увеличение;
- растящо търсене на продукти с висока добавена стойност в Европа и България – възможност за растеж;
- планирана инфраструктура и инвестиции в селското стопанство чрез фондовете на ЕС;
- разширяване на производствените съоръжения: изстудяване, замразяване, преработка, нови производствени линии; модернизация на производствените съоръжения за подобряване на производителността, качеството и енергийната ефективност;
- развитие на логистични центрове, фокус върху маркетинга.

В сектор „Производство на хранителни продукти” (без напитки) в България, по данни на Евростат за 2011 г., броят на действащите предприятия е 4830, като с най-голям дял са предприятията, занимаващи се с производство на хлебни и тестени изделия (56.6%). Предприятията, преработващи плодове и зеленчуци, представляват 7.1% от всички предприятия в ХВП и 1.1% от предприятията в преработващата промишленост. Броят на заетите в сектор ХВП е 16 % от общия брой заети в преработващата промишленост на България. Най-много са заетите в сектор „Производство на хлебни и тестени изделия” – с дял от 36.6%, а делът на заетите в консервната промишленост е 9.5% от заетите в ХВП за 2011 г. и 1.5% от заетите в преработващата промишленост.

Обемът на произведената продукция на предприятията от ХВП представлява 14% от преработващата промишленост за 2011 г. и намалява в сравнение с 2010 г. с 1%. Най-голям е обемът на произведената продукция в сектор „Производство на месо и месни продукти” – 26.2% от ХВП и 3.7% от преработващата промишленост. В сравнение с 2010 г. има намаление на делът на този подсектор с 1.3% спрямо ХВП и с 0.4% спрямо преработващата промишленост. Обемът на продукцията в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” заема 8.1% от ХВП и 1.1% от преработващата промишленост на страната. В сравнение с 2010 г. се отчита съвсем слабо намаление – с 0.2% спрямо ХВП и с 0.1% спрямо преработващата промишленост. В структурата на оборота⁹ ХВП заема 15.2% от оборота на преработващата промишленост на страната за 2011 г., а сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” – 1.1%.

В структурата на brutните инвестиции в материални блага (Gross investment in tangible goods) ХВП заема 16.3% от преработващата промишленост на страната. Намалението спрямо 2010 г. е с 2.7%. С най-голям дял е сектор Производство на хлебни и тестени изделия и Производство и преработка на месо; производство на месни продукти (съответно 3.1% и 2.5% от инвестициите в преработващата промишленост). Делът на brutните инвестиции в сектор Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци от инвестициите в преработващата промишленост е 2.2%, а от ХВП – 13.2%

⁹ Оборотът включва всички приходи от продажби плюс всички данъци върху продуктите (акцизи), с изключение на ДДС, наложени на клиента и други подобни приспадащи се данъци, пряко свързани с оборота, които се прехвърлят в/у клиента.

Таблица 6 Избрани показатели за предприятията от сектор „Производство на хранителни продукти”, 2011 г.

Сектори	Показатели	Предприятия, брой	Заети лица, брой	Обем на продукцията, млн. EUR	Обем на оборота, млн. EUR	Заплати и възнаграждения за персонала, млн. EUR	Брутни инвестиции в материални блага, млн. EUR
Преработваща промишленост		30 242	537 084	24 576.5	25 445.4	1865.0	1269.7
Производство на хранителни продукти		4829	84 427	3441.1	3864.7	266.5	207.1
Производство и преработка на месо; производство на месни продукти		510	17 628	901.4	951.3	59.0	32.3
Преработка и консервиране на риба и други водни животни		33	1353	28.6	28.8	3.2	1.0
Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци		342	8011	277.2	283.8	22.4	27.4
- дял от сектор Производство на хранителни продукти, %		7.1	9.5	8.1	7.3	8.4	13.2
- дял от Преработващата промишленост на страната, %		1.1	1.5	1.1	1.1	1.2	2.2
Производство на растителни и животински масла и мазнини		81	2 586	283.2	479.4	12.4	30.6
Производство на мляко и млечни продукти		289	9 149	415.7	426.1	30.1	22.7
Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти		146	2 654	327.1	349.0	12.2	14.5
Производство на хлебни и тестени изделия		2733	30 921	526.6	562.2	71.7	39.9
Производство на други хранителни продукти		591	10 365	518.9	591.3	49.3	31.1
Производство на готови храни за животни		104	1760	162.6	192.8	6.2	7.6

Източник: Евростат.

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” има сравнително малък дял в преработващата промишленост на страната, като броят на консервните предприятия представлява 1.1% от предприятията в преработващата промишленост, делът на заетите в сектора е едва 1.5%, инвестициите заемат 2.2% от инвестициите в преработващата промишленост, а обемът на продукцията и оборотът – съответно по 1.1%. Секторът обаче продължава да заема важно място в ХВП, като очакванията са да си възвърне позициите, които е имал на международните пазари, и особено в европейските страни.

Към периода на изготвяне на анализа в Евростат не са налични данни за 2011 г. за отделните отрасли в подсектора, затова се представят данни за 2010 г. в Таблица 7.

От данните в таблицата е видно, че много малко предприятия в сектора се занимават с преработка и консервиране на картофи или производство на плодови и зеленчукови сокове, като броят на тези предприятия е 9.4% от всички предприятия в сектора, а заетите са 7.5% от заетите в сектора. Делът на произведената продукция от общия обем за сектора е 9.6%, а оборотът от стоки и услуги – 8.3%. Това означава, че предприятията в сектора се занимават с преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци.

Таблица 7 Избрани показатели за сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”, 2010г.

Класове	Показатели	Предприятия, брой	Заети лица, брой	Обем на продукцията, млн. EUR	Обем на оборота, млн. EUR	Заплати и възнаграждения за персонала, млн. EUR	Брутни инвестиции в материални блага, млн. EUR
10.3 Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия		329	7980	258.6	291.6	22.6	19.2
клас 10.31 Преработка и консервиране на картофи		14	97	0.1	0.5	0.1	:
клас 10.32 Производство на плодови и зеленчукови сокове		17	499	24.7	23.8	2.4	:
клас 10.39 Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия		298	7384	233.8	267.3	20.0	17.3

Източник: Евростат.

В националната стратегия за устойчиво развитие на земеделието в България в периода 2014-2020 г. е представена **Стратегия за развитие на консервната промишленост**, в която е направен SWOT анализ, като в него най-съществените силни и слаби страни се обобщават по следния начин:

Силни страни:

- наличие на хора с опит и знания, както в селското стопанство, така и в преработката на плодове и зеленчуци;
- богат опит в производството на машини и съоръжения и линии за преработката на плодове и зеленчуци;
- наличие на земя и подходящ климат;
- наличие на научен потенциал;
- инвестиционни възможности, подкрепени от програми за европейско финансиране.

Слаби страни:

- липса на достатъчно суровини, произведени при спазване на добри земеделски практики, които по закон са задължителни;
- натоварването на производствените мощности е ниско;
- в много от фирмите се използва остаряло оборудване;
- качеството на продуктите не е постоянно;
- липса на пазари за реализация;
- липса на достатъчно работна сила;
- липса на стимули в селскостопанските производители за производство на зеленчуци и плодове с традиционните български качества;
- лошо финансово-икономическо състояние на предприятията.

Приоритетите и действията, които трябва да се предприемат, за да се отстранят идентифицираните проблеми, и са описани в Стратегията, са:

1. Финансово подпомагане на отрасъла:

а) подобряване на достъпа до европейските програми за финансово подпомагане чрез:

- увеличаване на средствата, предназначени за стимулиране на производителите на плодове и зеленчуци;

- облекчаване на процедурите за участие в европейските програми за финансово подпомагане;
- стимулиране на предприятията за участие в европейски програми за финансово подпомагане.

б) национално съфинансиране:

- подпомагане изграждането на общи щандове за участие на българските производители на хранителни продукти на международни изложения;
- създаване на подходяща държавна данъчна и финансова политика за подпомагане на производителите и преработвателите на плодове и зеленчуци;
- необходимо е за производителите на плодове и зеленчуци да се предвидят допълнителни субсидии в размер на 10%.

2. Подобряване организацията на производство, като за целта се подобри качеството на предлаганите храни чрез реструктуриране и модернизирание на сектора консервиране:

- насърчаване на селскостопанските производители за производство на плодове и зеленчуци с традиционни български качества;
- облекчаване до достъпа на европейски субсидии за селскостопанските производители, фирмите, произвеждащи консерви, както и тези, които искат да създадат нови предприятия;
- насърчаване на връзката между консервните предприятия и учебните заведения.

3. Подобряване организацията на пазара:

а) изграждане на функционираща система за контрол на произхода и качеството на предлаганите плодове и зеленчуци:

- насърчаване на производителите на суровини за консервната промишленост, които да спазват добри земеделски практики;
- стимулиране на предприятията за въвеждане на химико-физичен и микробиологичен текущ контрол.

б) насърчаване на продажбите и износа на българските консерви:

- създаване на национални програми за насърчаване на експорта на консервирани плодове и зеленчуци;
- стимулиране участието в европейските промоционални схеми за насърчаване на износа.

2.2.1. НАЕТИ ЛИЦА И СРЕДНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

По окончателни данни на НСИ през 2011 г. **наетите лица в сектора са 7450**. Спрямо 2010 г. почти няма изменение. Спрямо 2005 г. работещите в този подсектор на промишлеността са по-малко с 1042 души или с 12.3%.

Делът на наетите от сектора в преработващата промишленост на страната през 2011 г. е 1.49% срещу 1.44% през 2006 г.

Таблица 8 **НАЕТИ ЛИЦА И СРЕДНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2005-2011)**

Показатели	Наети лица		Средна месечна заплата	
	Брой	Индекс към предх. година	Лева	Индекс към предх. година
Година				
2005	8492	100.0	226	100.0
2006	9030	106.3	249	110.2
2007	9372	103.8	309	124.1

2008	7928	84.6	391	126.5
2009	7544	95.2	470	120.2
2010	7427	98.4	487	103.6
2011	7450	100.31	476	97.7

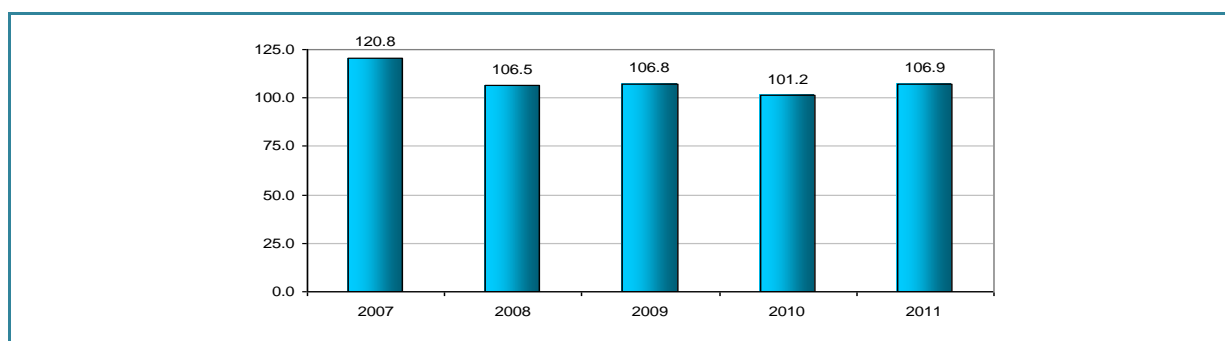
Източник: НСИ и СФБ.

Средната месечна заплата на работещите в сектора през 2011 г. е 476 лв. Спрямо 2005 г. тя е по-голяма с 250 лв. или 2.1 пъти, а в сравнение с 2006 г. тя е по-голяма с 227 лв. или с 90.8%. Спрямо 2010 г. има намаление с 11 лв. или с 2.5%.

В сравнение със средната заплата в преработващата промишленост през 2011 г. в сектора тя е по-ниска с 23%, а спрямо 2006 г. – с 26.4%.

Производителността на труда, измерена чрез физическия обем на продукцията показва, че през 2011 в сравнение с 2010 г. тя е нараснала с 5.7%.

Фиг. 11 ИНДЕКСИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА НА ТРУДА В ПОДСЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ”, НА БАЗА ПРЕДХОДНА ГОДИНА



Източник: СФБ.

2.2.2. ПРОДУКЦИЯ И ОБОРОТ

През 2011 г. е произведена продукция за 542.1 млн. лв., а оборот на промишлените предприятия е в размер на 555 млн. лв.

Таблица 9 ПРОДУКЦИЯ И ПРОДАЖБИ (ОБОРОТ) НА КОНСЕРВНИТЕ ПРОМИШЛЕНИ ПРЕДПРИЯТИЯ (2005-2011)

Показател	Продукция - хил. лева, текущи цени	Индекси на продукцията ¹⁰ - предходната година=100	Продажби - хил. лева, текущи цени	Индекси на продажбите - предходната година=100
Година				
2005	378 384	110.1	376 172	112.7
2006	441 967	113.3	424 901	109.6
2007	554 123	117.9	513 131	113.6
2008	499 155	89.9	517 417	100.5
2009	507 479	92.9	489 170	95.0
2010	505 781	98.7	570 263	н.д.
2011	542 122	107.6	554 993	н.д.

Източник: НСИ и СФБ.

¹⁰ Индексите са изчислени на база съпоставими цени (съпоставими цени се използват за измерване на динамиката на икономическите процеси, използват се за да може да се съпоставят резултатите на различни икономически субекти).

Делът на продукцията на консервната промишленост в преработващата промишленост на страната намалява в сравнение с 2010 г. с 0.09 пункта.

Фиг. 12 Дял на консервната в преработващата промишленост (2005-2011)



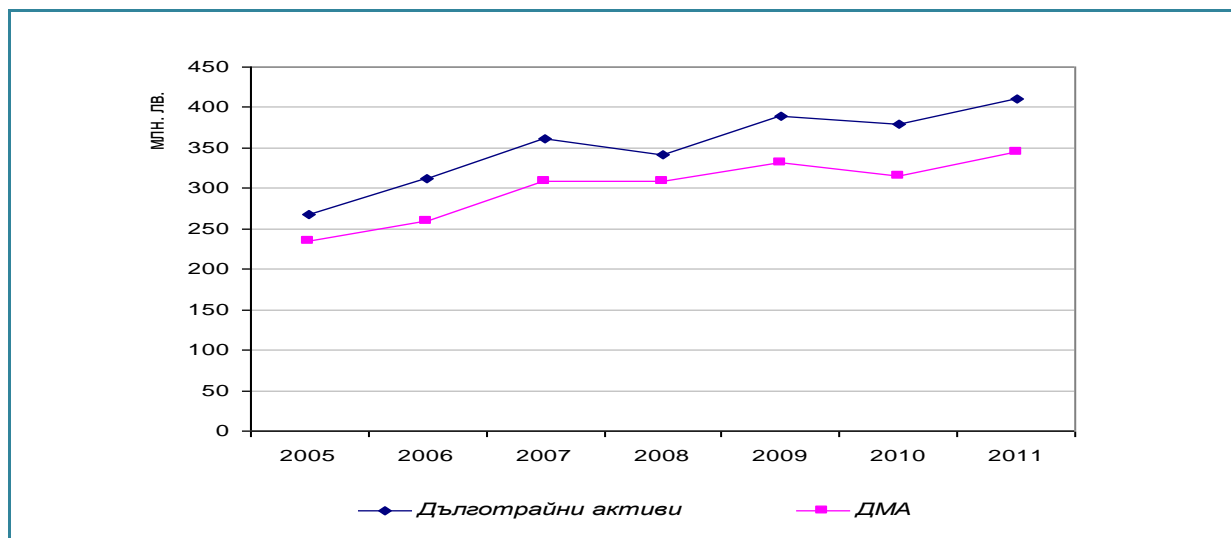
Източник: СФБ.

През 2012 г. има намаление на производството на консервната промишленост – по предварителни данни на НСИ индексът на производството¹¹ е по-малък с 14.1% в сравнение с 2011 г., а индексът на оборота от продажба на стоки и услуги е по-малък с 0.1%.

2.2.3. ДЪЛГОТРАЙНИ АКТИВИ

Дълготрайните материални активи в сектора заемат над 80% от общите дълготрайни активи на предприятията за целия разглеждан период, като до 2009 г. бележат нарастване, а за 2010 г. има намаление от 5%. През 2011 г. отново се отчита нарастване с 9.3%.

Фиг. 13 РАЗМЕР НА ДА И ДМА (2005-2011), млн. лв.



Източник: НСИ.

¹¹ Индексите на промишленото производство се изчисляват при постоянна база 2005 г. чрез претегляне със структурата на добавената стойност по факторни разходи.

Таблица 10 ДЪЛГОТРАЙНИ И ДЪЛГОТРАЙНИ МАТЕРИАЛНИ АКТИВИ НА КОНСЕРВНИТЕ ПРОМИШЛЕНИ ПРЕДПРИЯТИЯ (2005-2011)

Показател Година	Дълготрайни активи (ДА), хил. лв.	Дълготрайни материални активи (ДМА), хил. лв.	Дял на ДМА към ДА, %
2005	267 391	234 926	87.9
2006	311 653	259 038	83.1
2007	360 813	309 274	85.7
2008	341 039	309 123	90.6
2009	389 415	331 908	85.2
2010	379 342	315 365	83.1
2011	410 931	344 750	83.9

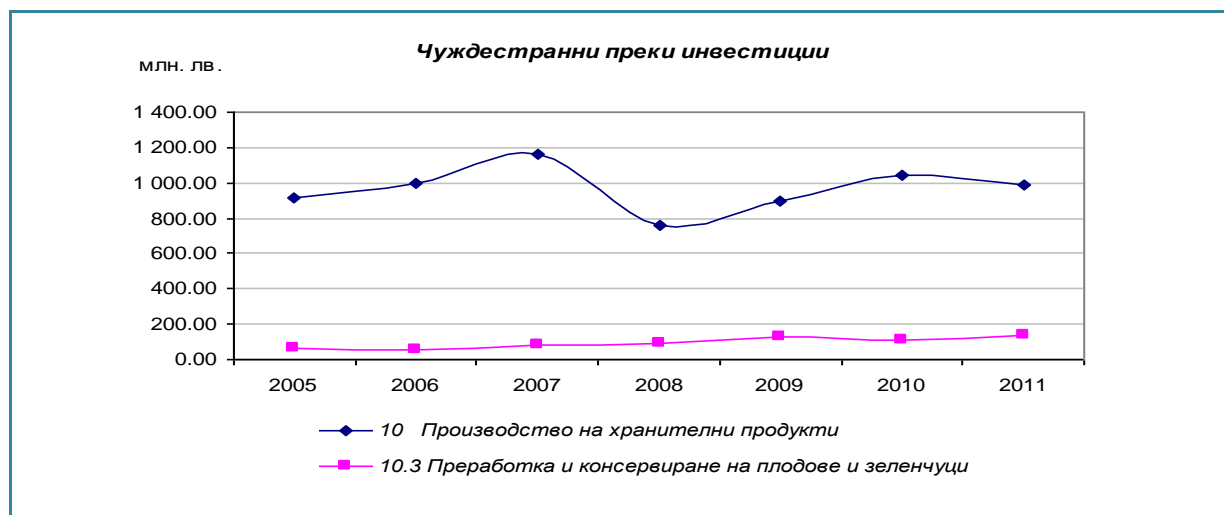
Източник: НСИ и СФБ.

2.2.4. ИНВЕСТИЦИИ В СЕКТОРА

За периода 2005-2009 г. **преките чуждестранни инвестиции (ПЧИ)** в сектора нарастват приблизително 2 пъти – от 62.9 млн. лв. до 128.96 млн. лв. През 2010 г. обаче преките чуждестранни инвестиции в сектора намаляват до 111 млн. лв. или с 14% спрямо 2009 г. През 2011 г. отново е отбелязано увеличение от 20.7%.

Общо за сектор „Производство на хранителни продукти“ обаче ПЧИ през 2011 г. намаляват в сравнение с 2010 г. с 5.6%.

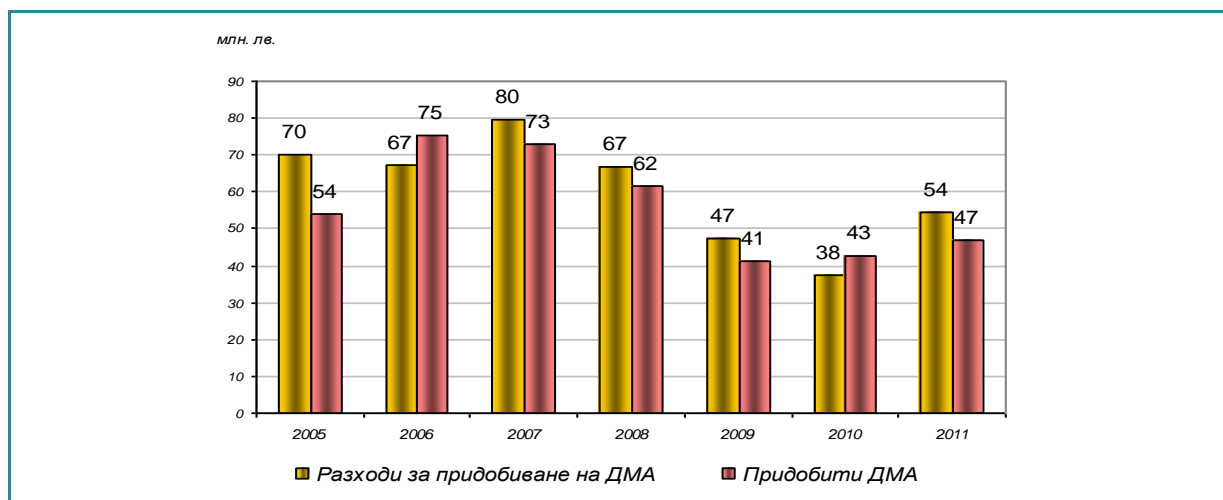
Фиг. 14 РАЗМЕР НА ПЧИ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ“ (2005-2011), МЛН. ЛВ.



Източник: НСИ.

Разходите за придобиване на ДМА и придобитите ДМА (чрез закупуване и строителство) в консервната промишленост намаляват до 2010 г., но през 2011 г. е отбелязано увеличение. В разглеждания период най-големи са стойностите през 2007 г. През 2010 г. разходите за придобиване на ДМА и придобитите ДМА намаляват двойно в сравнение с 2007 г., а придобитите ДМА намаляват 1.7 пъти. През 2011 г. разходите за придобиване на ДМА чрез строителство и закупуване нарастват с 45% в сравнение с 2010 г., а придобитите ДМА – с 10%.

Фиг. 15 **РАЗХОДИ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ДМА И ПРИДОБИТИ ДМА В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2005-2011), МЛН. ЛВ.**

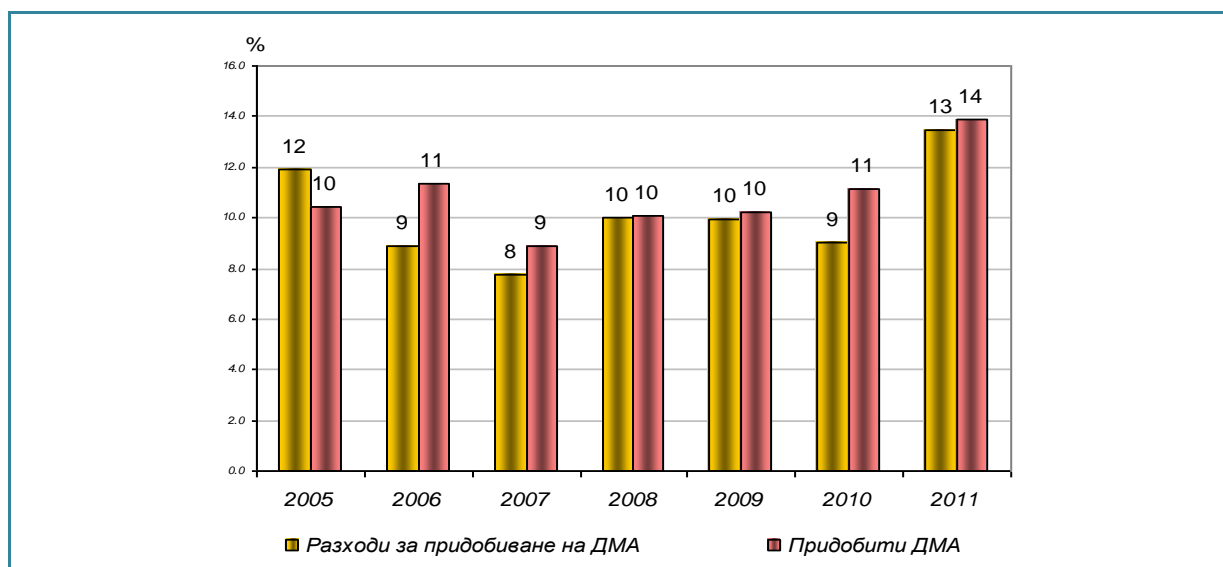


Източник: НСИ.

Сравненията с разходите за придобиване на ДМА на предприятията от сектор ХВП показват, че разходите в консервната промишленост за периода 2005-2010 г. представляват между 8 и 12% от общите за ХВП, докато за 2011 г. този дял вече е 13.4%. Следователно сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” отбелязва нарастване на разходите за ДМА, а общо сектор „Производство на храни” – намаление в сравнение с 2010 г.

Придобитите ДМА в консервната промишленост през 2005 г. са 10.4% от придобитите ДМА в сектор ХВП, докато през 2011 г. вече са 13.9%.

Фиг. 16 **ДЯЛ НА РАЗХОДИТЕ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ДМА И ДЯЛ НА ПРИДОБИТИТЕ ДМА НА СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ОТ ХВП (2005-2011), %**



Източник: НСИ.

В структурата на разходите за придобиване на ДМА през 2011 г. в консервната промишленост най-голям е делът на разходите за машини, производствено оборудване и апаратура – 32.8%, а в структурата на придобитите ДМА също най-голям дял имат машини, производствено оборудване и апаратура – 37.9%.

В сектора през 2011 г. не са правени разходи за **научноизследователска и развойна дейност** (НИРД). В периода 2005-2011 г. предприятията от сектор „Преработка и консервиране

на плодове и зеленчуци” са направили разходи за НИРД през 2006 г. и през 2010 г., но информацията е конфиденциална¹² (съгласно НСИ) и поради тази причина не може да се проследи какви разходи са направени през последните 6 години. Това означава, че в много малко предприятия са извършили подобни разходи.

2.2.5. ВНОС, ИЗНОС И ТЪРГОВСКИ БАЛАНС

А. Стокообмен

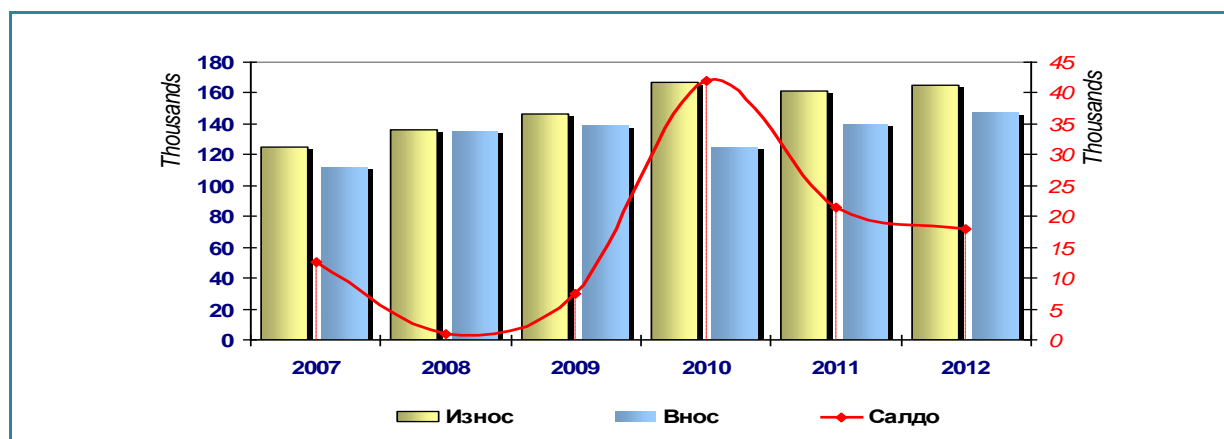
Стокообменът с преработени и консервирани плодове и зеленчуци през 2012 г. е 312.7 млн. EUR. В сравнение с 2007 г. увеличението със 76.2 млн. EUR е 32.2%, а спрямо 2011 г. - с 11.2 млн. EUR или с 3.7%. Положителното салдо намалява с 3.5 млн. EUR или с 16.5%.

Таблица 11 ВЪНШНОТЪРГОВСКИ ОБМЕН С ПЕРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2007-2012), в хил. EUR

Показател	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Стокообмен	236 580	270 746	285 041	291 158	301 502	312 747
Износ	124 588	135 792	146 252	166 602	161 527	165 377
Внос	111 992	134 954	138 789	124 556	139 975	147 370
Салдо	12 596	838	7 463	42 045	21 552	18 006

Източник: НСИ и СФБ.

Фиг. 17 ВЪНШНОТЪРГОВСКИ ОБМЕН С ПЕРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2007-2012)



Източник: СФБ.

Б. Внос

През 2012 г. са внесени 172.5 хил. тона преработени и консервирани плодове и зеленчуци на стойност 147.4 млн. EUR. Делът им във вноса на страната е 0.58%, срещу 0.72% през 2011 г. Спрямо 2011 г. има увеличение с 12.4 хил. тона или със 7.7%.

Таблица 12 ВНОС НА ПЕРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2007-2012), в хил. EUR

Показател	2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	тона	хил. EUR	тона	хил. EUR	тона	хил. EUR	тона	хил. EUR	тона	хил. EUR	тона	хил. EUR
Общо внос	154 676	111 992	170 354	134 954	180 492	138 789	148 119	124 556	160 158	139 975	172 540	147 370
Зеленчукови консерви	87 836	53 534	106 100	72 939	119 140	72 415	96 955	67 597	102 975	75 774	119 817	80 526

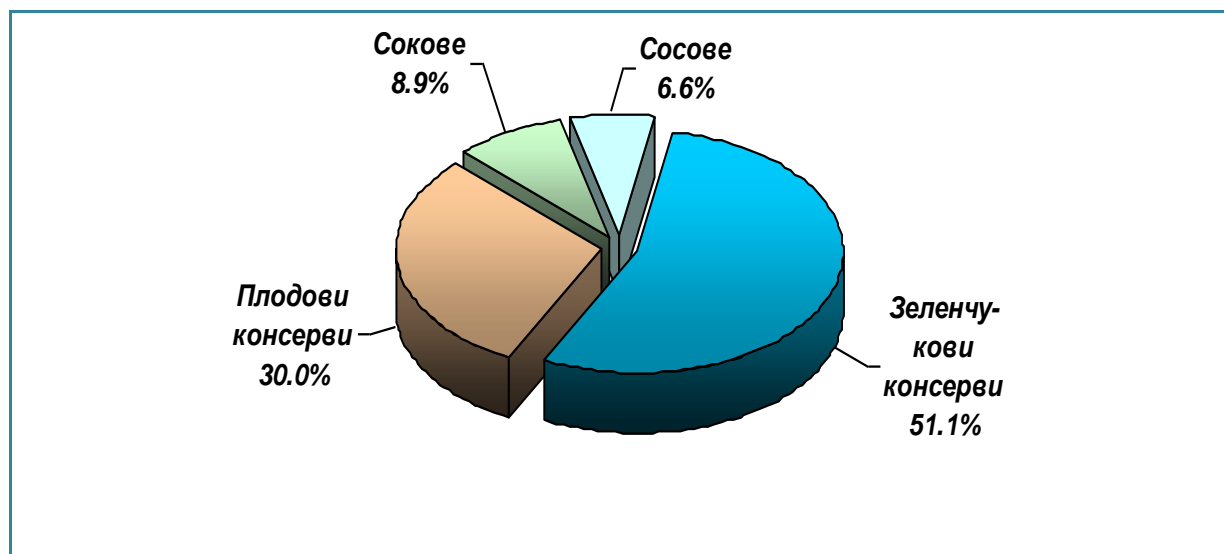
¹² Данните се определят за конфиденциални, когато броят на предприятията/лицата е по-малко от три предприятия/лица или делът на производството на едно от тези предприятия/лица е над 85%.

Плодови консерви	47 285	35 972	43 086	34 217	42 612	42 097	30 423	33 852	38 528	40 539	36 740	44 145
Плодови и зеленчукови сокове	16 868	15 719	17 940	19 772	15 206	15 425	16 737	14 257	14 301	14 497	11 271	13 045
Препарати за сосове и готови сосове	2686	6766	3228	8026	3534	8853	4004	8851	4354	9165	4712	9655

Източник: НСИ и СФБ.

През 2012 г. в структурата на стойностния обем на внесените продукти най-голям дял имат преработените и консервирани зеленчуци.

Фиг. 18 СТРУКТУРА НА СТОЙНОСТНИЯ ОБЕМ НА ВНЕСЕНИТЕ ПЕРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2012)



Източник: СФБ.

Средната цена¹³ в сравнение с 2007 г. е по-висока с 18%, а спрямо 2011 г. – по-ниска с 2.3%.

Средните цени на внесените преработени и консервирани зеленчуци в сравнение с 2007 г. нарастват с 10.3%, а спрямо 2011 г. – с 8.7%. При внесените плодови консерви средните цени спрямо 2007 г. нарастват с 58%, а спрямо 2011 г. – с 14%. Цените за плодовите сокове също нарастват – с 24% спрямо 2007 г. и с 14% спрямо 2011 г.

Спрямо 2011 г. е голямо увеличението на вноса на стерилизираните зеленчуци - с 8.6 пункта, и на сушени зеленчуци – с 3.5 пункта; много голямо е увеличението и на дела на конфитюри и желета - с 22 пункта и на замразени плодове – с 16.3 пункта.

Много голямо намаление има във вноса на замразените зеленчуци с - 10.5 пункта; на временно консервирани плодове – с 22.8 пункта; сушени плодове - с 6.4 пункта; други видове преработени и консервирани плодове – с 9 пункта.

В. Износ

След прекъсване на тенденцията на увеличение на износа през 2011 г., през 2012 г. отново има увеличение на износа на консервираните плодове и зеленчуци.

От България са изнесени 129.4 хил. тона преработени и консервирани плодове и зеленчуци на обща стойност 165.4 млн. EUR.

Делът на изнесените плодове и зеленчуци в общия износ на страната е 0.8%, срещу 1.04% през 2011 г.

¹³ EUR/кг

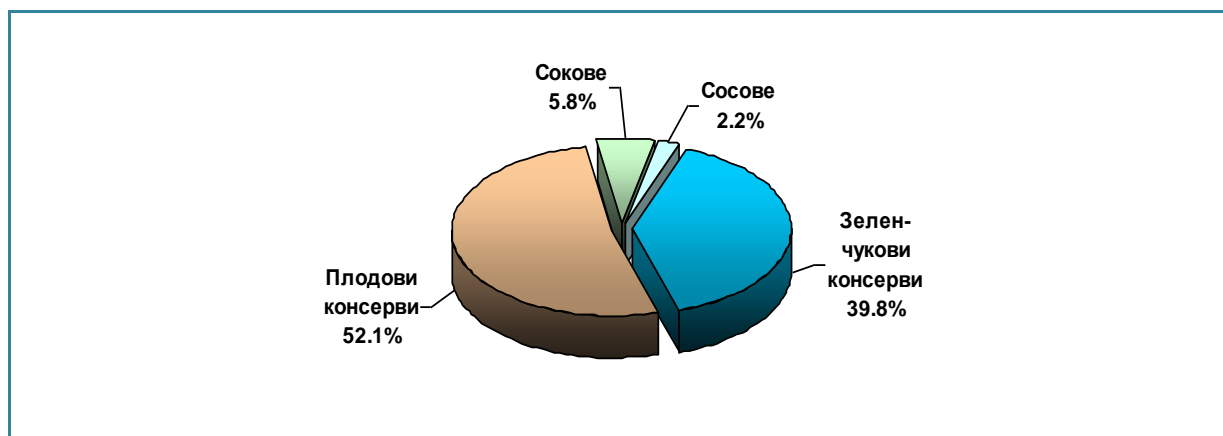
Таблица 13 ИЗНОС НА ПРЕРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2007-2012), в хил. EUR

Показател	2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	тона	хил. EUR	тона	хил. EUR	тона	хил. EUR	тона	хил. EUR	тона	хил. EUR	тона	хил. EUR
Общо износ	110 706	124 588	124 636	135 792	121 315	146 252	130 222	166 602	123 078	161 527	129 417	165 377
Зеленчукови консерви	46 264	53 922	60 790	62 230	68 305	70 961	53 807	65 677	53 430	64 437	63 117	65 859
Плодови консерви	49 767	59 103	47 617	62 087	39 593	65 706	57 360	86 026	53 718	83 752	52 058	86 154
Плодови и зеленчукови сокове	11 984	9157	12 477	7255	8691	4829	12 399	9044	11 464	8858	11 200	9668
Препарати за сосове и готови сосове	2690	2406	3753	4220	4726	4756	6655	5854	4467	4480	3041	3695

Източник: НСИ и СФБ.

В структурата на стойностния обем на изнесените продукти най-голям е делът на зеленчуковите консерви.

Фиг. 19 СТРУКТУРА НА СТОЙНОСТНИЯ ОБЕМ НА ИЗНЕСЕНИТЕ ПРЕРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2012)



Източник: СФБ.

Средните цени на изнесените преработени и консервирани плодове и зеленчуци в сравнение с 2007 г. са по-високи с 13.5%, а спрямо 2011 г. – по-ниски с 2.6%. При консервираните зеленчуци средните цени са по-ниски и спрямо 2007 и спрямо 2011 г., а при изнесените преработени плодове са по-високи – съответно с 39% спрямо 2007 г. и с 6% спрямо 2011 г. При плодовите и зеленчукови сокове, както и при сосовете, цените също са по-високи – спрямо 2007 г. при соковете с 13%, а при сосовете – с 36%; спрямо 2011 г. – при соковете с 12%, а при сосовете – с 21%.

Голямо увеличение е отчетено при износа на сушени зеленчуци – от 9 хил. тона през 2011 г. до 22 хил. тона през 2012 г., което е увеличение с 16.7 пункта. Увеличен е износът и на замразени плодове – спрямо 2011 г. с 3.6 пункта.

Много голямо намаление е отчетено при износа на стерилизираните зеленчуци със 7.2 пункта и на замразените зеленчуци – с 5.5 пункта. Намалява делът на износа на другите видове консервирани плодове - с 2.7 пункта и на конфитюри, желета, мармалади – с 1.2 пункта.

Г. Регионални пазари

Около 60% от вноса на пресни и консервирани зеленчуци през 2012 г. е от Гърция, Турция, Полша, Китай и Македония. В сравнение с 2011 г. вносът от Гърция се увеличава с близо 30%. Вносът от Турция намалява с 28%, от Китай – намалява с 13.5%, а от Македония – намалява с около 40%. Сред водещите пет страни, вносителите през 2011 г., е била Нидерландия, докато през 2012 г. тя се нарежда на 9-та позиция и намалението на вноса от тази страна е с 42%.

Полша през 2011 г. е на 8-ма позиция, а през 2012 г. заема 3-та позиция с почти 2 пъти увеличение на вноса на пресни и консервирани зеленчуци.

Вносът на пресни и консервирани плодове основно е от Гърция, Еквадор, Турция, Италия и Румъния – 75% от вноса е от тези страни. След водещите 5 страни влиза Еквадор, с увеличение на вноса 4 пъти в сравнение с 2011 г., като за 2011 г. заема 7-ма позиция. Голямо е намалението на вноса от Италия – с 54%. Вносът от Гърция намалява с 4%, от Турция - с 3%, а от Румъния – с 13%.

Внесените хранителни продукти, приготвени от преработени и консервирани плодове и зеленчуци, са основно от Гърция, Турция, Румъния, Полша и Германия – техният дял е 60% от вноса. От Гърция, която е най-големият вносител в България на тези продукти, вносът през 2012 г. намалява с 22% в сравнение с предходната 2011 г. Следващата страна, от която основно се внасят тези продукти, е Турция като вносът се е увеличил с 33% в сравнение с 2011 г. Увеличава се вносът и от Румъния – с 16% спрямо 2011 г. От Полша вносът се увеличава с 5%.

Износът през 2012 г. на пресни и консервирани зеленчуци за Италия, Румъния, Германия и Гърция е 79%. Няма промяна във водещите страни, за които се изнасят продуктите – промяната е в обемите на износ – за Италия износът в сравнение с 2011 г. се увеличава със 17%, за Румъния – с 6%. Намалява износът за Германия и Гърция, съответно с 23% и 21%.

Около 62% от изнесените пресни и консервирани плодове през 2012 г. са за Италия, Германия, Гърция, Русия и Румъния. Износът за Италия, Германия и Гърция се увеличава съответно с 13%, 21% и 9% в сравнение с 2011 г. За Румъния увеличението е 2.5 пъти. Износът за Русия намалява с 4%.

60% от изнесените пресни и консервирани хранителни продукти през 2012 г. са за Германия, Румъния и Гърция. В сравнение с 2011 г. износът за тези три страни намалява съответно с 15%, 16% и 3%. Увеличение на износа има за Русия с 24%, за САЩ с 18% и за Австрия – с 20%.

2.2.6. АНАЛИЗ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА

В края на 2011 г. в сектора са работили 320 предприятия, съставлящи баланс¹⁴. Средният брой на наетите по трудово правоотношение лица в предприятие за 2011 г. е 23 души, като сравненията с предходните години трайно намаление на броя на наетите. Средната месечна заплата се увеличава спрямо 2005 г., но спрямо 2010 г. намалява с 2.4%.

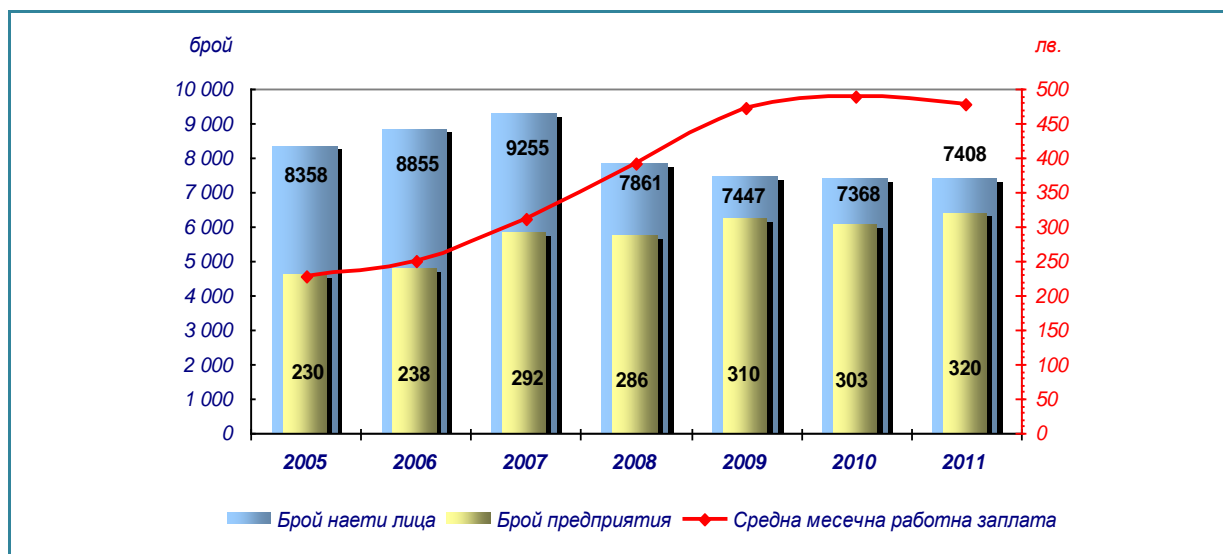
Таблица 14 **НАЕТИ ЛИЦА И СРЕДНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА, СЪСТАВЯЩИ БАЛАНС, В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ ” (2005-2011)**

Година	Предприятия, съставлящи баланс		Наети лица в предприятията, съставлящи баланс		Средна месечна заплата на наетите в предприятията, съставлящи баланс	
	Брой	Индекс към 2005	Брой	Индекс към 2005	Лева	Индекс към 2005
2005	230	100.0	8358	100.0	226.83	100.0
2006	238	103.5	8855	105.9	250.25	110.3
2007	292	127.0	9255	110.7	310.17	136.7
2008	286	124.3	7861	94.1	392.17	172.9
2009	310	134.8	7447	89.1	472.89	208.5
2010	303	131.7	7368	88.2	488.50	215.4
2011	320	139.1	7408	88.6	476.88	210.2

Източник: НСИ.

¹⁴ Всички данни в следващите сравнения са за предприятията в сектора, съставлящи баланс.

Фиг. 20 Брой ПРЕДПРИЯТИЯ, СРЕДНА МЕСЕЧНА РАБОТНА ЗАПЛАТА, БРОЙ НАЕТИ ЛИЦА ОТ СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ ” (2005-2011)

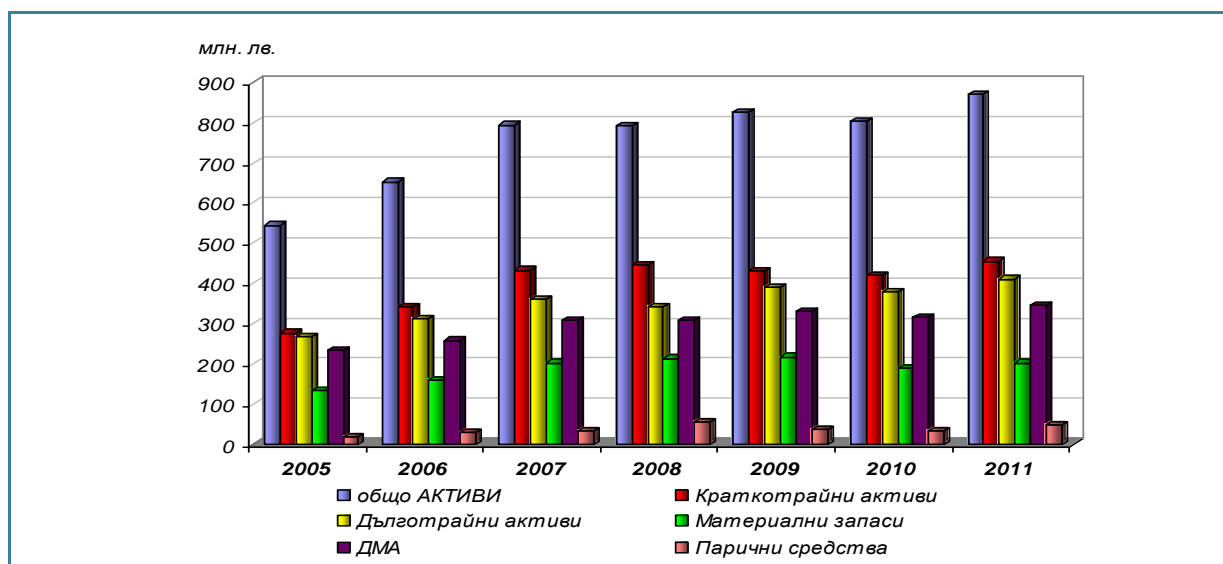


Източник: НСИ и СФБ.

През 2011 г. активите на предприятията, съставлящи баланс, са 870 млн. лв. Делът на собствения капитал е 29% от активите, а ДМА представляват 40% от активите на предприятията. В структурата на активите краткотрайните активи представляват между 51 и 56% през разглеждания период като най-голяма стойност имат през 2008 г. – с дял от 56.4%.

В структурата на краткотрайните активи, материалните запаси представляват около 44% за 2011 г., вземанията – също 44%. През 2009 г. делът на материалните запаси от краткосрочните активи е най-голям – 50.5%.

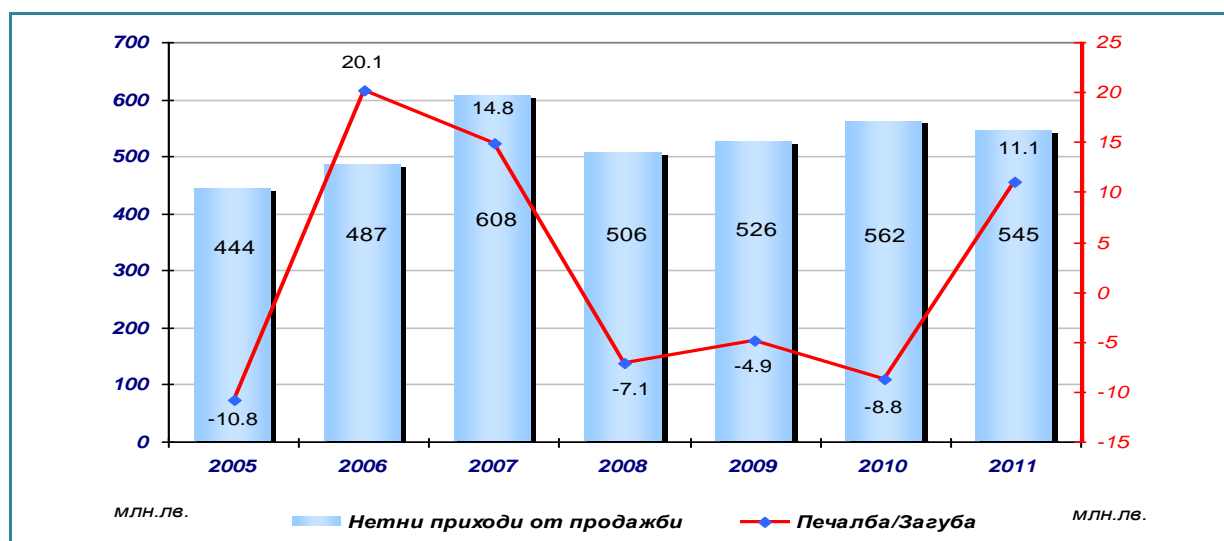
Фиг. 21 АКТИВИ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ ” (2005-2011), хил. лв.



Източник: НСИ и СФБ.

В периода 2005-2011 г. има голяма динамика на финансовия резултат на предприятията – за 2005, 2008, 2009 и 2010 г. те са на загуба. За 2011 г. предприятията вече отчитат печалба (след данъци). Все още обаче те не могат да достигнат печалбата, реализирана през 2007 г. Най-голяма е била печалбата на предприятията през 2006 г.

Фиг. 22 **НЕТНИ ПРИХОДИ ОТ ПРОДАЖБИ И ФИНАНСОВ РЕЗУЛТАТ (ПЕЧАЛБА/ЗАГУБА) НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ“ (2005-2011), МЛН. ЛВ.**



Източник: НСИ.

През 2011 г. приходите от продажби на предприятията, съставлящи баланс, в сектора макар и малко, намаляват. Тъй като броят на предприятията се увеличава през 2011 г., приходите от продажби средно на предприятие намаляват с 8.2% - от 1.9 млн. лв. през 2010 г. до 1.7 млн. лв. средно за 2011 г. С най-добри показатели предприятията са през 2007 г., когато средно за предприятие приходите от продажби са 2.1 млн. лв., а печалбата е 14.8 млн. лв.

Предприятията с най-добър показател „степен на развитие¹⁵“ за 2011 г., са:

Таблица 15 **ТОП 5 ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ“ ПО „СТЕПЕН НА РАЗВИТИЕ“ (2009-2011)**

№	Предприятие	Град	Степен на развитие 2009-2011
1	Агри България ЕООД	Радиново	0.9738
2	Болкан бевъриджис кампъни ЕАД	София	0.9720
3	Филикон 97 АД	Пловдив	0.9712
4	Кенар ЕООД	София	0.9689
5	Джили-Сой - Джихангир Ибрям ЕТ	Дулово	0.9674

Източник: Анализ 5.1.5.2. за предприятията в България и BEIS.

Водещите предприятия по приходи от продажби в сектора са:

Таблица 16 **ТОП 5 ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ“ ПО ПРИХОДИ ОТ ПРОДАЖБИ (2009-2011)**

№ 2011	Предприятие	Град	Продажби (хил. лв.)		
			2011	2010	2009
1	Агри България ЕООД	Радиново	41 182	48 815	38 054
2	Кенар ЕООД	София	28 732	26 701	26 112
3	Куминяно Фрут ООД	Катуница	26 072	18 063	18 475
4	Филикон 97 АД	Пловдив	23 542	20 682	16 907
5	Тимбарк България ЕООД	Казачево	23 455	25 721	14 209

Източник: Анализ 5.1.5.2. за предприятията в България и BEIS.

¹⁵ Анализ за състоянието на предприятията за 2011 г. финансова година (анализ 5.1.5.2. за предприятията в България към м. май 2013 г.). Използвани са и данни от Информационната система за българските предприятия (BEIS)

Водещите предприятия по брой на заетите лица в сектора са:

Таблица 17 Топ 5 ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОРА ПО БРОЙ ЗАЕТИ (2009-2011), БРОЙ

№ 2011	Предприятие	Град	Заети (брой)		
			2011	2010	2009
1	Палиррия България ЕАД	Нова Загора	554	527	500
2	Кенар ЕООД	София	403	518	525
3	Конекс Тива ООД	Оризово	321	351	352
4	Агри България ЕООД	Радиново	306	302	331
5	Сторко ЕООД	София	222	215	241

Източник: Анализ 5.1.5.2. за предприятията в България и BEIS.

В сектора има две дружества, листвани на БФБ-София. Търговията с акции на Кюстендилски плод АД е спряна, заради неплатени такси от дружеството и поради това не са извършвани сделки с акции на дружеството на БФБ-София.

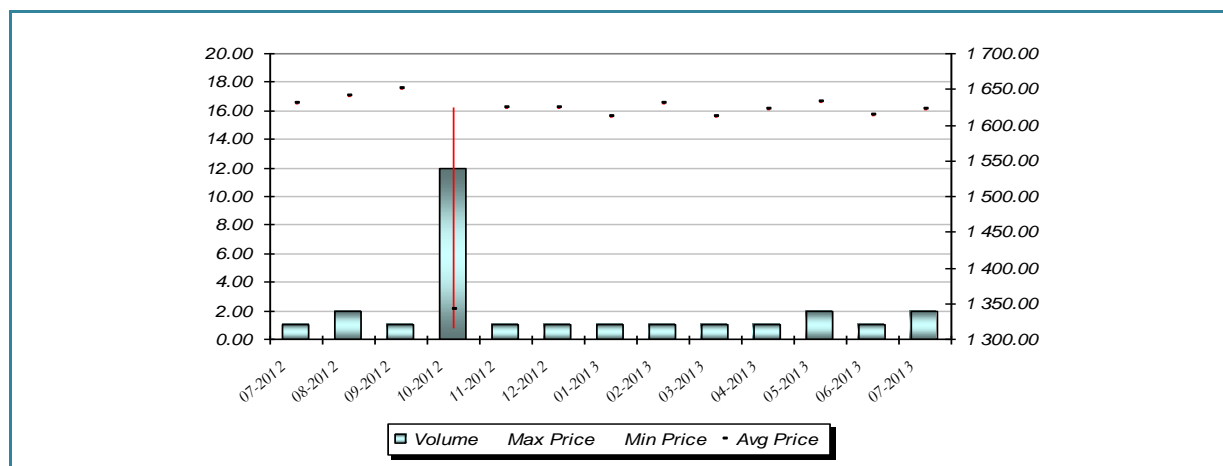
Таблица 18 ПАЗАРНА КАПИТАЛИЗАЦИЯ И ПОСЛЕДНИ СДЕЛКИ

Предприятие	Град	Пазар	Борсов код	Пазарна капитализация	Последна цена, лв.	Към дата
Болкан бевъриджис кампъни ЕАД (Флорина България)	София	Сегмент за облигации	9MVA	-	1622.17	15.07.2013
Кюстендилски плод АД (в ликвидация)	Кюстендил	BaSE - Сегмент акции	4KY	-		

Източник: Анализ 5.1.5.2. за предприятията в България и BEIS.

Данните за търговията с облигации на Болкан бевъриджис кампъни ЕАД за последните 365 дни са представени на следващата графика:

Фиг. 23 Данни за търговията с облигации на Болкан бевъриджис кампъни ЕАД за последните 365 дни



Източник: BEIS.

2.2.7. АНАЛИЗ НА ВЕРИГАТА НА СТОЙНОСТТА

По данни на Министерството на земеделието и храните производството на зеленчуци през 2012 година намалява с 22% в сравнение с 2011 г. На откритите площи са произведени около 538 хил. тона пресни зеленчуци. С най-голям дял от общото производство са картофите (28%), доматиите (17.5%), дини и пъпеши (13.6%) и сладък пипер (8.7%).

Таблица 19 Производство на зеленчуци в България, хил. тона

Показател	Година	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Общо производство		872.6	1182.9	803.5	874.4	735.0	761.0	691.7	538.3
Домати		126.5	213.0	133.2	134.1	104.2	114.6	103.1	94.0
Краставици и корнишони		44.7	61.5	57.2	62.6	78.0	65.7	58.9	38.0
Пипер - сладък		72.2	156.7	81.7	59.5	71.5	69.1	66.3	47.1
Патладжани		11.0	7.8	8.3	7.1	16.6	10.7	6.8	7.8
Тикви		3.7	3.1	4.4	4.3	4.3	14.8	4.7	8.7
Дини и пъпеши		97.3	185.8	95.7	93.3	110.7	70.8	83.2	73.4
Сладка царевица		2.0	0.8	1.3	1.7	0.7	1.7	2.0	0.6
Фасул - зърно		9.9	4.8	7.4	2.4	1.7	2.1	1.0	1.6
Леща		2.3	2.2	1.5	1.1	1.6	2.7	1.9	1.7
Градински грах		1.4	3.5	4.9	8.8	5.0	5.6	10.3	1.6
Градински фасул - зелен		4.1	3.2	2.9	6.9	5.7	4.3	1.6	2.0
Нахут		0.5	0.4	0.3	2.3	2.8	1.0	1.7	1.8
Главесто зеле		69.3	72.7	50.0	64.9	39.4	78.9	44.6	47.3
Картофи		375.5	386.1	298.7	353.1	231.7	251.2	232.3	151.3
Моркови		4.2	13.3	10.3	13.4	14.6	10.6	12.0	9.6
Зрял кромид лук		14.3	20.3	10.6	16.0	8.2	19.1	16.8	10.3
Ягоди		6.6	8.8	6.0	8.6	8.6	5.7	7.0	4.8
Други зеленчуци		27.2	39.0	29.2	34.2	29.7	32.3	37.5	36.6

Източник: МЗХ, Отдел Агростатистика

Изнесените количества пресни и охладени зеленчуци през 2012 г. са 36 хил. тона на стойност 21.3 млн. EUR. Спрямо 2011 г. има намаление на износа с 6.7 хил. тона или с 15.6%. Най-голям дял (30%) от износа имат пресните краставици и корнишони и картофите (9.2%). Внесените през 2012 г. количества пресни и охладени зеленчуци са в размер на 152.5 хил. тона на стойност 48.8 млн. EUR. В сравнение с 2011 г. те са повече със 17.2 хил. тона или с 12.7%. С най-голям дял във вноса са домати (21.3%), картофите (18%) и лук (вкл. и шалот, праз, чесън - 14%).

Произведените количества плодове от овощните градини през 2012 г. са 123.6 хил. тона. Произведените количества намаляват в сравнение с 2011 г. с 30%, а в сравнение с 2005 г. се увеличават с 28%. В структурата на производството през 2012 г. най-голям дял имат ябълките – 25% от всички произведени плодове. Прасковите заемат 20.4%, сливите 18.6%, а черешите – 15.8%.

Таблица 20 Производство на плодове в България, хил. тона

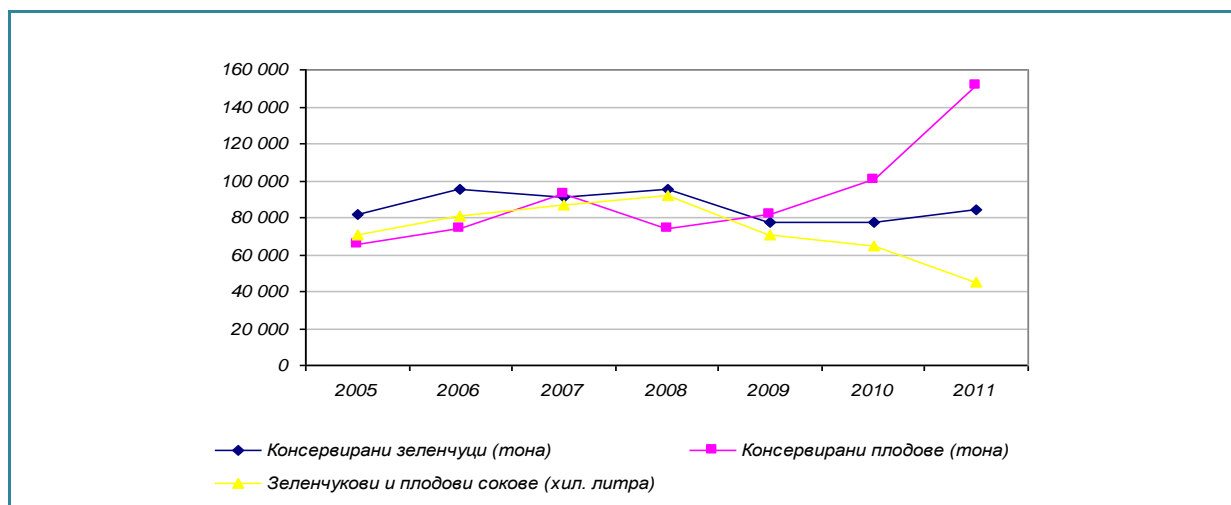
Показател	Година	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Общо производство		99.6	116.0	104.6	90.7	106.2	152.1	163.1	123.6
Сливи		18.0	21.0	23.0	14.3	17.2	33.7	32.4	22.9
Череша		18.2	20.5	18.4	16.1	17.5	25.0	30.1	19.5
Ябълки		26.1	26.3	26.2	23.5	35.5	43.2	40.4	30.9
Праскови		14.8	21.7	18.8	14.9	17.2	24.5	28.4	25.2
Кайсии и зарзали		10.6	13.3	8.3	13.0	7.6	11.6	11.9	10.2
Орехи		2.6	2.1	1.4	0.4	0.3	1.2	2.4	2.9
Вишни		3.2	3.7	2.7	3.3	4.0	2.8	4.3	3.9
Малини		3.9	5.8	3.7	3.5	3.5	6.1	7.7	4.9
Круши		0.8	0.6	1.0	0.9	1.4	1.5	2.0	1.4
Други		1.4	1.0	1.1	0.8	2.1	2.5	3.6	1.8

Източник: МЗХ, Отдел Агростатистика

Изнесени са 36 хил. тона пресни и охладени плодове на стойност 34 млн. EUR. В сравнение с 2011 г. те са повече с 2.3 хил. тона или с 6.7%. Най-голям дял (26.4%) в износа им имат бананите (вкл. и хлебните, пресни или сушени). Износът на цитрусови плодове представлява 24% от общия износ, кайсии, череша, праскови заемат 21% от общия износ на пресни или охладени плодове. Внесените количества са 214.3 хил. тона на стойност 91.7 млн. EUR. В сравнение с 2011 г. са повече с 2.1 хил. тона или само 1%. Най-много са внесени цитрусови плодове, пресни или сушени (31.3%), банани (16.3%), ябълки, круши и дюли (15.6%).

Към момента на изготвяне на анализа все още не са публикувани данни за преработвателните предприятия и преработените в тях плодове и зеленчуци през 2012 г. Изследването се прави от отдел Агростатистика към МЗХ и се предоставя в края на м. юли всяка година. През 2011 г. се запазва се колебливата структура в производството в консервната промишленост. В периода от 2005-2011 г. се забелязва тенденция на намаление на преработените зеленчуци и увеличение на преработените плодове. Преработените плодове през 2011 г. са над 151 хил. тона, като увеличението спрямо 2010 г. е 50%, а спрямо 2005 г. – 2.3 пъти. Преработените зеленчуци през 2011 г. са с 9% повече в сравнение с 2010 г. и с 3% повече в сравнение с 2005 г. В производството на плодови и зеленчукови сокове се наблюдава трайна тенденция на намаление – като спрямо 2010 г. намалението през 2011 г. е 31%, а спрямо 2005 г. – 36.2%.

Фиг. 24 Основни продуктови групи в сектор „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2005-2011), в съответната мярка (тона или хил. литра)



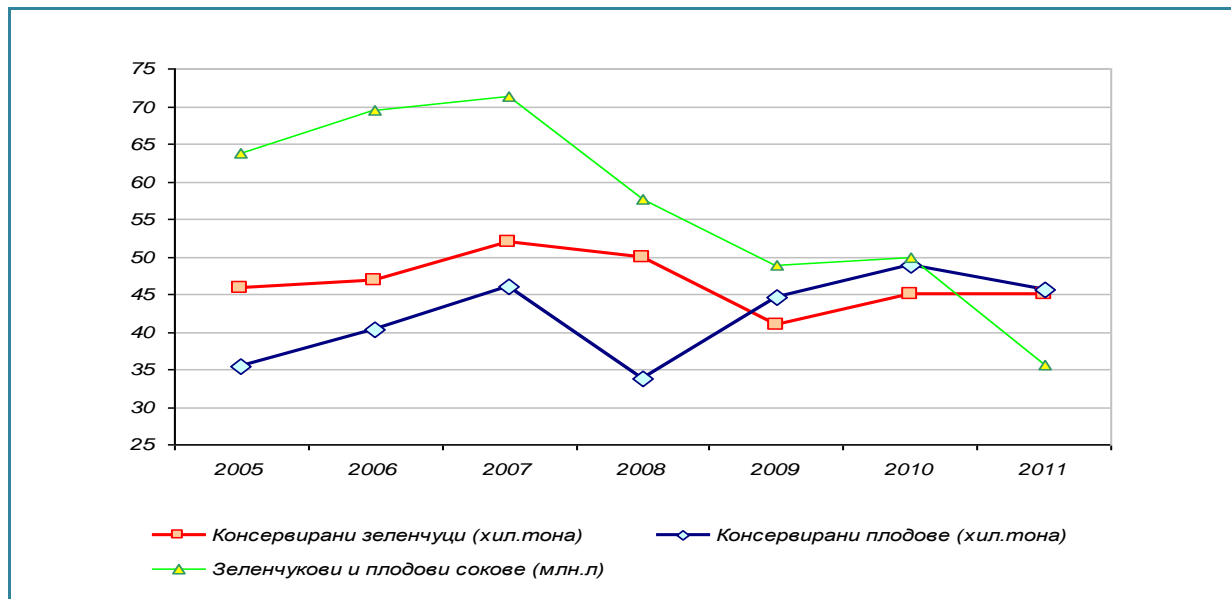
Източник: СФБ.

В структурата на консервираните зеленчуци най-голям дял имат консервираните без оцет или оцетна киселина зеленчуци, с дял от 52% от всички преработени зеленчуци, замразените зеленчуци – 27% и консервираните с оцет – 18%. Намалява преработката на картофи.

В структурата на консервираните плодове най-голям дял имат преработените черупкови плодове и фъстъци, следвани от други видове преработени и консервирани плодове, вкл. компоти – черупковите плодове заемат 64% от всички преработени плодове.

Предоставените и продадени на вътрешния пазар от производителите преработени и консервирани зеленчуци през 2011 г. са 45 хил. тона, като практически няма промяна в сравнение с 2010 г. Преработените и предоставени на вътрешния пазар плодове през 2011 г. са 46 хил. тона, което в сравнение с 2010 г. е по-малко със 7%. Реализираните на вътрешния пазар плодови и зеленчукови сокове намаляват спрямо 2010 г. с 29%.

Фиг. 25 Продажи на вътрешния пазар на продуктите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2005-2011), в съответната мярка (тона или хил. литра)



Източник: СФБ.

Предварителните данни за 2012 г. показват увеличение в производството на конфитюри, мармалади, на замразени плодове, на зеленчуци, приготвени с оцет. Намаление има в производството на сокове, на замразени плодове и на стерилизирани зеленчуци.

Предварителните годишни данни за 2012 г. показват, че предприятията са продали по-големи количества стерилизирани зеленчуци – увеличението на продажбите е с 3%. Увеличени са и продажбите на конфитюри и желета – с 9%. При всички останали продукти от плодове и зеленчуци е отчетено намаление на продажбите на вътрешния пазар. Данните за плодовите и зеленчукови сокове са конфиденциални.

Основни изводи и тенденции за значимостта на сектора

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ има сравнително малък дял в преработващата промишленост на страната. **Основните предимства на сектора** са свързани с производството на уникални, добре познати и с отлично качество продукти.

Данните за 2011 г. показват следното:

- Броят на консервните предприятия представлява 1.1% от предприятията в преработващата промишленост, дялът на заетите в сектора е едва 1.5%, инвестициите заемат 2.2% от инвестициите в преработващата промишленост, а обемът на продукцията и оборотът – съответно по 1.1%.
- Производителността на труда, измерена чрез физическия обем на продукцията показва, че през 2011 в сравнение с 2010 г. тя е нараснала с 5.7%.
- ПЧИ в сектора се увеличават в сравнение с 2010 г. с 20.7%.
- Разходите за придобиване на ДМА чрез строителство и закупуване нарастват с 45% в сравнение с 2010 г., а придобитите ДМА – с 10%.
- Запазва се колебливата структура в производството: в преработката на зеленчуци се наблюдава трайна тенденция на намаление на произведените продукти, а при преработката на плодове тенденцията е за нарастване, особено през 2011 г. когато

увеличението спрямо 2010 г. е 50%. Производството на плодови и зеленчукови сокове през 2011 г. намалява с около 30% спрямо 2010 г. В структурата на преработените и консервирани зеленчуци през 2011 г. най-голям дял имат консервите без оцет или оцетна киселина, следват замразените зеленчуци. Намалява преработката на картофи. От преработените и консервирани плодове с най-голям дял са черупковите плодове и фъстъци, като те заемат 64% от всички видове преработени плодове.

- Предоставените и продадени количества преработени зеленчуци на вътрешния пазар от производителите през 2011 г. са 45 хил. тона като няма промяна в сравнение с 2010 г. Преработените плодове са със 7% по-малко, а реализираните на вътрешния пазар плодови и зеленчукови сокове намаляват с 29% спрямо 2010 г.
- Предварителните годишни данни за 2011 г. показват, че предприятията са продали по-големи количества стерилизирани плодове, замразени плодове и сосове.

Предварителните данни за 2012 г. показват, че намалява производството в консервната промишленост – в сравнение с 2011 г. индексът на производството е по-малък с 14.1%, а индексът на оборота от продажба на стоки и услуги е по-малък с 0.1%. Увеличение има в производството на конфитюри и мармалади, на замразени плодове, и на зеленчуци, приготвени с оцет; намаление има в производството на сокове, на замразени плодове и на стерилизирани зеленчуци. Предприятията са продали по-големи количества стерилизирани зеленчуци – увеличението на продажбите е с 3%. Увеличени са и продажбите на конфитюри и желета – с 9%. При останалите продукти има намаление на продажбите на вътрешния пазар.

Раздел 3. ОСНОВНИ ФАКТОРИ, ВЛИЯЕЩИ ВЪРХУ РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И СЪСТОЯНИЕ НА РАБОТНАТА СИЛА В СЕКТОРА

3.1. ВЛИЯНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЪРХУ РАБОТНАТА СИЛА В СЕКТОРА

На съвременен етап все повече се налага схващането, че доминиращи фактори за обективно необходимата ефективна дейност на предприятието не са само организационната структура или стратегическите концепции, а елементи като фирмената култура, качествена работна сила, професионални знания и опит. Хората, работещи във фирмата се превръщат във водещ фактор за нейния просперитет, а инвестирането в тях става най-ценната инвестиция, защото по този начин те повишават своята потребителна стойност. Работната сила (в цялост, като своеобразна система) притежава уникалното свойство да повишава знанията, уменията и професионалния опит на новопостъпилите работници и по този начин да повишава потребителната стойност на всички категории персонал в предприятието.

Могат да се изведат и редица проблеми:

- Когато прави своя бизнес план, предприемачът не залага необходимостта от квалифициран персонал за бъдещ планов период.
- В последните над двадесет години, връзката между бизнеса и професионалното образование е прекъсната (по-скоро епизодична). Бизнесът ползва това, което има на пазара на труда, но не се интересува и не наблюдава онова, което се произвежда в учебните институции. От своя страна училищата провеждат своя собствена политика и така се разминават интересите между едните и другите.

В същото време сериозните и иновативни работодатели отделят средства за квалификация на персонала си. Без претенция за точност може да се посочи, че водещите предприятия отделят от своя портфейл между 3 и 5 % за повишаване на квалификацията на служителите си.

3.2. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ И ДРУГИ РИСКОВИ ФАКТОРИ

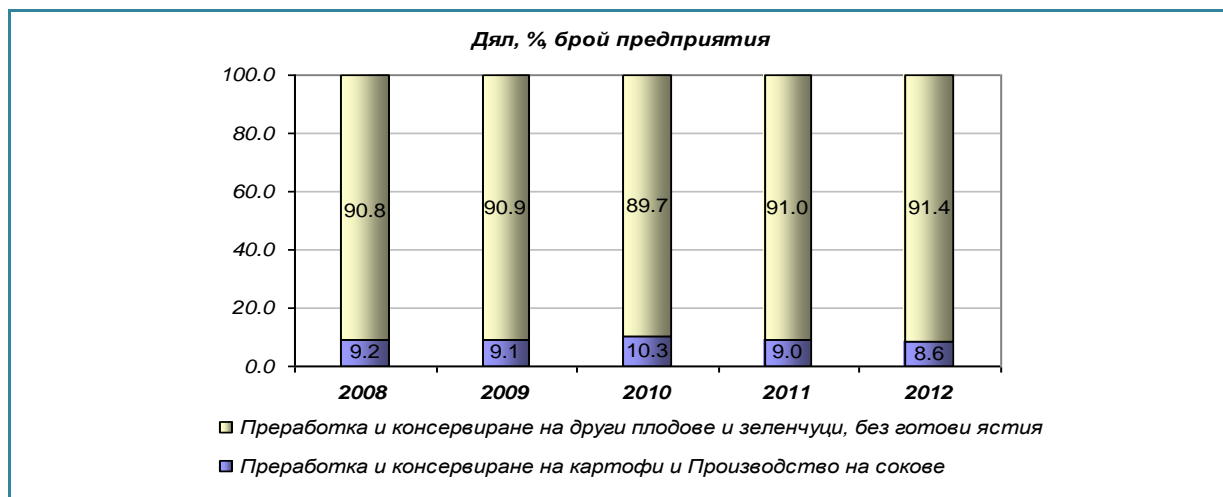
Към края на 2012 г. данни за осигурените лица в НОИ са предоставили 278 предприятия. Няма промяна в броя на предприятията в сравнение с 2011 г. с изкл. на предприятията в подсектор „Преработка и консервиране на картофи“, които са с едно по-малко. Данните показват, че основно предприятията се занимават с преработка и консервиране на различни продукти с изключение на преработка на картофи и производство на сокове.

Таблица 21 Брой предприятия за период 2008-2012 г. в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, по отделни подсектори

КИД-2008	Наименование на подсектора	Към 31.12.2008	Към 31.12.2009	Към 31.12.2010	Към 31.12.2011	Към 31.12.2012
1031	Преработка и консервиране на картофи	16	15	18	13	12
1032	Производство на плодови и зеленчукови сокове	12	11	11	12	12
1039	Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци	277	259	253	254	254
	Общо	305	285	282	279	278

Източник: НОИ.

Фиг. 26 Брой ПРЕДПРИЯТИЯ в СЕКТОРА, (2008-2012), %



Източник: НОИ.

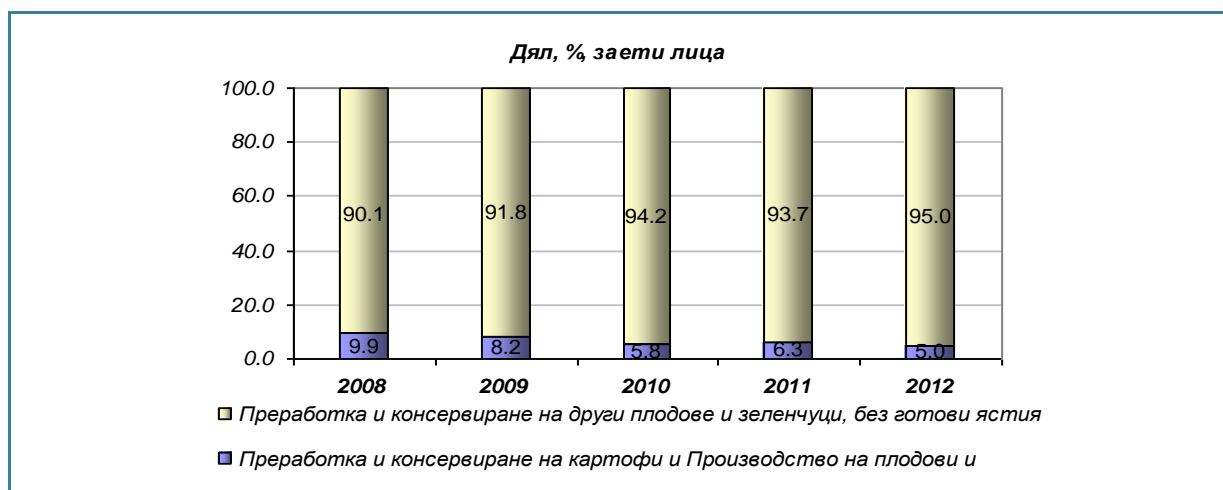
Броят на осигурените лица в консервните предприятия намалява – в сравнение с 2011 г. намалението е с 9%, а спрямо 2008 г. – с 20.8%.

Таблица 22 Брой ЗАЕТИ ЛИЦА¹⁶ ЗА ПЕРИОД 2008-2012 г. в СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ, ПО ОТДЕЛНИ ПОДСЕКТОРИ

КИД-2008	Наименование на подсектора	Към 31.12.2008	Към 31.12.2009	Към 31.12.2010	Към 31.12.2011	Към 31.12.2012
1031	Преработка и консервиране на картофи	237	173	107	116	98
1032	Производство на плодови и зеленчукови сокове	630	487	335	360	248
1039	Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци	7893	7409	7151	7129	6591
	Общо	8760	8069	7593	7605	6937

Източник: НОИ.

Фиг. 27 Брой ЗАЕТИ ЛИЦА в СЕКТОРА, (2008-2012), %



Източник: НОИ.

¹⁶ Включват се зетите по трудови и служебни правоотношения, самоосигуряващи се, договори за управление и контрол, граждански договори. Данните са към 31.12. на съответната година.

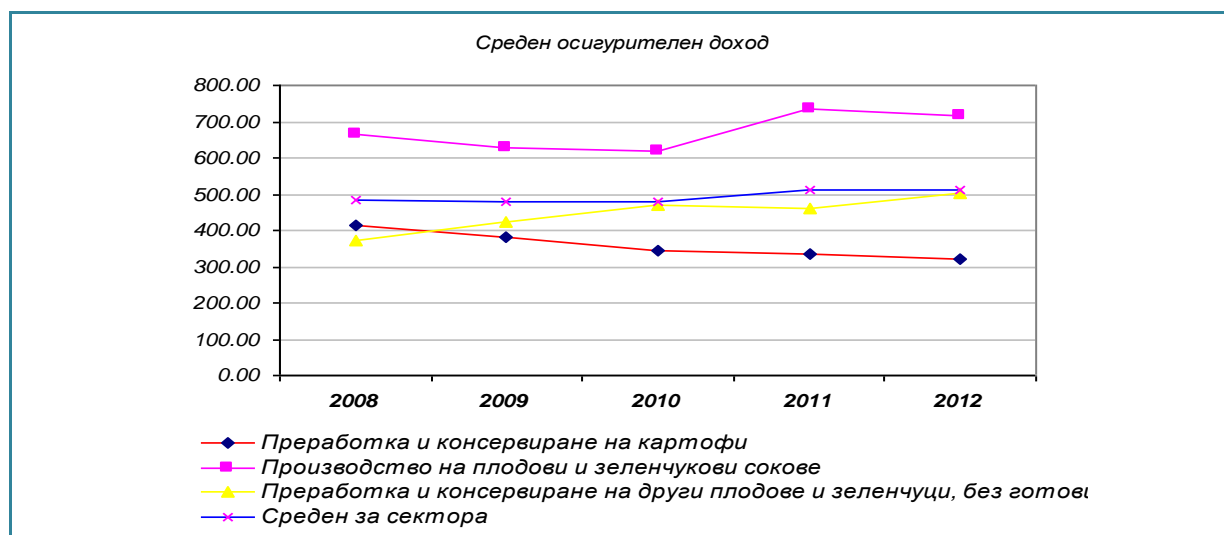
Средният осигурителен доход на заетите в сектора е 513 лв. през 2012 г., като за тази година е и най-висок. В отделните подсектори се запазва най-високият среден осигурителен доход на заетите в подсектор „Производство на плодови и зеленчукови сокове”, който през 2011 г. е най-висок – за сравнение през 2010 г. той е по-висок с 31% от средния осигурителен доход на заетите в сектора, а през 2012 г. намалява с 3%.

Таблица 23 Среден осигурителен доход на заетите лица за периода 2008-2012 г. в сектор „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ, ПО ОТДЕЛНИ ПОДСЕКТОРИ, В ЛВ.

КИД-2008	Наименование на подсектора	Към 31.12.2008	Към 31.12.2009	Към 31.12.2010	Към 31.12.2011	Към 31.12.2012
1031	Преработка и консервиране на картофи	412.16	383.40	344.17	334.13	319.44
1032	Производство на плодови и зеленчукови сокове	666.91	627.46	618.11	736.03	715.65
1039	Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци	374.30	425.32	471.99	460.62	503.15

Източник: НОИ.

Фиг. 28 Среден осигурителен доход на заетите в сектора (2008-2012)



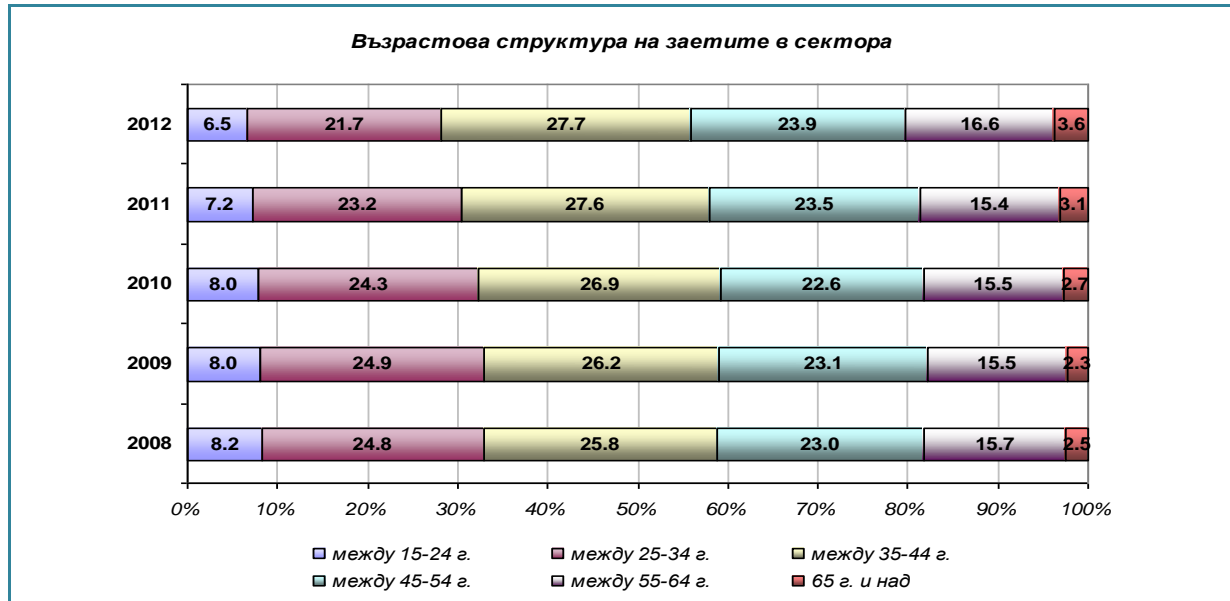
Източник: НОИ.

3.3. ЗАЕТИ В СЕКТОРА, ВЪЗРАСТОВА, ПРОФЕСИОНАЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА И РЕГИОНАЛНА СТРУКТУРА НА РАБОТНАТА СИЛА

3.3.1. ДИНАМИКА И СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

Съотношението на заетите във възрастовата структура и през 2012 г. се запазва както в периода 2008-2011 г. С най-голям дял са работещите на възраст между 35 и 44 години – около 28%. Броят на заетите във възрастовата група между 25-34 години са около 22%, като в сравнение с 2011 г. намаляват с 1.4%. Намалява и броят на заетите в най-младата възраст между 15 и 24 години – от 7.2% през 2011 г. до 6.5% през 2012 г. Увеличава се броят на заетите на възраст между 55 и 64 г. до 16.6% през 2012 г.

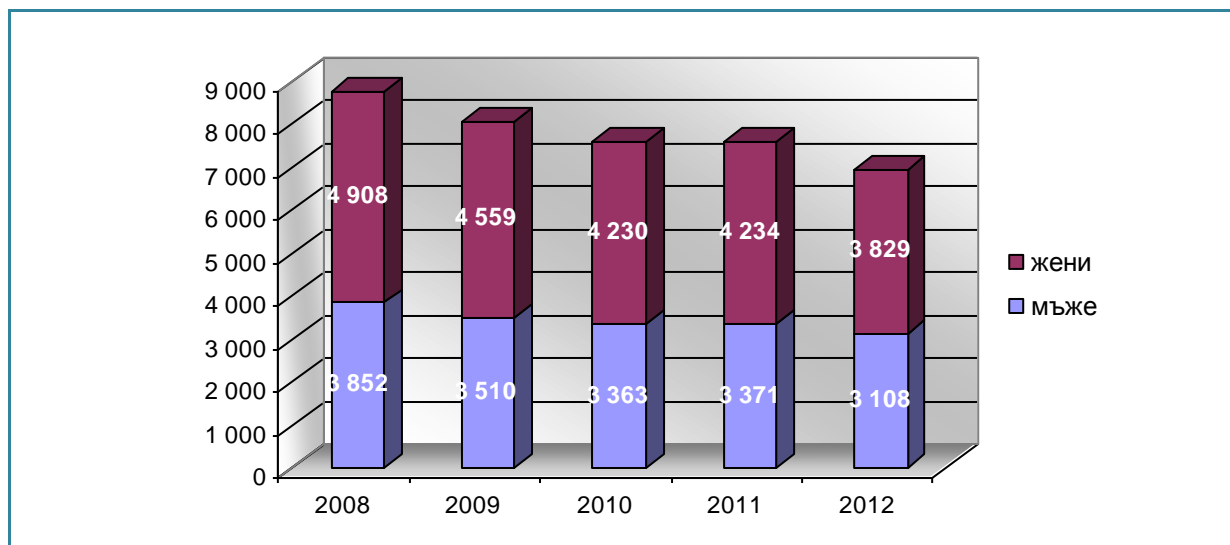
Фиг. 29 ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА (2008-2012), %



Източник: НОИ.

За 2012 г. делът на жените в сектора е 55% намалява с 0.5% в сравнение с 2011 г., което показва че няма изменение в структурата на заетите по пол през 2012 г.

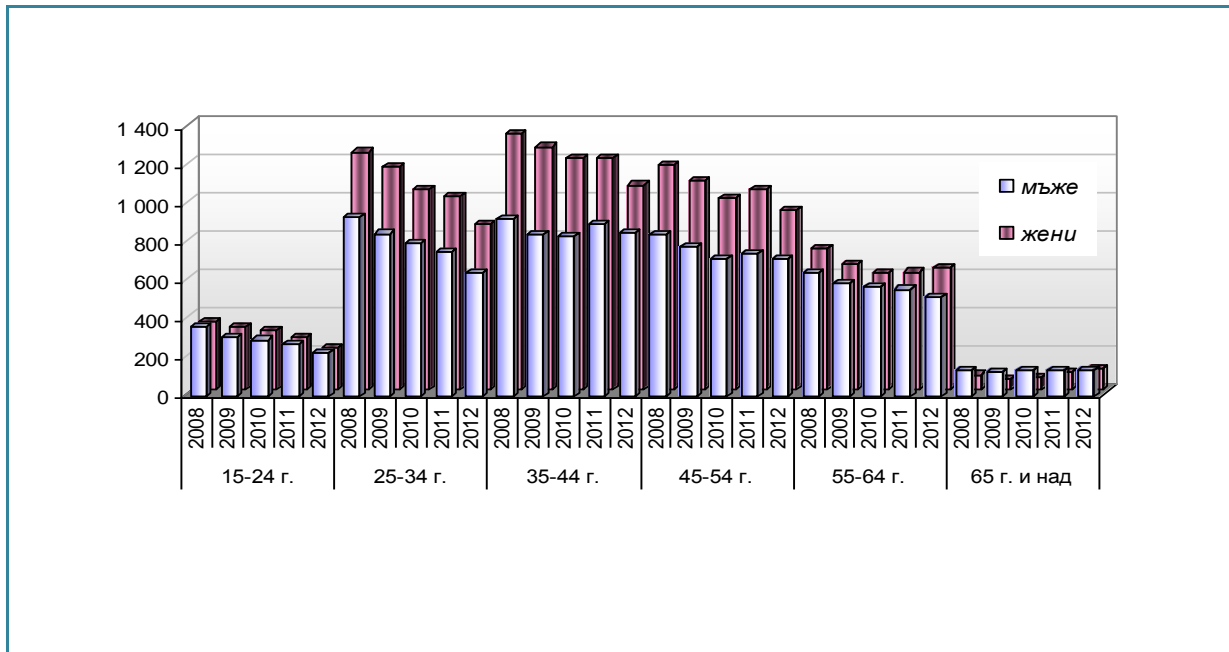
Фиг. 30 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО ПОЛ (2008-2012), БРОЙ



Източник:

Запазва се съотношението и във възрастните групи – през 2012 г., както и през 2011 г., делът на мъжете е по-голям във възрастните групи между 15 и 24 г. и над 65 г. В другите възрастни групи броят на жените е по-голям.

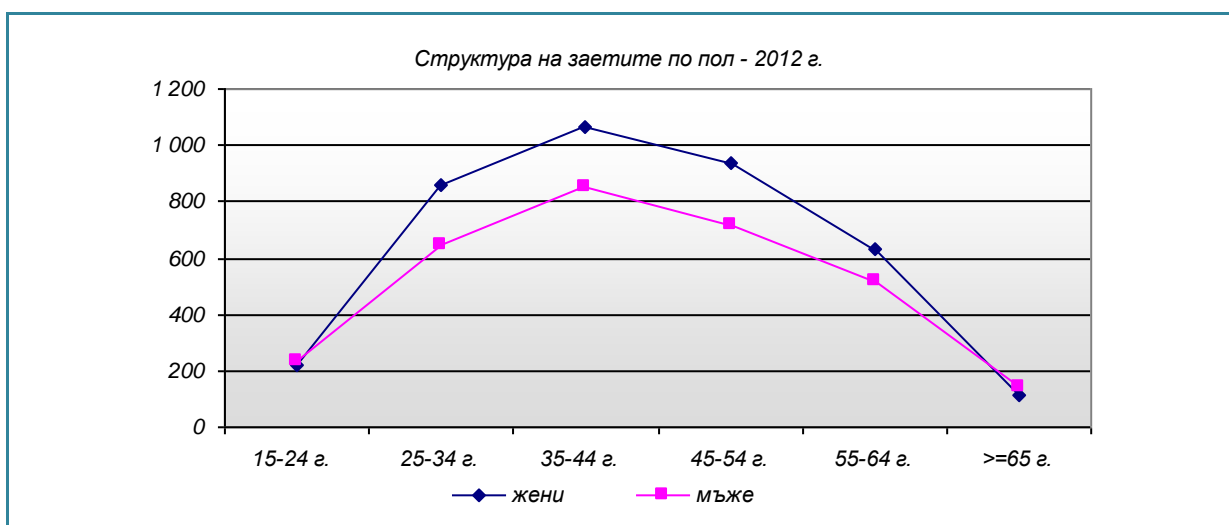
Фиг. 31 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО ПОЛ И ВЪЗРАСТ (2008-2012), БРОЙ



Източник: НОИ.

Графиката нагледно показва структурата на заетите в сектора по възраст и по пол – основно заетите са в трудово-активна възраст – между 25 и 54 години, като най-голям е делът на групата между 35 и 44 години. Запазва се голям делът на заетите на възраст между 25 и 34 години, което показва, че тези млади хора могат допълнително да бъдат обучавани и да получат по-висока квалификация. Освен това големият брой работещи на възраст между 35 и 54 години предполага наличие на служители, познаващи процесите в сектора, с опит и знания.

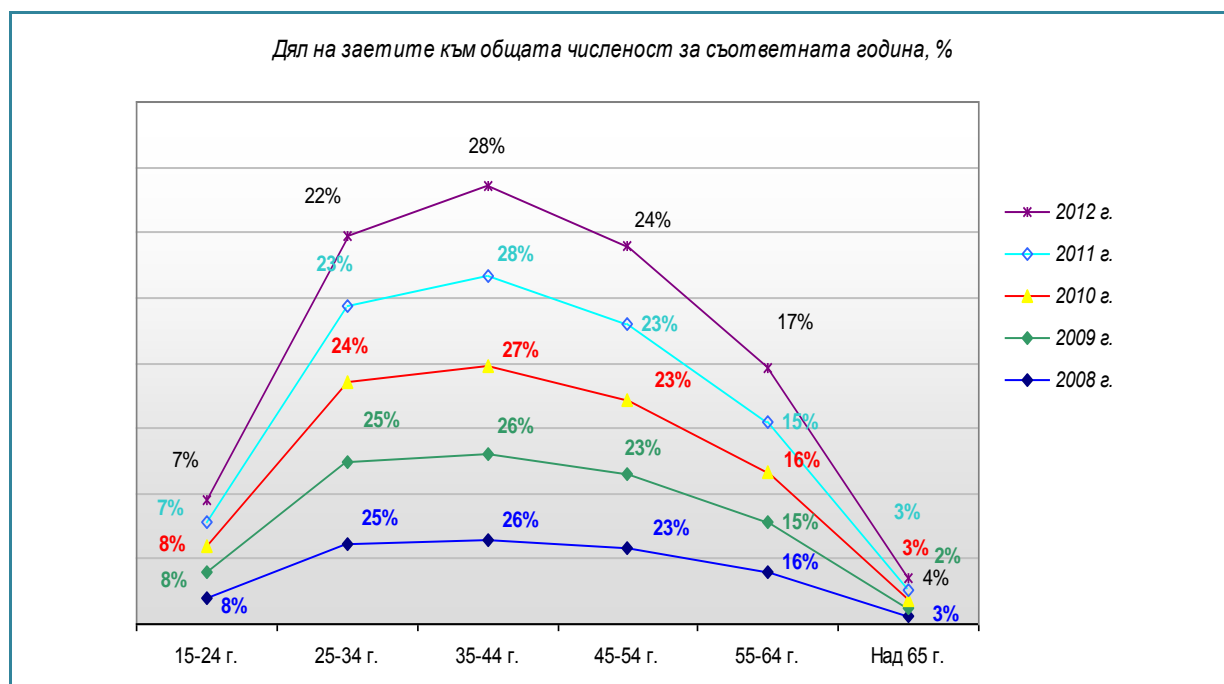
Фиг. 32 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО ПОЛ И ВЪЗРАСТ (2012), В БРОЙ



Източник: НОИ.

Данните за зетите в сектора за петте години показва, че няма изменение в структурата на числеността на персонала по възрастови групи – делът на работещите в активна трудоспособна възраст е еднакъв.

Фиг. 33 Дял на зетите към общата численост за съответната година (2008-2012), %



Източник: Собствени изчисления.

Разпределението на зетите по пол и възраст се запазва и в отделните подсектори.

Таблица 24 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗЕТИТЕ ПО ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА В ОТДЕЛНИТЕ ПОДСЕКТОРИ НА КОНСЕРВНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ, 2012 г.

2012 година	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
10.31 Преработка и консервиране на картофи	10	19	33	25	11	-	98
В т.ч. – жени	5	11	23	14	10	-	63
– % жени от общия брой	50	58	70	56	91	-	64
10.32 Производство на плодови и зеленчукови сокове	23	74	61	55	32	3	248
В т.ч. – жени	8	33	25	15	7	-	88
– % жени от общия брой	35	45	41	27	22	-	35
10.39 Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци	420	1414	1825	1575	1108	249	6591
В т.ч. – жени	207	817	1019	906	616	113	3678
– % жени от общия брой	49	58	56	58	56	45	56
Общо	453	1507	1919	1655	1151	252	6937
В т.ч. – жени	220	861	1067	935	633	113	3829
– % жени от общия брой	49	57	56	56	55	45	55

Източник: НОИ.

3.3.2. РЕГИОНАЛНА СТРУКТУРА НА РАБОТНАТА СИЛА

Запазва се регионалната структурата на заетите в сектора – заетите са концентрирани основно в Южна България, където е и концентрирано зеленчукопроизводството в България. През 2012 г. делът им е 77%.

Таблица 25 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ¹⁷, (2008-2012)

Район за планиране	2008	2009	2010	2011	2012	Индекси	
						2012/2011	2012/2008
Северен централен район	627	642	691	729	715	98.1	114.0
Северозападен район	607	533	496	393	312	79.4	51.4
Североизточен район	562	367	328	387	585	151.2	104.1
Югозападен район	3065	2672	2344	2491	2190	87.9	71.5
Югоизточен район	1932	1673	1675	1386	1178	85.0	61.0
Южен централен район	1967	2182	2059	2219	1957	88.2	99.5
Общ брой	8760	8069	7593	7605	6937	91.2	79.2

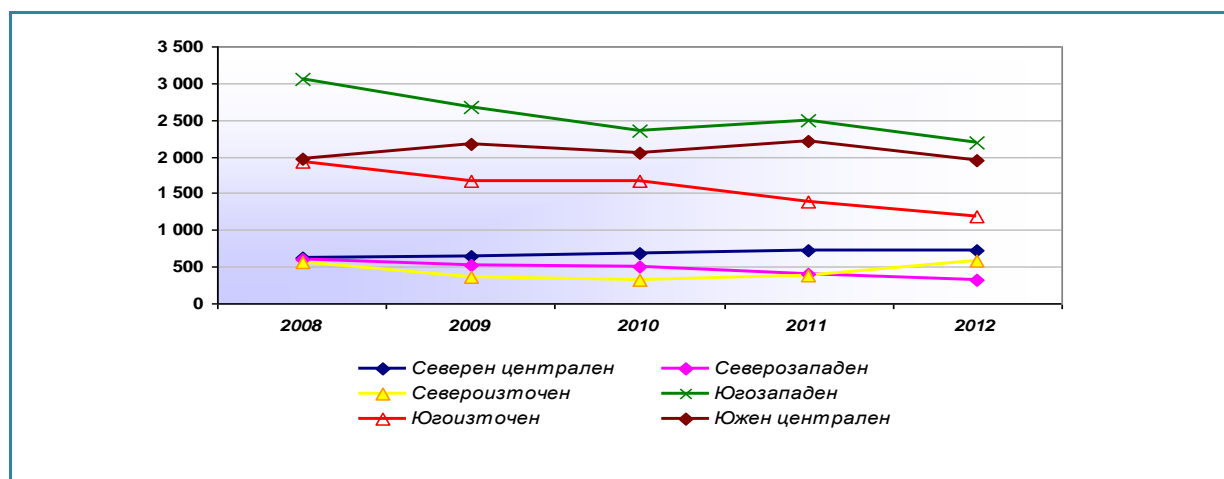
Източник: НОИ.

През 2012 г. има увеличение на заетите в Североизточен район на планиране – увеличението спрямо 2011 г. е 51%, а спрямо 2008 г. – 4%.

За останалите райони броят на заетите намалява, и се запазва структурата на разпределение. Най-голямо намаление в сравнение с 2011 г. има в Северозападен район – 20.6%, в Югоизточен район намалението е с 15%, Югозападен район – намаление с 12%, Южен централен – 11.8%. В Северен централен район намалението е най-малко – 2%.

В сравнение с 2008 г. увеличение на заетите има в Северен централен и Североизточен район съответно с 14% и с 4.1%. В Северозападен район намалението през 2012 г. е два пъти.

Фиг. 34 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2008-2012 г.

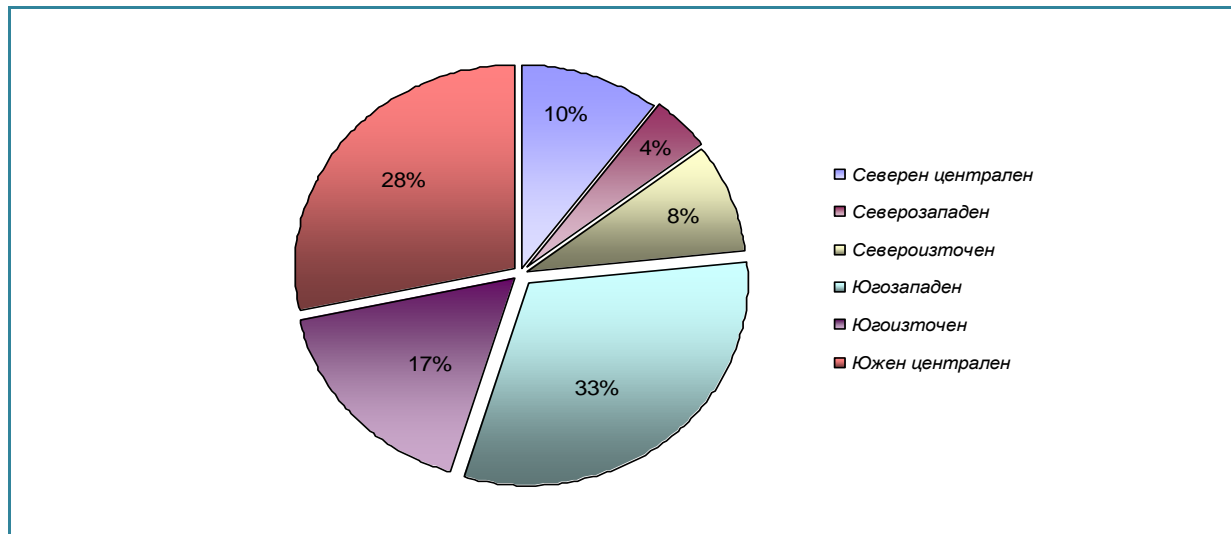


Източник: НОИ.

¹⁷ Районите за планиране са обособени с основна цел статистическо отчитане на териториалните единици, съгласно изискванията на Евростат. В България са обособени шест района за планиране. Югозападен район за планиране (ЮЗРП) включва области Благоевград, Кюстендил, Перник, София-град, София-област; Южен централен район за планиране (ЮЦРП) включва области Кърджали, Пазарджик, Пловдив, Смолян, Хасково; Югоизточен район за планиране (ЮИРП) включва области Бургас, Сливен, Стара Загора, Ямбол; Североизточен район за планиране (СИРП) включва области Варна, Добрич, Търговище, Шумен; Северен централен район за планиране (СЦРП) включва области Велико Търново, Габрово, Разград, Русе, Силистра; Северозападен район за планиране (СЗРП) включва области Видин, Враца, Ловеч, Монтана, Плевен.

През 2012 г. с най-голям дял заети в сектора е Югозападен район (33%), следва Южен централен район с 28% и Югоизточен район със 17%.

Фиг. 35 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ“ ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2012 Г.



Източник: НОИ.

Структурата на заетите през 2012 г. показва, че в регион Пловдив броят на заетите е най-голям – 24% от работната сила в сектора е концентрирана в този регион, следва регион София-град, където делът на заетите през 2012 г. е 16.8%, трети по брой на заети е регион Стара Загора с дял от 11% за 2012 г.

Сравненията с 2011 г. показват, че се увеличава броят на заетите в следните региони: регион Шумен – близо 3 пъти, в Русе и Кърджали – 2 пъти, в София-област – 1.5 пъти, Хасково – с 29%, Варна – с 19.3%, Велико Търново – 6.2%, Търговище – 7% и Ловеч – 1.7%.

Най-голямо е намалението на работещите в следните региони: Монтана – 73%, Пазарджик – 41%, Кюстендил – с 40%, Бургас – 40%, Силистра – 31.6%, София-град – с 21%.

Най-малко заети са региони Добрич, Видин и Монтана – само 30 заети в трите региона.

Разпределение на заетите в Югозападен район показва следното:

Намалява броят на заетите в района – спрямо 2011 г. намалението е с 12%, а спрямо 2008 г. – с 13.2%. Делът на заетите в този район от общия брой заети в сектора е 28.8% и намалява в сравнение с 2011 г. с 4 %пункта, а спрямо 2008 г. – с 6.2%пункта.

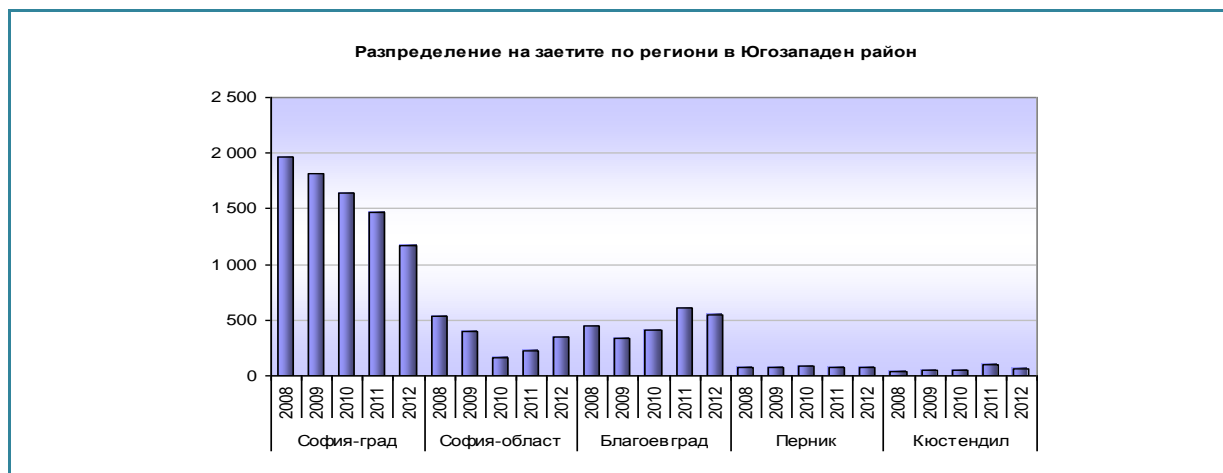
Таблица 26 Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в Югозападен район за планиране, (2008-2012)

Област	Година	2008	2009	2010	2011	2012
София-град		1970	1812	1640	1469	1164
София-област		534	395	158	230	352
Благоевград		447	335	416	615	547
Перник		76	75	81	80	69
Кюстендил		38	55	49	97	58
Общ брой в ЮЗРП		3065	2672	2344	2491	2190
Дял от общия брой за страната, %		35.0	33.1	30.9	32.8	28.8

Източник: НОИ.

Намалението на заетите в София-град спрямо 2011 г. е с 20.8%, а спрямо 2008 г. – с 41%. Голямо е намалението на заетите в регион Кюстендил в сравнение с 2011 г. от 40%, а спрямо 2008 г. – увеличение с 53%. В София-област заетостта нараства с 53% спрямо 2011 г., а спрямо 2008 г. – е по-малка с 34%.

Фиг. 36 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО РЕГИОНИ В ЮГОЗАПАДЕН РАЙОН, (2008-2012)



Източник: НОИ.

През 2012 г. най-голям е броят на заетите на възраст между 35-44 г. с дял от 25.4%, като този дял намалява в сравнение с 2011 г. с 0.9%пункта. В сравнение с 2011 г. с 1.4%пункта се увеличава броят на заетите в група 45-54 години, с 0.7%пункта се увеличават и заетите във възрастовата група между 55 и 64 г., групата над 65 г. се увеличава с 0.6%пункта.

Броят на заетите в най-младата група между 15 и 24 г. намалява с 0.9%пункта, а между 25 и 34 г. – също намалява с 0.8%пункта.

Броят на заетите в Южен централен район за планиране намалява с 11.4% спрямо 2011 г. и с 0.5% спрямо 2008 г. Делът на заетите от общия брой заети в сектора е 28.2% за 2012 г., като в сравнение с 2011 г. намалява с 1%пункт, а в сравнение с 2008 г. – се увеличава с 5.8%пункта.

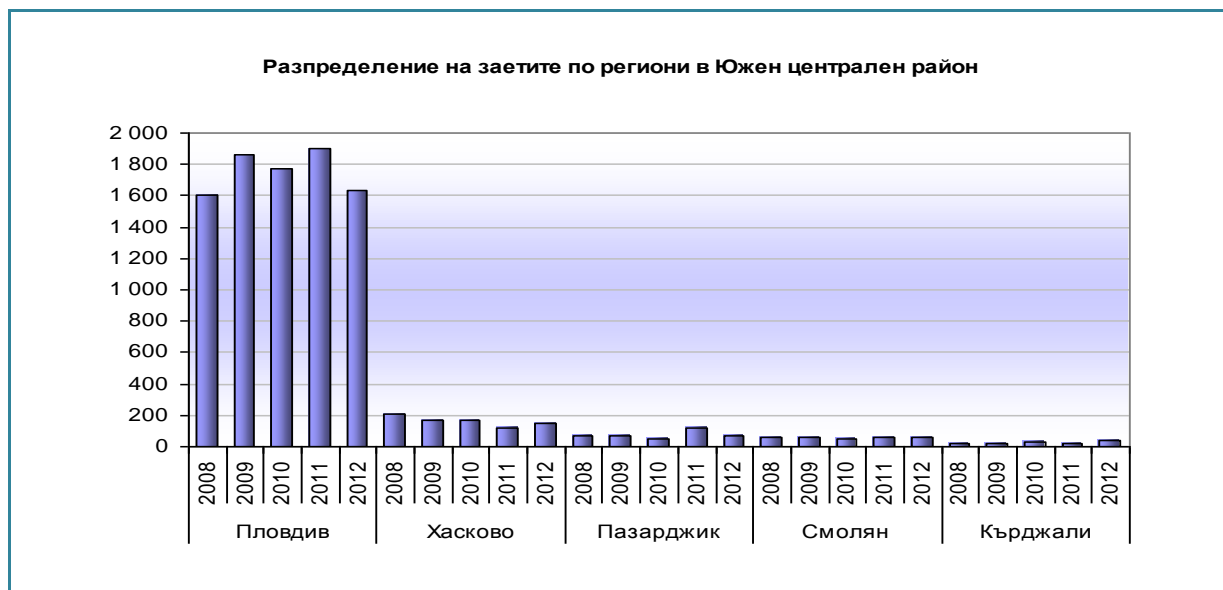
Таблица 27 БРОЙ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” В ЮЖЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН ЗА ПЛАНИРАНЕ, (2008-2012)

Област	Година				
	2008	2009	2010	2011	2012
Пловдив	1605	1865	1773	1899	1631
Хасково	210	168	164	118	152
Пазарджик	69	71	46	117	69
Смолян	62	55	51	63	63
Кърджали	21	23	25	22	42
Общо ЮЦРП	1967	2182	2059	2219	1957
Дял от общия брой за страната, %	22.5	27.0	27.1	29.2	28.2

Източник: НОИ.

83% от заетите през 2012 г. са концентрирани в Пловдивска област. В сравнение с 2011 г. броят им намалява с 14%, а в сравнение с 2008 г. – се увеличава с 1.6%. В Пазарджишка област намалението на заетите е 41% спрямо 2011 г. и еднакво с 2008 г. В област Кърджали заетите нарастват 2 пъти в сравнение с 2011 г. и с 2008 г. В област Хасково също има увеличение с 29% спрямо 2011 г., но спрямо 2008 г. все още има намаление – с 8%.

Фиг. 37 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В ЮЖЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН ПО РЕГИОНИ, (2008-2012)



Източник: НОИ.

50% от заетите през 2012 г. са на възраст между 35 и 54 г. – в сравнение с 2011 г. този дял се увеличава с 1%пункт. Увеличава се делът на работещите на възраст над 54 г. – 18% от работещите през 2012 г., което е увеличение от 2%пункта в сравнение с 2011 г. Намалява броят на заетите на възраст от 15 до 34 г. – 31% през 2012 г. от заетите в сектора и района, срещу 35% през 2011 г.

В Югоизточен район за планиране също намалява броят на заетите лица – спрямо 2008 г. с 39%, а в сравнение с 2011 г. – с 15%. Общият им брой е 17% от всички заети в страната, като делът им намалява в сравнение с 2011 г. с 1.2%, а спрямо 2008 г. – с 5.1%пункта.

Таблица 28 Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в Югоизточен район за планиране, (2008-2012)

Област	Година				
	2008	2009	2010	2011	2012
Стара Загора	999	908	926	862	760
Бургас	509	398	382	143	86
Ямбол	244	202	199	201	171
Сливен	180	165	168	180	161
Общо ЮИРП	1932	1673	1675	1386	1178
Дял от общия брой за страната, %	22.1	20.7	22.1	18.2	17.0

Източник: НОИ.

Най-голям е броят на заетите в област Стара Загора – с дял от 64.5% от заетите в региона, като тенденцията е на намаляване на броя им за периода 2008-2012 г. – намалението спрямо 2011 г. е с 11.8%, а в сравнение с 2008 г. – с 24%. Значително е намалението на заетите в област Бургас – от 509 през 2008 г. до 86 през 2012 г., което в абсолютна стойност е 423 или 6 пъти по-малко.

В Ямбол и Сливен също намалява броят на заетите през 2012 г. – спрямо 2011 г. намалението съответно е 15% и 10.6%, а спрямо 2008 г. – съответно – 30% и 10.6%.

Фиг. 38 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО РЕГИОНИ В ЮГОИЗТОЧЕН РАЙОН, (2008-2011)



Източник: НОИ.

Изменения има и във възрастовата структура на заетите – спрямо 2011 г. се увеличава броят на заетите на възраст между 35-44 г. с 2.2%, на възраст между 55-64 г. с 0.1% и на възраст над 65 г. – с 0.7%. Намалява броят на заетите от 15 до 34 г., като заетите на възраст между 15-24 г. намаляват с 1%, а от 25-34 г. – с 1.5%. Сравненията с 2008 г. показват, че намалява броят на заетите на възраст до 34 г., а се увеличават заетите на възраст над 54 г. През 2008 г. делът на заетите на възраст между 15 и 34 г. е 36.7%, а през 2012 г. 27.9%, т.е. намалението е 8.8%. Възрастовата група над 54 г. през 2008 г. заема 15.1%, а през 2012 г. 21.1% - увеличение от 5.9%.

Тенденцията е за намаляване на броя на заетите в района, като се увеличава делът на заетите над 54 г.

В Северен централен район за планиране през 2012 г. броят на заетите намалява в сравнение с 2011 г. с 2%, а в сравнение с 2008 г. има увеличение с 14%. Делът на заетите през 2012 г. е 10.3% от общия брой заети в сектора, и в сравнение с 2011 г. се увеличава с 0.7% пункта, а в сравнение с 2008 г. се увеличава с 3.1% пункта.

Таблица 29 БРОЙ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” В СЕВЕРЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН ЗА ПЛАНИРАНЕ, (2008-2012)

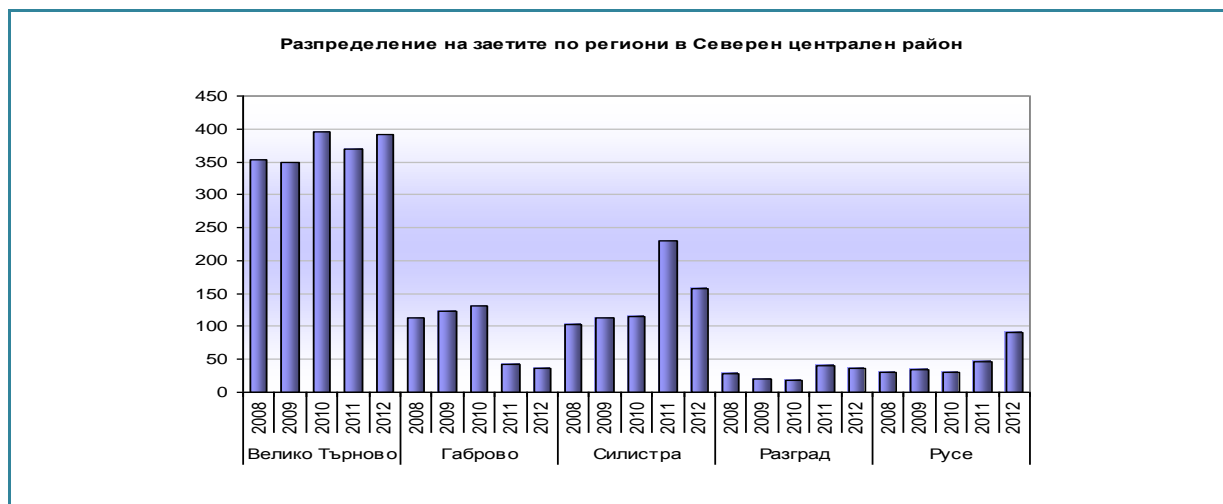
Област	Година	2008	2009	2010	2011	2012
Велико Търново		354	349	395	369	392
Габрово		112	123	131	43	37
Силистра		102	114	115	231	158
Разград		29	21	19	40	37
Русе		30	35	31	46	91
Общо в СЦРП		627	642	691	729	715
Дял от общия брой за страната, %		7.2	8.0	9.1	9.6	10.3

Източник: НОИ.

Най-голям е броят на заетите в област Велико Търново – 54.8% от всички заети в района, като за 2012 г. заетите са повече с 6.2% в сравнение с 2011 г., и с 10.7% повече в сравнение с 2008 г. Нараства и броят на заетите в Русенска област: спрямо 2011 г. – 2 пъти, а спрямо 2008 г. – 3 пъти.

Голямо намаление на заетите спрямо 2011 г. има в Силистренска област – 31.6%.

Фиг. 39 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО РЕГИОНИ В СЕВЕРЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН, (2008-2012)



Източник: НОИ.

Във възрастовата структура също има изменения – намалява броят на заетите във възрастови групи между 25-54 г. – през 2012 г. делът им е 76% от заетите в сектора и района, а през 2011 г. – 79%. Намалява броят на заетите на възраст до 24 г. в сравнение с 2008 г. – с 1.7% пункта, а спрямо 2011 г. има малко увеличение от 0.4% пункта. Нараства броят на заетите на възраст над 54 г. – през 2012 г. делът е 19%, а през 2011 г. – 16.5%.

В Северозападния район се запазва тенденцията на трайно намаление на броя на заетите в сектора – спрямо 2008 г. с 49%, а в сравнение с 2011 г. с 20.1%. Намалението на заетите е за целия разглеждан период, делът на заетите от общия брой в сектора също трайно намалява – от 6.9% през 2008 г. до 4.5% през 2011 г.

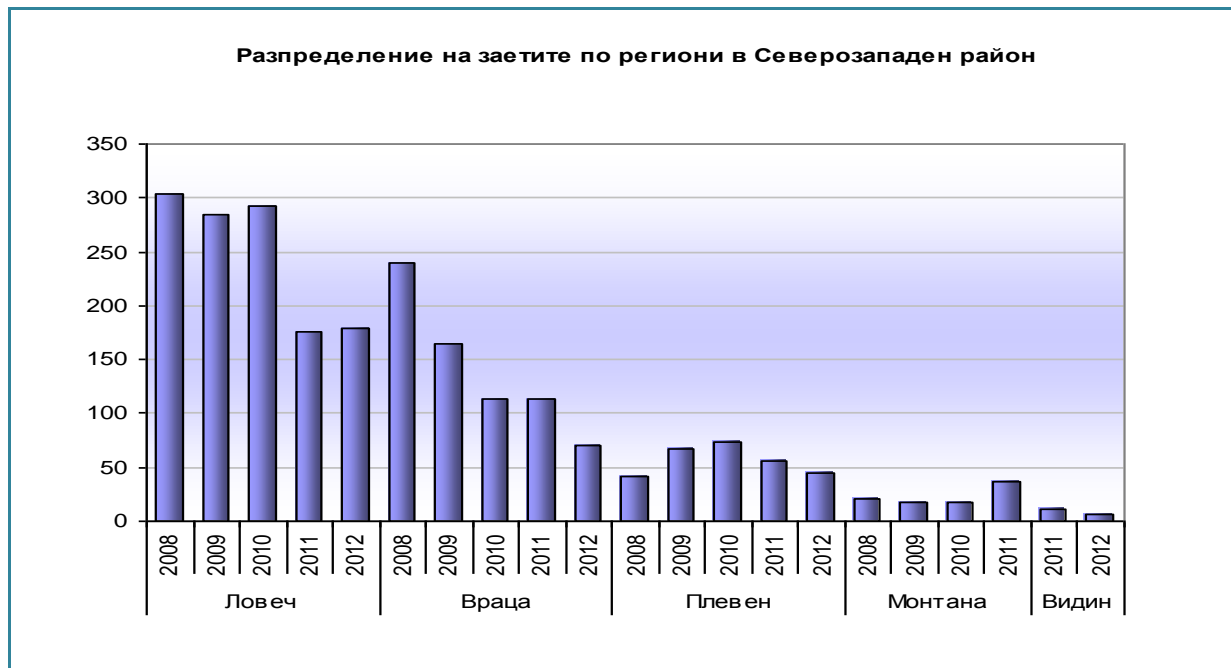
Таблица 30 Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в Северозападен район за планиране, (2008-2012)

Област	Година				
	2008	2009	2010	2011	2012
Ловеч	304	284	293	176	179
Враца	240	164	113	113	71
Плевен	42	67	73	56	45
Монтана	21	18	17	37	10
Видин	-	-	-	11	7
Общо в СЗРП	607	533	496	393	312
Дял от общия брой за страната, %	6.9	6.6	6.5	5.2	4.5

Източник: НОИ.

Най-много са заетите в Ловешки регион (50% през 2008 и 57.4% през 2012 г. от заетите в сектора в региона). През 2012 г. няма изменение в заетите в сравнение с 2011 г. Броят на заетите във Враца намалява – с 37% в сравнение с 2011 г. и със 70% спрямо 2008 г. В Плевенска област заетите намаляват с 19.6% спрямо 2011 г., а спрямо 2008 г. има увеличение с 3 работника. Във Видинска област заетите през 2012 г. са 7, а през 2011 г. са 11.

Фиг. 40 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО РЕГИОНИ В СЕВЕРОЗАПАДЕН РАЙОН, (2008-2012)



Източник: НОИ.

Увеличава се броят на заетите на възраст до 34 г. – до 24 г. увеличението през 2012 г. е 0.9%пункта, а от 25 до 34 г. – с 4.2%пункта.

В Североизточен район за планиране броят на заетите продължава да расте и през 2012 г. – в сравнение с 2011 г. с 51.2% и с 4.1% в сравнение с 2008 г. Делът на заетите в общия брой за страната е 8.4% през 2012 г., като увеличението в сравнение с 2011 г. е 3.3% пункта, а спрямо 2008 г. – увеличението е с 2% пункта.

Таблица 31 Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в СЕВЕРОИЗТОЧЕН РАЙОН ЗА ПЛАНИРАНЕ ЗА ПЕРИОДА, (2008-2012)

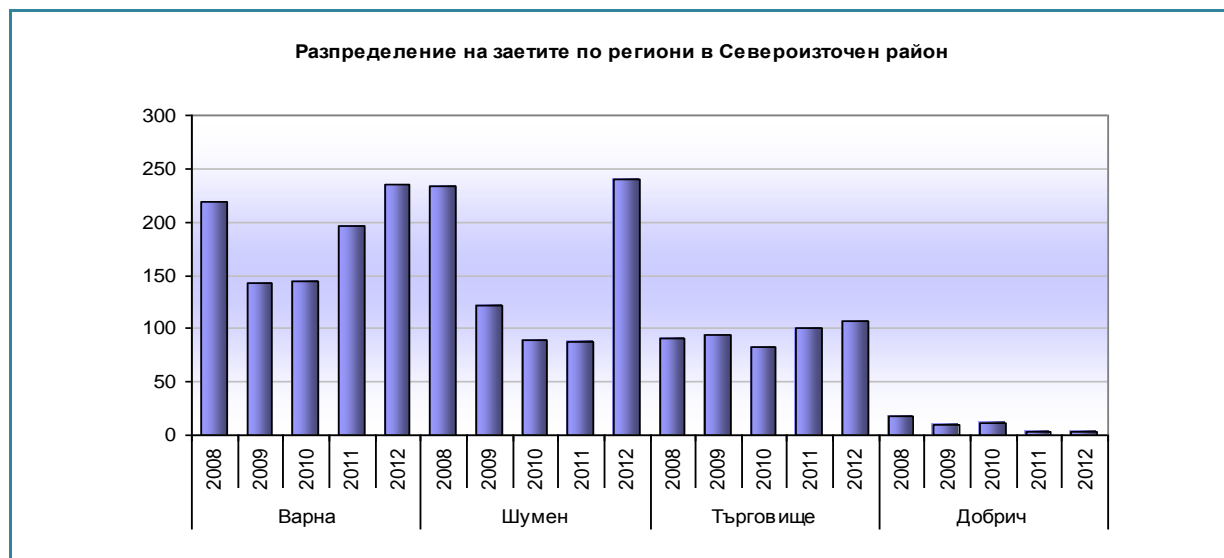
Област	Година				
	2008	2009	2010	2011	2012
Варна	219	142	145	197	235
Шумен	234	121	89	87	240
Търговище	91	94	82	100	107
Добрич	18	10	12	3	3
Общо в СИРП	562	367	328	387	585
Дял от общия брой за страната, %	6.4	4.5	4.3	5.1	8.4

Източник: НОИ.

Увеличението на заетите във Варненска област е 19.3% в сравнение с 2011 г., а в Шуменска област – 2.7 пъти. Броят на заетите в посочените области сравнение с 2008 г. е по-голям съответно със 7.3% във Варненска област и с 2.6% в Шуменска област.

През 2012 г. няма промяна на броя на заетите в област Добрич.

Фиг. 41 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО РЕГИОНИ В СЕВЕРОИЗТОЧЕН РАЙОН, (2008-2012)



Източник: НОИ.

В структурата на заетите по възраст през 2012 г. най-голям е дялът на работещите на възраст между 45-54 години (29%), следва възрастова група между 35-44 години (26.8%).

Дялът на работещите на възраст между 45-54 години е с 1.7% по-малък в сравнение с 2011 г., на възраст между 25-34 г. – по-малък с 1.2% и на възраст между 55-64 г. – с 0.1%.

Дялът на работещите на възраст група между 35-44 години се увеличава с 0.2% в сравнение с 2011 г., а на групата между 15-24 г. – се увеличава с 2.4%.

3.3.3. ПРОФЕСИОНАЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА И РЕГИОНАЛНА СТРУКТУРА НА РАБОТНАТА СИЛА

През 2012 г. в квалификационната структура на заетите в консервната промишленост най-голям дял имат професиите, неизискващи специална квалификация – такова е състоянието на структурата и в предходните години. Дялът на професиите, не изискващи специална квалификация, от общия брой на заетите в сектора, е 50.2%, а без професионална група са 2.3% от заетите.

Таблица 32 Квалификационна структура на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” съгласно Регистъра на осигурените лица към м. декември 2012 г., според класовете на заеманите длъжности (НКПД)

№	Категория персонал	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	Общо	Дял,%
1	Ръководители	2	32	111	91	63	14	313	4.5
2	Аналитични специалисти	10	40	64	52	34	8	208	3.0
3	Техници и приложни специалисти	17	130	131	91	61	11	441	6.4
4	Административен персонал	18	119	123	96	58	4	418	6.0
5	Персонал, зает с услуги за населението, търговия и охрана	23	83	83	48	56	15	308	4.4
6	Квалифицирани работници ¹⁸	49	140	210	245	147	32	823	11.9
7	Машинни оператори и монтажници	30	177	262	190	111	14	784	11.3

¹⁸ Тъй като броят на квалифицираните работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство в консервната промишленост са пренебрежимо малко, техният брой е включен към Клас 7 „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии”. За 2009 г. техният брой е 16, за 2010 г. – 6, а за 2011 г. – 66.

8	Професии, не изискващи специална квалификация	303	771	879	775	600	153	3481	50.2
9	Без професионална група	1	15	56	67	21	1	161	2.3
	Общ брой заети	453	1507	1919	1655	1151	252	6937	100.0
	Дял, %	6.5	21.7	27.7	23.9	16.6	3.6	100.0	

Източник: НОИ.

Намалява дялът на **квалифицираните работници** – през 2012 г. е 11.3%, а за 2011 г. – 13.5%. В сектора това са професиите, свързани с преработката на плодове и зеленчуци, електромеханични и електромонтьори.

Машинни оператори и монтажници са 11.3% от заетите, което е с 0.6% повече в сравнение с 2011 г. Това са машинните оператори при преработката на плодове и зеленчуци, оператори на платформи, водачи на МПС.

Дялът на **техниците** и приложните **специалисти** е 6.4% от общия дял. В сравнение с 2011 г. има намаление от 0.5% на тази професионална група. Основните професии са технически и търговски представители; други техници и технолози.

И през 2012 г. продължава тенденцията половината от персонала да е с професии, неизискващи специална квалификация – 52.5% от заетите.

Останалите професии (47.5=100) са разпределени по следния начин:

- 25.0% – квалифицирани работници;
- 23.8% – машинни оператори и монтажници;
- 13.4% – техници и приложни специалисти;
- 12.7% – административен персонал;
- 9.5% – ръководители;
- 9.3% – персонал, зает с услуги, търговия и охрана;
- 6.3% – аналитични специалисти.

В сравнение с 2011 г. увеличения има в следните класове:

- персонал, зает с услуги, търговия и охрана – с 10%;
- аналитични специалисти – 5.6%;
- ръководители – 3.0%.

В останалите класове има намаление:

- квалифицираните работници – с 19.8%;
- техници и приложни специалисти – с 15.8%;
- административен персонал – с 12.6%;
- машинни оператори и монтажници – с 3.9%.

През 2012 г. 35.5% от ръководителите са на възраст между 35 и 44 г. – спрямо 2011 г. този дял намалява с 3.5%, а спрямо 2010 г. – нараства с 4%.

Най-голям дял в групата на аналитичните специалисти са заетите в същата възрастова група между 35-44 г. – 30.8%, като в сравнение с 2011 г. и с 2010 г. има намаление с 2.2%.

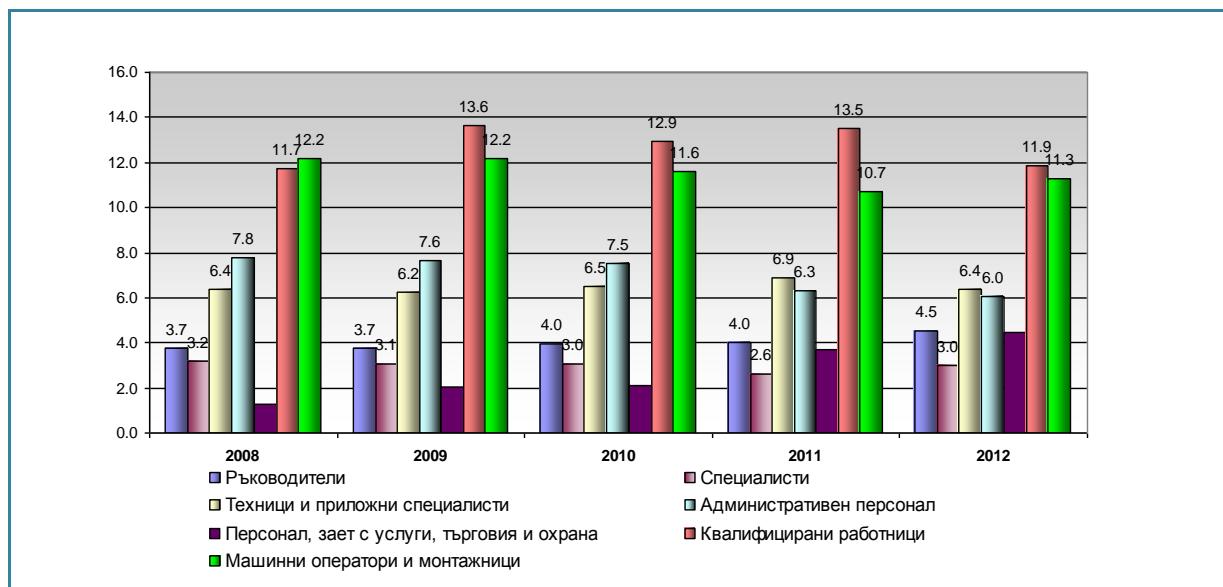
В групата на техници и приложни специалисти заетите на възраст между 25-34 г. са най-много – 29.5%. В сравнение с 2011 г. има намаление с 3.5%.

В административен персонал най-голям дял имат заетите на възраст между 35-44 г. – 29.4%, намалението спрямо 2011 г. е 0.9%. Заетите на възраст между 25 и 34 г. са 28.5% от заетите, като в сравнение с 2011 г. делът им намалява с 1.8%.

В групата на квалифицираните работници, заетите на възраст между 45-54 г. представляват 29.8% от заетите.

Потвърждава се изводът от предходните анализи, че във всички категории персонал най-много са заетите на възраст между 25-44 г. – 49% от всички.

Фиг. 42 КВАЛИФИКАЦИОННА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2008-2012)



Източник: НОИ.

3.3.4. СЪСТОЯНИЕ НА ПРОФЕСИИТЕ, ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА В СЕКТОРА И НАЛИЧИЕТО НА КОМПЕТЕНТНОСТНИ МОДЕЛИ НА РАБОТНАТА СИЛА

3.3.4.1. Ключови длъжности в сектора

Длъжността е съвкупност от функции и задачи, които едно лице изпълнява на работното си място, включително в качеството му на работодател или самонает.¹⁹ В рамките на следващата част на изложението са представени най-важните ключови длъжности в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”, като са посочени основните функции и задачи (респективно – и отговорности), които лицата изпълняват при заемане на съответната длъжност:

1. Началник производство

Функции – ръководи и координира дейностите, свързани с производството съобразно разработените технологии и структурата на производството. Координира дейността на направлението с останалите.

Основни задачи и отговорности:

- управлява производствените процеси и постига поставените цели в съответствие с политики, производствени планове и бюджети;

¹⁹ Т. 9.1 от методологичните бележки към НКПД.

- оптимизира производствения процес за постигане на поставените цели по ефективен начин;
- осъществява пряк контрол върху изпълнението на производствения план;
- управлява инвестиционни проекти и такива, свързани с поддръжка и ремонт;
- разработва и прилага процедури и политики по отношение на производствената дейност;
- предоставя на информация и доклади към ръководството на компанията във връзка с производството, постигнати резултати, планове и други индикатори;
- отговаря за спазването на инструкциите по безопасност на труда, пожарно-аварийна безопасност, опазване на околната среда;
- управлява и развива служителите в производството;
- участва в разработването и внедряването на нови технологии за производство;
- провежда обучение на работния персонал;
- отговаря за достоверността и актуалността на даваната информация на другите звена, за даваните становища и консултации в областта на компетенциите на длъжността.

2. Технолог, производство на плодови и зеленчукови консерви

Функции – контролира и управлява химичните и технологични процеси в предприятието. Изготвя технологични инструкции и технологична документация, съгласно нормативната рамка в областта на храните.

Основни задачи и отговорности:

- контролира и анализира качеството на произвежданата продукция;
- участва в разработките на нови продукти, прави предложения за нови методи на анализ и нови продукти;
- прави предложения за промени на технологии при изработка на крайни продукти с цел оптимизиране на процеса;
- следи за доброто състояние на поверените му съоръжения и уреди;
- осигурява технологичната подготовка на производствените процеси и регламентира необходимите суровини, енергийни и организационни ресурси за нормално протичане на технологичните процеси;
- дава указания за решаване на текущи технологични проблеми;
- контролира цялостната технологична дейност по създаването и производството на нови изделия и следи за развитието на технологичните разработки;
- участва в оценката на риска, обхващаща опасностите, породени от използваните технологии в производствения процес, и в разработването на инструкциите за безопасност на труда;
- определя и отразява в ежедневен журнал температурния режим при стерилизация на консерви и зависимост от вида на суровината и опаковката;

3. Ръководител качество

Функции – извършва надзор над цялостния технологичен процес и контролира крайната продукция. Контролира качествено изпълнение на производствения процес.

Основни задачи и отговорности:

- носи отговорност за качеството на продуктите;
- отговаря за наложените стандарти на производство;
- участва в планирането на дейности по отношение на качеството на продукцията;
- участва в контрола на производствена дейност и процедурите по качество;
- съблюдава за спазването на правилата за сигурност, качество и опазване на околната среда.

4. Лаборант

Функции – провежда изследователска и експериментална работа в областта на химията. Извършва физикохимичен, микробиологичен и органолептичен анализ и контрол на входящи суровини и материали, междинни продукти, готови продукти. Усъвършенства или разработва концепции, теории и оперативни методи. Прилага научни знания, свързани с химията, с цел изпитване, разработване и подобряване на материали, промишлени продукти и процеси.

Основни задачи и отговорности:

- осъществява анализите при входящ контрол, производство и реализация на продукцията;
- организира и контролира вземането на проби и образци за извършване на анализи и опити;
- анализира получените резултати от проведените изпитвания;
- изготвя отчетна документация на лабораторията;
- идентифицира несъответстващи продукти;
- отговорен е за качеството на извършената работа;
- да спазва изискванията на HACCP и ISO;
- да спазва инструкциите по безопасни и здравословни условия на труд, инструкциите за пожарна безопасност, плана за предотвратяване и ликвидиране на аварии;
- да се съобразява с поставените предупреждаващи, задължаващи, забраняващи и насочващи знаци и сигнали по трудова безопасност и противопожарна охрана;
- да присъства на обученията по трудова хигиена и безопасност, противопожарна охрана и гражданска защита.

5. Управител, продажби и маркетинг

Функции – договаря и извършва сделки по продажба на продукти на предприятието, както и сделки по закупуване на суровини и материали, необходими за дейността на предприятието. Управлява търговския процес и каналите за дистрибуция, отговаря за ключови клиенти, търговци на дребно и едро с цел постигане на поставените цели и разширяване на пазарния дял на предприятието. Ръководи екип от търговски представители и сътрудници. Определя стратегиите в областта на маркетинга, осигурява актуална информация за състоянието на пазарите и продуктите спрямо новите тенденции.

Основни задачи и отговорности:

- отговаря за реализацията на готовата продукция и спазването на договорените срокове с клиенти;



- поддържа постоянен контакт и контролира осъществяването на продажби в търговските обекти на предприятието;
- следи състоянието на пазара и прави предложения за подобряване предлагането на даден продукт;
- отговаря за окончателните продажби според договорните обеми;
- отговаря за точното изпълнение на отчетите за реализираните продажби;
- прилага оперативни методи, свързани с реклама, връзки с обществеността, прилагане на патенти;
- отговаря за изграждането и развитието на дистрибуционната мрежа.

6. Началник цех

Функции – планиране, организиране и координиране на производствената дейност в цеха.

Основни задачи и отговорности:

- разработва и утвърждава задания, графици и всички необходими разчети за работата на цеха;
- регламентира непосредственото участие на работниците в приемането и съхраняването на суровини и материали, необходими за дейността на цеха, полага грижи за най-икономичното им използване;
- контролира поддържането и използването на оборудването в цеха, енергията, материалите и др. ресурси;
- отчита оперативните производствени и икономически резултати от работата на цеха;
- взема решения в сферата на основната производствена дейност;
- води и съхранява производствената документация в цеха;
- длъжен е да участва в курсове, свързани с повишаване на квалификацията, пожаробезопасност, действия при бедствия и аварии;
- отговаря за вреди, причинени на работодателя от аварии и ремонти на машини, съоръжения и оборудване поради некомпетентно управление на производствената дейност в цеха;
- носи отговорност за неизпълнение на нормативните актове за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на територията на цеха;
- отговаря за неспазване на правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд от всички работещи в цеха.

7. Работник, дозиране в консервното производство

Функции – работа с машини за дозиране.

Основни задачи и отговорности:

- следи за правилното зареждане на машината за миене на буркани, като преглежда за дефектни буркани и ги отстранява;
- следи качеството на бурканите на входа на дозиращата машина;
- отговаря за настройката на дозиращата машина, затварянето на бурканите с капачки и подреждането им в коша за стерилизация;



- след завършване на производството за деня помага за почистване и дезинфекция на оборудването.

8. Инженер механик

Функции – извършва техническа поддръжка, настройване и ремонтване на машините. Контролира придобиването и инсталирането на нови машини, съоръжения и оборудване.

Основни задачи и отговорности:

- открива и отстранява различни по сложност неизправности в машините; извършва демонтаж на различни по сложност механизми, възли и детайли; ремонтира дефектирани и монтира нови или отремонтирани части;
- осъществява системен контрол за правилната експлоатация на машините, извършва смазване и почистване на детайли и др. с цел продължителната им и безаварийна работа;
- води отчетна документация в съответствие с установения вътрешен ред;
- отговаря за приемането и изписването на резервни части в склада;
- отговаря за вреди, настъпили от аварии в следствие от некачествено извършени ремонти на машина;
- носи отговорност за изправността на машините на фирмата.

9. Оператор, автоклав

Функции – работа с автоклав.

Основни задачи и отговорности:

- отговаря за зареждането на коша с пълните буркани в автоклава и спазване на режима за стерилизация на продукта;
- отговаря за разделяне на партидите в производството по време на смяната;
- след изваждането на готовите буркани от автоклава, отговаря за подреждането им върху палета и следи за бомбаж;
- помага при зареждането с материали и инвентар, с цел нормална работа на следващата работна смяна;
- след приключване на производството за деня отговаря за почистване, измиване и дезинфекция на оборудването.

10. Оператор, вакуум-изпарителна техника

Функции – работа с вакуум-изпарителна инсталация с ароматоуловител.

Основни задачи и отговорности:

- наблюдава системно измервателните уреди към съответните машини;
- идентифицира несъответстващите продукти;
- отговаря за качеството на извършената работа, спазване на трудовата дисциплина, правилната експлоатация на поверената му техника.

11. Началник склад

Функции – приема готова продукция, отговаря за съхранението ѝ, участва в експедицията на готова продукция. Отговаря за реализацията на готовата продукция и спазването на договорените срокове с клиенти.

Основни задачи и отговорности:

- приема готова продукция от производството и съпровождащата я документация;
- извършва контролно теглене по асортименти – количествата да съответстват на асортименти;
- следи за състоянието на съхраняването на продукцията и уведомява своевременно за възникнали проблеми;
- участва при извършване на инвентаризация в склада;
- организира експедицията на стоки съобразно дадените заявки, оформя съответните документи, организира транспортирането им;
- подготвя необходимите съпроводителни, транспортни, финансово-счетоводни и други документи съгласно нормативните изисквания;
- осигурява своевременна и точна информация за експедираната стока;
- дава заявки за вагони;
- спазва инструкциите по безопасни и здравословни условия на труд, инструкциите за пожарна безопасност, плана за предотвратяване и ликвидиране на аварии;
- следи за определената наличност на спомагателни материали и амбалаж;
- изготвя и попълва документите необходими за отчитане и контрол на дейността.

12. Експерт здравословни и безопасни условия на работа

Функции – подпомага ефективното функциониране на предприятието като организира и координира дейностите за осигуряване на ЗБУТ за всички заети в предприятието, съблюдавайки съответните нормативни и вътрешнофирмени разпоредби.

Основни задачи и отговорности:

- организира дейността по безопасните и здравословни условия на труда в предприятието;
- координира връзките и организацията за осигуряване на най-ефикасни системи и средства за безопасността на труда;
- организира работата, свързана с усъвършенстване на системата за безопасност на труда, и инструктажа на работниците и служителите за безопасна работа;
- организира и участва в работата по установяването и оценката на професионалните рискове;
- организира разработването на проекти, програми и конкретни мерки за предотвратяване на риска за живота и здравето на работниците;
- участва в разработването на правилник за вътрешния трудов ред, в частта му за връзка с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, вкл. обвързването им със степените на дисциплинарно наказание спрямо Кодекса на труда;
- контролира работата на системите за защита на здравето при работа и предлага промени за повишаване на тяхната ефективност;
- изготвя и предлага аварийни планове за действие в извънредни ситуации;
- анализира причините за трудови злополуки и разработва мероприятия за тяхното намаляване и предотвратяване.

13. Еколог



Функции – отговаря за контролиране спазването на действащото законодателство в областта на охраната на околната среда, за намаляване на вредното влияние на производствените фактори върху живота и здравето на работещите и опазване на природните ресурси. Като орган по безопасни условия на труд организира, координира и контролира дейностите за осигуряване на ЗБУТ в предприятието съгласно националното законодателство.

Основни задачи и отговорности:

- познава: законодателството, стандартите и нормативите, отнасящи се до дейностите свързани с екология – опазване на околната среда и използване на природните ресурси, производствената и организационна структура на предприятието и перспективите за развитие, технологичните процеси и режими на производство, както и реда за провеждане на екологически експертизи за предпланини, предпроектни и проектни материали;
- познава методите за провеждане на екологичен мониторинг;
- познава проучванията на световния и български опит в областта на опазване и съхранение на околната среда;
- контролира спазването на действащото законодателство в областта на охраната на околната среда за намаляване на вредното влияние на производствените фактори върху живота и здравето на работещите;
- разработва проекти за перспективни и текущи програми по опазване на околната среда и контролира изпълнението ѝ;
- участва в изпълнението на екологически експертизи за технико-икономическите обосновки на проекти за разширение и реконструкция на действащото производство, а също и за създаване на нови технологии и оборудване;
- участва в провежданите научноизследователски дейности по пречистване на промишлените води, предотвратяване на замърсяване на околната среда, изхвърляне на вредни вещества в атмосферата, намаляване или пълна ликвидация на технологичните отпадъци;
- контролира състоянието на околната среда, където е разположено предприятието и следи спазването на екологическите стандарти и норми;
- разработва технологични регламенти, графики за аналитичен контрол, инструкции и друга техническа документация;
- участва в проверката за съответствие на техническото състояние на оборудването с изискванията на околната среда и рационалното използване на природните ресурси;
- участва в работата на комисията по провеждане на екологична експертиза за дейността на предприятието;
- организира воденето на отчетност за проведените мероприятия, отчетните резултати и подготвя анализи, които предава на ръководството;
- провежда проучвания на мнението на работниците и служителите относно условията на труд и предприеманите мерки за опазване на тяхното здраве;
- анализира причините за трудови злополуки и разработва мероприятия за тяхното намаляване и предотвратяване.

14. Експерт доставки, преработваща промишленост (приемчик на суровини)



Функции – договаря доставка на суровини. Приема и отговаря за количеството и качеството на доставената суровина.

Основни задачи и отговорности:

- договаря доставка на суровини с производителите на плодове и зеленчуци;
- поддържа ежедневен контакт с производителите на плодове и зеленчуци с цел оптимизиране на доставни цени, привличане на нови производители, подобряване качеството на изкупуваните суровини;
- отговаря за качеството и количеството на доставените суровини;
- събира, обработва и архивира информацията относно качествената характеристика на суровините;
- изготвя справки, доклади и отчети за ръководството;
- изпълнява всички задачи, поставени от прекия ръководител, свързани с фирмената дейност и непротиворечащи на закона;
- правилно планиране на доставената суровина и изкупни цени;
- увеличаване на обема на приемната суровина;
- спазване всички изисквания за безопасни и здравословни условия на труд;
- спазване всички изисквания за добри производствени практики;
- поддържане на производствена, битова и лична хигиена;
- отговаря за повереното му имущество и инвентар.

15. Ръководител звено изследване и развитие (развойна дейност)

Функции – отговаря за и ръководи цялостния процес по разработване, тестване и одобряване на нови продукти и внедряването в редовно производство на възложени от клиент продукти. Координира изготвянето на рецептури, отговарящи на изискванията на клиента и на възможностите на използваната производствена технология в организацията.

Основни задачи и отговорности:

- ръководи дейността при усвояване на нови, усъвършенстване на съществуващите и/или адаптиране на продукти;
- комуникира с клиентите, технолозите, производството и външни доставчици, за да се обсъдят съществуващите и потенциални проекти или продукти;
- следи за изготвянето на рецептури, отговарящи на изискванията на клиента, възможностите на използваната производствена технология в организацията и действащата система за управление на качеството;
- отговаря за осигуряване на високо продуктово равнище и качество на произвежданата продукция, като следи всеки завършен проект и производствена документация да е преминала през всички етапи на контрол и одобрение според процедурите;
- следи за все по-широко използване на стандартизирани и унифицирани изисквания по рецептурите, както и за спазване на приетите стандарти и норми за техника на безопасността;
- следи окончателното производство и тестването на готовите продукти в процеса на внедряване в стандартно производство;

- дава мнения и заключения за рационализации и проекти за стандарти.

16. Електротехник, промишлено предприятие

Функции – отговаря за поверените му електрически уреди и инсталации, за тяхната правилна експлоатация и поддръжка.

Основни задачи и отговорности:

- контролира нормалното функциониране на електрическото оборудване и инсталации;
- извършва всички видове ремонтни работи по поверените му апаратури, уредби, табла и прибори и електрическата инсталация;
- дава указания на длъжностните лица за правилното ползване на електрическите уреди;
- отчита вложените по поддържането и ремонта резервни части и материали;
- контролира работата и изправността на противопожарните съоръжения и табла;
- отговаря за качествено функциониране на електрическите мрежи и инсталации и противопожарните съоръжения;
- носи отговорност за настъпили вреди от неизправности в електроинсталациите и противопожарните съоръжения;
- изпълнява и други конкретно възложени задачи, свързани с длъжността.

17. Финансист, счетоводител (финансов, счетоводен отдел)

Функции – организира, ръководи, контролира и отговаря за цялостната дейност, свързана с финансите и счетоводството. Актуализира счетоводното отчитане на приходите, разходите, дълготрайните и краткотрайните активи в съответствие с промените в действащото законодателство и приложимите счетоводни стандарти.

Основни задачи и отговорности:

- следи за промени в законодателството и произтичащите от това задължения за предприятието, свързани със счетоводното отчитане на приходи, разходи, дълготрайни активи и др.;
- контролира спазването на приложимите счетоводни стандарти и финансовата политика на предприятието;
- спазва процедурите и организира отчитането и плащането на местните данъци, такси и застраховки, както и навременното деклариране на промени, свързани с недвижимите имоти, собственост на предприятието;
- организира и предоставя отчет за проведените редовни и извънредни инвентаризации на активите;
- предлага процедури за ефективен финансов контрол, дава указания за прилагане на действащите вътрешни финансови правила;
- длъжен е да пази в тайна информацията, която съставлява служебна и фирмена тайна, до която има достъп;
- стремеж към поддържане на високо професионално ниво;
- изготвя необходимите анализи в подготовката по обсъждане и приемане на годишния бюджет на предприятието;

- организира и контролира изготвянето на финансови отчети в определените срокове;
- организира правилното отчитане на активите и пасивите и навременното отразяване на всички промени, свързани с тях;
- контролира и организира счетоводното отчитане на всички видове активи, пасиви и дейности;
- организира и осигурява правилното отчитане на паричните средства, събиране на вземания, извършване на плащания;
- организира правилното съхранение на материалните запаси и на дълготрайните активи;
- участва в разработването и прилагането на финансовата политика на предприятието;
- създава вътрешни правила (инструкции, указания), отнасящи се до финансовата дейност.

18. Ръководител отдел „Човешки ресурси“

Функции – разработва, въвежда и реализира политики в сферата на човешките ресурси. Работи с ръководството при намирането на решения за всички въпроси, свързани с управлението на работниците и служителите.

Основни задачи и отговорности:

- организира подбора, проучването и подготовката за назначаване на постъпващия персонал;
- организира подготвянето и оформянето на всички документи по движението на персонала – договори и административни актове за назначаване и преназначаване, трудови книжки, лични досиета и др.;
- разработва, организира и участва в процедурите по атестация на персонала за постигнатите резултати от трудовата дейност;
- разработва процедури за достигане на компетентност, осъзнаване и обучение на персонала;
- организира дейностите по обучение, квалификация и преквалификация на персонала;
- контролира дейностите по заплащане на труда, прилагането на нормативната уредба по социалното осигуряване и трудовите правоотношения, организацията на работното време, почивките и отпуските, осъществяването на установените дисциплинарни процедури;
- съдейства на ръководството за създаване на интегрирана фирмена политика, обхващаща организацията на работа, технологията, работните места и оборудването, и обвързваща всички участници в трудовата дейност;
- контролира разработването на фирмените нормативни актове по безопасност и здраве при работа, проекти, програми и конкретни мерки за предотвратяване на риска за живота и здравето на работниците и служителите;
- Осъществява контрол от името на работодателя за спазване на нормите и изискванията на законодателството и за изпълнение на задълженията на

работниците и служителите по безопасност и здраве при работа, въвеждането на съоръжения за колективна защита и осигуряване на лични предпазни средства, правилното използване на знаците за безопасност и маркирането на работните места с потенциален риск за възникване на злополуки.

19. Мениджър ключови клиенти

Функции – провежда търговската политика на компанията в работата с ключови клиенти, осигурява установяването на дълготрайни и взаимноизгодни отношения с тях. Управява търговски екип – планира, организира и контролира работата му, за постигане на планираните търговски цели в работата с ключови клиенти

Основни задачи и отговорности:

- установява пазарните тенденции и потенциални ключови клиенти с цел увеличаване и разширяване на пазарното присъствие на предприятието;
- води преговори с ключовите клиенти на компанията, съобразно фирмените стандарти и търговската политика на предприятието;
- следи за двустранното изпълнение на договорите с ключовите клиенти;
- ръководи екип от супервайзори ключови клиенти и мърчандайзери, които сервизират ключовите клиенти на компанията – поставя задачи с оглед набелязаните цели, следи за изпълнението им и дава отчет за постигнатите екипни резултати в контекста на оперативната работа с ключовите клиенти;
- предлага конкретни мерки и бюджети за постигане целта на работата;
- контролира спазването на конкретните мерки и бюджети;
- комуникира с отделите „Млечни” в търговските вериги по всички въпроси относно продуктова листа, ценоразписи, цени, графици за доставки на стоки, срокове на годност, съпътстващи документи, маркетинг дейности, текущи проблеми и др.;
- проверява и потвърждава пред финансово-счетоводния отдел на предприятието коректността на издадените от ключовите клиенти фактури спрямо сключените с тях търговски договори;
- проверява и подписва заповеди за промоционални активности за въвеждането им в софтуерната система на компанията;
- при необходимост съдейства на кредитен контрол за събиране на вземанията от ключовите клиенти;
- поддържа структуриран по клиенти архив на документацията с клиентите на твърдо копие и в електронен вид.

20. Водач, мотокар

Функции – Отговаря за правилната експлоатация на мотокара и опазването на товарите. Отговаря за правилното изразходване на горивото съгласно нормите и опазването на същото. Носи материална отговорност за настъпили вреди от виновно причинени автопроизшествия, неопазване на товарите или при установяване на липси.

Основни задачи и отговорности:

- проверява състоянието на мотокара преди започване на работа
- след работа зарежда мотокара с гориво, почиства го и го измива, представя го на управителя на склада;

- управлява мотокара при товарене и разтоварване на палетизирана стока;
- при поява на повреди взема мерки за незабавното им отстраняване;
- подрежда стоката в склада, откритата част и двора по видове с цел нейното правилно опазване и функционално разпределение;
- два пъти месечно подменя филтри и измива двигателя;
- изпълнява и други конкретно възложени задачи, свързани с длъжността.

3.3.4.2. Ключови знания, умения и компетенции на заетите в сектора

Основни компетенции

Лицата, работещи в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” би следвало да притежават следните основни компетенции:

- Ориентация към целта – загриженост за добро представяне в работата или надвишаване на стандарта за отличие. Стандартът може да бъде собствено предишно изпълнение (стремеж за усъвършенстване), обективна мярка (цел на резултатите), превъзхождане на другите по отношение на изпълнението (конкурентоспособност); свързани с предизвикателство цели, поставени от даден човек.
- Аналитично мислене – разбиране на ситуацията, въпроса, проблема чрез разбиването му на по-малки части или проследяване стъпка по стъпка на възможните последици от дадена ситуация.
- Гъвкавост – приспособява се и работи ефективно при най-различни ситуации, както и с различни лица и групи. Разбира и оценява различни и противоположни перспективи във връзка с даден въпрос. Адаптиране на подхода към промяна на изискванията на дадена ситуация. Промяна и лесно приемане на промените в организацията или в изискванията на даден човек, свързани с работата.
- Честност и отговорност – творено, честно и етично отношение към околните: колеги или клиенти, доставчици, партньори, държавни служители. Поема лична отговорност за резултатите от работа си и се ангажира съвестно за извършване на поставените задачи. Прави самооценка на трудовото представяне и търси начини за подобрене при незадоволителни резултати.
- Работа в екип и сътрудничество – работи в сътрудничество с другите и поддържа конструктивни взаимоотношения с оглед постигане на поставените цели.
- Междупличностно разбирателство – Желание за разбиране на останалите. Точно разбиране на неизказаните и частично изказаните мисли, чувства и загриженост на другите.
- Инициативност – набелязване на текущи или бъдещи проблеми, пречки или възможности. Предприемане на действие за предотвратяване на набелязаните проблеми или за насочване към текущи или бъдещи възможности. Разглежда се в контекста на активни действия, а не просто мислене за бъдещи действия.

- **Организационна обвързаност** – изравняване на собственото поведение с нуждите, приоритетите и целите на организацията. Действа по начин, по който да отговаря на организационните потребности.
- **Изграждане на взаимоотношения** - изгражда и поддържа приятелски и топли взаимоотношения с мрежа от хора, които могат да подпомогнат работата.
- **Търсене на информация** – определяне и формулиране на потребността от информация – за какво е необходима (цел).
- **Ефикасност.**

Специфични компетенции

Специфични за сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ са следните компетенции:

- **избор на доставчик за суровини (плодове и зеленчуци)** – анализира и интерпретира данни, свързани с ценовите равнища на производството;
- **работа с продуктов обхват на предприятието** – информира се за всеки артикул от продуктовия обхват на предприятието и следи за спазване на параметрите и специфичните условия за съхранение и транспорт;
- **изграждане на взаимоотношения с производители на плодове и зеленчуци** – изгражда дългосрочни взаимоотношения с доставчици на суровина (ферми, пунктове и др.) като съчетава техните приоритети с приоритетите на предприятието;
- **работа със стандарти** – отговаря за спазването, прилагането и въвеждането на стандарти (като HACCP, ISO, БДС и др.);
- **работа с нормативна база** – спазва изискванията и нормативната база на Агенцията по храните и Министерството на здравеопазването и други органи и институции като съблюдава специфични за сектора стандарти и изисквания;
- **планиране на материали и суровини за производство** – планира суровините и материалите за производство на плодови и зеленчукови консерви – видове, свойства, биохимични, микробиологични процеси;
- **контрол на производствения процес** – следи за качество и количество на продукта и постигане на производствения план според заложените нормативни показатели;
- **работа с производствени планове** – разработва, контролира и организира процеса за следване на производствени планове, съгласно технологичните процеси, нормативната база, специфични изисквания за различните продукти и стратегията на предприятието;
- **разработване на технологични инструкции** – създава, внедрява, организира процеса на прилагане и следи за правилното използване на технологична документация за производство на продукти /нови продукти;
- **въвеждане на подобрения** – проследява новостите и иновациите в сферата си на дейност; предлага и внедрява програми за подобряване на процесите и на работата си, които довеждат до оптимизиране на резултатите; съобразява работата си с подобренията в предприятието и новите изисквания, произтичащи от тях;
- **познаване на продуктите и технологичния процес;**

- работа с производствено оборудване (автоклав, вакуум изпарител, дозир машина, опаковъчни машини, лабораторна апаратура и др.) – познава производственото оборудване на предприятието и правилно го използва в технологичния процес;
- работа с количествени показатели на суровината – следи за контрол на количеството на суровината, според заявеното количество, продуктова гама и производствения план;
- работа с качествени показатели на суровината – при изкупуване следи за изпълнение на качествените показатели на суровините, с които работи. следи за лабораторни изследвания и спазва нормативни изисквания и стандарти;
- стремеж към постигане на целевото качество на готовия продукт – следи за качеството на готовата продукция като спазва ДПП, нормативна база и стандарти;
- стремеж към постигане на целевото количество на готовия продукт – следи за количеството на произведената продуктова гама според производствения план; спазва технологичния и производствения процес;
- работа с хигиенни практики – следи и контролира за изпълнение на внедрените хигиенни практики;
- привличане и преговори с нови клиенти – идентифицира нови клиенти за региона, за който отговаря, и установява ефективна комуникация с тях с цел сключване на сделки за продажба на продуктовете гама на предприятието;
- разширяване на продажбите към съществуващи клиенти – поддържа ефективни партньорства с настоящите клиенти и активно промотира нови продукти с цел изпълнение на търговския план;
- проучване и анализ на пазарната ситуация – следи пазарните условия и развитието им във връзка с продуктовете гама на предприятието – цени, клиенти, конкуренти и др.;
- реализиране на поръчки – осигурява качествено и навременно изпълнение на поръчките и регулярно плащане от клиента;
- грижа за клиента – разбира и удовлетворява очакванията на клиента, като приема работата с клиента и удовлетворяване на потребностите като основен приоритет;
- контрол и изготвяне на вътрешни стандарти – изготвя документацията по ДПП и хигиенни практики и контролира тяхното правилно прилагане;
- работа с лабораторна апаратура – следи за изправност на лабораторната апаратура и за актуализирането ѝ според нуждите на предприятието и тенденциите в сектора;
- осъществяване и контрол на профилактика и ремонт на машини и съоръжения за производството – следи за периодична профилактика и годишни ремонтни дейности на машини и съоръжения в производството;
- планиране на нови машини и съоръжения – участва в дейности по планиране на нови машини и съоръжения за нуждите на производството според стратегията на предприятието;
- подготовка на технически инструкции за работа с машини и съоръжения – участва в разписване на технически инструкции за работа с машини и съоръжения;
- планиране на материали за поддръжка на машини и съоръжения – следи, координира и осигурява наличност на енергийни източници необходими за правилно протичане на технологичните процеси;

- контрол на безопасността на складовите съоръжения;
- работа със софтуер за управление на склада;
- опазване на околната среда;
- защита на водните ресурси;
- защита на въздуха;
- защита на почвите;
- поддържане на взаимоотношения с регулаторни органи във връзка с опазване на околната среда;
- управление на отпадъци;
- изграждане на търговски взаимоотношения;
- инструктиране на служители във връзка със ЗБУТ;
- разработване на документи за спазване на ЗБУТ;
- сътрудничество с институции (включително инспекторати), отговарящи за ЗБУТ;
- грижа за условията на труд в предприятието;
- планиране на транспорт на суровини;
- работа с добри практики в производството;
- измерване на величини в електричеството
- работа с измервателни уреди;
- ремонт и профилактика на ел. машини;
- откриване на повреди в ел. инсталации;
- диагностика и техническо обслужване;
- техническа експертиза;
- финансов мониторинг;
- вземане на решения;
- комуникация;
- критично мислене;
- подготовка и оценка на бюджет;
- адаптивност;
- финансов мениджмънт;
- професионализъм и познаване на организацията;
- лидерство в управлението на човешки ресурси;
- проектно управление;
- управление на промяната;
- ефективна работа с асортимента;
- създаване на сигурност на работното място;
- профилактика на мотокар.

Управленски компетенции

Работещите в сектора следва да притежават следните управленски компетенции:

- Планиране – планира действията и процесите, за които отговаря. Съставя планове и графици за изпълнение. Постава приоритет на задачите си и ги следва. Организира работа си тази на екипа си, така че задачите да бъдат изпълнени в срок.
- Лидерство в екип – постига бизнес резултати ефикасно, мотивира и подкрепя екипа си, като служи като модел за подражание. Съобразява управленския си стил с различни ситуации и хора.
- Управление на времето – изразходва работното си време за задачи, които водят до постигане на поставените цели и очакваните резултати в срок.
- Разрешаване на проблеми – анализира проблеми и затруднения, като определя важните аспекти в тях, намира причините и предлага подходящи варианти за справяне.
- Постоянно учене и развитие – идентифицира и оползотворява възможности да се учи, да получава обратна връзка и да се развива, като познава добре собствените си силни страни и области за подобрене.

3.3.5. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

Въпреки сравнително стабилните показатели на икономическа активност на страната през последното тримесечие на 2012 г., започналата рецесията в ЕС вече се вижда в някои данни и за нашата икономика. Цялостната картина за състоянието на трудовия пазар у нас, не само че няма да се стабилизира, както очакват МВФ и ЕС, а напротив – заетостта ще продължи да се свива, а безработицата – да расте. Изхождайки от тези факти и предвид високия риск от нова рецесия, е необходимо да се помисли за по-ефективни политики за създаване на работни места, с които да се неутрализират негативните икономически влияния в дългосрочен план. Необходимите усилия за увеличаване гъвкавостта на пазара на труда в България са необходими, но са съпроводени с големи инвестиции, които в контекста на днешните обстоятелства са изключително ограничени.

По последни данни на Агенцията по заетостта (АЗ) за първото тримесечие на 2013 г. движението на работната сила показва увеличаване на входящия поток – с 3025 души или с 2.4% и голямо нарастване на изходящия поток – с 24 427 души или с 26.1%. Въздействие върху динамиката на безработицата през първото тримесечие на 2013 г. оказват социално-икономически фактори както типични за периода (регистриране през януари в бюрата по труда на голям брой лица, работили по програми за заетост, приключване на срочни трудови договори и др.), така и фактори, обусловени от влиянието на финансовата и икономическа криза (закриване/намаляване на производства в отделни икономически дейности). Делът на новорегистрираните безработни лица през първото тримесечие на 2013 г. продължава да е най-висок при освободените от сектор „Преработващата промишленост“ – 14.2% (14.1% през 2012 г.).

Независимо от неблагоприятната икономическа конюнктура, търсенето на работна сила в бюрата по труда през първите три месеца нараства. Фактори за тази положителна динамика са постоянните антикризисни действия на бюрата по труда и по-конкретно, нарастването на местата за субсидирана заетост по схеми на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОП РЧР), както и по-големият брой заявени работни места на първичния пазар.

Новоразкритите работни места са индикатор за развитието на икономиката. През първото тримесечие на 2013 г. на първичния пазар в бюрата по труда са разкрити 1865 нови работни

места, със 140 повече в сравнение с предходния период. На всеки сто места, заявени на първичния пазар, 5 са новоразкрити. Сезонните места са 4369 и почти се запазват като брой (с 81 повече) спрямо предходната година. Търсенето на сезонни работници е най-голямо в селското стопанство (1402 места), в хотелиерство и ресторантьорство (890 места), преработваща промишленост (629 места) и транспорта (362 места).

Инициативата „Програма за нови умения и работни места: европейският принос за постигане на пълна заетост“ на Европейската комисия, която се опира на редица предходни разработки за подобряване на уменията в ЕС, има за цел изпълнението на общата поставена цел, а именно за периода до 2020 г. ЕС да постигне 75% заетост на мъжете и жените във възрастовата група от 20 до 64 години.

Основните приоритети в програмата са:

- по-добре функциониращ пазар на труда;
- по-квалифицирана работна сила;
- по-високо качество на работните места и по-добри условия на труд;
- по-стабилни политики за насърчаване създаването на работни места и търсенето на работна сила.

В своята програма Европейската комисия предлага 13 ключови действия, подкрепени с 20 съпътстващи мерки, които имат за цел да се намали сегментирането и да се улесни прехода на пазарите на труда, да се предоставят на работниците необходимите умения за извършването на дадена работа, да се подобри качеството и състоянието на условията на труд, да се поддържа създаването на работни места и да се използват максимално финансовите инструменти на ЕС.

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

Данните на Националния осигурителен институт показват, че към края на 2012 г. в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ развиват дейност 278 предприятия и те са предоставили информация за осигурени лица. Средният осигурителен доход на заетите в сектора е 513 лв., в отделните подсектори най-висок среден осигурителен доход имат заетите, произвеждащи плодови и зеленчукови сокове.

Заетите в сектора са в трудово-активна възраст – през 2012 г. във възрастовата структура най-голям дял имат заетите на възраст между 35-44 години – около 28% от заетите в сектора. Броят на заетите на възраст между 25-34 години е около 22%, т.е. намалява с 1.4% в сравнение с предходната година. Увеличава се броят на заетите на възраст между 45 и 54 г. Като цяло се запазва голям дялът на заетите на възраст между 25 и 34 години, което показва, че тези млади хора могат допълнително да бъдат обучавани и да получат по-висока квалификация. Освен това големият брой работещи на възраст между 35 и 54 години предполага наличие на служители, познаващи процесите в сектора, с опит и знания.

Няма промяна в разпределението на заетите в сектора по пол – по-голям дял имат жените, който както през 2012 г. е 55%. Само при възрастовата група над 65 години дялът на мъжете е по-голям. Данните за заетите в сектора за периода от 2008 до 2012 г. показват, че няма изменение в структурата на числеността на персонала по възрастови групи – дялът на работещите в активна трудоспособна възраст е еднакъв.

Запазва се регионалната структурата на заетите в сектора – заетите са концентрирани основно в Южна България, където е и концентрирано зеленчукопроизводството в България. През 2012 г. делът им е 77%. През 2012 г. има увеличение на заетите в Североизточен район на планиране – увеличението спрямо 2011 г. е 51%. За останалите райони броят на заетите намалява, и се запазва структурата на разпределение. Най-голямо намаление в сравнение с 2011 г. има в Северозападен район – 20.6%, в Югоизточен район намалението е с 15%, Югозападен район – намаление с 12%, Южен централен – 11.8%. В Северен централен район намалението е най-малко – 2%.

Структурата на заетите през 2012 г. показва, че в регион Пловдив броят на заетите е най-голям – 24% от работната сила в сектора е концентрирана в този регион, следва регион София-град, където делът на заетите през 2012 г. е 16.8%, трети по брой на заети е регион Стара Загора с дял от 11% за 2012 г.

През 2012 г. в квалификационната структура на заетите в консервната промишленост най-голям дял имат професиите, неизискващи специална квалификация – такова е състоянието на структурата и в предходните години. Делът на професиите, не изискващи специална квалификация, от общия брой на заетите в сектора, е 50.2%, а без професионална група са 2.3% от заетите. Намалява делът на квалифицираните работници – през 2012 г. е 11.3%, а за 2011 г. – 13.5%. В сектора това са професиите, свързани с преработката на плодове и зеленчуци, електромеханични и електромонтьори. Няма значителна промяна на квалификационната структура на заетите по райони.

3.4. ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕКТОРА, ПРОМЯНА НА ТЕХНОЛОГИИТЕ И ОРГАНИЗАЦИОННАТА СТРУКТУРА В СРЕДНО И ДЪЛГОСРОЧЕН ПЕРИОД

Консервирането на плодове и зеленчуци чрез замразяване е модерен подотрасъл от консервната промишленост. В него до момента са инвестирани значими средства. Още в предприєдинителния процес се създадоха нови хладилни бази и доста предприятия за замразяване. Преработката на плодовете и зеленчуците чрез замразяване, следва изискванията на пазара за целогодишно осигуряване на храна с максимално запазени хранителни качества, минерален и витаминен състав.

Индустриалното замразяване на плодове и зеленчуци е основен предмет на дейност на около 30% от фирмите от бранша, а за много от останалите преработватели замразяването е част от дейността, която осигурява суровина за последваща преработка чрез пастьоризация и стерилизация. Необходимостта от посрещане на високите норми и стандарти на ЕС за качество на продуктите и процесите в хранително-вкусовата промишленост и по-специално преработката на плодове и зеленчуци чрез замразяване поставя сериозни изисквания в редица направления: образователно-квалификационното равнище на кадрите, заети в сектора; използваната техника и технология; организацията на работните процеси.

Във връзка с това, СППЗ разработи и изпълнява проект, финансиран по ОП РЧР с цел подпомагане на предприятията, замразяващи плодове и зеленчуци при прилагането на иновативни технологии, осигуряващи производството на висококачествени продукти и спазване на нормативните изисквания. Очакваният ефект от проекта е свързан с установяването на стабилно партньорство между организации, ангажирани с осъществяване на

проучвания и функциониране в сферата на замразяването на плодове и зеленчуци, което впоследствие да доведе и до повишаване на качеството на човешкия капитал в България. Това ще се постигне чрез обмен на информация, добри практики, обучение, практическа демонстрация и създаване на IT мрежа за постоянен диалог с партньора – водеща световна компания, която диктува тенденциите в хладилната техника и технология, използвани за преработката на храни. Познаването и прилагането на иновативните технологии, осигуряващи качество и по-дълъг срок на трайност на замразените плодове, зеленчуци и миксове ще повиши конкурентоспособността на фирмите и ще създаде условия за увеличаване на производствените мощности и повишаване на производителността, което е предпоставка за откриване на нови постоянни работни места, осигуряване на по-висока временна заетост в активния преработвателен сезон и засилване на социалното сближаване. Предприятията замразяващи плодове и зеленчуци в България, са разположени в или близо до малки населени места, където възможностите за препитание на населението са ограничени. В активния преработвателен сезон, основно като берачи, се наемат допълнително на временни трудови договори трайно безработни лица, както и такива в неравностойно положение, представители на малцинствени групи, за повечето от които това е единствена възможност да се включат активно в трудов процес и придобият трудови навици.

С този проект се следват основните цели на СППЗ за постоянно информиране, обучение и повишаване на професионализма и устойчивостта на бранша, като надгражда резултатите от предишни проекти и инициативи – например познанията за органичното производство и преработка на плодове и зеленчуци, за европейските измерения в производството, търговията и маркетинга на консервирани плодове и зеленчуци, но отчита спецификата на преработката на плодове и зеленчуци чрез индустриално замразяване. Проектът е само част от общата стратегия на Съюза на преработвателите на плодове и зеленчуци. От създаването на СППЗ до днес той премина през различни етапи на обучение на кадри си. Започна от въвеждането на международните стандарти за качество, за безопасност на храните, премина към конкретни технологии при стерилните консерви, теми отнасящи се до опаковки, капачки, миграции на вещества от тях към продукта и т.н. и сега е моментът в който логично се обръща специално внимание на консервирането чрез замразяване.

3.5. ИЗВОДИ ЗА НАЛИЧНИТЕ И ОЧАКВАНИТЕ ДА СЕ ПРОЯВЯТ НОВИ ПРОФЕСИИ, СПЕЦИАЛНОСТИ И РАБОТНИ МЕСТА

Съвременните технологии доведоха до големи промени, свързани с професиите. Тенденциите на пазара на труда в света и в България са пряко свързани с тези промени – необходими са нови професии, които ще помогнат да се адаптира бизнеса по-успешно към новите реалности. Длъжностите през следващите години ще са нови по съдържание, с повече функции и с по-различни задължения и отговорности. Новите професии в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” ще бъдат свързани основно с промените, свързани с начина на хранене, навлизането на биопродуктите, с новите хранителни опаковки, необходими за опаковане и съхранение на хранителните продукти. Имената на новите професии, също могат да бъдат нови или дори странни, но във всички случаи ще са полезни за хората. Като нови професии се очертават:

- **Диетолози** – те съветват и обучават хората относно ефектите на храната върху хранителния режим и здравето. В България дипломиран диетолог може да стане само лекар защитил специалност „Хранене и диететика”.
- **Техник-технолог по контрол на качеството и безопасност на храни и напитки** също е сравнително нова професия, въведена в Списъка на професиите във връзка с европейските изисквания за производство на храните и тяхната безопасност. Всички системи за контрол на качеството – HACCP, ISO 9001:2000 и др. изискват специално обучено лице, което да извършва контрол на съответствието на качествените показатели на приеманите суровини, материали и готови храни с изискванията на единните европейски стандарти.
- **Еколог** – дейността на еколозите е свързана с изследвания и проучвания с цел идентифициране и премахване на източници на замърсявания или рисковете от потенциални такива, които засягат околната среда или здравето на населението. Използвайки познанията си в различни научни области, екологът синтезира и изучава извлечените данни, за да предприеме адекватни действия. Професията еколог също е сравнително нова професия, която може да се реализира във всички производства, където се осъществява контрол върху състоянието на околната среда. Използвайки познанията си в различни научни области, екологът събира, синтезира и изучава извлечените данни, за да предприеме адекватни действия с цел да идентифицира и премахне източниците на замърсявания или рисковете от потенциални такива, които засягат околната среда или здравето на населението. Той осъществява контрол върху прилагането на нормативните актове и налагането на санкции в случаите на констатирани нарушения. Той извършва оценка на съществуващи съоръжения за пречистване на промишлени отпадни води, проектиране, експлоатация и поддръжка на природозащитни съоръжения.

3.6. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

На база на дискусии с представители на пилотните предприятия (ПП), попълнените въпросници и преглед на секторния анализ на компетенциите на работната сила в сектора са изведени няколко длъжности като дефицитни за сектора още на етап 1 от дейността. При провеждане на срещите с ПП в етап 2 от дейността тенденцията по отношение на дефицитните длъжности остава същата, а именно дефицитни са следните длъжности:

- **Технолози** – това са специалисти, завършили висше образование в Университета по хранителни технологии (УХТ) – единственото висше училище в България с такива специалности. Все по-малко от завършващите се насочват към преработката на плодове и зеленчуци. Мотивите са, че заплащането е ниско, нисък е авторитетът на професията и общественият статус. Една голяма част от тях са възрастни хора и нямат възможност за кариерно развитие. Те владеят добре занаята си и в много от случаите са ценени от работодателите и колегите си, някои предават своя опит на по-млади, но и според самите тях те не са подготвени достатъчно добре професионално. Технолозите имат теоретичен и практически опит, но в тази ситуация нямат мотивацията да го разширяват, развиват и задълбочават, тяхното поле за изява е ограничено в рамките на бранша.

- **Оператори на машини** (при различните процеси) – необходими са добре подготвени хора, които да познават технологичния процес с неговите изисквания и особености, както и самата техника. Поради липса на интерес сред младите хора и средните училища тези специалности вече ги няма. Повечето от операторите се учат на място, но по мнението на работодателите и технолозите това не е достатъчно добра основа за работа в сектора.
- **Мениджъри** – възможностите за развитие на предприятията са ограничени, тъй като обемите на продажбите се определят отвън. В повечето случаи мениджърите от сектора на производството на преработка на плодове и зеленчуци са и собственици на фирмите. Но специално подготвени за бранша мениджъри, с всички необходими за това знания и умения почти няма. В същото време, макар и да са малко, има много добри мениджъри, израснали на базата на добрата си обща и професионална култура и сериозния практически опит, както и интуитивното им отношение към хората, което често се доближава до професионалните критерии за ръководство. Като цяло, обаче, добри мениджъри за бранша определено липсват.
- **Лаборанти** – завършващите тази специалност рядко се насочват към бранша поради ниското заплащане, високата отговорност, тежестта на работата. Голяма част също вече са възрастни. Рядкост са и лаборантите със средно специално образование, защото никъде вече не се подготвят такива специалисти. В резултат от дефицита на важни за консервопроизводството професии, в близко бъдеще браншът е застрашен да стане без необходимите му специалисти.
- **Машинни инженери** – специалисти, които при съвременните условия и технологии трябва да имат необходимите познания и да могат да поддържат в постоянен режим всички апаратури и съоръжения.
- **Техници** – в повечето случаи тези специалисти заместват машинните инженери. Но с навлизането на електрониката, високите технологии и съвременните технологии техният опит и познания стават все по-недостатъчни. Както машинните инженери, така техниците в преобладаващата си част са възрастни хора. Повечето са израснали професионално в самата система, докато за младите хора преработката на плодове и зеленчуци са непривлекателни дейности.
- **Еколози** – все още не намират своето място в преработката на плодове и зеленчуци, но проблемите и промените в климата постепенно ще ги превърнат в едни от най-значимите специалисти. Има млади хора, които добре познават проблемите в сектора, но засега тези проблеми се решават чрез външни фирми или дейностите в това отношение са поверени на други специалисти.

От казаното дотук може да се направи изводът, че голяма част от длъжностите бранша са дефицитни.

Раздел 4. СТРАТЕГИИ И ПОДХОДИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ, ПОВИШАВАНЕ КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА

Промяната е съзнателен отговор на организацията на измененията в средата, в която съществува и се развива. Тя е най-надеждното средство за оцеляване и развитие на всички предприятия в съвременната сложна и непрекъснато изменяща се заобикаляща среда.

Един от най-важните елементи на промяната в предприятието са промените в управлението на качеството, чрез въвеждането на стандартите за тотално управление на качеството, и протичащите във връзка с това процеси по обучението на персонала.

Необходимо е да се посочи, че обучението на персонала е средство за въздействие върху фирмената култура и мотивацията на служителите. Обучението (курсове, семинари, инструктиране) като не по-малко съществено средство за осъществяване на необходимата промяна има за цел да промени нагласите на участниците към дейностите в дадената организация. Това е стремежът на всяка програма за обучение на персонала – не само да усъвършенства знанията и уменията, но и нагласите на хората.

4.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

Управлението на човешките ресурси е основна функция на управлението на организацията. Тя се свежда до управлението на хората в трудовия процес, за да се постигнат целите, които си поставя организацията.

Системата за управление на човешките ресурси обхваща всички дейности, които трябва да се осъществят в рамките на организацията, връзките между тях, взаимодействието им със заобикалящата среда и начина на функциониране с оглед да се реализират целите на организацията.

Управлението на човешките ресурси обхваща дейности, които могат да се разглеждат като елементи и като серия от процеси, между които съществуват сложни причинно-следствени връзки.

Системата за управление на човешките ресурси използва определени ресурси на входа и чрез съответните дейности ги трансформира в резултат – изход, който най-общо може да се дефинира като определено състояние на количествените и качествените характеристики на заетите и равнището на тяхното трудово предприятие. При това се има предвид, че качествените измерения на човешките ресурси обхващат както тяхната квалификация, така и серия от поведенчески характеристики. В този смисъл резултатът, изходът на системата за управление на човешките ресурси включва разнообразни компоненти, които са обект на анализ при определяне на нейната ефективност. В същото време трябва да се отчита и фактът, че системата съществува и се развива в определена среда, с която си взаимодейства.

Осъществяването на дейностите, характеризиращи съдържанието на управлението на човешките ресурси, може да се разглежда като процес, който обхваща няколко основни етапа.

Първият етап е диагностиката на проблема, изясняване на причините, които са го породили, определяне на тези от тях, които имат водещо значение. Въз основа на тази

информация се разработват варианти за решаването му и се избира най-ефективният от тях. След изпълнение на решението се оценява степента на неговата ефективност.

Дейностите по управление на човешките ресурси са насочени към решаването на онези проблеми, които са свързани с управлението на хората в организацията. Логично е в началото да се анализира ситуацията, да се идентифицира проблемът и да се определят причините за неговото възникване. На този етап трябва да се определи коя или кои от възможните причини пораждаат проблема. При това е необходимо да се събере информация за съответните процеси, но винаги трябва да се имат предвид причинно-следствените връзки и зависимости между отделните елементи на управлението на човешките ресурси и тяхното взаимодействие със заобикалящата среда. Така се събира достатъчно информация, въз основа на която се определят причините, които пораждаат проблема и е възможно да се търсят решения за неговото преодоляване.

Разработват се алтернативни решения по проблема и се избира най-подходящото. В случай, че причините за възникването на проблема се свързват с някои от елементите на системата за управление на човешките ресурси, трябва да се формират варианти за вземане на решение. Разработването на алтернативни решения винаги се съобразява с възприетите политики по човешките ресурси в организацията. Политиките насочват управленското мислене и очертават основните рамки, в които трябва да се вземат решенията по отношение на хората в организацията.

За да постигне своята цел, избраното решение на съответния проблем трябва да се изпълни. Изпълнението на решението трябва да се съобразява с разработените и прилаганите процедури за осъществяване на някои от традиционните дейности. Редица организации разполагат с такива процедури, които от една страна са добра основа за правилно осъществяване на съответните дейности, а от друга страна – улесняват и ускоряват решаването на съответния проблем.

Изпълненото решение е обект на оценяване, от гледна точка на това до каква степен осъществената дейност достига своята цел – да се намали разликата между действителното и желаното състояние в дадената област.

Обучението на персонала е системен процес, който се провежда по инициатива на организацията и води до по-добро трудово представяне на заетите.

Обучението на персонала може да се дефинира като системен процес на обогатяване на знанията, уменията и нагласите на заетите, с цел да се усъвършенства тяхното трудово представяне в длъжностите, структурното звено и организацията.

Знанията отразяват това, което работникът трябва да знае, за да осъществява определени трудови задачи. Уменията обхващат това, което работникът трябва да може да извършва, за да осъществява трудовите задачи. Нагласите се свързват с отношението, което работникът трябва да показва към своите трудови задачи и към хората, с които се среща при тяхното изпълнение.

Промяната на човешкото поведение и в частност на трудовото представяне без съмнение преминава през промяната на знанията, уменията и нагласите. В този смисъл те са основен обект в процеса на обучението на персонала.

Усъвършенстването на знанията, уменията и нагласите на заетите, обучението, често се използва паралелно с термина развитие на персонала, във връзка, с който възникват няколко въпроса: каква е неговата същност, какви са връзките му с обучението, на какви средства разчита, за кои групи персонал се отнася?

Развитието на персонала трябва да обхваща всички заети в организацията. Основните аргументи за това са някои обективни промени в съдържанието на труда, при което в преобладаващата част от длъжностите нараства относителният дял на оперативните функции по планиране, организиране и контролиране.

Пред всички заети се поставя задачата да работят в условията на намаляване на ролята на прекия контрол, нарастване на работническото участие при вземане на решения, увеличаване на акцента върху груповата работа, акцент върху качеството и активните взаимоотношения с клиентите. Успоредно с това настъпват промени в мотивационния механизъм на хората и все повече се търси мотивиращото въздействие на възможностите за професионално и служебно израстване, за кариера в организацията. Увеличава се необходимостта от дългосрочен подход за развитие на концептуалните и аналитичните умения на по-широк кръг от персонала, а не само на ръководителите. Нараства нуждата да се следи и насочва професионалното и служебното израстване на всички заети като се отчитат техните индивидуални предпочитания и особености.

Обучението на персонала се схваща като един от факторите за усъвършенстване на трудовото представяне на заетите и е насочено към такова обогатяване на знанията, уменията и нагласите, водещо до желани промени в тяхното трудово поведение и трудови резултати. Неговата крайна цел е свързана с интереса на организацията за увеличаване на ефективността от използването на основните производствени фактори и усъвършенстване на параметрите на организационното представяне.

Обучението на персонала е само един от факторите за усъвършенстване на трудовото представяне на заетите. Поради това решението за всяка дейност в тази област трябва да преминава през внимателен анализ на цялата гама от фактори, които въздействат върху трудовото представяне наред с обучението.

Обучението на персонала е съвкупност от няколко относително обособени и взаимосвързани дейности.

Разделянето на обучението на персонала на три основни етапа е в известна степен условно, тъй като на практика те се осъществяват във взаимна връзка и много често паралелно. Така например, при определяне на нуждите и целите на обучението трябва да се има предвид организирането и реализирането на програмите и особено какви са възможностите на организацията за приложение на съвременни методи и средства за обучение. При проектирането и провеждането на обучението се осъществяват редица от дейностите по оценяване на ефективността – определяне на основните методи и критерии за преценка на ефективността, провеждане на тестове за степента на усвояване на учебния материал, анкети за оценяване на удовлетвореността на участниците от предлаганите знания и умения. В този смисъл се оказва, че оценяването на ефективността, което е последен етап в гореизложената схема, започва дори преди практическото провеждане на програмите за обучение – още на етапа на определяне на нуждите и целите на обучението, където се очертават основните цели и критерии на резултатността на обучението.

Обучението на персонала отразява политиката на организацията в тази област.

Обучението на персонала има смисъл само ако е насочено към конкретните нужди на организацията.

Нуждите от обучение могат да се дефинират като разлика между действителното и желаното състояние на знанията, уменията и нагласите на заетите в организацията. Те се проявяват в определено равнище на трудовото представяне (желано и действително) –

трудови резултати и поведение при изпълнение на съответните задачи. В този смисъл нуждите от обучение могат да се разглеждат и като разлика между желаното и действителното равнище на трудово представяне на заетите, която е обусловена от пропуски в техните знания, умения и нагласи.

Нуждите от обучение се свързват с проблеми в трудовото представяне на заетите. При това се налагат и допълнителни анализи, които да докажат, че именно пропуските в знанията, уменията и нагласите са причина за различията между желаното и действителното равнище на трудовото представяне. Когато тези различия са причинени от недостатъци в организацията на труда и производството, в системата за стимулиране или други компоненти от управлението на организацията, е необходимо да се прецени дали и доколко обучението на персонала би повишило равнището на трудовото представяне на заетите. Така например ниската производителност на работниците може да се дължи на редица причини извън обучението:

- недостатъци в системата за стимулиране, в която не се наказват грешките и не се поощряват постиженията;
- на некачествени суровини и материали;
- на неправилна система за поддържане на машинния парк и др.

Това означава, че определянето на нуждите от обучение започва с цялостен анализ на състоянието и перспективите за развитие на организацията, в резултат на което се определят структурните звена и длъжности/функции, където има отклонения между действителното и желаното равнище на трудовото представяне, предизвикани от недостатъци в знанията, уменията и нагласите на заетите. За да се преодолеят тези отклонения чрез обучение, е необходимо да се отговори на два основни въпроса:

- Какви се стандартните изисквания към равнището на трудовото представяне и към способностите на изпълнителите?
- Какво е действителното равнище на трудовото представяне и на способностите на изпълнителите?

Отговорът на първия въпрос предполага да се направи анализ на съответните длъжности и да се определят стандартните изисквания към равнището на трудовото представяне и към качествата на изпълнителя. При отговора на втория въпрос се проучва действителното равнище на трудовото представяне и на способностите на изпълнителя. Отговорите на двата въпроса се съпоставят и се определят нуждите от обучение. На основата на тези общи описания на нуждите се формулират конкретните цели на обучението, отразяващи знанията, уменията и нагласите, които трябва да притежава изпълнителят в края на програмата.

Анализът на организационно равнище очертава структурните звена и длъжностите, където отклоненията в равнището на трудово представяне могат да се преодолеят чрез усъвършенстване на знанията, уменията и нагласите на заетите. Анализът на равнището на длъжността представя стандартните изисквания към трудовото представяне и към способностите на изпълнителите – какво трябва да правят, какви знания, умения и нагласи трябва да притежават. Анализът на равнище индивид/изпълнител дава информация за действителното равнище на трудовото представяне и способностите на изпълнителите - какви са техните действителни трудови постижения и какви са техните действителни знания, умения и нагласи. Изводите от тези анализи се сравняват и обобщават и се стига до решение в кои структурни звена, на кои длъжности и кои знания, умения и нагласи трябва да се усъвършенстват, т.е. определят се нуждите и целите на обучението.

Анализът на равнище организация трябва да определи доколко организацията и нейните структурни звена постигат поставените цели и в каква степен обучението на персонала е фактор за по-добри резултати в това отношение. Този анализ включва:

- преглед на организационните цели и планове в краткосрочен и дългосрочен аспект на различни структурни нива;
- анализ на силните и слабите страни на компанията и на нейните структурни звена;
- преглед на количествените и качествените аспекти на нейната работна сила, включително и използването ѝ.

Анализът на нуждите от обучение на равнище длъжност има за цел да определи какви са изискванията за успешно изпълнение на длъжността: количествени и качествени стандарти за успешно трудово представяне в рамките на определена длъжност и изисквания към знанията, уменията и нагласите на изпълнителя. Тук се включва проучване на информация за съдържанието на трудовите задачи, за необходимите качества на изпълнителя, за нормите и стандартите на трудовото поведение и представяне. В резултат на това се определя какво е желаното равнище на трудовото представяне и какви са изискванията към знанията, уменията и нагласите на изпълнителите.

Анализът на длъжността е трудоемък и продължителен процес и затова се препоръчва предварителен подбор на трудовите задачи, които се анализират. При това се ограничава кръгът на трудовите задачи, които са предмет на анализа, и вниманието се концентрира върху тези от тях, които са най-трудни за научаване, които са най-важни в рамките на длъжността и се характеризират с висока степен на повторемост.

В резултат на анализа на равнище длъжност се определят стандартите на трудовото представяне и изискванията към качествата на изпълнителите.

Анализът на индивидуално равнище има за цел да определи действителното ниво на трудовото представяне и да посочи кои знания, умения и нагласи трябва да се усъвършенстват чрез обучение. Тук се проучва равнището на трудовото представяне и се съпоставя със стандартните изисквания, които вече са определени в процеса на анализа на длъжностно равнище. Очертава се разликата между действителното и желаното равнище на трудовото представяне, въз основа на което се определят и целите на обучението. Анализът на индивидуално равнище показва кой има нужда от обучение и кои знания, умения и нагласи трябва да се усъвършенстват. За да се стигне до този момент обаче, трябва да има достатъчно информация от предишните две равнища.

Анализът на трите равнища води до дефиниране на нуждите от обучение на персонала в организацията: в кои структурни звена, за кои групи длъжности, за кои кадри е необходимо обучението и в кои елементи от тяхната квалификация (знания, умения, нагласи). На тази основа се формират и целите на обучението, които представляват своеобразен мост между нуждите от обучение и програмите за обучение.

Целите на обучението конкретизират нуждите и определят какви трябва да бъдат знанията, уменията и нагласите на обучаваните в края на обучението.

Разбира се, в някои случаи целите на обучението се формулират доста по-трудно. Когато става въпрос за усъвършенстване на ръководните и комуникационните умения на ръководителите не е възможно в такава степен да се метрифицира крайният резултат от обучението. Но това не бива да е причина да не се търсят по-точни и ясни описания на целта на обучението. Така например, нуждата да се усъвършенстват знанията на ръководителите за

индивидуалните особености на техните подчинени може да се превърне в следната цел: „прекият ръководител изготвя профил на всеки работник, където обобщава данни за неговите способности и квалификация и коментира примери от неговото трудово представяне“.

Правилно определените цели на обучението са полезни при:

а) подбора на подходящи методи за обучение, като се имат предвид кои елементи в знанията, уменията и нагласите трябва да се усъвършенстват;

б) определянето на конкретните задачи както пред участниците в обучението, така и пред преподавателя;

в) оценяването на ефективността на проведеното обучение.

Политиката по обучение и развитие на човешките ресурси включва намеренията на ръководството на организацията в тази област. Тя е основа на решенията при определяне на нуждите от обучение, при проектиране и организиране на обучаващи програми, при оценяване на тяхната ефективност, при управление и развитие на кариерата и т.н.

Политиката по обучение и развитие на човешките ресурси е тясно свързана със стратегията на компанията за растеж, за обновяване, за навлизане в нови пазари и др. В същото време тя отразява основната философия на ръководството по отношение на начините за осигуряване на необходимата работна сила.

Съществуват компании, които се стремят да „купуват“ от трудовия пазар готови кадри и не са склонни да отделят време и средства за тяхното обучение. Те изразходват значителни ресурси за привличане и запазване на желаната работна сила чрез предлагане на относително високи заплати и социални придобивки. Пред тях обаче обикновено възникват няколко основни проблема:

а) не винаги на трудовия пазар се предлага точно това, което е необходимо за съответния етап от развитието на организацията;

б) възможност за смущения в организационния климат във връзка с толерирането на едни и дискриминирането на други кадри по отношение на условията и заплащането на труда;

в) трудности с адаптирането на новоприетите кадри в работните екипи, като се има предвид, че дори и най-добре подготвеният новоназначен работник има нужда от въвеждащо обучение, което да улесни и ускори периода на адаптация към новата работна среда;

г) възможност за възникване на конфликти при освобождаване на работна сила, която вече не е необходима.

Всички тези проблеми се изострят на фона на съвременните тенденции за непрекъснати технически, технологични и организационни промени в производството и в управлението. Във връзка с това все по-голяма част от организациите се ориентират към другия подход при осигуряване на необходимите им кадри – новоприетата и наличната работна сила с определено равнище на квалификация се развива и усъвършенства чрез целенасочена дейност по обучаване в съответствие с настоящите и бъдещите нужди на съответните структурни звена и длъжности. Тук обучението на персонала е и средство за мотивиране на кадрите чрез предоставяне на възможности за професионално развитие и израстване в служебната йерархия, за сплотяване на работните екипи и за приобщаване на хората към ценностите и културата на компанията.

Тези организации разработват и прилагат политика по обучение и развитие на човешките ресурси, която може да има следния примерен вид.

Примерен вариант на политика по обучение и развитие на човешките ресурси:

- Организацията осигурява обучение на всички кадри, които започват работа при нови условия, нова организация и технология или нова работна среда, с цел да се предостави възможност за високоэффективна трудова дейност на всички заети (обучението в тези случаи се провежда по определена програма под ръководството на компетентни специалисти в съответната област).
- С цел да се поддържат необходимите стандарти на трудовото поведение и представяне на заетите, организацията предоставя възможности за системно обучение (за да се ограничават случаите на неефективно използване на способностите на кадрите и на работното време, на смущения в прекия контрол, в комуникациите и в мотивацията, се провежда непрекъснато обучение на кадрите като се използват съответните форми, методи и процедури).
- Организацията се стреми да формира творческо отношение на работниците и служителите към съдържанието на извършваната работа и висока адаптивност към настъпващите промени в съответните структурни звена като за целта се предоставя съответното обучение.
- Ръководителите от всички равнища носят отговорност за обучението на персонала в организацията. Времето и усилията, които отделят за планиране, провеждане и оценяване на това обучение, се считат като елемент от техните трудови задължения (специалистите по човешките ресурси и по обучението подпомагат мениджърите, като осигуряват необходимата информация материали и консултации по съответните проблеми).
- Времето и усилията, които работниците и служителите отделят за усъвършенстване на своите професионални способности в рамките на специално утвърдени в организацията програми за обучение, се считат за ефективно използване на работното време и изпълнение на трудовите задължения (въпреки че по време на обучението работниците и служителите не могат да допринасят пряко за осъществяване на конкретните цели на звеното, техните усилия се считат за част от трудовите им задължения; във връзка с това се подчертава, че работникът е нает не само, за да „работи“, а и за „да се учи да работи“).
- Работниците и служителите участват активно при планиране, провеждане и оценяване на обучението (въпреки че ръководителите от съответните йерархични равнища и специалистите по персонала и обучението планират, организират и оценяват обучението, те имат нужда от участието на работниците в тези етапи, за да се отчитат по-пълно индивидуалните интереси на хората, да се формира у тях чувство на отговорност и лична заинтересованост от обучението).
- Организацията насърчава и осигурява подкрепа на работниците и служителите, които проявяват интереси и инициатива за самостоятелно обучение и образование. (хората, които имат интерес към извършваната работа, са по-продуктивни; този интерес се усилва чрез поддържане на „апетита към учене и практическо приложение на наученото“; доброволното обучение има голям принос за развитие на кариерата и усъвършенстване на трудовата мотивация).
- Организацията осигурява възможности за професионален и служебен растеж на хората, които се съобразяват с личните предпочитания за кариера. Периодичната оценка на трудово представяне става основа за професионално развитие и служебно израстване (възможностите за повишения са важен фактор за

мотивацията на преобладаващата част от персонала; във връзка с това се предлагат възможности за израстване в рамките на длъжността, структурното звено и организацията като цяло).

- Всеки отдел трябва да има готовност да приеме за определен период стажанти, когато това е договорено от ръководството на организацията. Успехът на това обучение изисква да се осигури работно място, системен инструктаж и помощ на стажанта. Обучаваният трябва да има възможност да допринесе реално за работата в отдела и да спазва трудовата дисциплина (организацията има интерес да използва тази форма на обучение, като за целта сключи съответните договори с подходящи образователни учреждения).

Методи за обучение на персонала

Един от основните проблеми при проектирането на програмите за обучение е правилният подбор на подходящи методи за обучение. Те обикновено се разделят на две основни групи - методи за обучение без откъсване от работа и методи за обучение с откъсване от работа.

Методите за обучение без откъсване от работа най-често включват инструктирането, демонстрирането, наставничеството, ротацията на трудовите задачи и длъжности, обогатяването и разширяването на длъжностите.

Обучението чрез инструктиране се осъществява от прекия ръководител или опитен работник, който периодично инструктира и съветва обучавания. Инструктирането често се съчетава с друг широко използван метод за обучение без откъсване от работа - демонстрирането. В редица случаи процесът на обучение изисква не само да се „казва“, но и да се „показва“ – управление на машини, работа с програмни продукти и др.

Демонстрирането и инструктирането се използват широко при приложението на наставничеството като метод за обучение. Наставникът обикновено е опитен по-възрастен работник, който осигурява съвети и помощ на обучавания за по-продължителен период. При това се постигат редица полезни ефекти както за организацията като цяло, така и за обучавания:

- той получава при нужда полезна информация за длъжността, за съответното структурно звено и за организацията като цяло и по-бързо достига стандартите на трудовото представяне;
- наставникът може да предлага обучавания за повишение и така да помага на неговата трудова кариера;
- нарастват възможностите за по-добре мотивирана и по-продължителна работа в организацията от страна на обучавания, който е уверен в собствените си способности.

Използването на наставничеството изисква „детайлно“ разбиране на поведението на обучавания, вземане на решения за коригиране на някои от неговите аспекти, непрекъснато насърчаване за бързо адаптиране към трудовата среда и задачи. Това означава, че то е пряко свързано със способностите и мотивацията на ръководните кадри да осъществяват тази дейност.

Друг широко използван метод за обучение без откъсване от работа е ротацията (смяната на работата). Обучаваният периодично сменя своето работно място и трудови задължения за

няколко дни или седмици. В резултат на това той усвоява нови знания и умения, и се повишават възможностите за взаимна заменяемост в работата, когато това е необходимо.

Подобни ефекти се получават и при обогатяване и разширяване на трудовите задължения. Чрез възлагане на нови трудови задачи, чрез увеличаване на самостоятелността и отговорностите на работника, се създават възможности той да научава повече за съответната длъжност, за структурното звено и организацията като цяло. В повечето случаи това се прави, с цел да се повиши интересът към работата и мотивацията. По своята същност обаче обогатяването и разширяването на трудовите задължения води до усъвършенстване на знанията, уменията и нагласите на заетите.

Широкото приложение на методите за обучение без откъсване от работа се дължи преди всичко на техните предимства:

а) обучението се осъществява в реална работна среда и не изисква специално оборудване и условия;

б) обучаваният получава инструкции и съвети от опитен работник, който е изпълнявал успешно съответната длъжност;

в) обучението е относително евтино и лесно за организиране;

г) активното взаимодействие в процеса на обучението съдейства за изграждане на добри взаимоотношения между обучаван и обучаващ, които в повечето случаи са членове на един работен екип.

Наред с това трябва да се имат предвид и някои недостатъци на тази форма на обучение. Съществува възможност обучаваният да не умее да преподава своите знания и умения, да не е мотивиран за това, да няма време да обучава и да пропуска важни елементи от обучението. Освен това по време на обучението не може да се използва пълноценно оборудването и материалите и са възможни скъпо струващи грешки, свързани не само с повреди на машините и готовата продукция, но и със здравето на хората.

Тези недостатъци в известна степен се преодоляват от методите за обучение, при което обучаваният се откъсва от работата:

- видеопрожекции;
- лекции;
- дискусии;
- симулации и др.

Все по-голяма част от организациите използват видеопрожекциите като средство за обучение на персонала. На пазара вече се продават широка гама от специализирани видеофилми от различни области и те могат да се използват за бързо, ефективно и относително евтино обучение на голям брой заети в организацията. Практиката показва, че в повечето случаи видеопрожекциите се комбинират с лекции, които са друг широко известен метод за обучение с откъсване от работа. Чрез тях е възможно да се преподава унифицирана информация на широк кръг слушатели, като в същото време се отчита фактът, че по време на лекцията се осъществява еднопосочен контакт, което често отегчава слушателите. Този недостатък се преодолява, ако лекцията се комбинира с дискусии, в процеса, на които лекторът и обучаваните съвместно обсъждат проблеми, идеи, теории и принципи. Тази двупосочна комуникация осигурява на лектора обратна информация като паралелно с това се поддържа и повишава интересът на участниците към дискутираните проблеми. В някои случаи обучението се провежда в ситуация, която „симулира“ бъдещите трудови задачи. Методът на

симулацията се използва широко при обучение на шофьори и летци в условията на тренажорно кормуване.

Без да се отрича значението и ефективността на традиционните методи за обучение на персонала, в организациите се отделя все по-голямо внимание на някои съвременни методи в това отношение: мултимедийно интерактивно обучение, изследване на практически ситуации, центрове за оценяване, членство в професионални организации, моделиране на поведението и др.

Мултимедийното интерактивно обучение става все по-популярно успоредно с развитието на компютърната техника и технология. Чрез програмирани инструкции обучаваният може да овладява последователно определени части от знания и умения по дадена проблематика в удобно за него време и място. Създаването на подходящи продукти за този вид обучение изисква много време и засега продуктите са относително скъпи. Според изследванията за осигуряване на един час такъв вид обучение са необходими 300 часа предварителна подготвителна работа. Въпреки това проучванията показват, че тази техника за обучаване все повече се предпочита от организациите.

Центровете за оценяване са не само средство за селекция на персонал, но и метод за обучение на управленските кадри. В рамките на 1-2 дни група ръководители работят по определен проблем, като в същото време се наблюдават и се оценяват от специалисти по селекция. Най-често се анализират тези качества, които са особено важни за конкретната работа на всеки от тях – писмени комуникационни умения, способности за планиране и за вземане на решения и др. Всички тези качества се оценяват чрез делови игри, интервюта, дискусии и др. След упражнението участниците получават подробна информация за тяхното представяне и нуждите им за по-нататъшно усъвършенстване и развитие.

Членството в професионални организации се разглежда като един неформален начин за получаване на актуална информация и нови идеи в съответната област. По време на периодичните сбирки и срещи участниците имат възможност да обменят информация със свои колеги, да изслушват специалисти и експерти. Много организации насърчават своите ръководители да членуват в професионални организации, като обикновено компанията плаща членския внос и таксите за участие в различни мероприятия, конференции, семинари, конгреси.

Моделирането на поведението (често съчетано с обучение по въпросите на взаимните връзки между човешкото поведение и емоциите – sensitivity training) е един от съвременните методи за обучение, който е насочен към усъвършенстване на междуличностните умения на ръководителите. В рамките на няколко учебни часа те се научават да се справят с традиционни проблеми в техните структурни звена, ниска трудова мотивация, безпричинни отсъствия, липса на интерес към извършваната работа от страна на работниците. Този тип обучение обикновено протича през няколко етапа:

- всички участници се запознават с проблема и с неговите теоретични аспекти;
- дава се илюстрация на правилния практически подход за решаване на проблема и какво трябва да бъде ефективното поведение на ръководителя, като често това става чрез видеопроекция на подходящ материал;
- обучаваните дискутират видяното и обсъждат поведението при решаване на проблема;

- чрез подходяща игра на роли обучаваните се упражняват да изпълняват желаното поведение, а през това време преподавателят или подбрани участници от групата ги наблюдават;
- провежда се дискусия, като всеки от участниците получава обратна информация и оценка на своето поведение по време на играта.

Методите за обучение с откъсване от работа притежават редица предимства:

- а) осигуряват едновременното обучение на голяма група участници;
- б) обучаващите са добри професионалисти в преподаването на съответните знания и умения, а не са просто добри изпълнители на съответните трудови задължения;
- в) обучението с откъсване от работа обикновено се осъществява при по-добра организация;
- г) провежда се без страх от възможни грешки, които биха повредили работното оборудване и материали;
- д) осигурява се възможност малките компании да обучават своя персонал, без да разходват огромни ресурси за поддържане на специализиран отдел по обучение.

В същото време не бива да се забравят двата основни недостатъка на обучението с откъсване от работа. При него обучаваните не изпълняват своите трудови задължения, което натоварва допълнително разходите на програмата за обучение. Освен това съществува възможност за разкъсване на връзката между обучението и конкретната работа на участниците, които са относително многобройна и разнородна група и е трудно обучаващият да адаптира материала към специфичните нужди на всеки от тях.

Конкретният избор на методи за обучение изисква да се отчитат техните предимства и недостатъци, а така също и да се съобразяват със способностите на обучаващите.

Върху проектирането и организирането на програмите за обучение оказват съществено влияние и способностите на обучаващите.

Независимо от това кой може да се окаже в ролята на обучаващия (опитен колега, прекият ръководител, специалист или външен за организацията преподавател) той трябва:

- Да се стреми да свързва дейността по усъвършенстване на знанията, уменията и нагласите на заетите със стратегията на организацията. Постигането на стратегическите организационни цели зависи от навременното усвояване на: новите технологии, на новите способности на работниците, на новите форми на организацията на производството и труда, на новото разбиране на управленската практика, на новите връзки между доставчици и клиенти. Всеки обучаващ трябва да разбира, че проблемите не се решават само и единствено чрез обучението на персонала, а чрез свързването на този процес с всички други дейности на организацията.
- Да насочва обучението към по-пълно оползотворяване на комплексните възможности на кадрите, на тяхната психическа, емоционална и интелектуална сила. Във връзка с това обучаващият трябва да усъвършенства не само техническите знания и умения, но и нагласите и манталитета на обучаваните.
- Обучаващият трябва да усъвършенства способностите на обучаваните да се учат. В този смисъл се казва, че днес основната роля на обучаващия е „да улеснява“ процеса на учене, да учи хората как да се учат непрекъснато.

- Да свързва ученето с труда и труда с ученето, да ориентира обучението към конкретната работа, за да е по-ефективен процесът като цяло.

При осъществяване на тези задачи обучаващият трябва да се съобразява със същността на процеса на учене и неговите принципи.

Професионална квалификация е необходима за изпълнението на определен вид трудова дейност, т.е. на дадена професия.

За разлика от професията, квалификацията се обособява от квалификационното разделение на труда и е способност на човека за упражняване на дадена професия. Тя е в зависимост от това дали личността желае да я овладее или не. И затова квалификацията не съществува извън човека. За по – пълното разкриване същността на категорията „професионална квалификация“ следва да се направят няколко уточнения:

- Първо, трябва да се прави разлика между образование и квалификация. Първото има за цел да направи човека по-образован, интелигентен, докато квалификацията има за конкретна цел да подготви работна сила за изпълнение на определен вид трудова дейност.
- Второ, съдържанието на квалификацията се определя от знанията, уменията и навиците.
- Трето, една от често срещаните грешки е разглеждането на квалификацията и обучението като еднозначни. Обучението е една от формите за придобиване на професионална квалификация независимо дали то се извършва в образователната система, извън нея, както и чрез самообучение на отделни лица.

Освен чрез обучение професионална квалификация се придобива и чрез опит. В своята трудова дейност хората често без да имат конкретни знания и умения решават определени проблеми и по обратен ред извеждат знания и умения (т.е. професионална квалификация).

Професионалната подготовка на работната сила се изразява в придобиването на определени знания, умения и навици, необходими за изпълнението на даден вид трудова дейност. Овладяването на професия може да става за първи път, при което се използва понятието „начална подготовка”, или след овладяването на първата професия, при което става въпрос за „последваща подготовка”. Последната е свързана с необходимостта за съвместяване на професиите, т.е. на няколко вида трудова дейност. В този случай не се извършва смяна на първоначално придобитата професия, а тя се допълва или разширява в рамките на професията с широк профил или извън тези рамки – с нова професия.

Известно е, че е възможно повишаване на квалификацията на работната сила, при което се извършва опресняване, разширяване и допълване на притежаваните знания, умения и навици – отнася се до обогатяване на притежаваната професия, както и издигане равнището на професионалната квалификация. Този процес, следователно се извършва в рамките на придобитата професия.

На следващо място е и преквалификацията на работната сила, при която се сменят едни знания, умения и навици с други и съответно смяна на първоначално придобитите професия и равнище на квалификация и овладяване на нови.

Следователно, професионалната квалификация е обобщено понятие. На практика работната сила (персоналът) във всеки отделен случай извършва или подготовка, или повишаване на квалификацията, или преквалификация. И от тази гледна точка професионалната квалификация е и „състояние” и „процес”.

Дейностите по обучение и развитие в организацията имат няколко цели, насочени към подобряване на изпълнението на работата и характеристиките на организационния живот :

- придобиване на нови и развитие на съществуващите знания и умения;
- развитие на потенциала на служителите в съответствие с изискванията на работата и приоритетите на организацията;
- подготвяне на персонала да се справя по-добре с промени и непредвидени обстоятелства;
- предоставяне на възможност за конкурентно предимство;
- подобряване изпълнението на служебните задължения и работата на екипите;
- повишаване на удовлетворението от работата и личната мотивация;
- даване на възможност за делегиране на по-сложни задачи на служителите, развитие на новаторско мислене и др.

Основни положения при дейностите по обучение и развитие са:

а) определяне на потребностите от обучение;

б) определянето на потребностите от обучение се осъществява на базата на анализ на потребностите от обучение.

Анализът на потребностите от обучение (АПО) е процес на събиране и анализ на информация, която позволява на организацията да идентифицира и сравни актуалното с желаното равнище на изпълнение на работата. Изпълнението на работата може да се интерпретира в контекста на знанията, уменията и нагласите, необходими на персонала, за да извършва ефективно своята работа.

Анализът на потребностите от обучение вкл. проучване на всяка група/категория служители:

- какво се опитват да постигнат;
- какво трябва да постигнат;
- какви са бариерите и препятствията;
- как могат да се преодолеят чрез обучение.

Основните подходи за Анализът на потребностите от обучение – стратегически и реактивен, трябва да се разглеждат като взаимно допълващи се и е добре да се използват едновременно. Най-общо при стратегическия подход потребностите от обучение се извеждат на базата на стратегическите цели на организацията, мисията, бизнес плановете. При реактивния подход потребностите от обучение се извеждат след анализ на конкретни проблеми, проявили се в изпълнението на работата.

Основните методи за Анализът на потребностите от обучение са:

- анализ на стратегическите цели и бизнес плановете;
- анализ на работата и оценка на изпълнението (чрез атестация, откриване на проблеми в изпълнението);
- предложения на преките ръководители;
- заявки от самите служители.

Към методите за събиране на информация могат да се посочат:

- наблюдение;

- въпросници (анкетни проучвания);
- интервюта;
- тестове;
- консултации ;
- групови дискусии;
- самооценка;
- преглед на планове;
- доклади;
- отчети и др.

Планиране и реализиране на програми за обучение

Планирането на програми за обучение преминава през следните етапи:

1. Оценка на конкретните потребности

Оценката на конкретните потребности има за цел да свърже идентифицираната чрез Анализът на потребностите от обучение група потребности с конкретната аудитория от подлежащи на обучение. Често задачата тук се определя като „изграждане на профил на аудиторията обучавани“ т.е. определяне на тези основни характеристики и особености на участниците в обучение, които са важни за формулиране на целите, за определяне на съдържанието, методите и т.н.

2. Дефиниране на целите

Целите се формулират на базата на установените потребности и могат да се определят като очаквани крайни резултати, желано бъдещо състояние. Те дават отговор на следните въпроси:

- Какво трябва да може да прави обучаемия след обучението?
- При какви условия бихме искали да може да го прави?
- Колко добре трябва да го прави?

Добре формулираните цели в програма за обучение слагат акцент върху резултата от ученето. Обикновено се определят с изречения като :

- „След обучението участниците в програмата ще могат ...”
- „След обучението участниците в програмата ще знаят...”
- „След обучението участниците в програмата ще умеят...”

3. Определяне на съдържанието

Съдържанието трябва да отговаря на целите. Основните въпроси при определянето на съдържанието са:

- Какво да бъде включено?
- Какви ще са основните теми или модули?
- Как да бъде подредена информацията?

Обемът/съдържанието на една програма е основен ориентир при определяне на нейната продължителност – времето, което е необходимо (в часове, дни, седмици или месеци) за успешната ѝ реализация. Често се допуска една сериозна грешка – използване на обратния

подход, т.е. определянето на това, какво да бъде включено, става на основата на предварително зададени времеви ограничения.

4. Определяне на формата, вида и методите на обучение

Изборът на подходящи форма, вид и методи на обучение е един от основните проблеми при планиране на програма за обучение. Основните форми на обучение на персонала в организацията са две:

- без откъсване от работа;
- с откъсване от работа.

Основните видове обучение с откъсване от работа са:

- курсове – те могат да бъдат както краткосрочни, така и дългосрочни;
- семинари;
- конференции.

Основната разлика между курс и семинар е, че докато при курса акцентът е придобиване на нови знания, умения, нагласи, то при семинара акцентът е обмен на знания, умения и опит; дискутиране по проблеми, с които участниците са предварително запознати.

В теорията и практиката често понятията „форма“, „вид“ и „метод“ на обучение се смесват и използват като взаимнозаменяеми – така например семинарът се определя и като форма на обучение, а лекцията се разглежда едновременно като форма и метод. В някои случаи инструктирането и наставничеството се определят като вид обучение, а други – като форма или метод.

Основните видове (методи) обучение без откъсване от работа са:

- инструктиране;
- наставничество;
- ротация;
- обогатяване и разширяване на трудовите задължения.

Най-често прилаганите методи за обучение, при които обучаваните са откъснати от работните си места са:

- лекция;
- мозъчна атака;
- казуси и изучаване на случай;
- дискусия;
- ролеви игри;
- работа в малки групи по определени задачи;
- дебат;
- демонстрация;
- симулации.

5. Избор на обучители

Изборът на обучители (доставчици на обучението) е важен момент в планирането на програмата и един от основните фактори за ефективната ѝ реализация. В зависимост от

избраната форма за осъществяване на обучението (с откъсване от работа, без откъсване от работа; вътрешно и външно) обучителите могат да бъдат:

- служители от организацията (служители с необходимия опит, мениджъри специалисти от отдела УЧР и др.);
- външни за организацията преподаватели.

Преди да се пристъпи към избор е добре да се премине последователно през следните основни стъпки :

- определяне на критериите, на които трябва да отговарят обучителите;
- изготвяне на списък с възможни варианти;
- събиране на информация за обучителите (лица, организации);
- оценка на вариантите на основата на критериите и избор на вариант.

6. Планиране на необходимите ресурси и организиране на обучението

Планирането на необходимите ресурси и организирането на обучението включва:

- изготвяне на бюджет на програмата – планиране на необходимите ресурси и разходите за тяхното осигуряване;
- изготвяне на план-график на дейностите, необходими за осъществяване на програмата;
- организирането на обучението на практика означава осигуряване на необходимите ресурси и може да включва различни по характер дейности – например размножаване на печатни материали; закупуване на папки, химикалки и др.;
- осигуряване на зала, техника, оборудване;
- организиране на кафе-паузи;
- подготовка и размножаване на въпросници за обратна връзка;
- изготвяне на удостоверения (сертификати);
- резервации на хотел;
- осигуряване на транспорт;
- подпечатване на командировъчни и др.

Предварителното планиране на методи за оценка на програмата е предпоставка за успешно осъществяване на заключителната дейност – оценка на ефективността от обучението.

Основните цели на оценката на ефективността от обучението са следните:

- да се измерят удовлетворението и ефекта (резултата) от обучението;
- да се идентифицират силните и слабите страни на програмата с цел усъвършенстване;
- да се открият потребности от следващо обучение.

Лицата, които най-често действат в ролята на оценители са:

- участниците в обучението;
- обучителите;
- преките ръководители и специалистите по управление на човешките ресурси.

Те оценяват:

- степен на постигане на целите и задачите на програмата – придобити знания, умения, нагласи;
- степен на удовлетворение от обучението и покритие с очакванията (реакции на участниците към качеството на обучението);
- степен на въздействие на обучението върху изпълнението на трудовите задължения на участниците, вкл. степен на прилагане на наученото;
- ползите за организацията – в каква степен са се подобрили резултатите от работата като цяло в екипа и организацията в резултат на осъществената програма.

Добрата практика показва възможност и необходимост от три вида оценки:

- по време на обучението;
- в края на обучението;
- след известен период от време.

Най-често прилаганите методи за оценка са:

- анкетни карти за обратна връзка;
- тестове;
- изпити;
- обратна връзка от учителите;
- разговори с участниците, техни колеги и преки ръководители;
- наблюдение и оценка на изпълнението на работата и поведението след обучението;
- съпоставяне на цели, разходи и резултати.

На практика често тези етапи не се осъществяват последователно. В определени случаи това е напълно естествено, тъй като отделните дейности са свързани и е логично понякога да „вървят” паралелно във времето. Например, уточнявайки основните теми при изграждане на съдържанието е естествено да се мисли за подходящи форма и методи на обучение. В някои ситуации обаче нарушаването на последователността в етапите води до неефективно осъществяване на програмите за обучение. Типичният случай е, когато наличните ресурси (пари, време) предопределят избора на форма на обучение, съдържание, методи и преподаватели.

Оценката на конкретните потребности е особено наложителна в случаите, когато между анализа на потребностите от обучение и решението за реализиране на програма за обучение, удовлетворяваща определена група потребности, е изминал значителен период от време.

Практиката показва, че ефективно осъществяваните дейности по обучение и развитие се основават на следните принципи:

1. дейностите трябва да допринасят за постигането на организационните цели;
2. преките ръководители трябва да са ангажирани и активни – както при разработване и реализация на програмите, така и при осигуряването на възможност за приложение на наученото;
3. дейностите трябва да съответстват и на потребностите на самите обучавани, да се възприемат като адекватни и навременни за работата и кариерата им;
4. дейностите трябва да съответстват на културата на организацията;

5. дейностите трябва да са подкрепяни от висшето ръководство;

6. решението кой да участва, кога и защо е съвместна отговорност между служителя, прекия му ръководител и отдела по управление на човешките ресурси;

7. необходимо е да се даде възможност за приложение на наученото, да се осигури подкрепа при приложение на наученото;

8. участниците трябва да са мотивирани.

Систематичен подход при анализ на потребностите от обучение на индивидуално ниво включва:

1. преглед на изискванията за длъжността към настоящия момент: какви знания, умения и нагласи изисква длъжността (отчитат се евентуално настъпилите промени в изискванията за длъжността);

2. изготвяне на профил на служителя, заемащ длъжността от гледна точка на изискванията, напр. чрез формална атестация;

3. съпоставяне на профила на служителя с изискванията (определяне в каква степен притежава необходимите знания, умения, нагласи за длъжността) и идентифициране потребностите от обучение.

4.1.1. ПОЛИТИКИ И СИСТЕМИ НА УПРАВЛЕНИЕ, ЗАПЛАЩАНЕ И СТИМУЛИРАНЕ (ВКЛ. ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАЛИЧНИ И СЪЩЕСТВУВАЩИ ЗА СЕКТОРА КОМПЕТЕНТНОСТНИ МОДЕЛИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО)

В стопанските единици, все по-голям акцент се поставя на човешките аспекти и ценности. Голямо значение се отдава на способностите на мениджърите и специалистите да повишат конкурентоспособността на стопанската единица чрез осигуряване на взаимна мотивация и лоялност в процеса на работа. Ако управлението на персонала е един механичен процес, то управлението на човешките ресурси е процес, който се стимулира и е повлиян от технически и организационни промени в средата, в която функционира стопанската единица.

При определяне същността на управление на човешките ресурси трябва да се обърне внимание на работата, която те изпълняват. Работата трябва да бъде по силите на работниците и служителите, т.е. да направи постиженията възможни. Работата е на първо място, но с това не се изчерпват останалите аспекти. При неудовлетвореност на останалите аспекти, работата може да бъде провалена. Вярно и обратното: ако работата не води до краен резултат, удовлетворяващ мениджърите, от тук и собствениците, т.е. не води към постижения, то това не може да бъде компенсирано с други аспекти от труда на работника и служителя.

На работниците трябва да се делегират не само права, но те трябва да са способни да поемат отговорности в рамките на възложената им работа. За това се изисква:

- трудът да бъде производителен;
- информираност и обратна връзка;
- учене – непрекъснато.

Творчеството у работниците е ефективно единствено ако са налице основните инструменти, а те са:

- знания, как да го направят;
- умения;

- подходящите машини и инструменти.

Условието за поемане на отговорност от страна на работника е информираност и обратната информация за дейността му. Отговорност и самоконтрол, са двете страни на едно и също нещо. Информираниостта предполага непрекъснатата обратна информация за изпълнението на задачите съобразно действащите стандарти. Информацията, която трябва да бъде предоставена на работникът, трябва:

- да задоволява изискванията за ефективна обратна връзка;
- да е навременна;
- да е адекватна;
- да е оперативна;
- да е насочена върху работата му.

Основният инструмент за изпълнение на определена работа е информацията за самата нея. И в крайна сметка работникът да може да извършва самоконтрол. Контрола от страна на други, в повечето случаи довежда до манипулиране на работника. Този контрол не е нужен. Обратната информация е силна със своето въздействие, само тогава, когато се явява като инструмент в ръцете на работника, с който той се самоизмерва и насочва своите усилия. Похвалата и упрека няма да му помогне по-добре да изпълнява възложената производствена задача.

Третото изискване за постигане на резултати в работата и за поемане на отговорност е непрекъснатото обучение. То има различни цели и удовлетворява различни потребности. Преди всичко:

- задоволява потребността на служителя да допринесе с онова, което е научил;
- за подобрене на собствената си дейност;
- за подобряване дейността на колегата си;
- за по-плодотворен;
- за по-ефективен;
- за по-рационален начин на работа.

Чрез непрекъснатото учене се решат два основни проблема:

- съпротивата на работниците срещу иновацията;
- опасността самите те да „остаряят“, да „излязат от употреба“.

Трите предпоставки:

- производителен труд;
- обратна информация;
- непрекъснато обучение

представляват, планирането на отговорността на работника за работата му, за работната група и за производството. Ако липсват трите предпоставки, не може да се очаква или да се изисква отговорност от работника за работата му. За да бъде налице отговорността от страна на работниците е необходимо:

- да знаят и да са наясно от йерархичната структура;
- да знаят кои са областите са извън техните правомощия;
- кои са решенията, които не са в техните правомощия;



- да знаят, на кого са подвластни, т.е. към кого да се обърнат за дадено решение;
- в чии решения да не се вслушват и чии нареждания, да не изпълняват.

Управлението на човешките ресурси изисква висока квалификация и подготовка на ръководителите.

Управлението на човешките ресурси включва:

1. мотивация;
2. комуникации;
3. лидерство;
4. ръководство на групи;
5. решаване на конфликти.

Управлението на човешките ресурси е вътрешно присъща част и характерна черта на бизнеса на предприятието. То е проблем на организационно равнище и е функция на висшия управленски ешелон на фирмата. То може да се определи като система от принципи, методи, средства, правни норми, правила, критерии, изисквания, стандарти, процедури, политика, планове и програми за формиране и използване на човешките ресурси в организацията в съответствие с нейните непосредствени интереси и стратегически цели. Управлението на човешките ресурси може да се разглежда и като дейност на ръководителите, която произтича от стратегическите цели на организацията и е насочена към:

- разработване политики, програми и планове за формиране, развитие и заплащане на човешките ресурси, както и за усъвършенстване на взаимодействието на ръководството с организациите на трудещите се;
- планиране, организиране, ръководене и контролиране на работниците и служителите;
- подбиране, наемане, подготовка, оценяване и мотивация на заетите;
- създаване на условия и предпоставки за пълноценно използване на хората в трудовия процес и за постигането на висока производителност на труда.

Професионална квалификация на работната сила е съвкупност от:

- знания (общонаучни, общопрофесионални и специални);
- умения (теоретически и практически);
- навици;
- определени качества на личността, които се придобиват чрез:
 - обучение (в образователната система и извън нея);
 - и чрез опит в процеса на труда.

Мотивация

Мотивацията е процес на вземането на доброволно решение за определено действие или бездействие при наличието на определена ситуация. Характерните черти на мотивацията са:

- има субективен характер, протича в съзнанието на индивида;
- свежда се до личната преценка на всички въздействия върху индивида, на сигналите, които му отправя икономическата, организационната и социалната среда в стопанската единица.

Разбирана по този начин мотивацията предшества и предопределя:

- поведението на работниците и служителите в трудовия процес;
- активността и степента на работниците и служителите, в която те отдават своите интелектуални и физически способности.

Всеки работодател иска персоналът в стопанската единица, която ръководи да има такова поведение в трудовия процес, което би довело до възможно най-високи финансови резултати. За да постигне това той трябва да подбере и да отправи такива сигнали към отделните работници и служители, които биха ги мотивирали за високо производителна работа.

Тази дейност на работодателя и неговата администрация характеризира процеса мотивиране, организационна и социална среда в стопанската единица, която да направи така, че работниците и служителите да изберат онова поведение в трудовия процес, което отговаря на разработената стратегия. Мотивацията, като психически процес и мотивирането като дейност на работодателя и неговата администрация, свързана с постигането на точно определено поведение на персонала са непосредствено свързани с общата икономическа, социална и политическа среда в страната през дадения период. В основата на мотивацията стоят човешките потребности и целите, намиращи се в околната среда, към които индивида се стреми. Те са:

- критерият на всеки индивид при вземането на решение за определено действие или бездействие при конкретна ситуация;
- дейността на работодателя и на неговата администрация за мотивиране на определено поведение.

Мотивацията може да се прекъсне като процес и когато ръководителя не осъществява обратна връзка:

- не проверява как са постигнати целите;
- не контролира дейността;
- не комуникира с персонала;
- не организира дейностите в стопанската единица.

Мотивационният процес се разглежда като част от човешките взаимоотношения и част от програми, даващи възможност да се подобри работата.

Две са основните програми за мотивация:

1. Стандарт на живот на работното място:

Стандартът на живот на работното място се свързва предимно с психологическото израстване и зрелост на работното място. Това се постига посредством увеличаване на обхвата и дълбочината на работата. Обхватът – това са броя дейности извършвани от един служител. Дълбочината е икономията и отговорността и дискретността на контракта.

Основните определения на една работа са:

- променливост;
- работна идентичност;
- значимост;
- самостоятелност;
- обратна връзка;

- работниците да получават информация доколко успешно или неуспешно са извършили работата;
- създаване на информационен канал за мотивация;
- наградите и поощренията да не са скрити;
- обвързване на информацията за наградите с текущото състояние на предприятието.

2. Свързване на заплащането с изпълнението на работата:

Заплащането на служителя трябва да се схваща като изгодите, които работникът получава. Парите са добър мотиватор, само ако служителите схващат, че доброто изпълнение на работата е средство за тяхното получаване. По-важното е, че парите, за да мотивират работниците:

- трябва да създават вярата, че по-доброто изпълнение води до по-добро заплащане;
- по-доброто заплащане създава по-добри отношения в колектива и намалява отрицателните последици в различията на заплащането;
- парите трябва да създават условия, при които другите допълнителни награди се свързват с по-доброто изпълнение на работата.

В практиката се прилагат и съвременни мотивационни техники, които най-общо те се разделят в четири области:

- поставяне на цели: мотивира хората за по-добро изпълнение; тук ръководителят дава ресурсите, преодолява съпротивата, оказва помощ;
- дизайн на труда: техниките за дизайн на труда са следните:
 - Ротация;
 - Обогащане;
 - Социотехнически техники, които акцентират върху зависимостта на проектирането на труда от психологическите особености на изпълнителя и от особеностите на задачите. Всяко обогатяване на труда, което се базира на възможностите на сътрудника да бъде по-самостоятелен, да има признание, биха го мотивирали за труд;
 - Възнаграждение: трябва да разкрият стойността на парите и непаричните награди, които хората в стопанската единица получават. Мотивиращата роля на възнаграждението е в това, че разкрива индивидуалния принос на всеки служител. По този начин се възнаграждават потребностите на хората, удовлетворяват се ценностите, чувството за справедливост и т.н.
 - Комуникации: трудно е да си представим мотивирането на хората, без създаването, предаването, приемането и използването на взаимноизгодна информация. Комуникацията е действие, което прави мотивацията възможна.

Мотивационните фактори са тези въздействия на социалния субект на общата икономическа и социална среда, както и на средата в стопанската единица върху работниците или служителите, които определят тяхната мотивация в трудовия процес, тяхното желание за постигане на дадената цел.

Към непосредствените мотивационни фактори могат да се отнесат:

- равнището и динамиката на работната заплата;
- признаването на постиженията;
- участието в разпределението на печалбата;
- акционерното участие на работниците и служителите в производството;
- предявяването на конкретни и по-високи изисквания към работниците и служителите;
- предоставянето на възможност за образование квалификация и за предоставянето на знанията и уменията, предоставянето на власт;
- равнището на разделение на труда;
- разширяването на екипни форми на работа;
- формите за поддържане на трудовата и работна дисциплина;
- условията и безопасността на труд;
- организацията на работното място; социално–психологическия климат и др.

Равнището и динамиката на работната заплата се смятат за едни от основните мотивационни фактори както за предпочитането на дадена работа или длъжност, така и за придобиването на определено образование и квалификация. За да изпълни своята мотивираща функция в съответствие с желаното поведение от работодателя, работната заплата трябва:

- да осигурява обикновения жизнен стандарт на работниците и служителите;
- да отразява разхода на физическа и нервно-психологическа енергия в трудовия процес, усилията които полагат работниците и служителите при извършване на работа;
- при наличието на възможност и на целесъобразност да отчита резултата от труда;
- да се съобразяват с традиционните съотношения в равнището на работната заплата в стопанската единица;
- да възнаграждава допълнителните усилия за постигане целите на стопанската единица.

Признаването на постиженията в работата, като мотивиращи въздействия могат да се използват върху работниците като:

- предоставянето на повече и по-големи отговорности в трудовия процес привеждане в по-висока професионална квалификационна степен;
- повишаване в длъжността и други подобни.

Мотивационната ефективност на тези въздействия обикновено се свързва с това доколко те са достижими и доколко отговарят на реалните постижения в работата.

Участието на работниците и служителите в разпределението на печалбата е мотивационен фактор твърде близък по своята същност и по механизма си за реализация работната заплата. Той е следствие на едно съществено изискване в управлението на персонала – само работодателят иска работниците и служителите да се идентифицират с интересите на стопанската единица. Той трябва да избере такива механизми и правила на възнаграждение, които да направят така, че когато стопанската единица печели, работниците и служителите да разберат за това по доходите, които получават. И колкото по-пряка е връзката между дохода на работниците и печалбата на предприятието, толкова по-близки са интересите на персонала до интересите на работодателя. Хората в трудовия процес се убеждават, че ако те помогнат на стопанската единица да просперира, това означава, че и те ще prosperират.

Акционерното участие на работниците и служителите в компанията, в която работят е специфичен мотивиращ фактор. Когато работниците станат акционери, те са заинтересовани от по-ефикасна дейност в предприятието, по-голямата печалба в него, тъй като това им носи по-големи дивиденди.

Условията и безопасността на труда са фактор свързан преди всичко е естествената необходимост на хората в трудовия процес да съхраняват своето здраве и трудоспособност, както и с необходимостта от удовлетвореност в работата. Условията на труд трябва да отговарят на нормалните условия в онези степен, в която те съответстват на изискването на работниците за здравословна производствена среда. Най-добрите за човека условия на труда благоприятстват мотивацията за високо производителна работа.

Социално–психологическият климат може да се разглежда като комплексен мотивиращ фактор. По принцип нормалният социално–психологически климат, отсъствието на остри конфликти в стопанската единица, породени от остри форми на конкуренцията, от неправилни методи на управление или междуличностни несъответствия благоприятстват комуникацията между формалната и неформалната организация, не се оспорва тезата, и добрия психологически климат мотивира по-високата трудова активност на заетите.

Усъвършенстването на процесите по управление и мотивация на човешките ресурси в организациите чрез изграждане на адекватни системи за вътрешни обучения и контрол, играе ключова роля за повишаване капацитета и ефективността на работата на наемниците.

Вътрешния контрол се определя като интегрирана рамка, отнасяща се до всички аспекти от дейността на предприятието, включваща пет взаимосвързани елемента:

1. Контролна среда. Тя е основополагащият компонент на системите за вътрешен контрол. Контролната среда определя климата в организацията и оказва влияние върху отношението на ръководството и служителите към управлението и контрола. Факторите, оказващи влияние върху контролната среда, включват: етичността, компетентността и принадлежността на персонала; философията на ръководството и стила на управление; организационната структура; политиката на делегиране на правомощия и отговорности; и накрая, политиките и процедурите по отношение на човешките ресурси.

2. Управление на риска. При осъществяване на дейността и изпълнение на функциите си организациите се сблъскват с рискове (потенциални събития), които могат да затруднят тяхната дейност. Възникването на подобни събития, в случаите, когато те не са били предвидени и оценени, принуждава ръководителите на организациите да предприемат мерки, а понякога – и да разходват значителни по размер средства за премахване на последиците от тях. Поради тази причина от съществено значение за ефективното функциониране на организациите е в изградените вътрешно-контролни системи като основен компонент да намира своето място оценката на риска. Тя е свързана с идентифицирането, анализа и управлението на присъщите за организацията рискове и включва няколко елемента:

а) идентифициране на рисковете:

- от гледна точка на целите на организацията;
- от гледна точка на влиянието на външните и вътрешни фактори на средата;

б) анализ на рисковете:

- от гледна точка на значимостта на всеки риск;
- от гледна точка на вероятността за възникване;

в) оценка на поносимостта на организацията към риска;

г) определяне на реакция на рисковете:

- от гледна точка на вид реакция – прехвърляне, толериране, намаляване, прекратяване;
- от гледна точка на избор на подходящи механизми за контрол на риска – превантивни и коригиращи.

Въпреки че ръководство на организацията е отговорно за оценката и управлението на рисковете, от значение за ефективното функциониране на този процес е той да се възприеме като задача от всеки служител и да се интегрира в организационната култура.

3. Контролни дейности. Действията, които се извършват своевременно за създаване на необходимите условия за адекватното обхващане и намаляване на въздействието на рисковете, и са регламентирани посредством съответните политики и процедури са ключовият елемент при осъществяването на вътрешния контрол в организациите. Контролните дейности съгласно инкорпорирания модел в българското законодателство са предназначени за въвеждане на механизми за контрол в рисковите зони на всички йерархични и функционални нива в организацията, с цел минимизиране на нежеланите резултати и увеличаване на вероятността за постигане на целите и задачите ѝ. Те включват разписани политики и процедури свързани с:

- разрешаване, одобряване и оторизиране;
- разпределение на отговорностите;
- предварителен контрол;
- наблюдение;
- преглед на дейности и операции;
- антикорупционни процедури;
- правила за достъп до активи и информация;
- правила за управление на човешките ресурси;
- документиране, архивиране и съхраняване на информацията.

4. Информация и комуникация. Важна характеристика на новоприложимия модел е, че създаването на уравновесена контролна среда, адекватна оценка на рисковете и ефективни контролни дейности е практически невъзможно без изграждането и съществуването на съответна информационна система и оптимална комуникация между различните отдели, звена и сътрудници в организацията.

5. Мониторинг. Съществено условие за гарантирането на адекватността на системите за финансово управление и контрол е нейното наблюдаване и оценяване. Мониторингът, като елемент на системата за вътрешен контрол цели поддържането на нейната основна характеристика, а именно максимална защита срещу съпътстващите дейността на организацията рискове. Той се извършва посредством текущи наблюдения, периодични оценки или комбинация от двете.

Механизмите на вътрешния контрол се регламентират като политики и процедури, въведени от ръководството на организацията с цел да се осигури взаимна увереност, че целите ѝ ще бъдат постигнати чрез:

- **Съответствие със законодателството, вътрешните актове и договори** – установената система за управление и контрол трябва да осигури спазване на приложимото законодателство, изпълнение на вътрешните правила, наредби, инструкции и заповеди, както и изпълнение и съблюдаване на поетите договорни отношения.

- **Надеждност и всеобхватност на информацията** – да се осигури достоверна, сигурна и пълна информация и нейното точно разкриване в навременни доклади до заинтересованите лица.
- **Икономичност, ефективност и ефикасност на дейностите** – икономичност означава необходимите ресурси за осъществяване на дейността на организацията да се придобиват с най-малки разходи и при спазване изискванията за качество, количество и своевременност. Ефективност на операциите означава постигането на най-добро съотношение между използваните ресурси и получените резултати, а ефикасността – на заложените специфични цели и на очакваните резултати.
- **Опазване активите и информацията на организацията** – включва защита от погиване, повреждане, брак, присвояване, злоупотреба, грешки, нередности, измами, неправилен достъп до информация, манипулиране и др.

За да бъде определен модел успешен и работещ е необходимо да бъдат спазени някои изисквания:

- **Системата за вътрешен контрол трябва да бъде понятна и проста** – ефективният вътрешен контрол трябва да се състои от прости и лесно разбираеми процедури, които могат да се провеждат от целия персонал.
- **Системата трябва да е интегрирана с планирането** – колкото по-тясна е връзката, толкова по-ефективно ще функционира системата за контрол. Най-ефикасният подход е разработването на стандартите за контрол да се случва заедно с процеса на планиране и установяване целите на дадено предприятие.
- **Гъвкавост** – системата за контрол трябва да бъде достатъчно адаптивна и гъвкава, за да може да реагира адекватно на промените във външната и вътрешната среда.
- **Пълнота** – механизмите на контрола трябва да са разработени по начин отразяващ спецификата на организацията, което предполага разнообразие на операциите и използването на различни методи и контролни процедури.
- **Подотчетност** – контролните функции следва да бъдат възложени на сътрудник в организацията, който да отговаря за тяхното осъществяване. Трябва да бъде създадена и установена система за докладване на различните контролни звена.
- **Точност** – решенията в организацията следва да се вземат на основата на точна информация, използвайки принципа на обратната връзка.
- **Обективност** – механизмите за вътрешен контрол трябва да предоставят колкото е възможно повече обективна информация.
- **Своевременност** – отнася се до способността на системата регулярно да предава информацията.
- **Самоконтрол** – системата за вътрешен контрол трябва да осъществява определен процес на периодична самостоятелна проверка, за да отчете необходимостта от промяна в системата.

Европейската теория и практиката са показали необходимостта и ефикасността от внедряването на подобни системи за вътрешен контрол, гарантиращи ефективното, икономичното и ефикасното извършване на дейности в организациите и техните звена.

4.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Връзката между човешкия капитал, човешките ресурси и икономическото развитие е твърде тясна и в известен смисъл двупосочна. Инвестициите в човешки капитал са основополагащи и определящи за насоките и динамиката на развитие на човешките ресурси. Техният обем и насоченост е от първостепенно значение за формирането на човешки ресурси, които да отговарят на съвременните изисквания.

Концепцията за пожизнено обучение на хората е задължително условие за увеличаване на човешкия капитал, повишаване на неговото качество и ефективното му използване. През последните години функцията по управлението на човешките ресурси се трансформира в управление на човешкия капитал. Развитие и усъвършенстването на човешкия капитал трябва да стане обект на внимание както от страна на държавата, така и от страна на бизнеса.

Инвестициите в човешки капитал трябва да бъдат обект на дългосрочно планиране, в което да се отразява виждането за икономическото развитие в средносрочен и дългосрочен аспект.

Краткосрочните инвестиции под формата на курсове за квалификация, спорадично финансиране в областта на здравеопазването и други временни инвестиционни решения не носят желания резултат. Инвестициите в човешки капитал трябва да са резултат от прилагането на дългосрочна политика и да се насочват в образованието, здравеопазването, науката, културата и др., които имат най-пряко участие във формирането на човешки ресурси.

Според оценките на заетите вече се формира фирмена политика и се откроява определена типология на фирменото обучение. Според 70% от анкетираните – предприятия, в които работят, провеждат целенасочена политика за обучение на персонала. Формите, чрез които се реализират, могат да се ангажират в следния низходящ ред:

- периодичното обучение заема 49%;
- въстъпителното (при постъпване на работа) обучение е 28%, и
- непрекъснатото обучение – 22%.

Приоритетно място със 71% във фирмените политики заема обучението за придобиване на допълнителна професионална квалификация; 18% за преквалификация и 11% друг вид обучение. В преобладаващата си част (53%) обучението в различните му форми се провежда в предприятията и 47% – извън тях. Впечатляващи са резултатите от оценките на анкетираните относно инвестиционната активност на предприятията в областта на обучението и професионалната квалификация. Ако през 2003 г. само 2.2% са заявили фирмено обучение, то през 2006 г. година делът на включените във фирмените обучителни инициативи и програми достига до 22.8%, а през изминалата година 21.5% – ръст по-голям от три пъти.

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

За подобряване на качеството и производителността на предлаганите стоки, предприятията се стремят да наемат на работа **квалифициран персонал** с необходимия опит и стаж, висококвалифицирани специалисти и професионалисти са необходими във всички сфери на производството, търговията, информационните технологии и финансите. За целта обучението и квалификацията на кадрите трябва да е планово организирана дейност като се правят планове за провеждане на обучения.

4.2. ОБРАЗОВАТЕЛНА СИСТЕМА И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

Като цяло образователните услуги в България не подготвят достатъчно добре квалифицирани специалисти, които да притежават необходимите знания и умения, съответстващи на изискванията на пазара на труда, което се дължи на недостатъчно гъвкавите учебни програми, изоставащата квалификация на преподавателите, неумението им за работа в интеркултурна среда и остарелите методики на преподаване в общото, професионалното и висшето образование.

Целта на ОП „Развитие на човешките ресурси“ – Приоритетна ос 3 е повишаване пригодността за заетост на работната сила чрез качествени услуги в образованието и обучението, ефективно работещи образователни и обучителни институции и устойчиви връзки между образованието, професионалното обучение и бизнеса. Основните области на интервенция включват:

- подобряване на услугите в образованието и обучението;
- модернизация на системата за образование и обучение;
- укрепване на връзките между институциите за образование и обучение, научноизследователския сектор и бизнеса.

Целта на системата на професионалното образование и обучение и дейността на фирмените центрове трябва да е подготовката на кадри, които бизнесът одобрява. Бизнесът настоява да играе водеща, а не поддържаща роля в професионалното образование. Европейските политики и реалности, в които съществува и се развива страната ни, също налагат промени в нормативната рамка. Една от тези политики е ученето през целия живот. Повече от спешни са мерките, които трябва да осигурят възможности за учене през целия живот в системата на професионалното образование. Приоритетът в учебните планове и програми трябва да е учебната и производствената практика.

България вече разполага с Националната квалификационна рамка (НКР). С промени в закона за професионално образование и обучение (ЗПОО) трябва да се въведе **и Европейската система за трансфер на кредити за професионалното образование и обучение и валидиране на придобити знания** – ЕСТКПОО (аббревиатура на английски – ECVET). Много хора в Европа извършват дейности, свързани с учене извън пределите на тяхната страна. Искането за такъв вид мобилност е ограничено от различни фактори и по специално от липсата на осигуряване на трансфер, валидиране и признаване на постигнатите резултати от ученето в чужбина. Същото се отнася и до прехвърлянето от една система за професионално образование и обучение към друга или от неформално учене към формално. ECVET е система за трансфер, натрупване и признаване на резултати от ученето в ЕС.

Принципи на ЕСТКПОО

ЕСТКПОО е метод, позволяващ на квалификациите да бъдат описани от гледна точка на методически единици от ученето, които могат да се прехвърлят и натрупват (знания, умения и компетенции), към които са прикрепени кредитни точки.

- Целта на ЕСТКПОО е да подпомогне трансфера и натрупването на резултати от ученето, постигнати от хората, докато се движат от едно учене към друго, от една квалификационна система към друга.

- ЕСТКПОО ще бъде база за доброволно участие на страните членки и на заинтересуваните лица в техните квалификационни системи и професионално образование и обучение.
- ЕСТКПОО ще бъде механизъм за насърчаване на обединението между доставчиците на обучение като чрез помощта им тя ще осигури сътрудничество между партньорските организации с оглед на трансфера и натрупването на индивидуални кредити от ученето.

Защо ЕСТКПОО?

ЕСТКПОО е част от цялостен проект за развитие на Европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение. Във връзка с това ЕСТКПОО допълва европейската квалификационна рамка (ЕКР). Всъщност ЕСТКПОО и ЕКР са база за общи принципи и идеи, които подкрепят подходите:

- насочване на вниманието към резултатите от ученето, които са изразени от гледна точка на знания, умения, компетенции;
- базирани на процеса, свързан с квалификацията;
- адаптиране към изискванията на ученето през целия живот;
- приспособяване към мобилността на хората.

ЕСТКПОО може да бъде адаптирана към която и да е система за обучение и квалификация. Действителното реализиране на ЕСТКПОО трябва да бъде базирано на общи степени на съотнасяне, предложени от ЕКР. Европейската рамка трябва да бъде мощно средство за приемането на ЕСТКПОО от различните компетентни органи, които са отговорни в страните членки за нейното реализиране на национално равнище, независимо от съществуването на национална квалификационна рамка.

ЕСТКПОО представя някои принципи, правила и спогодби по съгласуван и национален начин.

Нейната цел е да улесни:

- мобилността на хората, които започват да учат;
- валидирането на резултатите от ученето през целия живот;
- прозрачността на квалификациите;
- взаимното доверие и сътрудничество между доставчиците на професионално образование и обучение (ПОО) в Европа.

ЕСТКПОО за повишена мобилност

В контекста на развитието на ученето през целия живот в Европа, мобилността на обучаемите е определена в Копенхагенския процес като основен приоритет. За повече от десетилетие ЕС е представил транснационалната мобилност на хората в професионалното обучение благодарение на обществената програма за действие „Леонардо да Винчи”.

Едно от основните препятствия за привличането на повече интерес към мобилността в рамките на началното и продължаващото професионално обучение са трудностите, свързани с определянето и валидирането на резултатите от ученето, придобити по време на престоя в друга страна.

ЕСТКПОО предлага:

- подход, посредством който получените резултати от ученето в чужбина могат да бъдат взети предвид за получаване на квалификация в страната на обучавания;
- средство за доставчици, които практикуват, както и на компетентни органи, позволявайки им да сравняват много лесно получените резултати в различните страни и да ги валидират и признават.

ЕСТКПОО за валидиране на резултатите от ученето през целия живот

Ученето през целия живот може да заема място в различен контекст със сравними резултати от ученето:

- самостоятелно учене (програми, модули, изучавани извънформалната система на образованието и обучението);
- формално учене (самообучение, обучение на работното място, работен опит);
- неформално учене (самообучение, обучение на работното място, работен опит);
- различни програми за обучение и модули с различна продължителност.

Стандартизирани програми за обучение могат да бъдат прилагани на различни категории обучавани (на пълно работно време, почасово, интензивно или не интензивно обучение, базирано на ИКТ и т.н.).

ЕСТКПОО за нарастване прозрачността на квалификациите

ПОО в Европа обхваща голям брой от квалификации, дипломи, степени, сертификати и т.н. Много страни имат национална рамка, която определя степените на квалификациите. Тези средства могат или не могат да бъдат включени към организацията за образование или обучение, които са базирани в някои случаи на натрупването на методически единици (с или без кредитни единици). Що се отнася до системата, квалификациите могат да бъдат получени или само от един вид програма за формално обучение, или да следват няколко програми, въпреки че програмата за учене е формална, самостоятелна или неформална.

В зависимост от страната, съществуват много начини за използване на кредитите от ученето в ПОО. В държави, където има няколко подсистеми за ПОО, различните системи за определяне на кредитите от ученето могат да съществуват съвместно.

По-голямата прозрачност на квалификациите се изисква, за да се позволи трансфера на кредити и резултатите от ученето, да бъдат реализирани по-ефективно в контекста на мобилността.

ЕСТКПОО за взаимно доверие и сътрудничество

Едно от най-важните предизвикателства, свързани с развитието и реализирането на ЕСТКПОО е различието, както и раздробяването на системите за ПОО в съответните страни в Европа. Съществува много голям брой различни компетентни органи, организации и участници и техните дейности могат да включат определението за квалификациите, методите за оценяване и валидиране на ученето, определянето на целите на ученето, както и броя и съдържанието на методическите единици и броя на кредитите, изпълнението на програмите за обучение и т.н. Големия брой доставчици също могат да бъдат включени в процеса на ЕСТКПОО: министерства (на образованието, на заетостта, земеделието, и т.н.), агенции, професионални сектори, компании, социални партньори, търговски камари, неправителствени

организации и други. В някои случаи националните власти могат да упълномощават доставчици на обучение или други действащи лица да подготвят и да дават квалификации, кредитни точки и т.н. В други тези функции могат да бъдат прехвърлени на регионално равнище или на доставчиците.

ЕСТКПОО предлага:

- методическа рамка за съгласуване на общите принципи, за да се подпомогне диалога с доставчиците;
- инструменти за развитието на партньорствата между участниците (компетентните органи, доставчици на ПОО и т.н.).

ЕСТКПОО е:

- полезно и конкретно средство, което е създадено, за да улесни трансфера и натрупването на кредити (капитализация) на резултатите от ученето на обучавания, който преминава от едно учене в друго и/или от една квалификационна система към друга;
- методически начин за описване на квалификации от гледна точка на методическите единици за резултатите от ученето, които могат да се прехвърлят и които могат да бъдат натрупани (знания, умения и компетенции) са асоциирани кредитни точки.

ЕСТКПОО като резултати от ученето и процеса на трансфер могат да бъдат описани като прехвърляне между два компетентни органа или институции, които са упълномощени да дават квалификации и/или кредити за резултатите от ученето :

- Един орган или институция оценява конкретните постигнати резултати от ученето и дава кредити на обучавания. Кредитът на обучавания е вписан в личен официален документ.
- Вторият орган валидира (приема) кредитите като валиден документ, в който са вписани постиженията на обучавания и ги признава, за да му даде квалификация.

Благодарение на този процес обучаваният може по такъв начин да прехвърля и да натрупва резултатите от ученето, за да получи квалификация.

За да се улесни процеса на трансфер, свързан с резултатите от ученето, ЕСТКПОО е изградена на базата на:

- описанието на квалификациите от гледна точка на резултатите от ученето (знания, умения и компетенции);
- изразяването на квалификациите в методически единици, свързани с резултатите от ученето, които могат да бъдат прехвърляни и натрупвани.

За да се улесни схващането за квалификации и методически единици, в ЕСТКПОО са използвани кредитни точки за числено представяне на всяка методическа единица и за определяне на нейното значение и нейната стойност, сравнена с цялата квалификация.

Във всяка страна, според националните правила, компетентните органи на съответните равнища са отговорни за:

- подредбата, която е свързана с процесите на оценяване, трансфер, валидиране и признаване;
- описание на квалификациите от гледна точка на методическите единици, които са свързани с резултатите от ученето (знания, умения и компетенции);



- отпускането на кредитни точки за квалификациите и методическите единици;
- решението за приемането на ЕСТКПОО.

ЕСТКПОО може да бъде приложима в различни учебни ситуации и контекст. Приложението, което е описано по-долу, е дадено като пример, следвайки хронологията на основните етапи.

Етап 1 – Създаване на партньорства

Реализирането на ЕСТКПОО, доставчиците на ПОО и/или компетентните органи на съответното равнище, трябва да разработят споразумение за партньорство или меморандум за разбирателство (МР). По време на тази фаза на инициализиране, меморандумът за разбирателство трябва да допринесе за създаването на климат на доверие, който е необходим за осигуряване продължителността на системата, нейната работна характеристика и ефективен трансфер на кредити.

В Меморандума за разбирателство (МР), партньорите трябва да определят съответствието между квалификациите (методически единици и кредитни точки) и/или резултатите от ученето, отнасящи се до трансфера. Нивата на ЕКР биха допринесли за установяването на съответствие в:

- оценяване, трансфер и процес на валидиране;
- спецификации за осигуряване на качеството.

Ключовата позиция на МР е, че резултатите от ученето, за които кредитите са дадени от един или друг от партньорите, може да бъде призната неопровержимо.

Партньорското споразумение трябва да бъде въведено между различните власти или организации, според вида на желаната степен на сътрудничество. По този начин МР може да бъде въведен между отговорните за квалификациите органи (министерства, агенции и др.) и/или мрежи от доставчици на ПОО или други заинтересувани лица в системата за ПОО (центрове за обучение, училища, предприятия и др.).

Етап 2 – Споразумение за учене

Необходимо е да се състави индивидуално споразумение за учене за всеки човек, особено за формалното учене. Този документ ще определи очакваните резултати от ученето в края на мобилния период (методически единици, части от методически единици) и асоциираните кредитни точки. Това индивидуално споразумение трябва да бъде съставено между обучавания и двамата от партньорите.

Етап 3 – Получаване на кредити

Кредитите са получени (методически единици, части от методически единици, както и асоциирани кредитни точки) след оценка на резултатите от ученето. Кредитите се вписват в документ, който дава подробности за:

- знанията, уменията и компетенциите, които са придобити;
- кредитните точки, които са асоциирани с постигнатите резултати от ученето.

ЕВРОПАС документите могат да бъдат използвани, за да се запишат кредитите и да бъде осигурена тяхната прозрачност.

Етап 4 – Трансфер, валидиране и натрупване на кредити

Съгласувано с Меморандума за разбирателство и споразумението за учене, кредитите трябва да бъдат трансферирани, после валидирани, чрез изпращането им на организация и

съответно признаването на квалификацията, която се отнася до натрупването на кредити, според правилата.

В заключение, със своя модерен и амбициозен подход, който фокусира вниманието върху резултатите от ученето, ЕСТКПОО обхваща конкретен брой принципи, правила и споразумения, които са съществени за нейното реализиране, но прилагането ѝ несъмнено ще остане доколкото е възможно гъвкаво.

Основни изводи и тенденции, вкл. препоръки към системата за обучение

Бизнесът настоява да играе водеща, а не поддържаща роля в професионалното образование. Европейските политики и реалности, в които съществува и се развива страната ни, също налагат промени в нормативната рамка. Една от тези политики е ученето през целия живот. Повече от спешни са мерките, които трябва да осигурят възможности за учене през целия живот в системата на професионалното образование.

Наложително е с приоритет да се осъвремени и придвижи проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за професионално образование и обучение (публикуван на интернет страницата на МОН). С този проект се въвежда и обучението чрез работа (т.н. дуално обучение), което отговаря на отдавна дефинирана от бизнеса необходимост.²⁰

²⁰ „Чл. 26а (1) Професионалното обучение чрез работа (дуално обучение) се осъществява по прием, заявен от работодателя и утвърден от директора на професионалната гимназия.

(2) Професионалното обучение чрез работа (дуално обучение) се осъществява въз основа на договор за ученичество, сключен при условията и по реда на Кодекса на труда между обучаем и работодател.

(3) Професионалното обучение чрез работа (дуално обучение) се осъществява въз основа на договор между професионалната гимназия и работодателя.

(4) Обучението по чл. 5, ал. 4, т. 1 се осъществява под ръководството на наставник, който притежава квалификация за упражняване на професията, за която се провежда обучението и минимум три години трудов стаж по нея.

(5) Условията и редът за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение) се определят с наредба на министъра на образованието и науката, съгласувана с министъра на труда и социалната политика.”

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

Анализът и предложенията за промяна в нормативната уредба е групиран в следните основни точки:

1. предложения, специфични за сектора;
2. предложения, имащи отношение към тематичните пакети за нормативните промени през съответната година (за 2013 г. темата е свързана с интегрирането на MyCompetence в електронното правителство.)

Предложения, специфични за сектора

1. С оглед спецификата на бранша преработка на плодове и зеленчуци, производствените мощности се разполагат в близост до суровинната база, което означава отдалеченост от градовете. Във връзка с това се предлага:

Министерството на труда и социалната политика да разработи схема за предоставяне на ваучери за път на наети лица, които живеят в едно населено място, а работят в друго. По принцип мобилността на работещите у нас в сравнение с други страни от ЕС е много ниска. В България е установена практика да се търси прехрана единствено в населеното място, където се живее. В същото време в чужбина хората пътуват от едно населено място в друго, за да работят. Проектът „По-близо до работа” на Агенцията по заетостта и резултатите от него следва да се анализират и ползват.

2. Като се има предвид силно изразена сезонност на преработката на плодове и зеленчуци, по време на преработвателната кампания се явява необходимост от наемане на сериозен брой сезонни работници. Продължителността на кампанията обаче не е повече от 6 месеца през годината (април-септември). Независимо, че става въпрос за нискоквалифициран труд, много от тях вече са наемани и специално обучавани и при предишни преработвателни кампании и естествено работодателите го предпочитат. Почти всички предприятия от бранша са сертифицирали своите системи за управление на качеството и безопасността и желаят наетите на временен договор да са осигурени и защитени от трудовото законодателство и законодателството, отнасящо се до здравословните и безопасни условия на труд. И тук е парадоксът – наеманите лица не желаят да бъдат назначавани на договор със съответните осигуровки, защото губят правото си на парично обезщетение за безработица и отказват временната заетост. Във връзка с това се предлага:

Да се промени Кодекса за социално осигуряване и Наредбата за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица и право на парично обезщетение за безработица да имат лицата, за които са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица” най-малко 6 (вместо 9, както е към момента) месеца през последните 15 месеца преди прекратяване на осигуряването.

Предложения, имащи отношение към тематичните пакети за нормативните промени през съответната година (за 2013 г. темата е свързана с интегрирането на MyCompetence в електронното правителство.)

СППЗ подкрепя предложението на БСК да бъде създадена информационна система за образователния и квалификационния статус на българските граждани.

Предложението е системата да е динамична, като се предвижда ежегодно висшите и средни училища и центрове за професионално обучение да въвеждат данни по електронен път за завършилите. Задължението за дигитализиране на наличната информация на хартия, включването в системата на първоначалните и текущи данни е НЕ на работодателите, а на училищата. Системата позволява контрол върху ефективността на изразходваните за образование и квалификация публични средства, в унисон с изискванията за прозрачност, валидни за целия ЕС.

Системата е необходима, както на държавата, за да провежда информирана политика и управление на процесите в сферата на заетостта, инвестициите, образованието и квалификацията, така и на работодателите, за да имат информация за профила на работната сила на ниво населено място, община, област, регион за планиране и сектор/бранш.

Сред многобройните ефекти от въвеждането на една подобна система е и улесняването на достигането на българските цели по ЕС - 2020, част от които са силно амбициозни. Информационната система следва да бъде част от проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение.

Законите и наредбите, които уреждат отношенията в сектора, са представени в табличен вид в приложение 2 на анализа (няма съществени промени в нормативната уредба в сектора след средата на 2013 г., които са описани в миналогодишния секторен анализ).

Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ заема сравнително малък дял в преработващата промишленост на страната, като броят на консервните предприятия представлява едва 1.1% от предприятията в преработващата промишленост, делът на заетите в сектора е едва 1.5%, инвестициите заемат 2.2%, а обемът на продукцията и оборотът – съответно по 1.1%. Основните предимства на сектора са свързани с производството на уникални, добре познати и с отлично качество продукти.

Производството в консервната промишленост се развива с колебливи темпове на нарастване и спадове – в преработката на зеленчуци се наблюдава трайна тенденция на намаление на произведените продукти, а при преработката на плодове тенденцията е за нарастване, особено през 2010 г. и 2011 г., когато увеличението спрямо 2010 г. е 50%. Производството на плодови и зеленчукови сокове през 2011 г. намалява с 30% спрямо 2010 г.

Разходите за придобиване на ДМА нарастват с 45% в сравнение с 2010 г., а придобитите ДМА – с 10%, Преките чуждестранни инвестиции нарастват с около 21% спрямо 2010 г. В сектора няма направени инвестиции за НИРД през 2011 г.

От гледна точка на човешките ресурси, данните за 2012 г., както и в миналия секторен анализ за 2011 г., потвърждават изводите, че секторът има потенциал за развитие. Младите хора, работещи в сектора във възрастова граница от 25 до 34 г., са 22% от заетите, а на възраст между 35 и 44 години – 28%, т.е. 50% от заетите са на възраст между 25 и 45 години. Увеличава се обаче броят на заетите на възраст между 55 и 64 г. – до 16.6% през 2012 г.

Няма промяна и в данните за квалификационната структура на заетите – 50.2% не са квалифицирани, те заемат длъжности, за които не се изисква никаква професионална квалификация. От всички заети 2.3 % са без професионална група. Към тези две групи персонал не се изисква следене на определена технология, техните задължения са свързани основно със сортиране, пакетиране, почистване и експедиция на продукцията; други прости работи, свързани с товарене и разтоварване на ръка, и други.

Секторът продължава да има потребност от средни специалисти, намалява делът на квалифицираните работници – през 2011 г. делът им е 13.5% от заетите, а през 2012 г. – 11.3%. Делът на техниците и приложните специалисти намалява с 0.5%. Увеличава се броят на машинните оператори и монтажници с 0.6% в сравнение с 2011 г. Временната (сезонната) заетост в сектора продължава да е основен проблем, пред който са изправени управленските екипи в предприятията.

Като сравнително нови професии в сектора се очертават професии, свързани с опазването на климата и околната среда като **еколог** (или ръководител качество и контрол). **Техник-технолог** по контрол на качеството и безопасност на храни и напитки също може да се посочи като сравнително нова професия. **Диетолог** също се очертава като нова професия в сектора. Дефицитните професии в сектора са: технолози, оператори на машини, мениджъри, лаборанти, машинни инженери, техници, еколози.

По-голямата част от предприятията в сектора са сертифицирани съгласно международно признатите стандарти ISO, HACCP, IFS, BRC. Повечето от тях имат и регистрирани права върху интелектуална собственост, промишлен дизайн, марки за услуги. Факторите, които могат да повлияят върху развитието на предприятията от сектора и предизвикват промени, както и в миналия секторен анализ беше споменато, са свързани с **развитието на технологиите**. Инвестициите в нови производствени мощности, **иновативните продукти ще повдигнат нивото**

на сектора. Конкуренцията, както между отделните предприятия от сектора в България, така и с международни компании, развиващи дейността си в същия сектор, също е фактор, влияещ върху развитието им. Промяната в нормативната уредба, чрез приемане на **нови законови и подзаконови нормативни актове или стандарти също е фактор, влияещ върху тяхното развитие**, природни бедствия – всички тези фактори могат да окажат влияние върху **икономическото развитие и върху различни управленските решения**.

За подобряване на бизнес климата, пред предприятията продължават да стоят следните цели и задачи: **въвеждане на нови продукти, достигане до нови пазари, оптимизиране на разходите**, оптимизиране на **производителността на труда** чрез закупуване на нови производствени мощности, **инвестиции в нови ДМА**, **задоволяване потребностите на клиентите** с качествени, безопасни продукти, **повишаване на нивото на технологична дисциплина**, постоянна ангажираност за **удовлетворяване изискванията на нормативните актове**, **непрекъснат стремеж към достигане на изискванията на световните стандарти** за производство на продукти от консервната промишленост, **непрекъснато модернизиране на технологичното оборудване и производствените помещения**, **развитие на иновационната и изследователската дейност** по създаване на нови продукти, отговарящи на променящите се нужди на потребителите. Това е и стратегията на управляващите, според която **иновациите са шансът на нашата икономика** да бележи ръст и да бъде конкурентоспособна.

Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Годишен доклад за състоянието и развитието на земеделието (аграрен доклад 2012), МЗХ, 2012.
2. Информационната система за българските предприятия (BEIS).
3. Ковачева, Цв., И. Петрова, Н. Маламова, Т. Радев. Българската хранителна индустрия след интегрирането ѝ към европейския пазар – постижения и предизвикателства, Институт по аграрна икономика – София.
4. Национален план за развитие на биологичното земеделие в България (2005–2013 г.).
5. Национален план за действие по заетостта през 2012 г. на Министерството на труда и социалната политика за повишаване на заетостта, 2011.
6. Национален стратегически план за развитие на селските райони (2007-2013 г.).
7. Национална стратегия за устойчиви оперативни програми на организации на производители на плодове и зеленчуци в Република България (2009-2013 г.).
8. Национална стратегия за устойчиви оперативни програми на организации на производители на плодове и зеленчуци в Република България (2009-2013 г.), МЗХ.
9. Национална стратегия за устойчиво развитие на земеделието в България в периода 2014-2020 г. МЗХ, 2013 г.
10. Обща селскостопанска политика през 2020 г.: подготовка за бъдещите предизвикателства в областта на хранителното снабдяване, природните ресурси и териториалния баланс. Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и комитета на регионите.
11. Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, развитие на производството, вноса, износа и продажбите в България. СФБ Капиталов пазар АД.
12. Производство на зеленчуци в България – реколта 2012 г. Министерството на земеделието и горите, отдел „Агростатистика“, 2013.
13. Производство на плодове в България през 2012 г. Министерството на земеделието и горите, отдел „Агростатистика“, 2013.
14. Регламент на Европейския парламент и на Съвета за установяване на обща организация на пазарите на селскостопански продукти (Общ регламент за ООП). Европейска комисия, Брюксел, 2011.
15. Enterprise and Industry Directorate General, Food Industry Unit.
16. Report on the Competitiveness of the European Agro-Food Industry, 2009, European Commission.
17. Science, technology and innovation in Europe, Eurostat Pocketbooks.
18. http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.php.
19. <http://www.bg-ikonomika.com/>.
20. <http://www.canri.org/>.
21. <http://www.investor.bg/>.
22. <http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>.
23. <http://bg.wikipedia.org/wiki/>.
24. http://ec.europa.eu/agriculture/capexplained/sustain/index_bg.htm.
25. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.

Раздел 8. ПРИЛОЖЕНИЯ

8.1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ПРОФЕСИОНАЛНИ УЧИЛИЩА

Таблица 33 ИЗБРАНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ, ПРЕДЛАГАНИ В ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ УЧИЛИЩА В ОТДЕЛНИТЕ РЕГИОНИ НА БЪЛГАРИЯ, В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” В ПРОФЕСИОНАЛНО НАПРАВЛЕНИЕ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИ И НАПИТКИ”

Училище	Професии и специалности
Професионална гимназия по морско корабоплаване и риболов "Свети Никола" - Бургас	
	<p>Професия: Среден техник</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Експлоатация и поддържане на хладилната техника в хранителната промишленост
Професионална гимназия по химични и хранително-вкусови технологии "Д.Ив. Менделеев" - Варна	
	<p>Професия: Техник-технолог по качеството на храни и напитки</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки (ККБХН) <p>Професия: Лаборант</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Технологичен и микробиологичен контрол в химични производства (ТМК-ХП)
Професионална гимназия по хранителни технологии "Проф.д-р Асен Златаров" - Г.Оряховица	
	<p>Професия: Техник-технолог по експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в ХП</p> <p>Специалност: Експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в ХП</p>
Професионална гимназия по механизация на селското стопанство "П.К.Яворов" - Гоце Делчев	
	<p>Професия: Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Производство на хляб, хлебни и сладкарски изделия <p>Професия: Техник-технолог по качеството на храни и напитки</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки
Професионална гимназия по селско и горско стопанство - Кърджали	
	<p>Професия: Техник-технолог по качеството на храните и напитките</p>
Професионална гимназия по селско стопанство - Н. Загора	
	<p>Професия: Техник-технолог по качеството на храни и напитки</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки
Професионална гимназия по химични и хранителни технологии - Пазарджик	
	<p>Професия: Техник-технолог по качеството на храни и напитки</p>

	<p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки <p><u>Професия:</u> Оператор в хранително-вкусовата промишленост</p> <p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Производство на алкохолни и безалкохолни напитки
Технологична професионална гимназия "Мария Кюри" - Перник	
	<p><u>Професия:</u> Лаборанти, технолози и експерти с контролни функции</p> <p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Технология в биопроизводствата • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки (ККБХН) • Екология и опазване на околната среда
Професионална гимназия по мениджмънт и хранителни технологии - Плевен	
	<p><u>Професия:</u> Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост</p> <p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Производство и преработка на мляко и млечни продукти <p><u>Професия:</u> Биотехнолог</p> <p><u>Специалности:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Технологичен и микробиологичен контрол
Професионална гимназия по хранително-вкусови технологии "Луи Пастър" - Плевен	
	<p><u>Специалности:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Експлоатация и поддържане на хладилната техника в хранителната промишленост • Климатична и вентилационна техника • Машини и съоръжения в хранително-вкусовата промишленост • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки • Технологичен и микробиологичен контрол • Производство на консерви • Производство на мазнини, сапуни и етерични масла
Професионална гимназия по хранителни технологии и техника - Пловдив	
	<p><u>Професия:</u> Еколог</p> <p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Екология и опазване на околната среда <p><u>Професия:</u> Техник - технолог по качеството на храни и напитки</p> <p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки <p><u>Професия:</u> Техник на енергийни съоръжения и инсталации</p> <p><u>Специалности:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Топлотехника • Климатична и вентилационна техника • Хладилна техника • Газова техника <p><u>Професия:</u> Техник–технолог по експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в хранително–вкусовата промишленост</p> <p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в хранителната

	<p>промишленост</p> <p>Професия: Лаборант</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Технологичен и микробиологичен контрол в хранително-вкусовата промишленост <p>Професия: Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Производство на алкохолни и безалкохолни напитки <p>Професия: Оператор в хранително-вкусовата промишленост</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Производство на алкохолни и безалкохолни напитки <p>Професия: Организатор производство</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация в производството на храни и напитки
Професионална гимназия по механотехника - Русе	
	<p>Специалности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Климатична и вентилационна техника • Хладилна техника
Професионална гимназия по топлинна и хладилна техника "Карл Фон Линде" - София	
	<p>Професия: Техник на енергийни съоръжения и инсталации</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Топлотехника <p>Професия: Техник-технолог по експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в хранително-вкусовата промишленост</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в хранително-вкусовата промишленост
Софийска гимназия по хлебни и сладкарски технологии	
	<p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки
Професионална гимназия по ветеринарна медицина "Иван Петрович Павлов" - Стара Загора	
	<p>Професия: Техник - технолог по качеството на храни и напитки</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки

Източник: СППЗ

8.2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2. НОРМАТИВНИ АКТОВЕ, УРЕЖДАЩИ ОТНОШЕНИЯТА В СЕКТОРА

Таблица 34 НОРМАТИВНИ АКТОВЕ, УРЕЖДАЩИ ОТНОШЕНИЯТА В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ”

Нормативен акт	Дата на:	
	обнародване	последно изменение
Закопи		
Закон за храните	ДВ, бр. 90 от 15.10.1999 г.	ДВ, бр. 8 от 25.01.2011 г.
Закон за генетично модифицирани организми	ДВ, бр. 27 от 29.03.2005 г.	ДВ, бр. 99 от 16.12.2011 г.
Закон за малките и средните предприятия	ДВ, бр.84, от 24.09. 1999 г.	ДВ, бр.82, от 16.10. 2009 г.
Кодекс на труда	ДВ, бр.26, от 1.04. 1986 г.	ДВ, бр.38, от 18.05. 2012 г.
Закон за насърчаване на заетостта	ДВ, бр.112, от 29.12. 2001 г.	ДВ, бр.7, от 24.01. 2012 г.
Закон за здравословни и безопасни условия на труд	ДВ, бр.124, от 23.12. 1997 г.	ДВ, бр.7, от 24.01. 2012 г.
Закон за защита на конкуренцията	ДВ, бр.102, от 28.11. 2008 г.	ДВ, бр.38, от 18.05. 2012 г.
Закон за опазване на околната среда	ДВ, бр.91, от 25.09. 2002 г.	ДВ, бр.38, от 18.05. 2012 г.
Закон за здравето	ДВ, бр.70, от 10.08. 2004 г.	ДВ, бр.40, от 29.05. 2012 г.
Закон за чистотата на атмосферния въздух	ДВ, бр.45, от 28.05. 1996 г.	ДВ, бр.38, от 18.05. 2012 г.
Закон за управление на отпадъците	ДВ, бр.86, от 30.09. 2003 г.	ДВ, бр.26, от 30.03. 2012 г.
Наредби		
Наредба № 5 от 25 май 2006 г. за хигиената на храните	ДВ, бр.55, от 7.07. 2006 г.	
Наредба за изискванията за етикетирането и представянето на храните	ДВ, бр.62, от 28.07. 2000 г.	ДВ, бр.42, от 5.06. 2012 г.
Наредба № 23 от 17 май 2001 г. за условията и изискванията за представяне на хранителната информация при етикетирането на храните	ДВ, бр.53, от 12.06. 2001 г.	ДВ, бр.74, от 15.09 2009 г.
Наредба № 8 от 16 април 2002 г. за изискванията към използване на добавки в храните	ДВ, бр.44, от 29.04. 2002 г.	ДВ, бр.39, от 20.05. 2011 г.
Наредба № 47 от 28 декември 2004 г. за изискванията към хранителните добавки (заглавие изм. - ДВ, бр. 44 от 2007 г.)	ДВ, бр.5, от 14.01. 2005 г.	ДВ, бр.90, от 16.11. 2010 г.
Наредба № 2 от 23 януари 2008 г. за материалите и предметите от пластмаси, предназначени за контакт с храни	ДВ, бр.13, от 8.02. 2008 г.	изм. ДВ,бр.2, от 6.01.2012 г. доп. ДВ,бр.25, от 27.03.2012 г.
Наредба № 3 от 4 юни 2007 г. за специфичните изисквания към материалите и предметите, различни от пластмаси, предназначени за контакт с храни	ДВ, бр.51, от 26.06. 2007 г.	ДВ, бр.83, от 23.09. 2008 г.
Наредба № 31 от 29 юли 2004 г. за норми за максимално допустимите количества замърсители в храните	ДВ, бр.88, от 8.10. 2004 г.	ДВ, бр.51, от 23.06. 2006 г.
Наредба № 31 от 29 декември 2003 г. за норми за максимално допустимите количества на остатъци от пестициди в храните	ДВ, бр.14, от 20.02. 2004 г.	ДВ, бр.29, от 18.03. 2008 г.
Наредба № 16 от 28 май 2010 г. за изискванията за качество и контрол за съответствие на пресни плодове и зеленчуци	ДВ, бр.43, от 8.06. 2010 г.	ДВ, бр.71, от 13.09. 2011 г.
Наредба за условията и реда за избор, изпълнение и контрол на промоционални програми за земеделски и хранителни продукти	ДВ, бр.17, от 23.02. 2007 г.	ДВ, бр.18, от 2.03. 2012 г.
Наредба № 11 от 15 май 2007 г. за условията и реда за признаване на организации на производители на плодове и зеленчуци и на техните асоциации и за условията и реда за одобряване и изменение на одобрените оперативни програми	ДВ, бр.42, от 29.05. 2007 г.	ДВ бр. 9, от 31.01. 2012 г.

<i>(заглавие изм. - ДВ, бр. 9 от 2012 г.)</i>		
Наредба за изискванията към бързо замразените храни	ДВ. бр.114, от 6.12. 2002 г.	ДВ. бр.39, от 15.05. 2007 г.
Наредба за изискванията към състава, характеристиките и наименованията на храните за кърмачета и преходните храни	ДВ. бр.110, от 21.12. 2007 г.	ДВ. бр.37, от 19.05. 2009 г.
Наредба № 6 от 12.03.2008 г. за условията и реда за подпомагане на производителите на ягоди и малини, предназначени за преработка	ДВ, бр. 31, от 21.03. 2008 г.	
Наредба за изискванията към напитките от плодове	ДВ. бр.94, от 4.10. 2002 г.	ДВ. бр.12, от 8.02. 2011 г.
Наредба за изискванията към плодовите конфитюри, желета, мармалади, желе-мармалади и подсладено пюре от кестени	ДВ. бр.19, от 28.02. 2003 г.	
Наредба № 5 от 11 май 1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска	ДВ. бр.47, от 21.05. 1999 г.	
Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд	ДВ. бр.102, от 22.12. 2009 г.	ДВ. бр.25, от 30.03.2010 г.
Наредба за предварително опакованите количества продукти	ДВ. бр.19, от 28.02. 2003 г.	ДВ. бр.43, от 9.06. 2009 г.
Наредба за опаковките, използвани като съдове за измерване на обема на затворените в тях течности	ДВ. бр.19, от 28.02. 2003 г.	ДВ. бр.40, от 16.05. 2006 г.
Наредба № 9 от 18 април 2002 г. за изискванията към използването на екстракционни разтворители при производството на храни и хранителни съставки	ДВ. бр.44, от 29.04. 2002 г.	ДВ. бр.32, от 19.04. 2011 г.
Наредба № 21 от 15 октомври 2002 г. за специфичните критерии и изисквания за чистота на добавките, предназначени за влагане в храни	ДВ. бр.104, от 6.11. 2002 г.	ДВ. бр.29, от 8.04. 2011 г.
Наредба № 15 от 28 юни 2002 г. за изискванията към използване на ароматизанти в храните <i>(заглавие изм. - ДВ, бр. 62 от 2006 г., в сила от 01.08.2006 г.)</i>	ДВ. бр.70, от 19.07. 2002 г.	ДВ. бр.39, от 25.05. 2010 г.

Списък на таблиците и фигурите

Таблица 1	Избрани основни показатели в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ и дял от „Преработващата промишленост“ в ЕС (27) (2003-2011).....	12
Таблица 2	Избрани основни показатели в дейност „Производство на хранителни продукти“ и дялове на отделните сектори в ЕС (27) (2011, в %).....	13
Фиг. 1	Брой заети лица в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2000-2011), в избрани страни от ЕС и България.....	14
Фиг. 2	Брой предприятия в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2000-2011), в избрани страни от ЕС и България.....	15
Таблица 3	Брой предприятия и брой наети лица в сектора в избрани страни от ЕС(27), съотношение на заетите в едно предприятие, за 2010 и 2011 г.	15
Фиг. 3	Обем на произведената продукция в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2000-2011), в избрани страни от ЕС и България.....	16
Фиг. 4	Инвестиции в ДМА в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2000-2011), в избрани страни от ЕС и България.....	16
Фиг. 5	Инвестиции на един зает в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2010) в ЕС (27), хил. EUR.....	17
Фиг. 6	Инвестиции на един зает в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2001-2010) в България, хил. EUR.....	17
Фиг. 7	Дял на добавената стойност от преработващата промишленост в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2010), в избрани страни от ЕС (27), %.....	18
Таблица 4	Разпределение на предприятията по брой на заетите лица в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ за 2010 г. в ЕС.....	18
Таблица 5	Разпределение на броя на заетите лица в малките, средните и големите предприятия в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ за 2010 г. в ЕС.....	19
Фиг. 8	Индекс на физическия обем на продукцията за ЕС (27) и общ индекс на производствените цени - в национална валута в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2010 г. = 100)....	20
Фиг. 9	Индекси на физическия обем на продукцията за ЕС (27) и избрани страни в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2010 г. = 100).....	20
Фиг. 10	Общ индекс на производствените цени - в национална валута за ЕС (27) и избрани страни в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2010 г. = 100).....	21
Таблица 6	Избрани показатели за предприятията от сектор „Производство на хранителни продукти“, 2011 г.	24
Таблица 7	Избрани показатели за сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“, 2010 г.	25
Таблица 8	Наети лица и средна месечна заплата в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2005-2011).....	26
Фиг. 11	Индекси на производителността на труда в подсектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“, на база предходна година.....	27
Таблица 9	Продукция и продажби (оборот) на консервните промишлени предприятия (2005-2011) ...	27
Фиг. 12	Дял на консервната в преработващата промишленост (2005-2011).....	28
Фиг. 13	Размер на ДА и ДМА (2005-2011), млн. лв.	28
Таблица 10	Дълготрайни и дълготрайни материални активи на консервните промишлени предприятия (2005-2011).....	29
Фиг. 14	Размер на ПЧИ в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2005-2011), млн. лв.	29

Фиг. 15	Разходи за придобиване на ДМА и придобити ДМА в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2005-2011), млн. лв.....	30
Фиг. 16	Дял на разходите за придобиване на ДМА и дял на придобитите ДМА на сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” от ХВП (2005-2011), %.....	30
Таблица 11	Външнотърговски обмен с преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2007-2012), в хил. EUR.....	31
Фиг. 17	Външнотърговски обмен с преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2007-2012)	31
Таблица 12	Внос на преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2007-2012), в хил. EUR.....	31
Фиг. 18	Структура на стойностния обем на внесените преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2012)	32
Таблица 13	Износ на преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2007-2012), в хил. EUR.....	33
Фиг. 19	Структура на стойностния обем на изнесените преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2012)	33
Таблица 14	Наети лица и средна месечна заплата на предприятията, съставлящи баланс, в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци ” (2005-2011).....	34
Фиг. 20	Брой предприятия, средна месечна работна заплата, брой наети лица от сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци ” (2005-2011)	35
Фиг. 21	Активи на предприятията от сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци ” (2005-2011), хил. лв.	35
Фиг. 22	Нетни приходи от продажби и финансов резултат (печалба/загуба) на предприятията от сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2005-2011), млн. лв.	36
Таблица 15	Топ 5 предприятия в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” по „степен на развитие”(2009-2011).....	36
Таблица 16	Топ 5 предприятия в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” по приходи от продажби (2009-2011).....	36
Таблица 17	Топ 5 предприятия в сектора по брой заети (2009-2011), брой.....	37
Таблица 18	Пазарна капитализация и последни сделки.....	37
Фиг. 23	Данни за търговията с облигации на Болкан бевъриджис кампъни ЕАД за последните 365 дни	37
Таблица 19	Производство на зеленчуци в България, хил. тона	38
Таблица 20	Производство на плодове в България, хил. тона	38
Фиг. 24	Основни продуктови групи в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2005-2011), в съответната мярка (тона или хил. литра).....	39
Фиг. 25	Продажби на вътрешния пазар на продуктите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2005-2011), в съответната мярка (тона или хил. литра)	40
Таблица 21	Брой предприятия за период 2008-2012 г. в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, по отделни подсектори.....	42
Фиг. 26	Брой предприятия в сектора, (2008-2012), %	43
Таблица 22	Брой заети лица за период 2008-2012 г. в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, по отделни подсектори	43
Фиг. 27	Брой заети лица в сектора, (2008-2012), %.....	43
Таблица 23	Среден осигурителен доход на заетите лица за периода 2008-2012 г. в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, по отделни подсектори, в лв.....	44
Фиг. 28	Среден осигурителен доход на заетите в сектора (2008-2012).....	44
Фиг. 29	Възрастова структура на заетите в сектора (2008-2012), %.....	45
Фиг. 30	Разпределение на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” по пол (2008-2012), брой	45
Фиг. 31	Разпределение на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” по пол и възраст (2008-2012), брой	46
Фиг. 32	Разпределение на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” по пол и възраст (2012), в брой.....	46

Фиг. 33	Дял на заетите към общата численост за съответната година (2008-2012), %.....	47
Таблица 24	Разпределение на заетите по възрастова структура в отделните подсектори на консервната промишленост, 2012 г.....	47
Таблица 25	Разпределение на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ по райони за планиране, (2008-2012).....	48
Фиг. 34	Разпределение на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ по райони за планиране, 2008-2012 г.....	48
Фиг. 35	Разпределение на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ по райони за планиране, 2012 г.....	49
Таблица 26	Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в Югозападен район за планиране, (2008-2012).....	49
Фиг. 36	Разпределение на заетите по региони в Югозападен район, (2008-2012).....	50
Таблица 27	Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в Южен централен район за планиране, (2008-2012).....	50
Фиг. 37	Разпределение на заетите в Южен централен район по региони, (2008-2012).....	51
Таблица 28	Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в Югоизточен район за планиране, (2008-2012).....	51
Фиг. 38	Разпределение на заетите по региони в Югоизточен район, (2008-2011).....	52
Таблица 29	Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в Северен централен район за планиране, (2008-2012).....	52
Фиг. 39	Разпределение на заетите по региони в Северен Централен район, (2008-2012).....	53
Таблица 30	Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в Северозападен район за планиране, (2008-2012).....	53
Фиг. 40	Разпределение на заетите по региони в Северозападен район, (2008-2012).....	54
Таблица 31	Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в Североизточен район за планиране за периода, (2008-2012).....	54
Фиг. 41	Разпределение на заетите по региони в Североизточен район, (2008-2012).....	55
Таблица 32	Квалификационна структура на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ съгласно Регистъра на осигурените лица към м. декември 2012 г., според класовете на заеманите длъжности (НКПД).....	55
Фиг. 42	Квалификационна структура на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2008-2012).....	57
Таблица 33	Избрани професии и специалности, предлагани в професионалните училища в отделните региони на България, в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в професионално направление „Производство на храни и напитки“.....	116
Таблица 34	Нормативни актове, уреждащи отношенията в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“.....	119