



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 № BG051P0001-2.1.06

Секторен анализ на сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води“

Текущи тенденции, проблеми и потребности

София, август 2013 г.

РЕЗЮМЕ

Направен е анализ на основните икономически показатели в сектора, които характеризират влиянието на финансовата и икономическата криза върху структурните промени в последните няколко години. Изтъкнато е, че секторът е един от най-динамично развиващите се в отрасъл хранително-вкусова промишленост. След продължилия четири години спад в потреблението на безалкохолни напитки в страната, който се отрази негативно върху финансово-икономическото състояние на компаниите в сектора, през 2012 г. се отчита подобряване на пазара. Това дава основание за по-оптимистични прогнози за следващия период.

В анализа са очертани основните фактори, които оказват влияние върху развитието на човешките ресурси в сектора. Направена е характеристика на демографските особености на заетите, на тяхното образователно и квалификационно равнище. Законодателните промени в областта на безопасността на храните, приети в годините след присъединяване на страната към ЕС, доведоха до силно редуциране на броя на фирмите в сектора. На пазара остават по-малко на брой предприятия, които имат финансов и кадрови ресурс да отговорят на високите изисквания за производство на качествени и безопасни продукти. Направена е характеристика на ефективността на водещите в сектора предприятия. Установява се, че се променя качественият състав на заетите в сектора. същевременно намалява броят на персонала с ниска квалификация.

Разгледано е влиянието на технологичните промени, икономическите двигатели на промяната и общоевропейските политики за изграждане на компетенции, които могат да бъдат инструмент за намаляване на отрицателните въздействия върху бизнес средата в сектор „Производство на безалкохолни напитки, минерални и други бутилирани води”.

Посочени са основните работни места в сектора. Анализирано е състоянието на професиите, знанията и уменията на заетите. На базата на икономическото развитие на сектора са дефинирани ключовите длъжности и компетенции, адекватни на съвременните изисквания и практически потребности на индустрията. Представени са прогноза за развитие на компетенциите в сектора и очакваните резултати.

Направен са изводи за наличието и очакванията за поява на нови професии и работни места в сектора, като са дефинирани дефицитите от професии и специалности на базата на прогнозата за развитие в следващите периоди.

Посочени са подходите за управление и мотивиране на човешките ресурси в сектора.

На базата на анализ на административната среда са направени предложения за промени в нормативната уредба, които биха могли да подпомогнат процеса на подобряване на отношенията между бизнеса и образователната система и постигането на по-високи стандарти в подготовката на кадри за икономиката.

Заглавие на анализа:	Секторен анализ на сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”
Срок за изпълнение:	31.08.2013 г.
Дата на представяне:	31.08.2013 г.
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача:	5.3.3.9 –Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”
JEL код ¹ :	C 11
ISBN:	978-954-9636-40-6
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:	Проф.дтн инж.Валентин Бъчваров, инж.Жана Величкова, Добри Митрев
Отговорник:	Петър Денев
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Редактори:	Доц. Д-р Иван Йовчев, Екатерина Попова
Коректор:	Анета Алашка
Кратко резюме (до 200 думи):	Целта на този документ е да представи развитието на производствените и търговските процеси в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води” през последните пет години и тяхното отражение върху състоянието и перспективите за развитие на заетите в него. Направен е преглед на състоянието, проблемите и дефицитите, свързани с подобряване на знанията, уменията и компетенциите на човешките ресурси и начините за тяхното преодоляване.
Ключови думи (до 10 бр.):	Човешки ресурси, образователно ниво, обучение, качество, оценка, компетенции, компетентностни профили, квалификация, знания, умения, способности, ключови длъжности.

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

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	7
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания	7
1.2. Цел на анализа	7
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация	8
1.4. Методология.....	9
Раздел 2. Основни показатели за сектора	11
2.1. Основни показатели за състоянието на сектора: секторът в икономиката на Европа и място на България в неговото развитие.....	16
2.2. Секторът в икономиката на България.....	18
Раздел 3. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси и състояние на работната сила в сектора.....	26
3.1. Влияние на икономическите показатели върху работната сила в сектора	27
3.2. Демографски особености и други рискови фактори	28
3.3. Заети в сектора, възрастова, професионално-квалификационна и регионална структура на работната сила.....	29
3.3.1. Динамика и структура на заетите в сектора.....	32
3.3.2. Състояние на професиите, знанията и уменията на работната сила в сектора и наличието на компетентностни модели	32
3.3.2.1. Основни работни места в сектора.....	35
3.3.2.2. Ключови знания, умения и компетенции на заетите в сектора.....	42
3.3.3. Нови работни места – характеристики и качество	45
3.4. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура в средно и дългосрочен период	47
3.5. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места	51
3.6. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора.....	53
Раздел 4. Стратегии и подходи за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила.....	57
4.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал.....	57
4.1.1. Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране (вкл. изследване на налични и съществуващи за сектора компетентностни модели на национално ниво)	58
4.1.2. Инвестиции в развитието на човешките ресурси	61
4.2. Образователна система и човешки ресурси	63
Раздел 5. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба.....	72
Раздел 6. Изводи и заключения.....	75
Раздел 7. Литературни източници	79
Раздел 8. Приложения.....	80
8.1. Приложение 1. Потребление на безалкохолни напитки за периода 1990, 2006-2012 г., в млн. литри	80

8.2.	Приложение 2. Промяна в потреблението на безалкохолни напитки за периода 2005-2012 г., в %	80
8.3.	Приложение 3. Относителен дял на потреблението на безалкохолни напитки за периода 1990, 2006-2012г., в %	80
8.4.	Приложение 4. Потребление на безалкохолни напитки в обем (млн. литри) и в стойност (млн. лв.), 2006-2012 г.	80
8.5.	Приложение 5. Потребление на безалкохолни напитки 1990, 2006-2012 г. на човек от населението, в литри	81
8.6.	Приложение 6. Производство, внос-износ, потребление на безалкохолни напитки 1990, 2006-2012 г., в млн.литри.....	81
8.7.	Приложение 7. Диаграма на потреблението на безалкохолни напитки на човек от населението в литри в периода 2003-2012 г.	82
8.8.	Приложение 8. Консумация на някои категории безалкохолни напитки в страни на ЕС на човек от населението през 2011 г.	82

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
АПБНБ	- Асоциация на производителите на безалкохолни напитки в България
Аутсорсинг	- Организиране на производство извън дадена компания, (от английското outsourcing, което е съкращение от Outside Resource Using)
БАН	- Българска академия на науките
БСК	- Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
ВУ	- Висше училище
ДМА	- Дълготрайни материални активи
ДОИ	- Държавни образователни изисквания
ЕИТ	- Електронноизчислителна техника
ESCO	- Орган на ЕК за насърчаване развитието на компетенциите
ИКХТ	- Институт по криобиология и хранителни технологии
ИТ	- Информационни технологии
КИД-2008	- Класификатор на икономическите дейности
КИП и А	- Контролно-измервателни прибори и автоматика
КТ	- Кодекс на труда
МИЕ	- Министерство на икономиката и енергетиката
МОН	- Министерство на образованието и науката
МСП	- Малки и средни предприятия (и микро)
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НАССР	- Система за безопасност на храните
НИРД	- Научноизследователска и развойна дейност
НКПД	- Национална класификация на професиите и длъжностите
НСИ	- Национален статистически институт
ОКС	- Образователно-квалификационна степен
ПРОДПРОМ - 2008	- Номенклатура на промишлената продукция (в сила от 2008 г.)
ПГ	- Професионална гимназия
СУК	- Система за управление на качеството
УХТ	- Университет по хранителни технологии
ЦПО	- Център за професионално обучение
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. (фр. „Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne“)
NACE Rev. 2	- Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност.

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

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

1.2. ЦЕЛ НА АНАЛИЗА

Анализът е разработен от екип експерти, предложени от Секторния консултативен съвет „Безалкохолни напитки и бутилирани води”. 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 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

Анализът обхваща сектор „Производство на безалкохолни напитки, минерални и други бутилирани води“. Секторът е обособен сектор на най-ниското ниво на класификация на дейностите съгласно действащия Класификатор на икономическите дейности КИД-2008², DA 1107. В действащия до 2008 г. класификатор секторът „Производство на минерални води и безалкохолни напитки“ също е дефиниран на най-ниско ниво – С 1598. Обхватът на дейностите по двата класификатора е идентичен.

Този клас включва производството на безалкохолни напитки с изключение на безалкохолните вина и пиво.

Включва:

1. производство на натурални минерални, изворни, трапезни и други бутилирани води;
2. производство на безалкохолни напитки – тип лимонади, колови, тоници и битери, с плодови и неплодови аромати, портокалови, студен чай, енергийни, функционални и други в обсега на категорията безалкохолни напитки.

Не включва:

1. производство на плодови и зеленчукови сокове;
2. производство на млечни напитки;
3. производство на продукти от кафе и чай;
4. производство на алкохолни напитки;
5. производство на безалкохолни вина;
6. производство на безалкохолно пиво;
7. производство на лед;
8. бутилиране и етикетиране като част от търговията на едро;
9. бутилиране и етикетиране, извършвани срещу заплащане по договор или еднократно³.

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

³<http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>.

Анализът обхваща сектор „Производство на безалкохолни напитки и бутилирани води“ за периода 2000-2012 г. Включени са данни и информация, налични в сайта на Евростат, като за някои от показателите са ползвани и собствени изчисления.

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

1. Доклади и анализи по проекта на БСК, в т.ч.:
 - Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на Република България (2011 и 2012);
 - Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2011 и 2012).
2. Официални статистически източници:
 - НСИ;
 - НОИ;
 - Евростат.
3. Други източници:
 - годишници и годишни отчети на Асоциацията на производителите на безалкохолни напитки в България – 2009, 2010, 2011, 2012 г.;
 - най-добри практики (Best practices);
 - решения и документи на регулаторни органи, държавни ведомства и институции;
 - специализирани изследвания от неправителствени организации, агенции за пазарни проучвания, университети и др.;
 - анкети и интервюта, проведени с основни участници на пазара и потребители;
 - издания на европейски и международни организации – Zenith International Ltd., Canadean Ltd. , СУ „Климент Охридски“ – „Състояние и развитие на българската ХВП след 2006“ г. и др.;
 - собствени експертни заключения и оценки.

1.4. МЕТОДОЛОГИЯ⁴

Основен инструментариум, използван при разработването на това изследване, е Desk Research, като са използвани следните източници на данни: НСИ, Евростат, БСК, АПБНБ, отчети и публикации по темата, отчети на министерства и ведомства, засягащи обекта на настоящия анализ, правителствени стратегии и др. Използвани са данни за сектор „Производство на безалкохолни напитки“ по класификация на икономическите дейности от 2008 г. – код 1107.

⁴Използваната 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 изследването.

Основните цели на анализа са свързани с:

- актуализиране на икономическите показатели и показателите на заетостта в сектора;
- тенденции в развитието на предприятията в сектора;
- факторите, които влияят върху развитието на човешките ресурси в сектора;
- изменения в условията на търсенето и предлагането в резултат на промени в държавното регулиране, нормативната уредба, общата икономическа обстановка в страната и ЕС;
- очертаване на тенденции, които са специфични за сектора;
- сценарии и прогнозни очаквания за бъдещите потребности от умения, познания, професии;
- състояние и развитие на икономическите дейности, включени в сектора;
- изменения в структурата на заетите: по възраст, квалификация, професии;
- състояние и развитие на образователната и професионално-квалификационна структура на заетите в сектора и отделните икономически дейности;
- информация за водещи предприятия от сектора;
- дефицитни професии и длъжности в сектора, включително по водещи предприятия;
- сравнение със секторен анализ в рамките на ЕС и мястото му в производството на напитки.

Раздел 2. ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЕКТОРА

Сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води“, като част от икономиката на страната, в последните няколко години премина през трудни етапи. До началото на финансово-икономическата криза темповете на растеж в потреблението определяха бързото нарастване на инвестициите в производството и в развитието на пазара. Това беше период на сравнително динамично развитие, в който средногодишният темп на нарастване на потреблението и свързаното с това нарастване на производството е над 15%. Браншът стана водещ сред всички останали сектори, произвеждащи напитки, и беше определящ за общото нарастване на потреблението на всички видове търговски марки напитки. В сектора се сегментираха и обособиха няколко направления дейности. Особено бързо се разви водоналивната промишленост. Значими инвестиции бяха направени в производството на плодови напитки. Бързото нарастване на потреблението предизвика силен интерес и насочване на инвестиции в сектора, които за този период достигат над един милиард лева. Успоредно с това се развива съпътстващата дейност за производство на опаковки и суровини. В рамките на едно десетилетие потреблението на бутилирани води нараства близо 12 пъти, на плодови сокове - над 6 пъти, на негазирни напитки - над три пъти. Общото потребление на безалкохолни напитки се увеличава близо три пъти, което отрежда челно място на сектора в цялата хранителна промишленост. Това в голяма степен предопределя и сравнително по-доброто заплащане на труда в сектора и възможностите за по-качествен подбор на заетите в него.

Увеличеното потребление на безалкохолни напитки в България позволи много бързо да се постигнат резултати, близки до потреблението в страните на ЕС, по редица показатели на човек от населението.

В резултат на съществени и трайни промени, настъпили в културата на потребление на българския консуматор, се промени структурата и организацията на работа на предприятията в сектора. Пазарът наложи нови категории напитки – студен чай, спортни, енергийни, функционални напитки, които предполагат други познания, технологична подготовка и умения на заетите в производствената и търговската дейност в сектора. Новите категории напитки промениха вида на използваните опаковки и разфасовки. Появиха се проблеми, свързани с ефективността в логистиката, в транспортните схеми, както и в прилагането на нови пазарни стратегии.

Нарастването на обемите и пазарните позиции на някои предприятия предизвика необходимост от разширяване на портфолиото им. Тези, които произвеждат „сладки“ напитки, се ориентираха към производство на бутилирани води и обратното – много от предприятията, които до този момент бутилираха само води, включиха в портфолиото си производството или дистрибуцията и на други напитки. В днешната динамична ситуация вече е трудно да се говори за предприятия, които са бутилировачи само на води или за предприятия - производители само на газирани напитки. Тази пазарна ситуация предположи въвеждането на нови технологични и организационни схеми, както в производството, така и по цялата верига на логистиката, дистрибуцията, маркетинга и пазара. Това беше свързано с необходимостта от допълнително обучение и преквалификация или наемане на персонал.

Периодът след 2009 г. беше свързан преди всичко с отражението на световната финансова криза върху икономиката на страната. Свиването на доходите на населението доведе до редица негативни последици за развитието на сектора. В този период потреблението на безалкохолни напитки намалява - от -7% през 2009 г. до -5% през 2011 г. (виж таблица 1 и фиг.

1). В различните групи и категории напитки спадът в потреблението е различен: до -6% при бутилираните води и газирани напитки. Най-силно е отражението на промяната в потребителските нагласи при плодовите напитки (сокове и нектари) – от -9% за 2009 и 2011 г. до -14% през 2010 г. Това е категорията с най-високи цени на литър. Анализът на потреблението в сектора в периода на кризата показва, че интересът на потребителите се е изместил към напитки от по-ниския ценови клас, съответно към напитки в по-големи разфасовки, при които цената на литър продукт е най-ниска. Този период беше белязан със спад в потреблението на всички групи и категории безалкохолни напитки без изключение. Показателно беше, че кризата даде отражение върху цялата верига на производство, дистрибуция, търговия на едро и дребно, а така също и върху производителите и доставчиците на опаковки, суровини и други материали за основното производство.

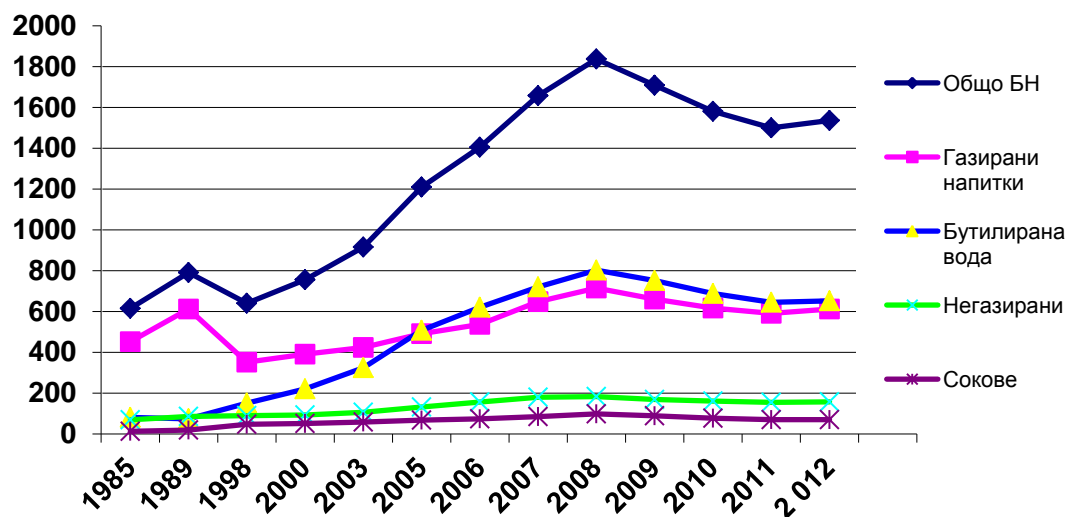
Таблица 1 ПОТРЕБЛЕНИЕ НА БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ 2006 -2012 г.

Година/Индекс Вид напитки	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007/ 2006	2008/ 2007	2009/ 2008	2010/ 2009	2011/ 2010	2012/ 2011
Безалкохолни напитки (в млн. литри)	1405.4	1658.1	1837.5	1709.7	1581.2	1500.6	1536.3	18.1	10.8	-7	-7.5	-5.1	2.4
Бутилирана вода	621.8	719.9	803.6	753.3	688.7	645.5	652.3	15.9	11.5	-6.2	-7.2	-6.3	1.1
Газирани напитки	537.5	648.1	715.2	661.1	617.4	591.2	612.4	20.7	10.3	-7.5	-6.4	-4.2	3.6
Плодови сокове и нектари	74.1	85.2	98.4	89.3	76.8	69.7	69.2	15.1	15.8	-9.2	-14	-9.2	-0.7
Негазирани напитки и сиропи	156.6	180.1	182.5	169.2	160.5	155.8	157.2	15.4	1.4	-7.3	-5.1	3.0	1.0
Студен чай	9.5	14.2	21.1	22.3	26.2	26.5	32.5	60.1	5.7	9.9	17.5	1.0	22.2
Спортни и енергийни напитки	5.9	10.6	16.7	14.5	11.6	11.9	12.7	79.7	57.5	-13.2	-18.1	2.5	6.7

Източник: АПБНБ

Фиг.1 ДИНАМИКА НА ПОТРЕБЛЕНИЕ НА БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ В ПЕРИОДА 1985-2012 г., в %

ПОТРЕБЛЕНИЕ НА БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ В МЛН. ЛИТРИ 1985-2012г.



Източник: АПБНБ

С по-малки темпове (-0.2%), в периода след 2009 г. беше отчетен спад в общото потребление на безалкохолни напитки и в ЕС, което в известна степен се отрази на възможностите за износ на продукти към другите страни в Европа. В условията на все по-свиващ се вътрешен пазар голяма част от предприятията ориентираха своите продукти към

външни пазари, не само към пазарите на страните от ЕС, но и към по-далечни дестинации. Анализът на структурата на бранша, достигнатите нива на конкурентоспособност и ограниченията в капацитета на националния пазар налагат необходимост от разгръщане потенциала на компаниите в завоюване и разширяване на позициите на нови пазари. Примери за реализация са пазарите на Русия, Казахстан, Армения, САЩ, Йемен, Северна Корея, държавите от Близкия изток. Само за 2012 г. ръстът в износа на продукти на безалкохолната индустрия е в порядъка на 48%. Секторът се завръща на някои пазари, на които вече беше завоювал позиции в минали години, и които бяха загърбени в резултат на повишеното вътрешно търсене в годините на възход. Това показва известна непоследователност в действията на ръководителите на компании, които се поддават на конюнктурни икономически ситуации.

Таблица 2 Внос, износ, производство и потребление на безалкохолни напитки 1990-2012 г., млн. л

Вид напитки	Година	1990	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Бутилирана вода									
Производство		70.9	623.6	722.0	807.4	760.2	697.9	654.9	657.3
Внос		-	0.6	0.7	0.8	1.0	1.2	1.2	1.5
Износ		0.2	2.4	2.8	4.6	7.9	10.4	10.6	6.5
Консумация		70.7	621.8	719.9	803.6	753.3	688.7	645.5	652.3
Газирани напитки									
Производство		616.3	541.1	686.0	760.3	698.8	625.6	600.3	635.6
Внос		-	0.2	0.5	0.7	0.7	0.5	1.7	1.4
Износ		-	3.8	38.4	45.8	38.4	8.7	10.8	24.6
Консумация		616.3	537.5	648.1	715.2	661.1	617.4	591.2	612.4
Сокове и нектари									
Производство		69.1	71.6	82.2	99.7	90.7	65.5	57.9	58.4
Внос		1.0	7.1	7.8	9.2	10.4	14.4	13.6	12.2
Износ		50.6	4.6	4.8	10.5	11.8	2.6	1.8	1.4
Консумация		19.5	74.1	85.2	98.4	89.3	76.8	69.7	69.2
Негазирани напитки									
Производство		70.3	393.7	481.9	495.8	342.2	260.6	201.6	218.4
Внос		-	6.7	6.4	8.1	8.7	9.8	7.6	5.3
Износ		9.4	243.8	308.2	321.4	182.4	109.9	53.4	66.5
Консумация		60.9	156.6	180.1	182.5	169.2	160.5	155.8	157.2
Студен чай									
Производство		-	7.2	7.5	10.4	5.8	8.1	11.8	29.0
Внос		-	2.5	7.2	11.5	16.8	23.7	18.5	22.3
Износ		-	0.2	0.5	0.8	0.3	5.6	3.8	18.8
Консумация		-	9.5	14.2	21.1	22.3	26.2	26.5	32.5
Спортни и енергийни напитки									
Производство		-	5.2	9.9	14.0	10.2	5.6	5.8	6.6
Внос		-	2.4	3.1	5.8	6.5	6.6	6.8	7.4
Износ		-	1.8	2.4	3.1	2.2	0.6	0.7	1.3
Консумация		-	5.9	10.6	16.7	14.5	11.6	11.9	12.7
Всичко напитки		767.4	1405.4	1658.1	1837.5	1709.7	1581.2	1500.6	1536.4

Източник: АПБНБ

Съществен момент в развитието на сектора е драматичният обрат в потреблението в т.нар. сектор „студен пазар“. В периода на подем в този сектор бяха насочени основните инвестиции, които повечето предприятия осъществиха с кредити от банките. В създалата се нова обстановка бяха силно ограничени възможностите за възвръщаемост на направените инвестиции. Това оказва силно влияние върху финансово-икономическото състояние на предприятията и даде отражение върху развитието на човешките ресурси. Не случайно в специално направено анкетно проучване сред предприятията в бранша през 2010 г. се посочва, че в условията на криза 56% от тях са замразили възнаграденията на персонала, 24% са намалили работното време, 16% са направили съкращения, а 40% са ограничили социалните разходи и разходите за обучение на работниците и служителите.

Бързо променящата се ситуация на пазара предизвика адекватни промени в структурата и организацията на работа на предприятията. На преден план излезе необходимостта от нови или допълнителни компетенции и умения на средното ниво управленски кадри и особено на аналитичните и приложни специалисти.

През 2012 г. в сектора се отчитат някои положителни процеси, въпреки някои съпътстващи безалкохолната индустрия в България трудности, свързани с продължаващия ценови натиск на основните суровини и използвани материали, вкл. за опаковки. Квотният режим в сектор захар, генериращ натиск върху цените на захарта и изоглюкозата и дисбалансът между търсенето и предлагането, антидъмпинговите мита на вноса на PET, наблюдаваната концентрация на европейските производители на основната суровина за производство на опаковки „PET“ и интеграцията със свързани с тях производители на опаковки са само част от факторите, оказващи негативно влияние върху развитието на индустрията.

Същевременно ограниченията в покупателната способност на потребителите поставят цената като основен двигател на пазара. По мнение на специалисти от бранша и като резултат от техни анализи в глобален мащаб 2012 г. е с по-ниски темпове по отношение на иновациите от предходни периоди. Тази тенденция се наблюдава и в България. Въпреки финансовите ограничения предприятията от бранша продължиха да инвестират в иновации. Водещите в бранша, вкл. малки и средни компании, отчитат инвестиции в развойната дейност. Редица предприятия продължиха да инвестират в развитие (през 2012 г. размерът на инвестициите е над 25 млн. лв.). Анализът на данните за инвестициите с фокус върху малките и средни предприятия показва, че водещите в производството на безалкохолни напитки, вкл. плодови сокове и бутилирани води компании, и през 2012 продължиха да влагат ресурси в проекти от оперативните програми. Средствата от европейските фондове и заемните средства от банкови институции са сред най-използваните източници на финансиране на по-мащабните инвестиционни проекти и свидетелстват за положителен кредитен рейтинг и потенциал. Инвестиции са реализирани в: разширяване на продуктовото портфолио; в разширяване на производствените мощности; в нови или значително усъвършенствани производствени методи, вкл. с цел постигане на по-добра ефективност; в системи за управление, оценка на доставчици, пазарни стратегии и т.н. Следвайки тенденциите, компаниите залагат на утвърдени продукти, като разширяват гамата от предлагани опаковки по вид и обем, включват в портфолиото си нови продукти и т.н.

В анализа на потенциала за растеж на секторите от реалната икономика в България на дирекция „Икономически анализи и прогнози“ на Министерството на финансите, публикуван през м.август 2011 г., е отбелязано, че:

Производството на безалкохолни напитки и бутилирани води е сред секторите в топ 25 с най-високия квантил по доходност (марж на печалбата), растеж и възвращаемост на капитала. Като такъв той (заедно със секторите производство на лекарствени вещества, играчки, електронни и оптични изделия) е оценен като производствен сектор, в който се очаква бъдещо развитие. Вследствие на икономическата и финансова криза и последвалата рецесия в бранша се наблюдава забавяне в развитието, като затрудненията особено пряко засегнаха МСП в сектора. Инвестициите в модерно оборудване, в технологии, методи и системи за управление, осигуряващи ефективност на разходите за суровини, прилагането на успешни пазарни стратегии позволиха през 2012 г. негативната тенденция на спад, наблюдавана от 2009 г. насам, да бъде преодоляна. Въпреки това ценовият натиск по отношение на основните суровини и материали, нарастващата административна тежест за бизнеса и липсата на реални стимули за развитие, експортният потенциал са фактори, изискващи спешно преразглеждане на регулациите по отношение на сектора.

Таблица 3 ХАРАКТЕРНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ В СЕКТОР „БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ И БУТИЛИРАНИ ВОДИ В ПЕРИОДА 2007-2012 Г.

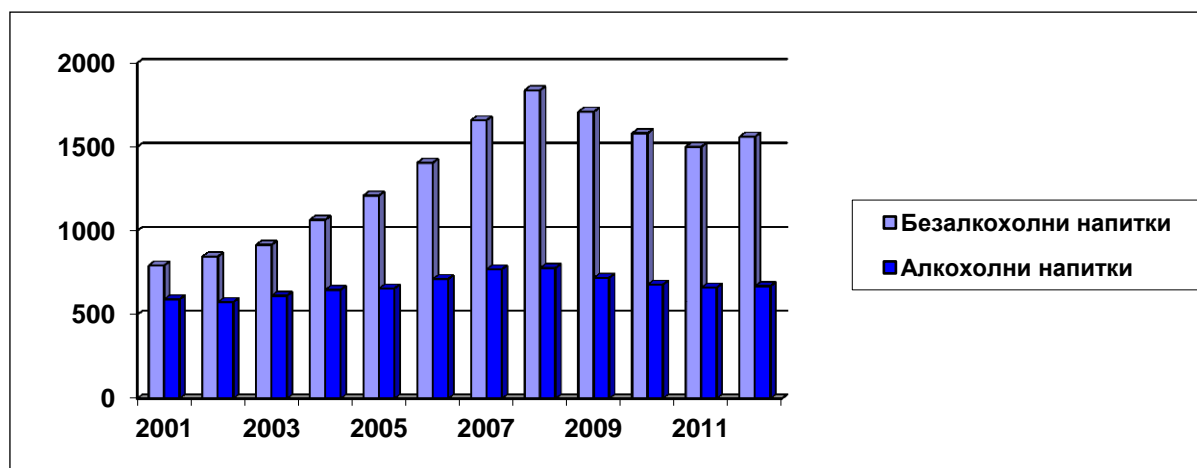
Показатели	Стойности
Безалкохолна индустрия	
Реализирана продукция по цени на дребно	> 8000 млн. лв.
Износ	> 450 млн. лв.
ДДС	> 1000 млн. лв.
Преки инвестиции	> 605 млн. EUR
Среден брой заети	> 4390
Среден осигурителен доход	> 730 лв.
Бутилираща вода индустрия	
Общо данъци и такси	> 37 млн. лв.
Вкл. концесионни такси (2009-2011)	> 4.5 млн. лв.
Преки инвестиции	> 69 млн. лв.
Брой заети	1100
Разходи за заплати	> 60 млн. лв.

Източник: АПБНБ

Представените данни недвусмислено характеризират безалкохолната индустрия като значим за страната икономически сектор, с висок интензитет на инвестиции и приходи за публичния сектор (преки и косвени данъци и такси). Браншът генерира заетост при усреднени нива на осигурителния доход над средния за страната (806 лв. за 2012 г. по данни на НСИ). На фона на засилващата се безработица към средата на 2012 г. в сектора беше отчетен ръст от 14.7% (за периода 01-05.2012 г.). Данните не включват агрегираното влияние на свързаните с развитието на бранша сектори (транспорт и логистика, търговия, реклама и т.н.), които мултиплицират в пъти ефекта върху развитието на стопанската дейност в страната.

Развитието на сектора има съществен социален и здравен ефект върху обществото. С годините непрекъснато се увеличава дистанцията между консумацията на алкохолни и безалкохолни напитки сред населението в страната.

Фиг. 2 ПОТРЕБЛЕНИЕ НА АЛКОХОЛНИ И БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ В ПЕРИОДА 2001-2012Г., МЛН. ЛИТРИ



Източник: АПБНБ

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

Сектор „Производство на безалкохолни напитки и бутилирани води” е сравнително малък като относителен дял от заетите – около 2,6% от заетите в преработващата промишленост и 32% от тези в производството на напитки. Успоредно с това, в сектора се създава около 50% от добавената стойност от сектор „Напитки”.

Динамиката на оборота на сектор „Производство на безалкохолни напитки и бутилирани води” показва, че по този показател той е един от най-интензивно развиващите се сектори в региона на Балканите – през 2009 г. при база 2005 г. нарастването в България е повече от 67%, докато в Румъния и Гърция е около 35%. Пикова за сектора у нас е 2008 г. През тази година е постигнат най-висок обем на производство и реализация на безалкохолни напитки и бутилирани води, най-висок обем на нетни приходи и на производителност на един зает в сектора.

Периодът 2005-2008 г. е характерен с това, че в сектора се правят най-големите инвестиции, особено в оборудване, което да отговори на бързо растящото търсене на продукти за т.нар. „студен пазар”. Купуват се машини за бутилиране в стъклени опаковки. Правят се съществени инвестиции за смяна на опаковките със стъклени. Този период съвпада с присъединяването на страната ни към ЕС и отварянето на пазарите за износ на продукти към страните членки. В периода 2009-2012 г. инвестициите намаляват. Рязко намалява потреблението, което е съпроводено с намаляване на броя на персонала, свиват се социалните разходи за персонала.

Таблица 4 ОСНОВНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ В СЕКТОРА В ПЕРИОДА 2006-2011 Г.

Показател	Година					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
I. Наети лица в сектора (брой)	6033	6166	6309	5738	5468	5126
Заети лица в сектора (брой)	6288	6391	6357	6212	5945	5459
Дял от всички заети в промишлеността (%)	2.84	2.68	2.61	2.85	2.71	2.50
Дял от заетите (%)	0.83	0.75	0.69	0.67	0.65	0.63
ЕС-27 – дял на заетите в сектора от всички заети (%)	0.21	0.21	0.22	0.23	0.21	0.20
II. Произведена продукция в сектор „Напитки” (в	1227.28	1416.22	1749.29	1468.83	1441.63	1558.78

Показател	Година					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
хил. лева)						
Подсектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води” 11.07 по КИД-2008 (в хил. лв.)	398.21	510.28	635.84	592.03	581.24	519.44
Дял на произведената продукция от промишлеността, %	1.03	1.14	1.28	1.59	1.48	1.43
Произведена продукция на един зает в сектора (лв.)	63328	79843	100022	95304	94255	101334
III. Нетни приходи от продажби в подсектор 11.07 по КИД-2008 (хил. лева)	398207	510276	699941	647127	595834	593915
IV. Износ на продукти (хил. лева)	6.12	9.48	15.52	11.70	15.42	28.02
Дял от общия износ, %	0.26	0.35	0.52	0.51	0.51	0.48

Източник: Евростат и собствени изчисления

Таблица 5 СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД НА НАЕТИТЕ ЛИЦА В СЕКТОРА В КРАЯ НА 2012 Г.

Показател	Всичко заети	СОД	Ръководители	Аналит. спец.	Техници и приложни спец.	Админ. Персонал	Услуги и търговия	Квал. Персонал	Оператори	Неизиск. квалиф.	Квалиф. сел. стоп.
Общо/ средно	4885	806	1699	1455	1286	758	403	697	731	358	2
Жени	1907	740	1680	1390	1166	714	449	611	643	357	0
Мъже	2978	846	1701	1572	1347	846	374	744	751	359	2

Източник: НОИ

Таблица 6 СТРУКТУРА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В СЕКТОРА – СРЕДЕН БРОЙ ЗАЕТИ

Показател	Година									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		
Брой заети в едно предприятие	13.7	16.0	18.3	21.7	27.7	27.0	27.0	27.6		

Източник: собствени изчисления

Таблица 7 БРОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА И ПЕРСОНАЛА В СЕКТОР „БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ И БУТИЛИРАНИ ВОДИ”

Показател	Година									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		
Предприятия	444	376	336	285	228	213	202	190		
Заети лица	6069	6033	6166	6190	6309	5738	5459	5245		

Източник: НСИ и Евростат

Анализът на броя на предприятията и заетите в тях показва, че в рамките на посочения период фирмите намаляват с повече от два пъти, докато заетите - с 16%. От пазара се оттеглят преди всичко малките предприятия с ограничен брой заети. Това са преди всичко фирми, които не могат да покрият нарасналите изисквания за производство на безопасни и качествени продукти, свързани с все по-нарастващите изисквания на европейското и българското законодателство. Само в периода 2010-2012 г. броят на фирмите е намалял с 23 или с 11%, а броят на заетите - с 493 или с 4%, което потвърждава извода по-горе. От друга страна, броят на заетите във фирмите, които имат сравнително по-стабилен темп на растеж на производство, се увеличава. Прави впечатление, че в периода 2005-2008 г., когато се отчита най-големият ръст в потреблението на напитки и съответно в производството, броят на заетите в едно предприятие расте пропорционално. В годината на кризата – 2009 г., когато потреблението се срива, в предприятията от сектора среднозаетите са най-много – 27.7. Броят им се запазва и в периода до 2012 г.

Заслужава да се отбележи още един факт – 80% от заетия персонал в сектора е съсредоточен в три области – София град, Пловдив и Смолян. Това ще дава отражение на по-късен етап върху подготовката на кадрите в системата на образование.

Основни изводи и тенденции за сектора

Секторът „Производство на безалкохолни напитки и бутилирани води“ представлява 32% от заетите в отрасъл „Напитки“. През 2012 г. предприятията в сектора са произвели напитки с общ обем 1523 млн. литра на стойност 1315 млн. лв. по цени на дребно. Средната производителност на труда на наетите в сектора е по-висока от тази в сектор „Напитки“, което показва, че рентабилността е по-добра. Показателно е, че средната работна заплата в сектор „Производство на безалкохолни напитки и бутилирани води“ е по-висока от тази в сектор „Напитки“. От 12 икономически дейности по КИД-2008 от отрасъл „Хранителна промишленост“ сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води“ е на втора позиция по среден осигурителен доход след сектора „Производство на пиво и малц“. Раздвижването на пазара на безалкохолни напитки през 2012 г. позволи постигането на ръст от 1.5% в производството на напитки с 4% по-малко персонал от предходната година. Това подобрява показателя производителност на едно лице. Произведената продукция през 2012 г. по цени на дребно, сравнено с предходната година, е с 4.3% повече, което показва повишена ефективност в производствената и търговската дейност.

2.2. СЕКТОРЪТ В ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ

Сектор „Производство на безалкохолни напитки и бутилирани води“ е сравнително малък като относителен дял от заетите – около 2.5 % от заетите в преработващата промишленост и 32% от тези в производството на напитки. Най-голям обем продукция секторът е произвел през 2008 г., когато е и на-високият обем в милиони литри. През 2012 г. секторът даде заявка, че след тригодишен спад се завръща към по-стабилни позиции в икономиката на страната.

Таблица 8 Потребление на безалкохолни напитки в обем (млн. литри) и в стойност (млн. лв.), 2006-2012 г.

Година Вид	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	Об-м	Ст-ст	Об-м	Ст-ст	Об-м	Ст-ст	Об-м	Ст-ст	Об-м	Ст-ст	Об-м	Ст-ст	Об-м	Ст-ст
Газирани	537	424	648	512	715	601	661	548	617	472	591	460	612	489
Негазирани	156	79	180	94	182	102	169	94	160	88	156	89	157	90
Бутилирани води	622	311	720	414	804	531	753	512	689	461	645	432	652	438
Сокове и нектари	74	143	85	167	98	188	89	173	77	157	70	151	69	155
Студен чай	9.5	17	14.2	25	21	38	22	39	26	48	27	50	32	59
Спортни и енергийни	5.6	51	10.6	97	16.7	118	14	91	12	79	12	78	13	84
Общо	1405	1025	1658	1309	1837	1578	1709	1457	1581	1305	1500	1261	1523	1315

Цените са средни на дребно (студен и топъл пазар).

Източник: АПБНБ

Таблица 9 Потребление на безалкохолни напитки в ЕС, 2006-2012 г.

По групи напитки	Мерна единица	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ЕС общо ⁵ :	Млн. литра	115 483.0	114 601.5	115 702.0	116 777.4	116 959.4	117 101.3	118 046.0
	Литра/човек	233.6	234.2	236.5	238.7	239.1	239.3	236.8

В „ЕС общо“ е представена обобщена информация за членовете на Европейската асоциация на производителите на безалкохолни напитки UNESDA, която обхваща националните асоциации в следните страни: Австрия, Белгия, България, Чехия, Дания, Естония, Финландия, Германия, Гърция, Унгария, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Холандия, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Великобритания.

По групи напитки	Мерна единица	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Безалкохолни напитки	Млн. литра	44 512.4	45 511.1	46 757.1	46 820.0	47 069.0	47 669.7	44 512.4
	Литра/човек	91.0	93.0	95.6	95.7	96.2	97.4	95.0
Бутилирана вода	Млн. литра	51 393.2	51 920.3	51 916.2	51 912.3	51 747.6	52 191.6	52 335.9
	Литра/човек	104.0	104.6	104.2	103.8	103.2	103.8	104.6
Разтворими напитки	Млн. литра	7572.1	7461.5	7290.3	7252.1	7458.9	7622.0	7817.8
	Литра/човек	15.3	15.3	14.9	14.8	15.2	15.6	16.0
Сокове и нектари	Млн. литра	11 464.1	11 419.7	11 214.5	11 226.7	11 082.6	10 930.8	10 634.7
	Литра/човек	23.2	23.3	22.9	22.9	22.7	22.3	21.2
Население	Млн.	494.4	489.3	491.1	492.8	494.1	495.3	496.6

Източник: UNESDA.

Производството на безалкохолни напитки се осъществява предимно в малки и средни предприятия – броят на заетите в едно предприятие за ЕС е 37 души за 2011 г. Средното българско предприятия е с 1/3 по-малко от средното европейско – с 27.6 души заети.

От 190 предприятия в сектора 40% са с до 20 заети, 33% са с до 50 заети, което представлява 73% малки предприятия за производство на безалкохолни напитки.

За ЕС предприятията от сектора „Производство на безалкохолни напитки, минерални и други бутилирани води” представляват 0.2% от предприятията в преработващата промишленост на съюза, а създават 0.5% от добавената стойност. На европейско ниво единиците от сектор производството на безалкохолни напитки са поне два пъти по-ефективни от средното за предприятията от преработващата промишленост.

През 2011 г. сектор „Производство на безалкохолни напитки, минерални и други бутилирани води” в страната представлява около 32% от заетите в сектор напитки, които създават около 30% от произведения продукт, което означава, че произведеното от 1 лице е под средното за сектор „Напитки“. Добавената стойност е още по-ниска – 29%.

Средната производителност на труда на заетите в производството на безалкохолни напитки, изчислена като добавена стойност на едно лице за ЕС е 68 хил. EUR и тя представлява 23% от произведения продукт на едно лице. Това ниво е сравнително по-ниско от сектора „Напитки“, където съответните стойности са 77 хил. EUR, представляващи 25% от произведения продукт. Най-висока производителност на труда в производството на безалкохолни напитки има във Финландия (98 хил. EUR – 28% от произведения продукт) и Испания (95 хил. EUR – 25% от произведения продукт). Най-ниските стойности са в Литва (12 хил. EUR – 25% от произведения продукт). – Отбелязаното в синьо няма място в глава „Секторът в икономиката на България.

Секторът в България е с малко по-високи стойности от тези в Литва - (17 хил. EUR – 32% от произведения продукт).

При анализ на сравнителните предимства и значение на произведената добавена стойност в сектора като дял от промишлеността, най-специализираната държава в ЕС е Кипър с 4.43%, следвана от Гърция – 3.21%. България и Румъния са съответно с 2.5% и с 2.34%.

Предприятията от сектора в Република България представляват 5% от предприятията в ЕС, а заетостта е едва 3%, което потвърждава извода, че производството на безалкохолни напитки в България е по-раздробено от това в ЕС.

Малките предприятия са разпределени в цялата страна, докато големите са съсредоточени главно в областите в София-град, Пловдив и Смолян.

В сектора са заети малък процент от работещите в преработващата промишленост – около 1%. За Република България обаче, производството на безалкохолни напитки представлява около 3%. Повече от 1/3 от заетите в производството на напитки са в сектора за безалкохолни напитки.

В производството на напитки заетите в Република България са около 3.8% от заетите на ниво ЕС, като те произвеждат 0.65% от производствената стойности и 0.63% от добавената стойност на европейско ниво. Това означава, че производителността на труда, изразена като производствена стойност и като добавена стойност, е около 5 пъти по-ниска от средното за ЕС.

Произведената продукция и добавената стойност на едно заето лице в сектора на безалкохолните напитки за България е около 4 пъти по-ниско от това в ЕС. Този факт може да има няколко причини:

- по-ниски цени на реализация;
- по-малко количество произведени продукти;
- различни подходи в работата с пазара при реализацията.

При сравнение на значимостта на българския бранш безалкохолни напитки спрямо всички други, произвеждащи напитки, в сектора на безалкохолните напитки производителността на труда е по-висока в сравнение с другите подсектори – високо алкохолни напитки и вина.

Успоредно с това обаче, в България относителният дял на новосъздадената стойност в произведения продукт е по-висока в сравнение с нивото на ЕС. Добавената стойност на един зает в България е 130% от средното за сектора за производство на напитки, което означава, че производството на безалкохолни напитки е по-печеливш бизнес в сравнение с другите подотрасли – производство на високо алкохолни напитки и вина.

Таблица 10 Дълготрайни материални активи в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, в хил. лв.

Сектор по КИД-2008	Година	2008	2009	2010	2011
Сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”		338 855	336 743	316 433	295586

Източник: НСИ

В периода 2008-2010г., когато влиянието на кризата е най-силно, се наблюдава намаление на ДМА в сектора с 6.4%. През 2011 г. ДМА намаляват с нови 6.5%, което показва известна декапитализация на активите на предприятията. Този период съвпада с намаляването на броя на предприятията в сектора главно за сметка на най-малките.

Таблица 11 Инвестиции в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, в хил.лв.

Сектор по КИД-2008	Година	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”		37 828	79 772	104 664	85 652	57 624	34 756	24 231

Източник: НСИ.

Съществените инвестиции в сектора са направени в периода 2006-2007 г., като увеличението е с над 150%. Това е повлияло на производителността на труда, изразена като добавена стойност на 1 наето лице, която нараства със 70% за периода. През 2005-2006 г. направените инвестиции са основно за машини и съоръжения – повече от 80%, като този относителен дял спада до около 60% през 2007 и 2008 г. През 2009 г. относителният дял на машини и съоръжения отново е висок – 83%.

Таблица 12 Внос на стоки от сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, в млн.лв.

Година	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Сектор по КИД-2008								
Общо:	16.04	24.51	26.20	51.25	32.50	71.86	80.72	83.20

Източник:НСИ

Основният внос на продукти в сектора е от страните на ЕС. Това най-вече се отнася за продуктите на плодова основа, за енергийните напитки и за студения чай. Голяма част от тези продукти са по линия на попълването на портфолиото на мултинационалните компании на местния пазар. Отварянето на пазарите след присъединяването на страната ни към ЕС позволи на българския пазар да присъстват продукти, произведени от почти всички страни на Европа. Отварянето на пазарите позволи внос на продукти от и от други географски региони на света – Близкия Изток, Сингапур, Китай, Южна Корея и др. За засиления внос на продукти откън, особено в периода след 2007 г., голямо влияние оказват търговските вериги. Впоследните няколко години те разкриха изключително много обекти, в които организираха доставки на продукти от различни страни. В годините 2005-2008 г., когато потреблението у нас скочи драстично, обемът на вносните продукти се увеличи трикратно. Въпреки кризата само за три години - в периода 2010-2012 г.,вносът се е увеличил с 15%. Голяма роля в това отношение имат и големите компании, които по линия на своите логистични канали разширяват гамата на предлаганите продукти, произведени в други райони на Европа и света.

Таблица 13 Износ на стоки от сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, в млн. лв.

Година	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Сектор по КИД-2008								
Общо:	5.02	6.12	9.48	15.52	11.70	15.42	28.02	39.76

Източник: НСИ

Присъединяването на страната ни към ЕС разшири възможностите за износ на продукти, произведени в България. Това най-вече се отнася до бутилираните води, газираните и негазираните напитки. Много от нашите продукти за първи път стъпват на непознати пазари и намират добър прием. Българските предприятия бързо усвоиха и успешно приложиха изискванията за безопасност на храните и сертифицираха своите дейности по международните стандарти.

Таблица 14 Външнотърговски оборот за сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, в млн. лв.

Показател	Година	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Внос		16.04	24.51	26.20	51.25	32.50	71.86	80.72	83.20
Износ		5.02	6.12	9.48	15.52	11.70	15.42	28.02	39.76
Общ оборот		21.06	30.63	35.68	66.77	34.20	87.28	108.74	122.96
Салдо		11.02	18.39	16.72	35.37	20.80	56.44	52.70	43.44

Източник: НСИ

Анализът на външнотърговския оборот за периода 2005-2012 г. показва, че общият външнотърговски оборот е нараснал близо шест пъти. За целия период 2005-2012 г. се запазва тенденцията вносът да изпреварва износа почти три пъти. Това, както беше отбелязано по-горе, е в резултат на аутсорсването на някои производствени номенклатури в сродни или дъщерни компании, отварянето на пазарите не само в рамките на Европейския съюз, но и към по-широки дестинации.

Таблица 15 Приходи от продажби в сектора за 2009-2011 г., в хил. лв.

№ по ред	Предприятие	Град	2009	2010	2011
1	Кока-Кола Хеленик Ботълинг Къмпани България АД	София	327 419	292 648	294 070
2	Девин АД	Девин	61 382	60 831	62 842
3	Нова Трейд ЕООД	Съединение-Пд	52 715	47 433	50 737
4	Бутилираща компания-Горна Баня ООД	София	27 398	32 109	34 690
5	Куадрант Бевъриджис АД	София	33 907	29 576	30 555
6	Бутилираща компания Минерални води - Банка ЕООД	София	30 718	27 826	26 267
7	Етап Адресс АД	София	9921	8745	9149
8	А и Д Комерсиал ЕООД	Перущица	3998	4474	5491
9	Бутилираща компания Хисар ТПК КООП	София	5065	4397	4880
10	Атлантик дивайн ЕАД	Девин	3703	3818	4189
11	Булминвекс ГБ ЕООД	София	7018	6745	4178
12	Аспазия 92 ООД	София	3176	4446	3581
13	Призма МТА ООД	Ямбол	852	924	3460
14	Михалково АД	Михалково	587	2270	3330
15	ТПК-Михалково КООП	Михалково	2859	2668	2459
16	Кристал вода 1 ООД	Пловдив	819	1611	2066
17	Еко Ботълс ЕООД	Благоевград	1205	1904	2062
18	77 К ООД	Перник	1832	2184	2058
19	ТПК Бриз КООП	Варна	2533	3276	2023
20	Радулов ЕООД	Стара Загора	1810	1471	1844

Източник: БИК Капиталов пазар и БСК

От анализа на приходите за периода 2009-2011 г. е видно, че независимо от кризата в 50% от водещите компании в сектора те са повишени. Очевидно ръководствата на тези предприятия са намерили точната формула за повишаване на производителността и ефективността от работата на персонала. Това става на фона на общото намаляване на производството в този период в сектора, когато темповете на спад се оценяват на близо 13%. Тук влияние оказва смяната на структурата в производствената програма, промените в асортимента, усвояването на нови продукти, разширяването на износните листи, търсенето на нови пазарни ниши. Разширява се броят на компаниите, които аутсорсват част от производствената си номенклатура, което също е фактор за подобряване на ефективността в производствената и търговската дейност. В същото време това е фактор за повишаване на технологичната култура на заетите.

Таблица 16 ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРЕЗ 2012 Г. В СЕКТОР „БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ И БУТИЛИРАНИ ВОДИ“

№ по ред	Предприятие	Населено място	Код по КИД-2008	Наети 2009	Наети 2010	Наети 2011	Район за планиране
1	Кока-Кола Хеленик Б-я АД	София	1598	1309	1171	1051	Югозападен
2	Нова Трейд ЕООД	Съединение	1598	851	774	766	Южен Централен
3	Девин АД	Девин	1598	408	421	430	Южен Централен
4	БК-Горна Баня ООД	София	1598	339	330	342	Южен Централен
5	Куадрант Бевъриджис АД	София	1598	294	287	245	Югозападен
6	Етап Адресс АД	София	1598	235	236	240	Южен Централен
7	А и Д Комерсиал ЕООД	Перущица	1598	90	100	111	Южен Централен
8	БК Хисар ТПК КООП	София	1598	102	104	102	Южен Централен
9	Булминвекс ГБ ЕООД	София	1598	133	97	82	Югозападен
10	БК Мин. води - Банка ЕООД	София	1598	98	88	80	Югозападен
11	Радулов ЕООД	Стара Загора	1598	72	62	65	Южен Централен
12	Аспазия 92 ООД	София	1598	64	60	56	Югозападен

13	Стил плюс ООД	Хасково	1598	48	50	53	Южен Централен
14	Джонкин - М.Димитров ЕТ	Копиловци	1598	53	50	53	Северозападен
15	Атлантик дивайн ЕАД	Девин	1598	50	52	53	Южен Централен
16	Призма МТА ООД	Ямбол	1598	36	46	47	Южен Централен
17	Джи енд Ви ООД	София	1598	53	47	45	Югозападен
18	ТПК-Михалково КООП	Михалково	1598	47	41	44	Южен Централен
19	Еко Ботълс ЕООД	Благоевград	1598	35	40	43	Югозападен
20	Бомакс ООД	Хасково	1598	46	37	41	Южен Централен

Източник: БИК Капиталов пазар и БСК

Статистиката показва, че в годините на най-силното влияние на кризата, ръководствата на водещите предприятия в сектора са намалили персонала средно с 5 до 7%. Ако за периода 2009-2011 г. заетите в сектора намаляват средно с 15%, то за водещите предприятия този темп е от 2 до 3 пъти по-малък. В посочения период спадът в производството е 14%. Това показва, че като цяло ръководствата на предприятията реагират адекватно на кризисната ситуация. За водещите предприятия обаче темпът на намаление на наетите, както беше подчертано, е по-малък от общото намаление за целия сектор. Подкрепя се изводът, че намалението на броя на предприятията и съответно на зетия персонал е за сметка на най-малките предприятия в сектора. В същото време е очевиден стремежът на ръководствата на водещите предприятия да търсят баланс между намаляване на обемите на продажби и производство и запазване на производителността на един зает. Ръководствата на предприятията си дават сметка, че колкото и дълго да продължи кризата, тя в даден момент ще приключи. Поради тази причина ценните кадри трябва да се съхранят. Този извод идва в потвърждение на факта, че в предприятията най-бързо намалява броят на нискоквалифицирания персонал, от който ръководствата по-лесно могат да се освободят, а впоследствие да наемат.

Таблица 17 Коефициент на ефективност на използване на персонала, на зает, в хил. лв.

№ по ред 2011	Предприятие	Град	2010	2011
1	Бутилираща компания Минерални води - Банкя ЕООД	София	316	328
2	Кока-Кола Хеленик Ботълинг Къмпани България АД	София	250	280
3	Девин АД	Девин	144	146
4	Куадрант Бевъриджис АД	София	103	125
5	Бутилираща компания-Горна Баня ООД	София	97	101
6	Атлантик дивайн ЕАД	Девин	73	79
7	Призма МТА ООД	Ямбол	20	74
8	ТПК Бриз КООП	Варна	82	72
9	Кристал вода 1 ООД	Пловдив	42	71
10	Нова Трейд ЕООД	Съединение	61	66
11	Аспазия 92 ООД	София	74	64
12	Пирин Спринг АД	Баничан	41	60
13	77 К ООД	Перник	62	59
14	Калето Трейд ЕООД	Ветрен - СЗ	56	58
15	ТПК-Михалково КООП	Михалково	65	56
16	Булминвекс ГБ ЕООД	София	70	51
17	А и Д Комерсиал ЕООД	Перущица	45	49
18	Неопак ЕООД	Благоевград	39	49
19	Соф Дринкс ООД	София	39	49
20	Еко Ботълс ЕООД	Благоевград	48	48

Източник: БИК Капиталов пазар и БСК

Въпреки кризата в 70% от водещите предприятия в сектора е повишена ефективността в използването на персонала. Този факт още веднъж потвърждава извода, че ръководствата им намират правилното съотношение между редуцирането на броя на заетите и оптимизирането на производствената и продажбената стратегия. С най-голямо нарастване на ефективността в рамките на една година са „Кристал вода“ ООД – 69%, „Куадрант Бевъриджис“ АД – 21%, „Кока-Кола Хеленик България“ АД – 12%.

Таблица 18 СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД В СЕКТОРИТЕ ОТ ОТРАСЪЛ „ХРАНИТЕЛНА ПРОМИШЛЕНОСТ“, 2012 г.

Код по КИД-2008	Икономическа дейност	Промяна на СОД в периода 2011- 2012 г., в лв.
10.1	Производство и преработка на месо	437- 411
10.12	Производство и преработка на месо от домашни птици	514- 484
10.3	Преработка на плодове и зеленчуци	440- 428
10.4	Производство на растителни и животински мазнини	524-559
10.5	Производство на мляко и млечни продукти	480 -555
10.6	Производство на мелничарски продукти	652-576
10.7 и 10.8	Производство на хляб и хлебни изделия	462-392
10.81 и 0.82	Производство на захар	619-605
10.9	Производство на готови храни за животни	564-565
11	Производство на напитки	470-470
11.05 и 11.06	Производство на пиво и малц	1207-1146
11.07	Производство на безалкохолни напитки и минерални води	787 -806

Източник: НОИ

От данните в таблица 19 може да се направи извод, че независимо от колебанията в потреблението на безалкохолни напитки в последните години СОД се запазва на едно от най-високите нива в отрасъл „Хранителна промишленост“. С 806 лв. СОД сектор „Безалкохолни напитки и минерални води“ е на втора позиция след „Производство на пиво и малц“ и далеч над средното за отрасъла - показателно за добрата ефективност и рентабилност.

Таблица 19 КОЕФИЦЕНТ НА СТАБИЛНОСТ (СТЕПЕН НА РАЗВИТИЕ) НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В СЕКТОРА, 2009-2011г.

№ по ред 2011	Предприятие	Град	Степен на развитие (коэф.)
1	Кока-Кола Хеленик Ботълинг Къмпани България АД	София	0.9912
2	Девин АД	Девин	0.9712
3	Нова Трейд ЕООД	Съединение	0.9709
4	Бутилираща компания Минерални води - Банка ЕООД	София	0.9654
5	Бутилираща компания-Горна Баня ООД	София	0.9653
6	Куадрант Бевъриджис АД	София	0.9645
7	Призма МТА ООД	Ямбол	0.9613
8	Етап Адресс АД	София	0.9583
9	Кристал вода 1 ООД	Пловдив	0.9578
10	А и Д Комерсиал ЕООД	Перущица	0.9574
11	Еко Ботълс ЕООД	Благоевград	0.9573
12	Аспазия 92 ООД	София	0.9571
13	Атлантик дивайн ЕАД	Девин	0.9570
14	Пирин Спринг АД	Баничан	0.9566
15	77 К ООД	Перник	0.9562
16	Калето Трейд ЕООД	Ветрен - СЗ	0.9562
17	Булминвекс ГБ ЕООД	София	0.9561
18	Бутилираща компания Хисар ТПК КООП	София	0.9559
19	Неопак ЕООД	Благоевград	0.9559
20	ТПК Бриз КООП	Варна	0.9558

Източник: БИК Капиталов пазар и БСК

Забележка: Изследването се базира на количествени показатели при подбора на водещите предприятия. Подборът на показателите е направен с цел оценка на параметри, които могат да бъдат приложени към представителна статистическа извадка.

Основни изводи и тенденции за значимостта на сектора

Изводът, който може да се направи е, че отпадането на предприятия, които имат малки обеми на производство и реализация, подобрява рентабилността на сектора.

Въпреки влиянието на кризата в 70% от водещите предприятия в сектора е повишена ефективността в използването на заетите. Изнесената статистика за степента на развитие на голяма част от предприятията показва, че тя е стабилна. Това още веднъж потвърждава извода, че ръководствата на предприятията намират правилното съотношение между редуцирането на броя на заетите и оптимизирането на производствената и продажбена стратегия за постигането на стабилност в развитието си. С това те допринасят за повишаване значимостта на сектора.

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

В сектора протичат структурни промени, които са повлияни от няколко фактора:

1. По-високите изисквания, свързани с производството на качествени и безопасни продукти. Съобразяването на производителите с европейското законодателство в областта на безопасността на продуктите принуди много от по-малките производствени предприятия да се оттеглят от пазара. Започна процес на силно редуциране на броя на опериращите на пазара фирми. От 680 през 2005 г. техният брой е намалял до 190 в края на 2012 г. или повече от три пъти. Трябва да се отчете фактът, че това е в интерес на обществото, на потребителите и на сектора като цяло, тъй като на пазара остават предприятия, които отговарят на високите критерии за качество и безопасност на продуктите.

2. Техническото и технологичното равнище в производството на безалкохолни напитки, което се доближава до това на европейските страни. Големите предприятия за производство на безалкохолни напитки инвестират в машини и съоръжения на високо ниво. Използват се програми и компютърен софтуер за цялостно управление и контрол на производствения процес. Прилагането в практиката на иновативни технологии при производството на безалкохолни напитки и съвременната организация на технологичния и търговски процеси са от решаващо значение за устойчивото развитие на бранша, което е предпоставка за наемането на по-добре подготвени и с необходимите компетенции служители.

3. В ход е процес на пренасочване на кадри от производствената дейност към търговската. Увеличават се заетите, от които се очакват умения, свързани с търговската дейност на предприятията. В условията на навлизането на по-нова и автоматизирана техника в производството намалява относителният брой на заетите в нея оператори. В същото време изниква необходимостта от подготвени кадри в областта на маркетинга и управлението на търговските процеси.

4. Настъпват структурни промени в сектора, в които преимуществено значение имат технологичните. По-голямата степен на автоматизация на производствените процеси изисква специалисти с високи познания, които да отговарят на динамичните промени. Нарасналите потребности към производството на безопасни продукти изисква навлизането на подготвени технолог-лаборанти, лаборанти по микробиологичен контрол, на технолози, които познават добре нормативните актове, свързани с производството на безопасни храни, вътрешните правилници по HACCP, ISO, добрите производствени и хигиенни практики; техническите средства за организация и контрол на технологичния процес; изискванията за здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ).

5. Анализът на развитието на сектора, на технологичната и организационната структура на производство показва, че в близките години се очертава необходимост от кадри с по-широк профил на подготовка. Проведените проучвания в предприятията налагат извода, че очакванията от завършващите са те да имат повече умения за работа в екип, по-висока степен на комуникативност, мобилност и способност за работа в различни ситуации. Тези качества би следвало да се формират в училищата в условията на съчетаване на теоретичните занимания с решаването на практически казуси и участие в ролеви игри. По мнение на ръководители на фирми теоретическата подготовка на завършващите е добра, но получения документ за съответната степен на образование не е достатъчно доказателство за качествата, необходими

за заеманата длъжност или позиция. В повечето случаи специфичните професионални знания не се допълват от умения, които да отговарят на динамиката на времето.

6. Навлизането на автоматизацията на технологичните процеси в сектора променя характера на труда и изискванията към квалификацията на заетите в производствената сфера. Знанията, свързани с рутинни дейности, се изместват от задължителното и задълбочено познаване и ползване на ЕИТ и от компютърни умения. Освен добре подготвени оператори на технологичните линии предприятията ще изпитват остра нужда от специалности по контролно-измервателни прибори и автоматика.

7. Изместването на центъра на внимание към организацията на търговската дейност открива възможности за реализацията на кадри с подготовка по маркетинг и логистика, с развити умения за търговска комуникация. Силно нараства необходимостта от търговски представители. Разширяването на периметъра на продажбите на предприятията предполага наемането на персонал с подготовка и умения в търговската сфера. Ето защо тази длъжност е сред ключовите в сектора. Това е още едно потвърждение за необходимостта от подготовка на кадри с тези умения.

3.1. ВЛИЯНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЪРХУ РАБОТНАТА СИЛА В СЕКТОРА

Развитието на сектора в последните години показва, че икономическата криза оказва силно влияние върху него. Само в периода 2008-2012 г. производството е спаднало с 16.5%, броят на предприятията, опериращи на пазара, е намалял с 34%, а броят на заетите - с 22.5%. Спадът в производството на редица натуре е: при бутилираните води - с 18.5%, при газираните напитки - с 14%, при плодовите напитки - с 29.6%, при негазираните напитки - с 14.7%. Всичко това е дало отражение най-вече върху управленската структура на предприятията в сектора.

Кризата е довела до положителни промени в качествения състав на заетите. В предприятията от сектора много бързо расте относителният дял на персонала с по-висока квалификация. В тези условия е нараснал относителният дял на квалифицираните работници, на приложните и на аналитичните специалисти. В споменатия период с близо 19% намалява относителният дял на нискоквалифицираните. В същото време с 11% е нараснал броят на персонала, зает с търговия. Тези показатели потвърждават тезата, че в сектора се наблюдава и отчита тенденция на подобряване на квалификационната характеристика на заетите. Намаленото потребление на напитки в последните четири години е последвано от пренасочване на заети от производството към търговията. Трудно е да се твърди, че това е станало за сметка на преквалификацията на производствените работници в търговски, но при всички случаи този процес е подобрил качествения състав на заетите в сектора.

Промените, които настъпват в организационната структура в сектора в резултат на икономическата криза, засилват тенденцията за наемането на кадри с по-широкопрофилна подготовка. За да гарантират поддържане или увеличаване на пазарния си дял, на ръководствата на предприятията се налага да залагат в годишните си бюджети по-големи разходи за обучение на работната сила, вместо за търсене и наемане на нови работници.

В съвременните условия все по-голям натиск върху производителите оказват обстоятелствата, свързани с прилагане на технологии и процеси, които са енергийно по-ефективни. Това се отнася както за производствения процес, така и за логистиката, транспорта, намаляването на вредното въздействие върху околната среда. Тези фактори стават все по-

определящи, което предполага наемането или подготовката на служители със специфични умения в тази насока.

Друг фактор, който мотивира средните и висшите кадри да работят за издигане на фирмената култура на по-високо равнище, е конкурентоспособността на пазара на безалкохолни напитки. Конкурентоспособността не трябва да се разбира и ограничава само до характеристиките на дадения продукт. На все по-преден план излизат предимствата и особеностите на технологичния цикъл в предприятието, параметрите на инсталираната техника, нивото на иновациите, компетенциите на работната сила, ефективността в логистиката, сертифицирането на отделните дейности, фирмената организация и структурата на управление, корпоративната социална отговорност на предприятието. Това са особености и характеристики, които влияят върху жизнения цикъл на продуктите, но те в крайна сметка се инкорпорират в отговорностите на служителите.

Реалностите на глобализацията са причина за появата на необходимостта от нови работни места в сектора. Предизвикателство е възможността и умението кадрите в предприятията на сектора да се възползват от доставката на нови суровини от различни части на света. Реални възможности се откриват за разработването на външни пазари, дистрибуцията и продажбата на напитки за глобалния потребител. Глобализацията може да се използва за изграждане на подходящи вериги за доставки. Този процес е в ход и много от компаниите от ЕС разширяват възможностите си да организират доставки на продуктите извън стандартните и познати вече по-близки пазари. Действащата единна правна рамка в ЕС, разработването на нови суровини и достъпът до нови пазари дават възможност на предприятията да отчитат разположението си и обема на производството си в нова светлина. Появата на по-ниски цени в чужбина, където разходите за труд, за суровини, за корпоративни данъци са по-ниски, могат да се приемат за по-благоприятно условие. На днешния етап е много важно наличието на адекватни умения както у ръководния персонал, така и у изпълнителския. Това е ключов елемент от процеса на вземане на решения за мястото на бизнеса. Страната ни се оказва един добър вариант за мултинационалните компании, които позиционират своето производство тук и това обстоятелство трябва да се взема предвид от опериращите в момента на пазара местни предприятия.

3.2. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ И ДРУГИ РИСКОВИ ФАКТОРИ

Анализът на заетите в сектора показва, че промените в демографската картина на страната оказват влияние. Ако през 2011 г. 70% от заетите са на възраст до 44 години, то през 2012 г. техният дял е вече 63%. Независимо, че преобладаващата част от заетите е в по-млада възраст, което на фона на общото застаряване на нацията е положителен факт, то очакванията в следващите периоди са, че този процес няма да подмине бранша. Все пак на този етап може да се твърди, че секторът е по-привлекателен за младите кадри. Има редица фактори, които влияят благоприятно в тази посока:

1. Преди всичко сравнително високата степен на автоматизация на производствените процеси в сектора. В мнозинството от предприятията технологичните процеси са автоматизирани и предполагат използването на високопроизводителна техника. В производството е внедрена съвременна техника, която позволява затварянето на целия технологичен цикъл – подготовка на суровините, бутилиране, етикетиране, пакетиране. Делът на ръчния и непривлекателен труд е сравнително малък. В по-големите предприятия тежкия труд е заменен с подходяща техника.

2. В производствените и търговските зони на предприятията се поддържа висока степен на лична и обща хигиена, на безопасни условия на труд и благоприятна производствена среда. В сектора вредните въздействия са сведени до минимум или почти изключени. Във всички предприятия задължително функционират системи за безопасност и проследимост на храните, които осигуряват по-голяма сигурност и надеждност на резултатите от труда. Системите за управление на качеството са свързани със спазването на задължителни стандарти в организацията на трудовия процес. Това от своя страна предполага подбор и подготовка на персонал в по-млада възраст, който може по-лесно и бързо да усвоява правилата и изискванията в работата и да ги прилага в практиката.

3. Предимство за сектора е обстоятелството, че факторът сезонност не се отразява в такава голяма степен, както в някои други дейности в отрасъл „Производство на храни и напитки“. Съвременните технологии в сектора дават възможности за увеличаване на трайността на напитките и те могат да се произвеждат почти целогодишно в големи партиди. Това предполага сравнително равномерно натоварване на мощностите и по-малка необходимост за наемането на сезонни работници - обстоятелство, което облекчава процеса по веригата търсене-наемане-развитие на кадрите.

4. Съществените промени в пазарната конюнктура в последните няколко години наложиха промени в цялостния подход на компаниите в направлението търговска дейност. Динамиката на пазара открива възможности за наемане на по-млади и образовани кадри. Използването на ИТ помощни средства и системи навлиза все по-широко в работата с пазара, което е също една от причините тази дейност да се възлага на персонал в по-млада възраст и с афинитет към прилагането ѝ. Силната конкуренция на пазара предполага привличането на кадри с личностни качества като: съобразителност, мобилност, комуникативност, оперативност, работа в екип, които са присъщи на по-младите хора. В същото време стремежът на компаниите е да развият търговската дейност в по-разширен периметър и да обслужват все по-големи територии. Навлизането и разработването на новите територии е свързано с определени трудности, пред които се изправят фирмите. Откриването и наемането на търговски работници, които да имат достатъчен опит или да познават спецификата на продуктите на конкретното предприятие, в известна степен създава проблеми. Това се отнася до по-отдалечени региони, в които по чисто демографски причини подборът е по-труден и трябва да се прилагат специфични форми на обучение, отнемачи повече време и финансов ресурс. В отделни случаи някои от предприятията прилагат ротация на кадри от едно място на друго.

Може да се направи извод, че възрастовата характеристика на сектора е добра предпоставка за бъдещи възможности за обучение и развитие на работната сила. Това дава известно предимство на сектора пред другите в отрасъл „Хранително-вкусова промишленост“.

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

Професионално-квалификационната структура на зетите лица в сектор „Производство на безалкохолни напитки и бутилирани води” се характеризира с редица особености.

Преобладава броят на зетите лица от категориите с по-ниски качествени характеристики, голяма е групата на неквалифицираните и слабо квалифицирани кадри. Най-голям е броят на

заетите лица в групата „Професии, неизискващи специална квалификация” – 23.5%, като е налице ежегодна тенденция на намаление на показателя – с почти еднакви темпове през последните две години. В сравнение с 2012 г. техният дял намалява с 1.1%. Посочената динамика на ограничаване на броя на заетите лица от категорията с най-ниски качествени характеристики може да бъде определена като позитивна по отношение на професионално-квалификационната структура на заетите лица.

Висок е броят на заетите лица и в групата „Оператори на машини”, което е знак за подобряване на професионално-квалификационната структура на сектора. По отношение на тази категория тенденцията е на ежегодно намаление на броя на заетите с относително равномерни темпове. Това определя и посоката на намаляване на разликата с равнището на заетост в предходната група.

Специфичен за сектора е сравнително по-големият брой заети лица от групата „Техници и други приложни специалисти”. Той не само запазва високото си равнище през периода, но през 2012 г. отбелязва, макар и несъществено, увеличение спрямо 2011 г.

От групите с по-високи качествени характеристики като равнище на квалификация най-голям е броят на заетите в групата „Административен персонал”. Разнопосочни са тенденциите в изменението на броя на заетите от категорията. Първоначалният ръст в равнището на показателя през 2009 г. е последван от намаление с почти еднакви темпове на броя на заетите от групата през 2010, 2011 и 2012 г.

Броят на заетите лица в групите с по-високо равнище на образователна и професионална подготовка – „Аналитични специалисти” и „Ръководители”, е малък в сравнение с двете групи с най-много заети. Те се отличават с разнопосочни тенденции на изменение през периода 2011-2012 г. При първата е налице ежегодно намаление, което в края на 2012 г. е по-малко. При втората се наблюдава ръст на броя на заетите лица.

Ежегодно, почти с еднакви темпове през последните години, расте равнището на заетост в групата „Квалифицирани производствени работници”. В резултат на това в края на 2012 г. тя запазва позицията си сред останалите групи.

Характеристиките на професионално-квалификационната структура на заетите лица в сектор „Производство на безалкохолни напитки и бутилирани води” на база разпределението им по основни квалификационни групи съгласно НКПД поставят сектора в групата със сравнително по-ниско качествено равнище. Като положителни факти могат да се посочат ръстът в броя на заетите лица в категорията „Техници и други приложни специалисти”, както и забавените темпове на годишен спад при повечето от останалите. Тенденциите в изменението на повечето квалификационни групи свидетелстват за първи стъпки в посока на преодоляване на негативите от кризата.

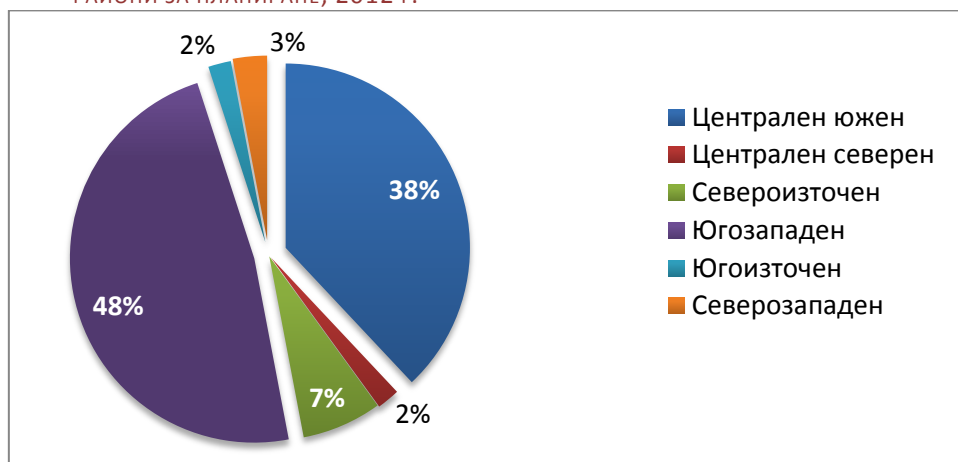
Анализът на регионалната структура на заетите лица в сектор „Производство на безалкохолни напитки, минерални и други бутилирани води”, на база разпределението им по основни професионално-квалификационни групи в приоритетните области, показва някои особености:

1. Налице е изключителна концентрация на заетите лица от сектора в област София-град и значително превишение спрямо равнището в следващата област – Пловдив. Въпреки че броят на заетите отбелязва много съществено намаление през периода, което се засилва през 2011 и 2012 г., разликата с останалите области остава съществена.

2. През периода 2008-2011 г. броят на зетите лица в другата област с най-високо равнище на показателя – Пловдив, отбелязва разнопосочни тенденции на изменение – нарастване през 2009 г., незначително намаление през 2010 г. и минимален ръст през 2011 и 2012 г. В резултат на това разликата в равнището на заетост в сектора в двете области се запазва.

3. С изключение на област Смолян (не е отразена на приложената диаграма) във всички останали области броят на зетите лица от сектор „Производство на безалкохолни напитки и минерални води“ е много по-нисък, поради което той не оказва съществено влияние върху състоянието и развитието на професионално-квалификационната му структура. При повечето от областите равнището на заетост през периода се отличава с ежегоден спад. Все пак съществува реална опасност в някои области на страната предприятията в сектора да намалееят и дори да изчезнат от картата на България, както това вече станав област Габрово.

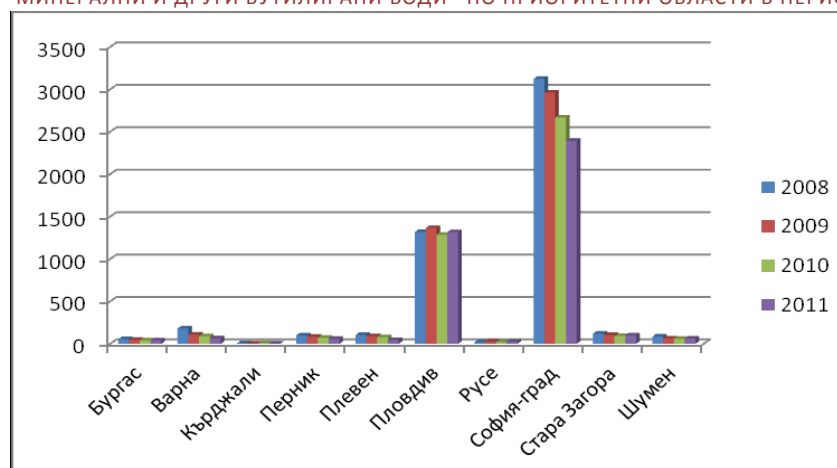
Фиг.3 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗЕТИТЕ В СЕКТОР „БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ И БУТИЛИРАНИ ВОДИ“ ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2012 г.



Източник: НОИ

Анализът на данните, предоставени от НОИ, сочи, че в три от районите за планиране броят на зетите в сектора силно намалява. Така например през 2012 г. в Югоизточен район зетите са едва 95 души, в Северен централен - само 116. Това означава, че в тези райони производствените предприятия в следващите години ще стават все по-малко, а с това ще намалява и необходимостта от училища, които да подготвят кадри.

Фиг. 4 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗЕТИТЕ ЛИЦА В СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ, МИНЕРАЛНИ И ДРУГИ БУТИЛИРАНИ ВОДИ“ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ В ПЕРИОДА 2008-2011 г.



Източник: НОИ

3.3.1. ДИНАМИКА И СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

На посочената по-долу таблица са отразени възрастовите особености на заетите в сектора.

Таблица 20 Възрастова структура на заетите в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, 2012 г.

Показател	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
Брой заети	432	1699	1571	988	511	44	5246
В т.ч. – мъже	288	1032	976	550	325	36	3207
– жени	144	667	595	438	186	8	2038
Дял от общата численост на заетите, %	8.2	32.4	29.9	18.8	9.7	0.8	100.00
В т.ч. – мъже	5.5	19.7	18.6	10.4	6.2	0.7	61.1
– жени	2.7	12.7	11.3	8.4	3.5	0.1	38.9

Източник: НОИ

Над 61.2% (близо две трети) от заетите в сектора са мъже, като повече от 63% от всички заети са на възраст от 25 до 44 г. Делът на работниците над 45 г. е 29%. В предприятията в сектора броят на мъжете през 2012 г. нараства в сравнение с 2011 г. Макар и бавно, се увеличава относителният дял на заетите в по-млада възраст в групата до 44 години. Това е един положителен процес, който показва, че секторът става по-привлекателен за младите кадри.

Таблица 21 Квалификационна структура на заетите в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, 2012 г., според класовете на заеманите длъжности (НКПД)

№ по ред	Категория персонал	2011		2012	
		Брой	Относ. дял, %	Брой	Относ. дял, %
1	Ръководители	342	6.3	331	6.3
2	Специалисти	231	4.2	232	4.4
3	Техници и приложни специалисти	853	15.6	861	16.4
4	Помощен административен персонал	433	7.9	421	8.0
5	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	478	8.7	422	8.0
6	Квалифицирани работници	297	5.5	310	5.8
7	Машинни оператори и монтажници	1289	23.7	1266	24.1
8	Професии, неизискващи специална квалификация	1399	25.6	1236	23.5
9	Без професионална група	137	2.5	187	3.5
	Общо заети:	5459	100.0	5266	100.0

Източник: НОИ, 2012 г.

Анализът на квалификационната характеристика на заетите в сектора в периода 2008-2012 г. показва нарастване на относителния дял на заетите с търговия. През 2012 г. има завишаване на относителния дял на аналитичните специалисти, на техниците, както и на квалифицираните работници. Има тенденция на намаляване на броя и относителния дял на работещите с ниска квалификация. Това показва, че в предприятията навлиза все по-качествен персонал. Това става на фона на запазване на относителния дял на персонала с по-висока квалификация.

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

Сектор „Производство на безалкохолни напитки и бутилирани води” получи своето силно развитие в периода след 1997 г. В рамките на 10-12 години в модерни предприятия за производство на плодови напитки, бутилирани води, на газирани и негазирани напитки са

инвестирани над 650 млн.EUR. Днешното техническото и технологичното равнище в производството на безалкохолни напитки не отстъпва на това в страните на ЕС. Големите предприятия инвестират в машини и съоръжения на най-високо ниво. Използват се програми и компютърен софтуер за цялостно управление и контрол на производствения и технологичен процес. Прилагането в практиката на иновативни форми и съвременната организация на технологичния и търговски процеси са от решаващо значение за устойчивото развитие на бранша. Това са предпоставки за наемането на по-добре подготвени и с необходимите компетенции служители.

За развитието на сектора определящо значение има сравнително високата степен на квалификация и придобитите образователни и професионални компетенции на работната сила. През последните години професионалните компетенции на човешките ресурси в бранша са съизмерими с тези на заетите в другите европейски страни. Наличието на висококвалифицирани мениджърски екипи с лидерски умения и компетенции за бързо взимане на адекватни решения е от ключово значение за успешното управление на процесите. Това е предпоставка за справяне с влиянието на икономическата криза с възможно най-малко негативи за индустрията. Резултатите от потреблението и производството през 2012 г. показват, че секторът излиза от състоянието на рецесия.

Финансово-икономическата криза дава отражение върху структурата на заетите в сектора. Нараства броят и относителният дял на заетите, свързани с търговската дейност на предприятията. В ход е процес на пренасочване на кадри от производствената дейност към търговията. В условията на навлизане на по-нова и автоматизирана техника в производството намалява относителният дял на заетите там. В същото време изниква необходимостта от подготвени кадри в областта на стокознанието, маркетинга и управление на търговските процеси.

Формирането на нови професионални компетенции, свързани с промените в технологичното развитие, се превръща в движеща сила на промяната във време на криза. Внедряването на автоматизация на процесите не е задължително да води до намаляване на персонала. Тази ситуация е добра възможност за запазване на работните места и тяхното реструктуриране и насочването им към дистрибуторските мрежи. Възможностите за взаимозаменяемост и ротация на работните места са с положително значение за всеки работодател. В този смисъл е важна възможността и от страна на всеки работник да има точна визия за различните пътища и начини на професионално развитие, от които има реална възможност да избира и да създава планове за своето израстване и бъдеща професионална реализация.

В хода на проучванията, свързани със създаването на секторния компетентностен модел, експертите в бранша посочиха като най-важни, ключови, следните длъжности:

- мениджър продажби;
- търговски представител;
- бранд мениджър;
- мениджър производство;
- главен технолог(технолог);
- мениджър закупуване(снабдяване);
- лаборант;
- механик производство;

- електротехник;
- мениджър по качеството.

Прави впечатление, че една трета от посочените длъжности са в направление „Търговска дейност”. Това показва, че секторът ще изпитва все по-голяма необходимост от кадри, които имат качества и умения за работа в това направление.

Посочени са и други десет длъжности в обхвата на разработвания компетентностен модел в сектора:

- супервайзер/регионален мениджър;
- специалист търговска администрация;
- счетоводител/специалист събиране на вземания;
- компютърен специалист;
- шофьор доставчик;
- мениджър логистика/транспорт;
- началник склад;
- мениджър ключови клиенти;
- маркетинг мениджър;
- специалист човешки ресурси(подбор и обучение).

Проучванията в сектора показват, че на този етап фирмени модели на компетенциите има само в мултинационалните компании. Те са разработени от предприятията „майки” и имат сходни параметри за оценка на компетенциите на заетите с разработвания модел на MyCompetence(ИСОК). В някои от по-големите предприятия в сектора са създадени системи, които са в помощ на специалистите по управление на човешките ресурси, но те се разминават като съдържание и обхват с предлаганата MyCompetence.

Създаването на секторния компетентностен модел е матрица и набор от взаимно допълващи се компетенции, които задават единен за сектора стандарт на компетентност и еталон за добро професионално представяне. Няма съмнение, че моделът ще помогне на работодателите при създаване на вътрешни стратегии за планиране на персонала и при привличане и задържане на служители с най-голяма стойност за бизнеса им. Той е част от процеса на създаване, внедряване и ефективно използване на управление, базирано на компетенции, чрез обективен анализ, оценка и описание на ключови длъжности.

Компетенциите, които се предлагат в съдържанието на секторния компетентностен модел, отразяват професионални стандарти на поведение, припознати и валидни в преобладаващата част от предприятията в сектора. В рамките на проекта се дава възможност секторните компетентностни модели да се прилагат като:

- модел за допълване и подпомагане процеса на внедряване на компетентностния подход в пилотните предприятия от сектора;
- доброволни, препоръчителни стандарти за квалификации и умения, свързани с упражняването на ключовите за сектора длъжности;
- помощна информация, която ще се актуализира и надгражда с допълнителни данни и сведения в MyCompetence(националната информационна система за оценка на компетенциите).

3.3.2.1. Основни работни места в сектора

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

1. ръководители;
2. специалисти;
3. техници и приложни специалисти;
4. помощен административен персонал;
5. персонал, зает с услуги занаселението, търговията и храната;
6. квалифицирани работници и сродни на тях занаяти;
7. машинни оператори и монтажници;
8. професии, неизискващи специална квалификация.

Всички класове от Националната класификация на професиите и длъжностите изискват минимално образователното и квалификационно ниво, представляващи съвкупността от знания и умения, необходими за изпълнението на определена длъжност, съобразени с българското законодателство. За целите на класификацията са определени десет образователни и квалификационни нива. В производството на безалкохолни напитки се използват първите седем. Образователните и квалификационните нива от 1 до 4 са формулирани в съответствие със Закона за професионалното образование и обучение, а образователните и квалификационните нива от 5 до 7 – в съответствие със Закона за висшето образование.

Към края на 2012 г. броят на **ръководителите** в „Производство на безалкохолни напитки, минерални и други бутилирани води“ е 331, което представлява 6.3% от заетите в сектора. Те са или ръководители на отдели в предприятията, или управители на предприятия без йерархична структура на управление. **Ръководителите в производството** планират, управляват и координират производството на безалкохолни напитки в компаниите. Отговорни са за дейностите в производството, логистиката, информационните и комуникационните технологии, осигуряването на здравни, образователни и социални услуги и други професионални и технически услуги. Те определят стандарти и цели; контролират производствената дейност и технологичните процедури; осигуряват качеството на произведените стоки; подготвят оферти и договори; съставят и управляват бюджети, наблюдават разходите и оптимизират дейностите, изготвят процедури и реструктурират ресурси за минимизиране на разходите; контролират инсталирането на нови машини, съоръжения и оборудване; координират изпълнението на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд; планират и управляват ежедневните дейности; контролират подбора, обучението и работата на персонала; съставят или подпомагат съставянето на отчети, бюджети и прогнози.

Към този клас спадат и ръководителите „Снабдяване“ и „Дистрибуция“. Ръководителите на това ниво изготвят и изпълняват планове за поддържане на необходимите стокови запаси с минимални разходи; сключват договори с доставчици, за да бъдат изпълнени изискванията за качество, цена и доставка; контролират и наблюдават системи за складиране и инвентаризация, за да бъдат изпълнени изискванията за снабдяване и нивата на стоковите запаси; контролират дейностите, свързани с транспорт; управляват системи за записване и

проследяване движението на стоки; поддържат връзки с други звена и клиенти относно изискванията за външни стоки и свързаните с тях транспорт; контролират записванията на транзакциите, свързани със закупуване, складиране и дистрибуция на продукти; изготвят и управляват бюджети, контролират разходи и осигуряват ефективно използване на ресурсите; изготвят и ръководят оперативни и административни процедури; планират и управляват ежедневните дейности; контролират подбора, обучението и работата на персонала.

От посочените ключови длъжности в сектора към клас „Ръководители“ могат да се причислят: мениджър „Производство“, мениджър „Качество“, мениджър „Закупуване“, мениджър „Продажби“, мениджър „Логистика и транспорт“, супервайзер/регионален мениджър.

Към класа на специалистите от сектора могат да се отнесат системните администратори, системните анализатори, специалистите по продажби, маркетинг и връзки с обществеността, по обучение и развитие на персонала; стопански, административни и финансови специалисти; одитори и счетоводители. В тази група в сектора към 31.12.2013 г. са общо 232 души, съставляващи 4.4% от всички заети.

Системните администратори разработват, контролират, поддържат и подпомагат оптималното използване и сигурността на информационните системи в компаниите, произвеждащи безалкохолни напитки, администрират компютърни мрежи и свързаната с тях компютърна среда, хардуер, софтуер и всички видове конфигурации.

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

Специалистите, отговарящи за връзки с обществеността в производството на безалкохолни напитки планират, разработват, изпълняват и оценяват информационни и комуникационни стратегии, които създават благоприятно наблюдение върху безалкохолните напитки като категория, брандовете на компанията и самата компания като цяло, както и тяхната роля в социалния живот.

Специалистите по продажби, маркетинг и връзки с обществеността в производството на безалкохолни напитки възлагат и провеждат пазарни проучвания, анализират резултати и планират дейности по реклама, маркетинг и връзки с обществеността; подпомагат разширяването и развитието на бизнеса чрез изготвяне и изпълнение на маркетингови цели; работят по планиране и организиране на обществени кампании; наблюдават, анализират, оценяват и избират подходящи материали, за да постигнат публичност при представянето на продуктите на компанията и/или самата компания; актуализират познанията си относно пазарните условия и предлаганите продукти от собствената си компания и конкуренти; оценяват потребностите на клиентите, обясняват и представят продуктите на своята фирма пред тях; определят, договарят и сключват търговски и рекламни договори.

Специалистите по обучение и развитие на персонала в производството на безалкохолни напитки планират, разработват, изпълняват и оценяват програми за развитие и обучение, за да осигурят на ръководството и персонала възможността да придобият умения и да повишат компетентността си, които се изискват от дадена организация за постигане на необходимите цели.

Към групата „Специалисти“ в сектора попадат следните ключови длъжности: **главен технолог, специалист „Търговска администрация“, счетоводител/специалист „Събиране на вземания“, компютърен специалист, специалист „Човешки ресурси“** (подбор и обучение).

В класа **„Техници и приложни специалисти“** в сектора има 861 души, което представлява 15.6% от всички заети. Показателно е, че тази категория увеличава своя относителен дял през последните години, което е положително от гледна точка на квалификацията на заетите в сектора. Към тази категория са електротехниците, машинните техници, техниците по контрол на производствените процеси, търговските представители, техниците в областта на информационните технологии, на компютърни мрежи и системи. В този клас от ключовите длъжности в сектора попадат: електротехник, механик производство, търговски представител, **лаборант**.

В класа **„Помощен административен персонал“** са 7.9% от заетите в сектора. Техният относителен дял в периода 2008-2012 г. непрекъснато намалява. В този клас са административните служители и оператори на организационна техника, секретари с общи функции, персонал, водещ счетоводни сметки и документи, платежни ведомости, стокови и транспортни документи, служители **„Човешки ресурси“**.

Персоналът, зает в клас **„Услуги за населението, търговията и охраната“** от сектора съставлява 8.2% от заетите или 422 души. В резултат на структурните промени, настъпили в периода на кризата, броят на заетите в търговската дейност в периода 2008-2012 г. расте от 5.37% на 8.2%.

Квалифицираните работници в сектора, сред които машинни механици и монтьори, работници по инсталиране и ремонт на съоръжения, **работници по производство на храни**, увеличават своя дял от 5.5% през 2011 г. на 5.8% през 2012 г. Тяхната работа е свързана с настройката и поддръжката на съоръженията в сектора, с тестването и ремонта на електронното оборудване като търговски машини, контролни системи и др.

Най-голямата група, заета в сектора, е тази в клас **„Машинни оператори и монтажници“**. Техният брой в сектора е 1266 или 24.1%. Въпреки това те не са сред ключовите, макар от тяхната работа в голяма степен да зависи ефективността в производството и производителността на труда. **Тяхната работа предполага добър опит, познания за технологичния процес и използването на производственото оборудване**. Изключение в тази група, посочена като ключова, е шофьор-доставчик. Отчетено е, че от съчетаването на добри качества като водач на МПС и добър търговски усет зависи точното изпълнение на графика за доставка на продуктите и представянето на компанията пред клиентите. В много от случаите на шофьор-доставчика се гледа като на лицето на компанията.

Другата масова група заети в сектора е тази от клас **„Професии, неизискващи специална квалификация“**. Техният брой в последните години намалява непрекъснато. Само за периода 2011-2012 г. техният относителен дял спада от 25.6% на 23.5%. В края на 2012 г. заетите в този клас са 1236 души. Автоматизацията на производствените процеси, заменянето на ръчните товаро-разтоварни процеси с механизирани, насочването на персонал в търговската дейност са фактори, които съдействат за тази промяна. Заетите в тази групата са сред най-големия потенциал за повишаване на квалификацията в сектора.

По-долу е посочен примерен модел на ключови направления на професионалната дейност в сектора.

Ръководство

От ръководителите в производството се изисква да притежават компетенции за планиране, управление, координиране и оценяване на цялостната дейност на предприятията или техните структурни единици, да формулират и преразглеждат политики и правила за действие. В тази връзка е необходимо те да притежават следните основни професионални умения: да формулират и консултират относно политики на компаниите, бюджети, програми, политики и процедури за тяхното изпълнение; да осигуряват подходящи системи и процедури за контрол; да определят материалните, човешки и финансови ресурси, необходими за изпълнението на политиките и програмите за работа; да наблюдават и оценяват постигнатите резултати от предприятията, които ръководят и техните служители; да избират или одобряват подбора на персонал; да осигуряват здравословни и безопасни условия на труд на работниците и служителите; да планират и ръководят ежедневните дейности, характерни за индустрията; да представляват и водят преговори от името на компанията или нейни структурни единици. В кръга на техните отговорности е и насърчаването на развитието на системата за саморегулация на търговските комуникации и спазването на изискванията от компанията. Тук попадат:

- генерален мениджър;
- търговски директор/директор „Продажби“;
- финансов директор;
- директор „Маркетинг“;
- директор „Човешки ресурси“;
- директор „Връзки с обществеността“.

Направление „Финанси“

Финансовите специалисти планират, разработват, организират, административат, инвестират, управляват и извършват количествен анализ на системи за финансово отчитане на предприятието; организират изготвянето на финансови отчети за дейността на компанията; преглеждат финансовите документи, наблюдават и анализират дейността на предприятието; имат умения за консултиране и предоставяне на финансови съвети; изготвят аналитични доклади относно различни икономически сектори или на икономиката като цяло. Такива специалисти са:

- директор „Финанси“;
- главен счетоводител;
- счетоводители/специалист „Събиране на вземания“.

Направление „Правни въпроси“

Специалистите по правни въпроси имат следните професионални компетенции: дават правни съвети по бизнес и административни проблеми; организират, административат, контролират, анализират и изготвят правни документи, договори и др.; ангажират се с външните корпоративни връзки и с регулаторните въпроси, свързани с бизнес средата и компетенциите относно познаването и прилагането на приетите в бранша стандарти. Съответните длъжности са:

- директор „Правни въпроси“;
- юрисконсулт.

Направление „Човешки ресурси“

Специалистите по управление на човешкия капитал и кариерно развитие имат компетенции, свързани с назначаване, подбор, обучение, насърчаване, компенсиране и управление на персонала; изучават и анализират работата на персонала чрез различни средства, включително интервюта със служители, наблюдение и контрол, описват подробно длъжностните характеристики с помощта на придобитата информация; изготвят професионална информация или изготвят класификационни системи за длъжностите; консултират и работят по текущи и други направления на професионалния и длъжностния анализ като например администриране на персонала, проучване на работното място и планиране, обучение, професионална информация и ориентиране; обучават и консултират лица относно възможности за работа, кариерно развитие и варианти за по-нататъшно обучение или образование. Тук се включват:

- директор „Човешки ресурси, обучение и кариерно развитие“;
- отговорник „Безопасност на условията на труд и оценка на риска“;
- отговорник „Здравеопазване“;
- техник „Здравеопазване и безопасност“ с компетенции за управление предотвратяването на риск, оценка и контрол на рисковете; условия за безопасност – оценка и контрол на рисковете; работна среда - оценка и контрол на рисковете; работно натоварване, действия при извънредни обстоятелства и контрол на производствения отдел.

Направление „Продажби“

Специалистите в направлението имат за цел да разработват стратегии за продажба на продуктите чрез маркетинг, технически продажби, дистрибуторски мрежи, износ. Основните компетенции на специалистите са: продажба на продуктите, изграждане на лоялност към клиентите и разширяване на пазарните дялове на дружеството, проучват потенциалното търсене и пазарните характеристики, събират и анализират информацията относно потребителските предпочитания и вкусове; планират, разработват и организират изпълнението на търговски планове. Направлението включва:

- директор „Продажби“;
- директор „Търговски вериги и ключови клиенти“;
- директор „Търговска дейност магазинна мрежа“;
- мениджър „Ключови клиенти“;
- икономисти.

Направление „Маркетинг“

Специалистите по маркетинг в безалкохолната промишленост разработват и координират рекламни стратегии и кампании, преценяват пазара за въвеждане на нови продукти, асортименти или разфасовки, установяват наличието на възможности и разработват планове за пазара на нови и/или съществуващи продукти, асортименти, разфасовки. Тези специалисти: планират, разработват и организират рекламни политики и рекламни кампании, които подпомагат продажбите на напитки от портфолиото на компанията; консултират ръководители и клиенти относно стратегии и кампании за достигане на целеви пазари, осведоменост на

клиенти и ефективно промотиране на продуктите; събират и анализират информацията относно потребителските предпочитания и вкусове; тълкуват и прогнозираат настоящи и бъдещи тенденции в консумацията на напитки; проучват потенциалното търсене и пазарните характеристики на нови марки, нови видове и нови разфасовки; подпомагат разширяването и развитието на бизнеса чрез изготвяне и изпълнение на маркетингови цели, политики и програми. В това направление съответно попадат:

- маркетинг директор;
- бранд мениджър;
- анализатор на пазари;
- организатор на събития;
- директор „Износ”;
- директор „Търговска дейност”;
- директор „Промоции”.

Направление „Връзки с обществеността”

Специалистите по връзки с обществеността в безалкохолната индустрия планират, разработват, изпълняват и оценяват информационни и комуникационни стратегии, които създават разбиране и благоприятно наблюдение върху безалкохолните напитки като категория, брандовете на компанията и самата компания като цяло. Специалистите по връзки с обществеността имат следните основни компетенции: отговорно планират и организират публични кампании и комуникационни стратегии; успешно консултират своето ръководство относно публичното представяне на компанията, нейните цели и продукти, изготвят програми и добри практики и контролират въпросите, свързани с новини и публикации в пресата за самата компания и нейните продукти; възлагат и провеждат проучвания на общественото мнение, анализират резултатите и планират промоционални кампании и кампании за връзки с обществеността; организират специални събития, семинари, забавления, състезания и обществени дейности с цел насърчаване на публичността и благоприятния облик на предприятията в сектора; представляват лоялно организацията и организират интервюта с медии; имат значими умения за работа в екип, за реакция в критични ситуации, участват в бизнес или социални събития с цел промотиране на компанията и нейните продукти. Такива специалисти са:

- директор „Връзки с обществеността”;
- координатор „Корпоративна социална отговорност”.

Направление „Производство”

Специалистите в направлението планират и оптимизират производството, качеството на продукцията и прогнозираат поддръжката. Подобряването на този сектор представлява голямо изпитание с оглед повишаване производителността и ефективността. Тук попадат:

- Директор на завод/директор „Производство”. Ключови компетенции: екипно управление, контрол на производството, промишлено инженерство и поддръжка, икономическо и административно управление.
- Производствен мениджър. Ключови знания и умения: управление на производството и управление на контрола на качеството.

- Техник в производството. Ключови компетенции: познаване и владение на производствени програми, системи за възлагане на задачи, методи за контрол на производството, контрол на производствения отдел: изчисляване на разходите, управление на запасите, оперативни процедури и процеси.

Направление „Безопасност и контрол на качеството на продуктите“

Специалистите събират и анализират информацията относно продукти, процеси и услуги и взимат решения във връзка с качеството и опазването на околната среда. Отделът по качество се стреми да разработи и реализира изпълнение на план по качеството и да приложи производствен контрол в съответствие със стандартите за безопасност на храните. Направлението включва:

- Ръководител „Качество и контрол“. Ключови знания и умения: екипно управление, контрол на качеството, чужд език и административно управление.
- Техник „Качество и опазване на околната среда“. Ключови знания и умения са безопасност на храните, контрол на качеството, управление на отпадъците, управление на материалните ресурси (вода, електричество, газ, нафта и т.н.).
- Отговорник „Микробиологична лаборатория и физико-химично лаборатория“.
- Отговорник „Околна среда“.

Направление „Техника и техническа поддръжка“

Специалистите имат компетенции за поддържане, планиране, разработване и поддръжка на съоръженията. Работещите в този сектор са механици, електротехници, оператори-хигиенисти или компютърни специалисти. Секторът изисква всестранно образовани работници, за да се гарантира въвеждането на нови технологии и ново оборудване, наблюдение и ремонт на съществуващото, програмиране и развитие на информационните технологии и телекомуникациите. Такива специалисти са:

- Технически директор.
- Машинен инженер. Ключови знания и умения: промишлено инженерство и поддръжка, безопасност и среда на работното място.
- Техник по поддръжката. Ключови знания и умения: промишлено инженерство и поддръжка, безопасност и среда на работното място.
- Директор ИТ.
- Енергетик.
- Техници, механици, шлосери.
- Отговорник „Парова централа“.
- Отговорник „Хладилно стопанство“.
- Отговорник „Зарядна станция“.

Направление „Логистика“

Специалистите имат ключови компетенции за екипно управление, логистика, снабдяване и складиране, икономическо и административно управление. Главните дейности в това функционално направление са закупуването (избор на доставчик и договаряне на цените) и доставките (управление на потока от суровини, опаковки и т.н.). Направлението включва:

- директор „Планиране“;
- директор „Снабдяване“;
- отговорник на склад.

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

В приложената таблица са посочени специалностите, свързани с производството на виното и пивото, тъй като програмите за обучение съдържат и производство на безалкохолни напитки, а специалността по безалкохолни напитки фигурира като магистърска степен.

Таблица 22 ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ СПОРЕД КЛАСИФИКАТОРА НА ОБЛАСТЕТЕ НА ВИШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНОТО НАПРАВЛЕНИЕ В СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ, МИНЕРАЛНИ И ДРУГИ БУТИЛИРАНИ ВОДИ“

Код	Тип	Наименование	Клас 1	Клас 2	Клас 3	Клас 4
5.12	Технически науки	Хранителни науки				
13-04	Специалност	Технология на виното и пивото	V	V	V	
541010	Професия	Техник-технолог в хранително-вкусова промишленост				V
5410106	Специалност	Производство на алкохолни и безалкохолни напитки				V
541040	Професия	Техник-технолог по експлоатация и поддръжка на хладилната техника в ХВП				V
851010	Професия	Еколог				V
8510101	Специалност	Еколог и опазване на околната среда				V
524040	Професия	Лаборант				V
5240402	Специалност	Технологичен и микробиологичен контрол				V
541020	Професия	Оператор в хранително-вкусовата промишленост				V
541010	Професия	Техник-технолог в хранително-вкусова промишленост				V
5410106	Специалност	Производство на алкохолни и безалкохолни напитки				V
521010	Професия	Машинен техник				V
5210118	Специалност	Машини и съоръжения за химическата и хранителната промишленост				V
524010	Професия	Химик-технолог				V

Източник: МОН и НКПД

Образователната и професионалната подготовка на водещите професии в производството на безалкохолни напитки се извършва в следните учебни заведения:

- висше училище – Университет по хранителни технологии, гр. Пловдив – професия инженер-технолог;
- професионални гимназии;
- центрове за професионално обучение.

Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професия „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост“, описани в Наредба № 33/24.11.2003 г. (ДВ, бр. 17/2004г.) на МОН, определят общата, отрасловата и специфичната задължителна професионална подготовка за професията. Съдържанието на всеки вид задължителна

професионална подготовка включва придобиване на необходимите професионални знания, умения и компетенции при производството на безалкохолни напитки. „Професионални компетенции“ са качества на личността, формирани на основата на придобити знания и умения, които способстват за проявяване на инициатива, за работа в екип и за качествено упражняване на определена професия според държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професия. Разработването на необходимите за „Производството на безалкохолни напитки“ модели на компетенции на това ниво на професионална квалификация изискват и професионално-личностни качества, които са съществени за кариерното развитие на съответния техник-технолог.

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

- да познава нормативните актове, вътрешни правилници, указания и работна документация с цел контрол на изпълнението по HACCP, ISO, добрата производствена/хигиенна практика;
- да разчита и познава схеми и чертежи на помещенията и технологичното обзавеждане;
- да познава последователността на позициониране на технологичното оборудване в производството съгласно конкретните етапи в производствения процес;
- да коригира допуснати отклонения от изискванията според спецификата на работното място;
- да спазва здравословните и безопасни условия на труд (ЗБУТ) и провежда инструктаж на работниците;
- да познава и контролира предназначението на личните и колективните предпазни средства;
- да има умения за оценка на ситуацията и вземане на адекватно решение при аварийни ситуации или трудов инцидент;
- да притежава знания и умения да приема, окачествява суровините и материалите, необходими за производството;
- да съдейства за организацията по входящия контрол, приемане и окачествяване на суровините и материалите;
- да взема решения в зависимост от нормативните и вътрешните за компанията изисквания;
- да разбира и прилага нормативните актове, технологичната документация и стандарти, приложими за конкретния производствен етап;
- да познава техническите средства, апарати и технологичното оборудване с цел извършване на организация и контрол на технологичния процес;
- да организира, провежда и контролира технологичните процеси, свързани с производството, според спецификите на работното си място;

- да разбира същността, провеждането и контрола на технологичните процеси в производството на безалкохолни напитки;
- да съдейства за организирането и контрола по осъществяването на съответните етапи в производството на безалкохолни напитки;
- да разбира и установява отклоненията в качеството, да има умения да анализира причините за тях и да предприема коригиращи действия;
- да познава схемите за технологично оборудване и да може да реагира при кризисни ситуации при бутилирането или съхранението на готовата продукция;
- да организира технологичния и микробиологичен контрол.

Към тези професионални изисквания в моделите за компетенции на техник-технолозите в производството на безалкохолни напитки ДООИ дават и минимума от умения за следните личностни качества:

- отговорност;
- коректност;
- лоялност;
- трудова и технологична дисциплина;
- умение за планиране и организиране на дейността;
- точност и прецизност;
- съобразителност и гъвкавост;
- умение за вземане на адекватни решения;
- умения за справяне в критична ситуация;
- групова динамика;
- умения за работа в екип;
- комуникативност;
- съзнателност;
- наблюдателност;
- емоционална стабилност в критична ситуация;
- мобилност;
- мотивация и контрол.

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

Специфичните знания и умения у бъдещите специалисти се формират от квалифицирани обучаващи, от които се изисква да имат следния минимум от професионални компетенции:

- по теоретично обучение: да притежават образователно-квалификационна степен „магистър“ с професионална квалификация „магистър-инженер“ по технология на пивото/виното/безалкохолните напитки или „бакалавър“ с професионална

квалификация „инженер по технология на храните, напитките и биотехнологични продукти“;

- по практическо обучение (учебна и производствена практика): да притежават образователно-квалификационна степен „бакалавър“ с професионална квалификация „инженер“ по технология на храните, напитките, или биотехнологичните продукти; „магистър“ с професионална квалификация „магистър-инженер“ по технология на напитките или учител-специалист по практика.

Според ДОО е препоръчително на всеки три години обучаващите да преминават курс по нови технологии и материали за актуализиране на професионалните им знания и умения. Този подход стимулира преподавателите и служи за надграждане на професионалните им компетенции. Квалификационните курсове дават и допълнителни възможности за по-тясно сътрудничество и взаимодействие между институциите и лицата, които са ангажирани с отделните етапи от цялостния процес на обучение и образование при производството на храни и напитки, което допринася за по-високото качество на подготовката на обучаемите и формиране у тях на компетенции, които са необходими на съвременния бизнес. Препоръчително е и работодателите, и учебните институции да имат проактивен подход, за да могат по-ясно да се идентифицират актуалните изисквания на бизнеса за формиране на необходими за новите условия образователни и професионални компетенции на всички нива на образование. Разработването на модела на компетенциите за работната сила в сектора ще има съществена добавена стойност към тези процеси.

3.3.3. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

За пълноценното и високо ниво на функциониране на бранша и неговото развитие решаващо значение придобива наличието на квалифициран и обучен персонал – както на равнище мениджъри, така и на равнище служители и работници. В последните няколко години се затвърждава убеждението за нарастваща необходимост от обучени специалисти и работници с широк профил. Това включва владеене на сродни професии и специалности, широк кръгзор от познания, позволяващи бързо адаптиране към новостите в техниката и технологията, бързо ориентиране и правилно реагиране в различните производствени и икономически ситуации. С промените в нормативната уредба, след присъединяването на страната ни към ЕС, изключително нараснаха изискванията към персонала по отношение производството на безопасни за здравето на хората продукти, по спазване на правилата за безопасност на труда, хигиената на работното място. В тази връзка всички предприятия наеха или подготвиха кадри със знания и квалификация по управление на системи НАССР, по управление на системи за управление на качеството, по безопасност на труда. Това са кадри с нови компетенции и квалификации, които се наложиха в последните години и без които днешното съвременно производство не може.

Технологичната и организационната структура на производство в сектора показва все по-голяма необходимост от кадри с широкопрофилна подготовка. От проведени проучвания в предприятията се прави изводът, че очакванията от завършващите са да имат повече умения за работа в екип, по-висока степен на комуникативност, мобилност и способност за работа в различни ситуации. От кадри с такива качества изпитват особена потребност по-малките предприятия, където съвместяването на длъжности и дейности е най-голямо. Така например оператор на технологична линия трябва да има познания по контролно-измервателни прибори

и автоматика. С навлизането на по-модерна и автоматизирана техника в производствените предприятия необходимостта от такива кадри нараства много.

Знанията, свързани с рутинни дейности, се изместват от задълбочено познаване и ползване на ИТ и от компютърни умения, което става задължително условие и изискване. По-голяма необходимост има от подготвени кадри по технологичен и микробиологичен контрол. В сектора има дефицит на кадри с квалификация технолог-лаборант. Търсенето им се предопределя от все по-нарастващата необходимост от производството на повече и по-разнообразни напитки с изразени здравословни и безопасни качества.

Изместването на центъра на внимание към организацията на търговската дейност открива възможности за реализацията на кадри с подготовка по маркетинг и логистика, с компетенции и умения за търговска комуникация. Силно нараства необходимостта от търговски представители. Това е нова професия, която става все търсена в сектора. Разширяването на периметъра на продажби на предприятията налага наемането на персонал с подготовка и умения в тази сфера. Неслучайно ръководителите на предприятията поставят тази длъжност сред първите ключови.

Аналогично е положението с наемането на специалисти по брандиране на продуктите. В условията на все по-нарастващата междуфирмена конкуренция на пазара, с по-широкото и свободно навлизане на продукти от почти всички географски ширини на света, на предприятията им се налага да разширяват своето портфолио, за да могат успешно да се противопоставят. Това обстоятелство предопределя необходимостта от привличането и наемането на бранд мениджъри в предприятията. Тази категория специалисти се формира трудно, но интересът към нея става все по-голям. Нараства необходимостта от наемане на кадри с подготовка по извършването на пазарни проучвания и анализи, с умения да планират и организират рекламни кампании, да сключват търговски и рекламни договори.

Дейностите, свързани с устойчивото развитие на предприятията, налагат необходимостта от наемане на подготвени кадри и специалисти по екология. Контролът по рационалното използване на водните ресурси, енергията и горивата, грижата за намаляване на вредното въздействие върху околната среда предполагат добри познания по нормативната уредба и умения, свързани с управлението на екологични проекти и програми. Секторът ще се нуждае от подготвени кадри по управление на пречиствателни и неутрализиционни станции, по управление на дейности, свързани с когенерацията на отпадните топли води и пара от технологичните процеси.

Не на последно място работата, свързана с управлението на технологичните процеси, предполага добри познания по организация и управление, по стопанска отчетност и икономика, познаване на новите счетоводни стандарти, опит в управлението на проекти по различните оперативни програми, съставянето и управляването на бюджети, оптимизацията на разходи.

Секторът очаква кадри с подобни качества. Те би следвало да се формират в училищата в условията на съчетаване на теоретичните занимания с решаването на практически казуси. По мнение на ръководители на предприятия теоретическата подготовка на завършващите е добра, но полученото удостоверение за съответната степен на образование не е достатъчно доказателство за качествата, необходими за заеманата длъжност или позиция. В мнозинството от случаите специфичните професионални знания не се допълват от умения, които да отговарят на динамиката на времето. В интерес на истината бизнесът също има своята вина за това състояние на нещата.

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

В сектора демографските условия са благоприятни и предполагат възможности за успешното му развитие. В ход са структурни промени, които са повлияни от високите изисквания, свързани с производството на качествени и безопасни продукти, от процеси на редуциране на броя на опериращите на пазара предприятия. Това е в интерес на обществото, на потребителите и на сектора като цяло. На този етап намалението на потреблението на напитки в условията на криза среща адекватна реакция от страна на ръководствата на предприятията и целта е да се запази производителността на един зает и на ценните кадри.

В тези условия структурните промени в сектора имат преимуществено значение пред технологичните. Секторът ще изпитва потребност от кадри, които да отговарят на динамиката на времето. По-голямата степен на автоматизация на производствените процеси ще изисква специалисти с високи познания. Нарасналите потребности към производството на безопасни продукти предполага образователната система да отговори на потребностите от подготовката на технолог-лаборанти и лаборанти по микробиологичен контрол. Разрастването на търговската дейност ще засили търсенето на кадри с подготовка и умения в сферата на маркетинга, брендирането и рекламата.

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

Сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, като част от хранителната и питейната промишленост, следва логиката на развитие, обоснована от законодателните промени и изискванията, заложили в тях. Определящ е периодът след 1999 г., който се свързва тясно с въвеждането на европейското законодателство в областта на безопасността на храните в българската нормативна уредба. В този период влиза в действие Законът за храните, който променя качествено характеристиките на цялата хранителна промишленост. Задължителното условие за регистриране на производителите на храни и напитки принуди голяма част от предприятията да се оттеглят доброволно, тъй като не покриваха условията за производство и предлагане на хранителни продукти. За сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води” периодът 1997-2012 г. е характерен с това, че от пазара отпадат над 2800 производители на безалкохолни напитки, стартирали в началото на прехода. В края на 2012 г. те са само 190. Задължителното въвеждане на системата за безопасност на храните НАССР, строгите изисквания относно етикетането на продуктите и коректното отразяване на хранителната информация и стойности, високите хигиенни изисквания към производствения процес, стартирането на механизми за концесиониране на находищата на минерална вода за бутилиране, хармонизирането на законодателството в областта на бутилирането на води с това на ЕС и редица други са фактори, които дават своя отпечатък върху целия сектор.





















Количествените изменения по отношение броя на опериращите в сектора компании са съпроводени с редица промени в качествените параметри на продуктите, които се произвеждат и предлагат на пазара. Голяма част от тях са свързани с промените в културата на потребление на българина, съобразяването с нормите на хранене и тенденциите в Европа и света, въвеждането на по-рестриктивни законодателни норми и ограничения, имащи отношение към влагането на определени съставки в напитките. Това се отнася за използването


на една част от оцветителите, на заместителите на захар и изоглюкоза, влагането на определени консерванти. Промени бяха направени по отношение на качествените характеристики на напитките за подрастващите, ограниченията за консумация на някои категории напитки, въвеждането на задължителни изисквания, свързани с етикетирането на продуктите и начинитена отразяване на хранителната и общата информация.

Тези фактори ще продължат да оказват въздействие по отношение изискванията към нивото на подготовка и компетенции на работещите в сектора в периода до 2020 г. Към тях трябва да се прибавят и някои аспекти, свързани със стратегиите на компаниите, без които развитието им е няма да бъде възможно занаяпред.

Безопасността и качеството на предлаганите продукти ще бъде доминиращо за конкурентоспособността на предприятията и техния облик пред обществото. Добавянето на стойност към продукта е свързано с прилагането на иновативни решения, познаването и използването на най-добрите практики, сертифицирането на системите за безопасност на храните HACCP, на системите за управление на качеството СУК, на системите за здравословни и безопасни условия на труд, на системите за управление на околната среда и др., които изискват допълнителни умения и квалификация на наетите по цялата верига на производствения процес. Познаването на системите, личната ангажираност, убеденост и участие на всеки един работник и служител в тяхното прилагане е предпоставка за реализиране на намеренията на ръководството на предприятията. На таблицата по-долу могат да се видят водещите фирми в сектора със сертификати по основни дейности.

Таблица 23 **ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОРА (2009-2011) И СЕРТИФИКАТИ ISO ПО ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ**

№ по ред	Компания	Град	Степен на развитие 2009-2011	ISO 9001	ISO 14000	ISO 22000
1	Кока-Кола Хеленик България АД	София	0.9912			
2	Девин АД	Девин	0.9712			
3	Нова Трейд ЕООД	Съединение	0.9709			
4	БК Минерални води - Банка ЕООД	София	0.9654			
5	Бутилираща компания-Горна Баня ООД	София	0.9653			
6	Куадрант Бевъриджис АД	София	0.9645			
7	ПРИЗМА МТА ООД	Ямбол	0.9613			
8	Етап Адресс АД	София	0.9583			
9	Кристал вода 1 ООД	Пловдив	0.9578			
10	А и Д Комерсиал ЕООД	Перущица	0.9574			
11	Еко Ботълс ЕООД	Благоевград	0.9573			
12	Аспазия 92 ООД	София	0.9571			
13	Атлантик дивайн ЕАД	Девин	0.9570			
14	Пирин Спринг АД	Баничан	0.9566			
15	77 К ООД	Перник	0.9562			
16	КАЛЕТО - ТРЕЙД ЕООД	Ветрен	0.9562			
17	Булминвекс ГБ ЕООД	София	0.9561			

18	БК Хисар ТПК КООП	София	0.9559			
19	НЕОПАК ЕООД	Благоевград	0.9559			
20	ТПК Бриз КООП	Варна	0.9558			

Източник: BEIS.

Промените, които се очакват да настъпят в сектора, са свързани с корпоративната социална отговорност на компаниите. Тя намира отражение в няколко направления:

1. Грижата за развитието на служителите, която е свързана с подбора, наемането, подготовката и мотивацията на кадрите, които ръководят и отговарят за работници и служители. Формирането на управленски умения е в основата на успеха на предприятията. Нито една уважаваща клиентите и себе си фирма не може да разчита на успех, ако от реализацията на нейните цели не бъдат мотивирани и заинтересовани всички членове на персонала на тази организация. Това в голяма степен зависи от уменията на ръководителите, от развитието на общите и специфичните им компетенции, независимо от тяхното йерархично ниво. Умението да се ръководи е нещо, което не идва от само себе си, то трябва да се придобие и възпитава.

2. На следващо място е умението за представянето на продуктите на клиента. Компаниите съществуват не заради себе си, а заради клиента. От уменията и компетенциите на работната сила в голяма степен зависи реализирането на тази мисия на предприятията. Разнообразието от продукти предполага намиране на най-подходящите форми и средства за информиране на потенциалните консуматори. В днешното динамично време потребителите стават все по-информирани и все по-взискателни и капризни. За това съдействат медиите и различните социални мрежи, които предоставят възможност и условия за бърза връзка и разпространение на информацията. Предизвикателство за сектора ще бъде навреме да улавя и да предлага тези решения, като в същото време активно образова консуматорите за всички важни характеристики на продуктите. Тенденциите са, че потребителят ще става все по-отговорен към здравето и здравословния си начин на живот, ще бъде все по-претенциозен към продуктите, които консумира и търси на пазара. Предизвикателства в това отношение са спазването на редица законодателни норми, свързани с въвеждането на редица ограничения относно консумацията на определени продукти за отделни категории и възрасти потребители, както и медийните публикации относно ползите или вредите от потреблението на един или друг продукт или съставка.

3. Предизвикателство пред сектора са възможностите за въвеждане на енергоспестяващи технологии, ефективното използване на суровините и управлението на отпадъците. Водещите компании в света показват добри практики в това направление, но прилагането им предполага подготовка на кадри, които да съчетават познания, свързани с тенденциите в технологичното и функционално бъдеще на напитките, технологичните възможности и качествените характеристики на суровините и материалите за опаковки, новостите и перспективите в опаковането, маркетинга и предлагането на продуктите на конкретния пазар и потребител.

4. Секторът е един от основните потребители на опаковки и като такъв е един от генераторите на отпадъци от опаковки. Включването в системите за оползотворяване на отпадъците от опаковки, търсенето на решения за намаляване на вредното въздействие върху околната среда ще се превръщав основна грижа на кадрите в сектора. Проучването на процесите в това отношение трябва да започва от проектирането на жизнения цикъл на продуктите и опаковките за тях. Намаляването на теглото на опаковките за единица продукция

е пряко свързано с промени в техния дизайн, без да се нарушава функционалността им, като се съчетава то с по-доброто представяне на продукта на пазара.

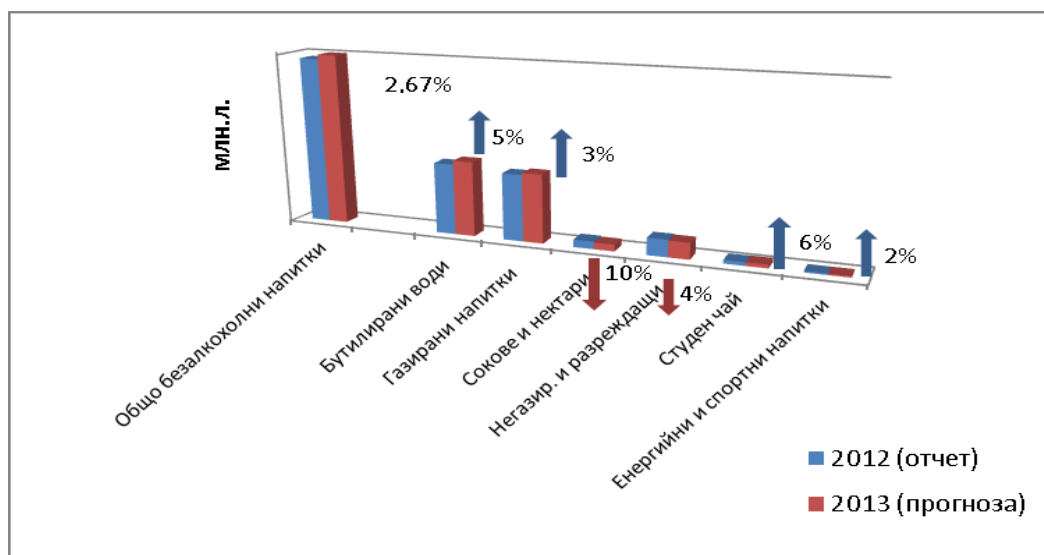
5. Може би най-концентрираният израз на корпоративната социална отговорност на компаниите в сектора е приносът към обществото. В политиката на много компании се вписват кодекси от рода „Мисия и ценности”, които определят цялата им организационна структура. Всяка уважаваща себе си фирма трябва да има девиз, който да представя по най-добрия начин продуктите ѝ на пазара и самата нея пред обществото. Девизът на компанията трябва да въплъщава нейната визия и цели, нейното отношение към потребителите и да отразява доверието им. Изграждането на ценностите в една компания е дълъг и труден процес и изисква особена грижа за формирането на умения в целия персонал.

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

Технологичните и организационни промени в сектора са изцяло подвластни на глобалните процеси, свързани с промените в културата на потребление, с нормите на хранене в Европа и света, с производството на безопасни и качествени продукти. Добавянето на стойност към продуктите е свързано с прилагането на решения, които отговарят на европейските и световните стандарти и на най-добрите практики. За да отговорят на тези предизвикателства, компаниите трябва непрекъснато да усъвършенстват системите за управление на качеството, управлението на околната среда, безопасността на труда и на продуктите. Това изисква финансов ресурс, но основно е свързано с добиването на компетенции и умения на кадрите в тази насока. Една не малка част от компаниите в сектора не са съумели на този етап да отговорят на тези изисквания. Основната работа предстои.

След тригодишен спад в потреблението на безалкохолни напитки в периода 2009-2011 г. последва година на подем в сектора. Както бе отбелязано, през 2012 г. беше постигнат, макар и минимален, ръст в потреблението и производството. Отчетът за първото полугодие на 2013 г., който прави АПБНБ, дава основание да се направи прогноза, че секторът е на път да преодолее кризата.

Фиг. 5 Потребление на безалкохолни напитки – прогноза за 2013 г. на база отчет първо полугодие



Източник: АПБНБ

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

Както беше отбелязано по-горе безалкохолната промишленост е сектор, който има съществено място в хранителната индустрия на страната. развитието на производството на безалкохолни напитки е силно повлияно от степента на потребителското търсене. Тенденциите в глобален мащаб за потреблението на все повече и по-разнообразни безалкохолни напитки, с подчертан здравословен ефект са факторът, който определя и ще определя характера на производствената и технологичната политика на компаниите в перспектива. Потребителите очакват разнообразие от напитки с възможно най-високо качество и на добра цена. В последното десетилетие българският потребител бързо настигна консумацията в Европа, където за 2012 г. на човек от населението тя е 236 литра. С постижението си от 205 литра българският потребител е сред първите 10, изпреварвайки консумацията в Англия, Португалия, Гърция, Дания, Румъния, Холандия и редица други.

На този етап потребителското търсене у нас все още се определя от сравнително ниското равнище на доходи на населението. Влияние оказват и някои специфики като начини на хранене, възрастовата структура на населението. Спецификата на потребление на българина е фактор, с които производителите трябва да се съобразяват. Така например по консумация на напитки от групата „газирани, негазирани, спортни напитки и студен чай”, посочени в приложение 8, българинът заема 5-та позиция в ЕС, но при потреблението на плодови напитки е сред последните пет. Същевременно тенденциите в света са насочени именно към консумацията на напитки с по-изразен здравословен ефект. В това отношение търсенето на решения за производството и предлагането на продукти, които да удовлетворяват новите изисквания изправя компаниите пред необходимостта да наемат или да подготвят кадри, които са в състояние да предлагат нови алтернативи в продуктовата стратегия. Компаниите ще се нуждаят все повече от специалисти по маркетинг и от бранд мениджъри.

Конкуренетоспособността на пазара на безалкохолни напитки става основен фактор, който предопределя необходимостта от средни и висши кадри. **В това отношение ще са необходими подготвени инженер-технолози, които познават европейските и световни тенденции в предлагането на нови продукти и съответните технологични решения.** Като положителен може да се отчете фактът, че извън мултинационалните компании българските производители намират сполучливи решения, които се реализират с продукти на пазара. По данни на UNESDA (Европейски съюз на асоциациите на производителите на безалкохолни напитки), българската промишленост е сравнително иновативна. Около 40% от продуктите, които са в продажба на пазара, са били разработени и въведени в производство през последните пет години. Над 83% от предлаганите продукти са марки на производителите, а само 17% са собствени марки на дистрибутори или на търговски вериги.

Преимущество за конкурентоспособността напредприятието би било осигуряването на високо качество при разумни цени. Повишаването на пазарния дял е немислимо без рационални идеи за оптимизиране на транспортните и логистичните разходи. Разширяването на териториите на влияние и продажби предполага търсенето на алтернативен транспорт и дистрибуция, аутсорстването на някои дейности и възлагането им на други контрагенти, които биха намалили разходите за съхранение, обработка и доставка на продуктите. В много от компаниите в сектора транспортът на продуктите е възложен на външни контрагенти.

Производството на по-малки обеми за специфични пазари и потребителски групи предполага прилагането на нестандартни и оригинални решения. Тенденциите в безалкохолната индустрия в световен мащаб показват, че компаниите печелят, като откриват повече малки пазарни ниши. Така се появи необходимостта от предлагането на напитки от типа „етнически“. В глобалния свят се обособиха региони и населени места с големи етнически групи хора, които проявяват интерес към традиционни местни продукти и напитки. Все повече се търсят „забравени“ напитки от близкото минало, към които по-възрастното поколение изпитва носталгия. Възстановяването на стари традиции и откриването на нови ниши предполага наемане на кадри с усет към новите тенденции в глобален мащаб, на кадри с икономическа и финансова подготовка, които биха участвали в намирането на точния баланс между обеми, разходи, печалби и пазарни позиции. Това открива възможността за привличане на анализатори на пазарите, системни организатори, специалистите по продажби и маркетинг.

С навлизането на IT технологиите в производствената, технологичната и търговската дейност все повече ще се налага наемането на системните администратори, които да се грижат за поддържането и оптималното използване и сигурността на информационните системи в компаниите, произвеждащи безалкохолни напитки, да администрират компютърните мрежи и среда.

Развитието на вътрешния пазар, все по-засилващата се конкуренция от разширяване дейността на търговските вериги, търсенето и откриването на нови пазари навън ще налага да се наемат в компаниите в сектора подготвени системни анализатори. От тях се очаква да анализират и да оценяват изискванията на компанията относно информационните технологии и процедурите за тяхното прилагане в производствената и търговската дейност, в разработването и внедряването на идеи за подобряване на текущи или бъдещи планове за развитие.

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

Анализът за развитието на сектора, на технологичната и организационната структура на производство показва, че в близките години се очертава необходимост от кадри с по-широк профил на подготовка и компетенции. Това се налага от фактори като засилването на конкуренцията, отварянето на пазарите, глобалните тенденции в производството и предлагането на широко портфолио от напитки.

Проведените проучвания в предприятията налагат извода, че очакванията са за отварянето на работни места, които изискват от служителите да имат повече знания и умения за работа в екип, по-висока степен на комуникативност, мобилност и способност за работа в различни ситуации.

Непрекъснато растящите изисквания към предлагането на безопасни и качествени продукти предполага привличането и **наемането на инженер-технолози, микробиолози, специалисти по управление на системи за качество, управление на безопасността на труда, управление на околната среда.**

В заключение могат да се направят следните изводи:

1. Новите професии, съответно новите компетенции и умения са заложили в стратегиите на предприятията. Основната грижа в голяма част от тях е поддържането на бизнеса на нивото на оцеляване.

2. По-бързо ще се усвояват и внедряват нови технологии и ще се реализират нови професии в по-големите предприятия, които имат необходимия финансов ресурс.

3. Продължава незаинтересоваността на бизнеса към по-тясно сътрудничество със средните и висшите училища в подготовката на специалисти. Това също е причина да не се овладяват нови професии и компетенции.

4. Нарушена е връзката с научните институти и с висшите училища. Липсват съвместни разработки, които секторът да правис участието и с помощта на науката.

3.6. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

В годините след приемането на България за член на ЕСреформите в образователната система имаха за цел да синхронизират европейските стандарти с националните образователни изисквания. Национална стратегия за продължаващото професионално обучение, която беше приета за периода 2005-2010 г., беше насочена към осигуряването на подходящо образование и професионално обучение за подобряване на пригодността на заетост на работната сила. Отчетено беше, че в процеса на прехода към пазарна икономика и реструктурирането на производството в България има сериозно разминаване между качеството и компетенциите на работната сила и новите потребности. Проучванията на пазара на труда показваха сериозно разминаване между предлагането на трудови ресурси и търсенето. Дълги години образователната система предлагаше кадри, които бизнесът не търсеше. От друга страна качествените характеристики на незаетата работна сила в голяма степен не отговаряха на изискванията на бизнеса и предлаганите свободни работни места. Както се отбелязва по време на дискусия за връзката между бизнеса и образованието, проведена на 08.07.2013 г. в София, България се представя слабо спрямо останалите държави в ЕС по редица показатели, отчитащи квалифицираността на работната сила: „Изоставаме включително от целта, която сме си поставили за 2020“, е коментарът на Деяна Костадинова, секретар по социални политики, младежта и спорта на Президента на Република България. По нейните думи у нас се наблюдава диспропорция на студентите, обучаващи се в хуманитарни науки, спрямо тези, които следват инженерни специалности. Според нея в България основният проблем е структурната безработица. „Равнището на безработица се движи средно около нивата в ЕС. Проблемът при нас е структурната безработица, т.е. има голямо предлагане на кадри с квалификация, която никой не търси, и голямо търсене на кадри с квалификация, която никой не предлага“, посочва тя. „В България има дълбоко разминаване между професионалните стандарти и образователните стандарти. Това, което е необходимо на икономиката, не се възпитава в училищата и в университетите“, обобщава г-н Божидар Данев – изпълнителен председател на БСК.

Констатациите, направени по време на посочената дискусия, в пълна степен се отнасят иза случващото се с кадрите в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”.

Както беше отбелязано в анализа, на този етап демографската характеристика на заетите в сектора е благоприятна. Над 70% от работещите в него са в сравнително млада възраст – до 44 години, което показва, че секторът е привлекателен за по-младите. По-неблагоприятна е тенденцията, свързана за намаляване на броя на предприятията в някои региони за сметка на концентрацията им в други региони. Това създава диспропорция между реалната необходимост и броя на завършващите училища в различните региони на страната.

Проведените проучвания в сектора показват, че съществува разминаване между потребностите на сектора и кадрите, които се подготвят от средното и висше образование, като тази тенденция се задълбочава с годините. Това най-силно пролича с влизането в сила на изискването на чл.23, ал.2 от Закона храните, според който „във всеки обект за производство на храни трябва да работи лице, назначено по трудов договор, притежаващо висше или средно специално образование в областта на хранителната промишленост“. В голямата си част предприятията нямаха готовност да изпълнят това условие. В рамките само на няколко години през ЦПО при Съюз по хранителна промишленост към ФНТС гр.София преминаха обучение не по-малко от 100 души от сектора, които получиха удостоверение за квалификация „техник-технолог“ трета степен.

Тук е мястото да се отбележи, че обучението в Центрове за професионално обучение, чиято роля е получаване на теоретични знания и придобиване на специфични практически умения чрез професионално обучение и преквалификация в съответната сфера, не може да замени знанията, които могат да се получат в средните и висшите училища. Целта, за които са създадени ЦПО, е повишаване на нивото на компетентност и преодоляване разминаването между квалификацията на работната сила и новите потребности на пазара на труда, за да се получи съответствие между търсенето и предлагането. В същото време за сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води“ дейността в ЦПО-та може да се превърне в основен доставчик на кадри, което ще влоши качествения състав на заетите. Факт е намаляването броя на професионалните гимназии, в които се подготвят кадри за сектора. Намаляването на броя на предприятията в последните години и концентрацията им в все по-малко региони в страната по същество намалява възможностите за обучение на кадри по места. В така създалата се ситуация образованието, квалификацията и добиването на компетенции на кадрите в сектора ще се съсредоточи в ЦПО.

Определена вина за създалата се обстановка има и образователната система с възвеждането на правилото с делегираните бюджети „парите следват учениците“. Надпреварата на училищата да привличат кандидати с все „по-екзотични“ специалности, които не са обезпечени с реални нужди в практиката, започва да дава плодове. Налице е отлив от техническите специалности за сметка на заместването им с „по-модерни“, които увеличават дела на тези, които трудно ще си намерят работа и ще минат в групата на безработните.

Обща е оценката, четеоретичната подготовка на завършващите професионалните гимназии е по-добра от възможностите за прилагане на наученото на практика. Това най-вече се отнася до техническите специалности. Нивото на компетентност предполага усвояването на широк кръг знания по много дисциплини. Но проличава липсата на достатъчно практически умения. Това е в резултат на неефективно или формално провеждане на стажове в предприятията, неправилното разпределение на часовете за теория и практика. Тук трябва да се отчете вината за това състояние на бизнеса. Трудно могат да се убедят новите собственици на предприятия, че училищата подготвят кадри за тях, и, че ограничаването на достъпа на учащите се до тях е зле разбрана пазарна икономика. От друга страна, учебните програмни професионалните училища не са достатъчно актуални. В учебните планове се отделя много време на общообразователни предмети за сметка на обучението по специалността. Материално-техническата база в повечето ПГ е остаряла или липсва. Недостатъчна е квалификацията и подготовката на преподавателите, липсва периодичната им атестация, скъсана е връзката на училищата и на преподавателите с предприятията. Страхът от конкуренцията ограничи достъпа на преподавателите до съвременните и модерните

предприятия. Преподавателите не познават новата техника и прилаганите технологии, не са на ясно със съвременните тенденции при производството на напитки.

Подобна е ситуацията в сферата на висшето образование. С въвеждането на автономията, ВУ се ориентираха към въвеждането на специалности, които са модерни, но за които на пазара на труда има излишък от кадри. **Бакалавърската степен дава кадри с голяма общообразователна подготовка, но не и тесни специалисти, с квалификация и компетенции на нивото на съвременните технически и технологични потребности.** От ежегодно завършващите УХТ гр.Пловдив около 70 души инженер-технолози по специалността „Технология на виното и пивото”, сектор „Безалкохолни напитки” може да разчита на няколко инженер-технолози, което е крайно недостатъчно. Слаб е и интересът на ръководствата на предприятията за привличането на завършващите, ангажирането им с предварителни практики и стажове. И тук, както при ПГ, има разминаване с теоретичната подготовка и практическото усвояване на специалността. Обученията не се водят с практическа насоченост. Там, където студентите са допуснати до реалното производство, те са по-скоро наблюдатели, а не участници. Материалната база във ВУ е сведена до елементарна лабораторна среда. Няма съмнения, че вина за създадената ситуация има бизнесът. Връзката на училищата с производството е скъсана. Липсват договори, които да дават гаранция, че подготовката на студентите и учениците преминава в реална производствена среда. Въвеждането на стажантските практики, облечени с дългосрочни договори, е може би правилната и насърчителна стъпка в това направление, но тя трябва да стане от препоръчителна в необходимата потребност.

Проучванията в сектора показват, че той изпитва и ще изпитва все по-голяма потребност от кадри с **висше образование с подготовка по управление на производството**, на търговията, на логистиката. Обща е констатацията, че на този етап липсват кадри от ниво „ръководители”. Все повече собственици на компании се убеждават в необходимостта от подготвени „топ мениджъри”, на които могат да възложат управлението на предприятията. Съчетаването на професионални знания с управленски умения може да се изгради само в тясно сътрудничество между бизнеса и образователната система. И колкото по-бързо стане това, толкова по-бързо ще дойдат резултатите.

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

Независимо от факта, че в сектора настъпват качествени изменения, свързани с подобрения в професионалната характеристика на заетите, броят и относителният дял на кадрите с ниска квалификация остава висок. Това е предизвикателство пред ръководствата на предприятията да положат усилия този ресурс да се преквалифицира и пренасочи в дейности, от които сектора изпитва и се очаква да изпитва дефицит в следващия период. Много е вероятно броят на опериращите на пазара фирми да продължи да се редуцира. Това ще става за сметка на по-малките предприятия и пренасочване на кадри към по-големите. Става все по-честа практика в компаниите да работят специалисти, които вече са натрупали „жизнен” опит в по-големи и известни фирми.

Ще нараства необходимостта от нови умения и компетенции в търговската дейност, в ефективната логистика и транспорт. Както беше посочено секторът ще се нуждае от повече професионализъм в предлагането на продукти с по-високи здравословни характеристики, на конкретни категории и групи потребители.

Социалната отговорност на предприятията се превръща в доминиращ фактор за бъдещото им развитие. Реализацията на тази стратегическа задача ще бъде немислима без умението да се формира екипен дух в предприятието по цялата верига – от производството до крайното потребление.

В заключение могат да се направят няколко извода, които характеризират професионалните дефицити в сектора и свързаните с това професионално образование и обучение на заетите:

- недостатъчно е сътрудничеството с ВУ, научни институти, частни научни структури и др. в сферата на професионалното образование и обучение на висшите и средните кадри от сектора;
- няма браншова стратегия за професионалното обучение и образование в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води“;
- липсват програми за обучение на различните категории персонал, които изцяло да са съобразени с потребностите на предприятията от сектора;
- не се използват в необходимата степен възможностите за обучение, предоставяни по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ в сектора;
- недостатъчно е участието в обучителни проекти.

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

Решаващо значение за пълноценното функциониране на сектора и за неговото развитие придобива наличието на квалифицирани и обучени служители. Това, както беше подчертано, се налага както на равнище ръководители, така и на ниво служители и работници. Съвременното технологично развитие на производството и на търговската дейност изисква обучени специалисти и работници с широк профил, владеещи сродни професии и специалности, с кръгзор от познания, позволяващи бързо да се адаптират към новостите в техниката и технологията, своевременно да се ориентират и правилно да реагират в различните производствени и икономически ситуации. Изключително нарастват изискванията към персонала по отношение спазване на правилата за производство на качествени и безопасни за здравето на хората продукти, за хигиена на работното място, за безопасност на труда, спазването на законодателството и нормативните актове по отношение опазването на околната среда. Владеенето и ползването на чужд език в днешното динамично време е от определящо значение не само за ръководния управленски състав, но и за редовите служители.

4.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

В днешния динамичен свят на дневен ред е необходимостта да се превърне икономиката на страната в динамично развиваща се и конкурентна. Това е възможно да стане на основата на:

- Широкото използване на новите технологии, чрез развитието на иновациите и образованието, чрез създаването на качествени работни места и социална сигурност. От своя страна това е свързано със завишени изисквания към знанията и уменията на работната сила, с преодоляване на негативите от финансово-икономическата криза, съобразяване с предизвикателствата на демографските процеси и застаряването на населението.
- Промени в досегашните политики и стратегии и разработване на адекватни, които да доведат до нови компетенции и отношения на пазара на труда, проучване на потребностите от обучение на заетите лица в различните икономическите сектори и изготвяне на интегрирани секторни подходи.
- Формиране на нови професионални умения, свързани с промените в технологичното развитие.
- Увеличаване на възможностите за учене на работното място, особено тези за стажуване в предприятията.
- Обвързване на професионалното образование и обучение с потребностите на икономическите сектори.

От посочените в анализа специфики по отношение надграждането на компетенциите с нови знания и умения на работната сила в производството на безалкохолни напитки и бутилирани води е видно, че почти няма сфера в сектора, където да не се прилагат съвременни технологии, технически решения, политики и стратегии, водещи до устойчиво развитие. От друга страна високата конкуренция между компаниите е допълнителен стимул за

непрекъснато обновяване на продуктовото портфолио, за поддържане на качество на продуктите на високо ниво, за въвеждане иновации и нови методи за увеличаване на добавената стойност, за непрекъснато повишаване на компетенциите на работещите служители и работници.

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

Системата за управление на представянето, заплащането и стимулирането трябва да има за цел да ангажира и даде възможност на служителите да допринасят за реализирането на стратегията на компанията. Основна функция на един ръководител е да избере такава система, която позволява хората да могат да се развиват и израстват. Системата трябва да подпомага служителите в този процес и те да се идентифицират с целите и задачите на компанията.

В трудовото законодателство у нас са регламентирани два механизма на определяне на работната заплата – заплащане според времетраенето на работата и заплащане според изработеното. В практиката на компаниите са разпространени и двете системи, но се среща и смесено заплащане: с премиране за постигнати резултати; според индивидуалния принос; заплащане по старшинство.

Прилагането на политика на справедливо и обективно заплащане на труда осигурява на организацията конкурентност и способност за посрещане предизвикателствата на настоящото и бъдещото развитие. Тя създава среда да израстват добри ръководители и продуктивен персонал.

В различните компании в сектора се наложени различни форми и политики на възнаграждение на персонала:

1. Парични – основна месечна заплата; бонуси за постигнати резултати; възнаграждения за допълнително отработено време и нощен труд (където се налага), съгласно Кодекса на труда (КТ). Персоналът може да бъде мотивиран чрез:

- ниво на трудовото възнаграждение;
- периодично нарастване на трудовото възнаграждение;
- бонуси за качествено и свършена работа;
- бонуси при съдействие при привличането на нови кадри;
- реалната възможност за развитие и изграждане на кариера;
- спазване на правилата за ЗБУТ;
- тринадесета заплата, коледни надбавки и др.

Паричните форми на възнаграждения са традиционният метод за повишаване на трудовата мотивация в компаниите. Материалното стимулиране във вид на работна заплата, дялово участие в печалбата или други доходи е основният личен материален стимул. Към паричните стимули може да се добавят и социалните придобивки, които се предоставят на служителите.

Важно място в политиката на заплащане имат различните бонуси, предвидени в предприятията. Те могат да бъдат годишни, месечни или по повод на кампании. Те са измерител на добре свършената работа, тъй като са обвързани с постигнатите резултати. Биха повлияли стимулиращо върху работоспособността на персонала, като създават състезателна атмосфера и служителите виждат в тях допълнително възнаграждение за положените усилия в постигането на положителни резултати.

Малко застъпена форма на стимулиране в компаниите в сектора е дяловото участие в разпределение на печалбата. Тази форма има особено значение за служителите, но се прилага в малко на брой предприятия и се отнася за ограничен кръг от хора. По този начин се стимулират ръководители на определени ключови позиции при постигане на особени финансови резултати или на стратегически цели.

В много редки случаи се предоставя възможността отделни служители да закупят на преференциални цени или безвъзмездно да получат акции/дялове на компанията. Това е форма, която създава усещането за участие в собствеността на организацията и така мотивирани служителите да се отъждествят с декларираните от ръководството цели.

2. Непарични. Тези възнаграждения са свързани с емоционалната мотивация на заетите. Характерно за нея е, че като стимули действат приятната работна атмосфера, чувството за пълноценност и принадлежност към предприятието и колектива, както и човешкото отношение в тях. От значение са условията на работното място, безопасните условия на труд в тях, внедряването на нови технологии и продукти и др. Особено важна роля има комуникацията и обратната връзка с ръководството, уважението, получаването на похвала и търсенето на мнението на персонала. Според Паркинсон: „Похвалата е най-финият, най-евтиният и възможно най-добрият инструмент на ръководство, най-добрият начин да накараш някой да работи по-добре”.

Възможностите за развитие и кариера в предприятието е допълнителен стимул за служителите, тъй като те биха задоволили техните интелектуални потребности. Такива са участията в различни конкурси, в курсове за повишаване на квалификацията, преквалификация, надграждащи обучения, специализации. Това е част от фирмената култура на компанията и ценностната ѝ система.

3. Социални придобивки. Това са средствата, които се получават над стойността на работната заплата. Например допълнителното здравно и пенсионно осигуряване, преференциални условия и отстъпки при използването на услугите на фирми-партньори: банки, мобилни оператори, застрахователни компании, търговски вериги, почивни бази; ползването на фирмени столове, ваучери за храна. Масова практика в предприятията от сектора е предоставянето на служебни автомобили и телефони, организирането на безплатен транспорт до и от работното място, с което също се създава чувство за принадлежност към компанията и се намалява текучеството на персонал.

В някои предприятия е утвърдена политиката за възнаграждения и придобивки. Съгласно съществуващи модели работната заплата на служителите се състои от основно трудово възнаграждение, допълнително трудово възнаграждение и бонус за постигнати резултати. Системите за заплащане на труда, които се прилагат, са сделна, повременно-премиална, повременна и часово заплащане. В такива случаи ежегодно се прави преглед на заплащането, като се отчитат няколко принципа:

- пазар на труда – сравняват се нивата на възнаграждение с тези в други компании на българския пазар;
- индивидуално представяне – взема се предвид индивидуалната оценка на представяне за предходната година;
- финансови резултати на компанията – прегледът на заплатите е възможен само при стабилно представяне на компанията и постигане целите по финансовите показатели за предходната и текущата година.

Избраната система може да предлага различни политики и процеси. Една добра практика, прилагана успешно във водещо предприятие в сектора, включва следните политики:

- Годишна оценка на представянето. Тя обхваща всички нива в компанията. Времева рамка на процеса включва първите месеци на текущата година, като се оценява представянето на всички служители за предходната календарна година. Целта на процеса е по структуриран начин да се оцени представянето на всеки един служител чрез преглед на това „какво” и „как” е постигнато за предходната година. Процесът отразява взаимовръзката между това как индивидуалните умения и постигнатите резултати допринасят към резултатите на организацията. Цялостната оценка се формира на база на представянето по определени стандарти и процент на постигане на годишните цели по определени критерии.
- Индивидуални годишни цели. Процесът обхваща онези нива в организацията, които имат право на годишен бонус при спазване на каскаден принцип. Времева рамка на процеса е например четири месеца в началото на годината, като се поставят цели, които трябва да бъдат осъществени до края на календарната година. Целта е да се гарантира изпълнението на стратегическите цели на отдела и предприятието. Дава се насока на служителя за приоритетите му през годината, както и за участие при оценяването и определянето на бонусите. Годишните цели се поставят на базата на определени стандарти, целите на прекия ръководител и стратегическите цели на съответния отдел и предприятието. Основното правило е, че целите трябва да бъдат конкретни, измерими, постижими, обвързани с краен резултат и срок.
- Полугодишен преглед на индивидуалните годишни цели и планове за развитие с цел да проследи прогреса по изпълнението на целите и плановете и при необходимост да коригира съдържанието им съобразно нови бизнес приоритети. Обикновено се извършва в периода юли – август.
- Планиране на индивидуалното развитие на служителите. В този случай процесът подпомага развитието на уменията на служителите и израстването на талантите в организацията, като служи за фактор за повишаване на ангажираността на служителите. Времева рамка на процеса тук е междинен период от годината, като индивидуални планове за развитие имат всички служители. Тези планове се разглеждат на форум за развитие, като могат да обхващат области, нуждаещи се от развитие, както за текущата година, така и за в бъдещи.
- Форум за развитие на служителите, целящ идентифицирането и целенасоченото развитие на таланти в организацията. Форумите могат да протичат под формата на срещи, които се провеждат по функции, съобразно структурата на всяка функция, които се водят от мениджър на по-горно ниво. Представят се и се обсъждат таланти, които биха могли да пораснат едно или повече нива в йерархията на предприятието. Критериите, по които служителите се определят като таланти, се определят от отдела по човешки ресурси, а времева рамка на процеса в този случай е също междинен период от годината.
- Назначение с цел развитие. То се извършват за определен период от време в зависимост от потребността, като целите между служителя и неговия пряк ръководител са предварително съгласувани. По този начин се осигурява

обогатяване на опита на служителя в дадена област от бизнеса или натрупване на опит в нова сфера и развитие на неговите умения.

Принципно правило е, че всяка една система трябва да бъде съпроводена от политика за признание и стимулиране, която да предвижда материални и нематериални стимули. Те трябва да бъдат както за индивидуални, така и за екипни постижения, свързани с реализирането на изключителни резултати, примери за поведения, важни за фирмената култура на компанията, както и предложения за подобрения и оптимизации в организацията на работа на отдела или компанията.

Известно е, че от приетата система на работа за оценка, развитие и стимулиране на служителите в една компания зависи в голяма степен нейният успех. Подценяването на този принцип е причина за неудовлетвореност от заеманата позиция, формирането на чувство за недооцененост и липса на перспектива. На практика това е в основата на текучество на кадрите.

4.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

В условията на днешната икономическа криза все повече нараства ролята и значението на инвестициите в човешки ресурси. Ключово значение за успешното посрещане на тези предизвикателства има осигуряването на високо качество на подготовката и квалификацията на персонала, инвестирането в обучение и образование. В тази връзка важна става ролята на образованието в обезпечаването на потребностите на пазара с квалифицирана, гъвкава и адаптивна работна сила, както в краткосрочен, така и в дългосрочен план.

Реформата в образованието като цяло и в частност в професионалното образование и обучение в България има за задача да осигури такива условия за професионална подготовка, които да дават възможност за непрекъснато поддържане качеството на работната сила и нейната пригодност за заетост в съответствие с изискванията на пазара на труда и икономиката на страната. Необходимо е системата на образованието да се адаптира към потребностите на базираната на знания икономика, за да отговаря на съвременни изисквания.

Динамиката на трудовия пазар предполага съвместни усилия на специализираните държавни институции и бизнеса за повишаване на качеството на работната сила, за да се поддържа балансът между потребностите на работодателите и квалификацията на наетите. Всегашния момент обществото има потребност от провеждането на мащабни обучения по професионална квалификация и ключови компетенции, за да може пазарът на труда да разполага с работната сила, която му е необходима. Една от тези възможности дава ОП „Развитие на човешките ресурси”. Схемите за „обучение” или за „обучение и заетост” предлагат много широк достъп за включване в курсове за професионална квалификация или за овладяване на ключови компетенции. Целта е да се запазят и изградят професионални знания, умения и способности, да се преодолеят част от квалификационните дефицити, да се приспособят професионалните квалификации към променящите се изисквания на пазара на труда. Инвестициите в обучение подобряват шансовете на лицата на пазара на труда, повишават производителността и конкурентоспособността на предприятията, улесняват структурните промени. Развитие на уменията и квалификациите и придобиването на нови се считат за един от ключовите подходи за справяне с последиците от икономическата и финансова криза и постигането на по-висока производителност.

В ход е присъединяването на България към Европейската харта за коопериране в областта на обучението на кадри в хранително-вкусовия сектор 2011-2014. Една от целите на

този проект е производството и осигуряването на безопасни и качествени храни на единния пазар на ЕС. Идеята е да се сближат училището и предприятието, като по този начин се съдейства за подобряване на системата за професионално обучение, за усвояване на по-широк набор от умения и професионално майсторство.

Статистиката за инвестициите, направени за развитие на човешкия капитал в предприятията от сектора, е доста ограничена, с изключение на информацията за прилагани програми в някои от по-големите, които имат повече опит и кадрови потенциал в управлението на човешките ресурси.

В практиката на предприятията в сектора се прилагат различни форми на работа с персонала.

Една от прилаганите форми с добър резултат е използването на въвеждаща програма. Целта на тази програма е новопостъпилите служители да получат най-добра представа за компанията, за нейната структура, за правилата, за бизнес стратегията, за мисията и ценностните политики. По този начин се гарантира ангажираност на новопостъпилите през неговите първи дни в предприятието, като се дава възможност да добие в достатъчна степен представа за стандарта на конкретната позиция. Общата въвеждаща програма включва посещения на производствените, складовите и търговските зони.

Прилагат се и други специфични въвеждащи програми, които са по-скоро задължение на прекия ръководител. Целта е запознаване на новия служител с функциите на отдела, в който ще работи, запознаване със задълженията и отговорностите на конкретната позиция. В този случай програмата може да включва график с периодични срещи за обмен на впечатления, за въпроси и обратна връзка.

Често срещана форма на работа в практиките на предприятията е сключването на допълнителни споразумения за обучение. Тази форма се прилага като мярка за ограничаване на рисковете при инвестирането в обучение. Като предпазна мярка някои от компаниите залагат предварително в трудовия договор клаузи за оценка на ефективността от използването на фирмена система за обучение. Проучванията в бранша показват, че най-силен мотив, който оказва влияние върху вземането на решение за обучение и саморазвитие е възможността за повишаване на възнаграждението и осигуряването на стабилност на работното място.

Като форма на взаимодействие с образователната система дял имат стажантските програми. Следва да се отбележи готовността на работодателите за предоставяне на материално-техническата си база за обучение, за сключването на договори за обучение и изготвяне на дипломни работи. На този етап обаче тази форма е застъпена предимно в по-големите предприятия от сектора.

Изготвянето на програмите за обучение на служителите е може би най-съществен момент в работата на компаниите. Съдържанието трябва да е насочено към развитието на знания, умения и поведение с цел да се достигне определен стандарт или изключително представяне за позицията. Обучението трябва да е съобразено с приоритетите на функцията. Използват се различни методи за провеждане на обучение, като те могат да бъдат презентации, лекции, семинари, обучения по време на работа, ролеви игри.

С цел постигане на ефективност в обучението програмите могат да включват следните елементи:

1. Да се обоснове необходимостта от обучение, като се идентифицират съответните нива: организационно (идентифицира се потребността от развитие на специфични знания и умения,

валидни за цялата организация); ниво позиция(идентифицират се какви нови умения, знания, поведение са необходими за изпълнението на задачите и задълженията, свързани с позицията); индивидуално ниво (идентифицира се развитието на конкретни умения и компетенции на съответния служител).

2. Потребностите от обучение се определят в зависимост от нивото на обучаемите съответно от изпълнителния директор (функционален мениджър); от функционален мениджър (мениджър „Човешки ресурси“); прекия ръководител.

3. Изготвяне на годишен план за обучение на служителите, който да включва теми, време, участници, доставчици и предвидени разходи, както и необходимите според българското законодателство обучения за съответните позиции. Всеки план трябва да се подготвя в процеса на бизнес планиране, като в него се отразяват бизнес стратегиите на предприятието. С годишния план трябва да се обхванат всички работници и служители, които да преминават опреснителни обучения, според изискванията на българското законодателство, както и по приети други вътрешни системи, правила и процедури всяка календарна година. Служители на специфични позиции като водачи на МПС, електро и мотокари, огняри, машинни оператори, трябва да бъдат обхванати в опреснителни курсове според българското законодателство всяка календарна година или с различна честота в зависимост от трудовите изисквания.

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

Професионалното обучение е оставено на инициативата на работодателите. Те сами решават какви са потребностите и възможностите им, с какви програми и какво учебно съдържание да прилагат, кои да бъдат участниците в обучението.

Не се ползват опитът и добрите практики на водещите предприятия. Няма система за разпространение на добрите практики.

Сътрудничеството между бизнеса и образователната система трябва да се развива в посока създаване на практическа среда за усвояване на знания и умения по време на обучението.

Съществува реална опасност добиването на добри знания и квалификацията на наетите да се превърне в основна грижа на ЦПО, а не на училищата.

Внимание заслужава възможността за валидацията на компетенции, знания и умения, придобити по неформален път, модулното обучение и т.нар. кредитна система в професионалното образование, която да се обвърже с надграждането на знания и умения и учене през целия живот.

По-широко приложение могат да намерят възможностите, които предлага ОП „Развитие на човешките ресурси“ за съвместни обучения със синдикатите по трудови и осигурителни отношения, ЗБУТ, икономика на труда и др.

4.2. ОБРАЗОВАТЕЛНА СИСТЕМА И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

Системата за професионално образование и обучение подготвя хората за реализация в различни сфери на обществения живот, като създава условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното непрекъснато усъвършенстване. Чрез

професионалното образование и обучение се дава възможност на младите хора да придобият или усъвършенстват своята професионална квалификация и правоспособност за различни професии, за да се реализират в обществото.

Основните нормативни актове, свързани с професионалното обучение и квалификация, са: Законът за професионалното образование и обучение (ЗПОО), Законът за народната просвета (ЗНП), Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ), Наредба № 3 от 15 април 2003 г. за системата на оценяване и Наредба № 4 от 16.04.2003 г. за документите за системата на народната просвета на Министерство на образованието и науката. Важно значение имат и актуализираната стратегия по заетостта на Република България 2008-2015 г., Стратегията за обучение на възрастни, обучението през целия живот.

След присъединяването на България към ЕС през 2007 г. се наложиха редица промени в областта на образованието и обучението, които да синхронизират равнищата на знания и ключови компетенции на българските граждани с гражданите от страните на ЕС. Обучението все повече се осмисля като процес на учене през целия живот. Измеренията на ученето през целия живот са значими не само за отделния човек, който независимо от своята възраст и получено образование има възможност да реализира пълноценно своя потенциал, но и за работодателите, които са потребители на този ресурс. Чрез продължаващото обучение става възможно българските граждани да се развиват като личности и професионалисти и активно да участват в създаването на една нова глобална икономика, изградена на основата на знанието.

Посредници между студентите от висшите училища и бизнес организациите са кариерните центрове (КЦ), които се създават към ВУ и извършват дейността си безплатно за студентите, докторантите и другите млади специалисти във ВУ. Те имат изключителна роля в професионалното ориентиране и подготовка на студентите, докторантите и другите млади специалисти, както и при партнирането с работодателите чрез подпомагане в процесите на подбор на студенти за стажантски позиции и работни места. Центърът се явява посредник на пазара на труда между студентите, които се интересуват от работа и стажове, и работодателите, търсещи бъдещи служители. Освен в партнирането на работодателите чрез подпомагане в процесите на подбор на студенти за стажантски позиции и работни места, кариерният център към ВУ има изключителна роля в професионалното ориентиране, подготовката и кариерното развитие на младите хора. Кариерният център е организация, която спомага за развитието на способностите, целите и професионалните интереси на младите хора.

Определена роля в разработването, актуализирането и съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение имат работодателските организации. Те участват в разработването, съгласуването и актуализирането на държавните образователни изисквания, за придобиване на квалификация по професии; участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии и др.

От своя страна синдикалните организации защитават интересите на обучаемите пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения при провеждане на практическото обучение в предприятията; участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии; определят свои представители в експертните комисии по професионални направления на НАПОО и др.

Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО) по чл. 6 от

Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО) са документи от основно значение. **С ДОО за придобиване на квалификация по професии се определят задължителните професионални компетенции**, необходими за упражняване на професията и те са задължителни за всички обучаващи институции, които имат право да организират обучение, завършващо с издаване на Свидетелство за професионална квалификация или Удостоверение за професионално обучение.

Професия се придобива в училищата за средно образование, средно специално образование, висшите училища и ЦПО. В тях се придобиват специфични практически умения чрез професионално обучение и преквалификация в съответната област.

Обучението по „производство на безалкохолни напитки” се извършва в пет професионални гимназии в страната. При тях получаването на трета степен на професионална квалификация по тази специалност е свързано с обучението по редица дисциплини. В рамките на общата професионална подготовка се изучават дисциплините „Здравословни и безопасни условия на труд”, „Икономика”, „Предприемачество”, „Бизнес комуникации”. Отрасловата професионална подготовка включва дисциплините „Чужд език”, „Техническо чертане”, „Хигиена на храните”, „Хранително законодателство”. Специфичната професионална подготовка включва дисциплините „Суровини и материали за производството на алкохолни и безалкохолни напитки”, „Технология на алкохолните и безалкохолни напитки”, „Технологично обзавеждане”, „Процеси и апарати в хранително-вкусовата промишленост”, „Микробиология”, „Аналитична химия с физични методи”, „Технологично проектиране”, „Естетика и дизайн”, „Технохимичен контрол”, „Организация и контрол на производството”, „Ремонтно механо-монтажна практика”.

Основните специалности, които се предлагат в ПГ са „Хранително-вкусова промишленост” (код 5410501), „Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки” (код 5410601) и „Експлоатация и поддържане на хладилната техника в храни” (код 5410401).

Основните професии, които се придобиват в професионалните училища и професионалните гимназии в България и са подходящи за сектора „Производство на безалкохолни напитки и бутирани води”, са:

- техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост;
- техник-технолог по контрол на качеството и безопасност на храни и напитки;
- техник-технолог по качеството на храни и напитки;
- техник на енергийни съоръжения и инсталации;
- среден техник;
- оператор в хранително-вкусовата промишленост;
- организатор производство;
- лаборант.

В ЦПО се добиват знания, умения, професионална реализация. Желаетите да се развият могат да се обучават по подходяща за тях професия и специалност.

Професиите и специалности, които се придобиват в ЦПО в професионално направление „Хранителни технологии” (код 541), подходящи за сектора са:

- професия „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост” (код 541010);
- специалност „Производство на безалкохолни напитки” (код 5410106, трета степен на професионална квалификация);
- професия „Оператор в хранително-вкусовата промишленост” (код 541020);

- специалност „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки“ (код 5410205, втора степен на професионална квалификация);
- професия „Работник в хранително-вкусовата промишленост“ (код 541050);
- специалност „Хранително-вкусова промишленост“ (код 5410501, първа степен на професионална квалификация);
- професия „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“ (код 541060);
- специалност „Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки“ (код 5410601, трета степен на професионална квалификация).

Освен от професионално направление „Хранителни технологии“, подходящи професии са:

- професия „Еколог“ (код 851010);
- специалност „Екология и опазване на околната среда“ (код 8510101, трета степен на професионална квалификация);
- професия „Лаборант“ (код 524040);
- специалност „Технологичен и микробиологичен контрол в хранително-вкусови производства“ (код 5240402, трета степен на професионална квалификация);
- професия „Машинен монтьор“ (код 521040);
- специалност „Машини и съоръжения за химическата и хранително-вкусовата промишленост“ (код 5210415, втора степен на професионална квалификация).

За целите на професионалното обучение по задължителната професионална подготовка, специфична за професията „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост“ – трета степен с профил „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки“, са включени като ДООИ два компонента за професионална квалификация на лицата, които са ангажирани пряко като преподаватели и обучители – теоретично обучение и практическо обучение (вж. 3.3.2.2).

Висше образование по специалността може да се получи в Университета по хранителни технологии, Пловдив. Катедра „Технология на виното и пивото“ в УХТ е акредитирана да обучава студенти в три степени на висшето образование – „бакалавър“ и „магистър“ по специалността „Технология на виното и пивото“ и „Технология на ферментационните продукти“ с преподаване на френски език, както и „доктор“ по научната специалност „Технология на алкохолните и безалкохолни напитки“. Тази специалност се сочи като една от най-желаните от студентите в УХТ. Всяка година се дипломират около 70 инженери и магистър-инженери. Над половината от тях намират реализация във винарската, спиртната, малцовата, пивоварна и безалкохолна промишленост още през първата година след дипломирането.

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

За образователно-квалификационна степен „бакалавър“ се изучават следните специализирани дисциплини, насочени към производството на безалкохолни напитки: „Технология на безалкохолните напитки“, „Технологично обзавеждане на пивоварната и безалкохолна промишленост“, „Хигиена и безопасност на напитките“, „Микробиология на виното и пивото“, „Органолептичен анализ“. В образователно-квалификационна степен „магистър“ с профил „Технология на пивото и безалкохолните напитки“ специализираните знания се надграждат с дисциплините „Технология на водата“, „Моделиране и оптимизиране на технологичните процеси“, „Инвестиционно проектиране“ и др.

Съобразно учебните планове на така посочените академични дисциплини се развиват образователни компетенции, приложими за водещите професии в сектора. Получените знания

формират в студентите компетенции, които те ще използват в бъдещата си работа като инженер-технолози, на които са поверени управлението и контрола върху отделните етапи и процеси в производството на безалкохолни напитки. Придобитите професионални компетенции в областта на технологията на напитките надграждат знанията, придобити при обучението по дисциплините, в които се изучаване органична, органична и аналитична химия, биохимия, физикохимия, микробиология, процеси и апарати, автоматизация и др. Придобитите образователни компетенции и умения дават възможност за кариерно развитие във всяка компания като инженер-технолог, а придобитите професионални компетенции, надграждат възможностите за ръководно ниво.

Дисциплината “Технология на безалкохолните напитки” е едно от основните технологични направления в курса на обучение на инженерите по “Технология на виното и пивото”. Дисциплината формира съвременни знания и практически умения, свързани с производството на газирани и негазирани безалкохолни напитки на водна основа, на сокове и нектари от концентрати, напитки на зърнена основа (главно боза) и на бутилирани води (натурални минерални, изворни и трапезни). В студентите се формират следните базови професионални компетенции:

- познаване на специфичните особености на различните видове безалкохолни напитки, съвременните тенденции в предлагането на нови продукти и съответните технологични решения;
- знания за технологичните изисквания към суровините и умения за тяхното окачествяване, подготовка и влагане в производствения процес;
- научни и практически познания за същността на технологичните процеси и факторите от които се влияят, умения за контрол и управление на различните етапи от производство на безалкохолни напитки;
- познаване на спецификата в постигането на физикохимична и микробиологична стабилност на напитките; изискванията, технологичните решения и методите за контрол, осигуряващи производство на качествени и безопасни напитки;
- практически умения за пресмятане на разхода на суровини и полуфабрикати на отделните етапи от технологичния процес, познаване на основните принципи и методи за съставяне на материални баланси;
- познаване на нормативните документи, отнасящи се до производството на безалкохолни напитки;

С изучаването на инженерната дисциплина „Технологично обзавеждане на пивоварната и безалкохолната промишленост” в студентите се формират следните професионални компетенции:

- технически и научни познания относно устройството, принципа на действие и изчисляването на машините и апаратите, влизащи в състава на технологичните линии за производство на напитки;
- технически и научни познания за устройството, експлоатацията и изчисляването на вътрешнозаводски и вътрешно цехов транспорт;
- технически и научни познания за технологичното оразмеряване на машините и апаратите със специфично предназначение;
- модернизацията и автоматизацията на съществуващи технологични линии;
- тенденции в развитието на технологичното оборудване в сектора.

Получените знания формират у студентите компетенции, които те ще използват в бъдещата си работа като инженер-технолози, на които е поверено да експлоатират съвременно технологично оборудване в компаниите за производство на напитки.

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

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

- изучават се и практически се създават необходимите за професията „технолог“ компетенции за извършване на микробиологичен контрол при производството на различните видове напитки;
- умения за управление на производството чрез анализ на опасните и контрол на критичните точки (НАССР);
- надграждане на теоретичните знания с практически умения за разработване на планове за добрите хигиенни практики, като част от добрите производствени практики в питейната индустрия; в тази връзка изградените професионални компетенции за разработване и прилагане на санитарно-хигиенни изисквания към производствените предприятия, към контрола на суровините, към помощните материали и технологичното оборудване, към почистването и дезинфекцията са изключително важни за развитието на съответния специалист и неговото последващо кариерно развитие;
- умения за разработване на системите за управление на безопасността на видове напитки, в т.ч. познаване на стандартите и утвърдените добри производствени практики, включващи: приложение на системата НАССР при производството на напитки – принципи; анализ на рисковете – микробиологични, химични и физични; определяне на критичните точки и контролно критичните точки в хода на технологичните процеси при производството на напитки; установяване на критичните лимити за управление на контролно критичните точки;
- умения за разработване на план за коригиращи действия при прилагане на системата НАССР; разработване на система, регистрираща и документираща плана НАССР;
- умения за създаване на интердисциплинарни връзки, в случая свързани с екологосъобразното управление на производствените отпадъци и отпадъците от опаковки, включващи: органични отпадъци, отпадни води, складиране, транспорт, оползотворяване и рециклиране на опаковки;
- умения за създаване на интердисциплинарни връзки по отношение здравословните и безопасни условия на труд, работното облекло, личните предпазни средства и личната хигиена на работещите в сектора.

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

- знания за мястото и ролята на органолептичния анализ в контрола на качеството на напитките;
- знания за устройство и механизъм на действие на отделните сензори;
- теоретични знания и начални приложни познания върху характеристиките на напитките и терминологията на дегустация;
- усвояване на теоретични и практически знания за видовете и методите за дегустация и организация на дегустационния процес;
- умения за интерпретация на резултатите от органолептичния анализ.

Придобитите образователни компетенции по органолептичен анализ надграждат знанията и уменията от изучаването на дисциплините: „Биохимия“, „Физикохимия“, „Органична химия“, „Обща микробиология“, „Микробиология на виното и пивото“ и технологичните дисциплини, свързани с производството на алкохолни и безалкохолни напитки.

„Курсово проектиране“ е дисциплина за създаване професионални компетенции по отношение проектирането на промишлени предприятия в сектор „Напитки“. С нейното изучаване бъдещите инженери придобиват следните знания и практически умения:

- структуриране и съставяне на проекти и на техническа документация;
- приложни знания за разработване на идеен проект с графична част на предприятие по предварително задание.

Придобитите професионални компетенции имат интердисциплинарни връзки със знанията по топлотехника, процеси и апарати, технологично обзавеждане, технология на напитките.

Професионалната подготовка и високата степен на образование е една от качествените характеристики на заетите лица. Образователната подготовка на служителите в тяхната професия им дава знания, прави ги конкурентоспособни на пазара на труда и повишава възможността за тяхната реализация. Състоянието на пазара на труда в България обаче показва, че предлаганата работна сила не отговаря на изискванията на бизнеса, и, че има разминаване между качеството на работната сила и потребностите от квалифицирани работници и служители.

В условията на реструктуриране на икономиката проблемите, свързани с адаптивността на обучаваните, придобиват все по-голямо значение както за търсещите работа, така и за работодателите. Необходим е нов тип професионално образование и обучение, което:

- да е гъвкаво и хармонизирано с изискванията на пазара на труда;
- да осигурява възможности за развитие на индивидуалните компетенции в процеса на професионалната реализация на личността;
- да е адаптирано към промените в характера и процеса на труда, бързо променящите технологии;
- да дава право на индивида да се променя и да действа в различни условия.

Всичко това е възможно само ако системата за професионално образование и обучение и системата за реализация на кадрите си взаимодействат. За това е необходимо да се задълбочи диалогът между бизнеса и системата на професионалното образование и обучение на всички равнища – национално, регионално и местно.

Могат да се направят следните изводи, свързани с професионално обучение и подготовката на кадрите:

- В годините на прехода връзката образование – реална работна среда се разкъса. Това внесе диспропорции в търсенето и предлагането на работна сила, демотивира младите хора към по-високо образование и добиване на квалификация според нуждите на пазара. Наруши се средата, в която пазарните механизми да позволяват на младите хора да направят най-добрия и подходящ избор между качеството на образованието и цената, която могат да си позволят.
- Предприятията останаха на позицията, че ще могат да направят най-добрия избор от търсещите работа. С годините ножицата се отваряше и днес сме изправени пред ситуация на висока безработица, на голям брой млади хора с ниско образование и квалификация. Не са малко хората в другата група на завършили средно или висше образование, но с квалификация или специалности, които никой не търси.
- Бизнесът и обучаващите институции не си партнират достатъчно. Ръководствата на компаниите не познават нормативните актове, които се отнасят до професионалното образование и професионалното обучение, не се ползват от възможностите на ЗПОО, не познават разработените по професии ДОИ, както и информацията, която има в тях (кои са професионалните гимназии, подготвящи кадри за бранша, какви модули за надграждащо обучение могат да се изучават във всяка от ПГ).
- От своя страна ръководствата на обучаващите институции не търсят контакти с представителите на бизнеса и възможности за взаимно полезно партниране.
- Обучението не е с достатъчна практическа насоченост, не се прилагат съвременни форми на преподаване, близки до реалната работна среда.
- Материалната база в професионалните училища – учебни работилници и лаборатории за практически упражнения, не съответства на реалната производствена среда.

В проучвания, които са проведени в сектора, ръководители на компании правят следните препоръки към съществуващата система за професионално обучение:

- **да се увеличи времето за обучение по специалността за сметка на съпътстващите дисциплини на обучение;**
- да се въведе стажът като форма на задължително обучение с цел практическа насоченост, която да доведе до по-задълбочени знания и очаквания за висок професионализъм;
- да се предостави възможност за задочно обучение, както и специализация и повишаване на квалификацията на обучените специалисти с висше образование;
- **да се предостави възможност за научен и практически обмен в чужбина** (такава практика съществуваше в миналото);
- държавната политика в сферата на образованието да мотивира учителите-специалисти да поддържат ниво, съобразно съвременните постижения в техниката, технологиите,

лабораторните методи, съвременните тенденции в здравословното хранене и качество на живот;

- **да се възстанови практиката предприятията да подпомагат със стипендия учащи се във висши или професионални училища, които след завършване да работят по договор определен брой години във фирмата**, а държавните институции да създадат механизъм средствата за издръжка да се приспадат от данъците на предприятието; препоръчително е използването на ваучерното обучение;
- да се популяризират стажантските програми като ефективна форма за взаимодействие между предприятията и образователната система;
- да се създаде подходяща нормативна база, която да подкрепи студентските кредити с данъчни облекчения върху средствата, които работодателите влагат за обучение, като подходящ пример за публично-частно партньорство.

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

Към момента предприятията не разполагат с ефективна система за оценка на компетенциите на работната сила. В секторите няма създадени професионални стандарти, които да са реален измерител на знанията и уменията на работниците и служителите. Създаването на секторни и на фирмени компетентностни модели ще помогне на ръководствата на компаниите по-точно да идентифицират потребностите от обучение и развитие на персонала, да направят прецизен анализ на дефицитите в уменията на отделния работник и изискванията на съответната позиция и на тази база да планират обучения. Чрез професионалните стандарти ще се разпишат по-точно професионалните компетенции и успешни поведения, ще се постигне по-обективна оценка на съответствието на квалификацията на работниците и служителите с изискванията на длъжностните характеристики. От една страна стандартите ще гарантират качество на знанията, а от друга страна ще дадат възможност на всеки специалист да прецени какви са възможностите му в момента и перспективите за в бъдеще.

Изготвянето на професионалните стандарти ще предостави възможност на образователната система да се предложат по-високи изисквания за знания и умения в определени длъжности, които да бъдат взети под внимание при формирането на учебните планове и програми. Това ще ги доближи до европейските изисквания и ще спомогне за повишаване на адаптивността на кадрите и ще подобри баланса на търсенето и предлагането на пазара на труда.

Направените предложения към съществуващата система за професионално обучение са насочени към повишаване нивото на образование във висшите училища и професионалните гимназии. Целта е да се обърне повече внимание на практическите умения на младите кадри за адекватност с реалната работна среда и изискванията в сектора, да се увеличи времето за обучение по специалността, да се въведе стажът като форма на задължително обучение, да се синхронизира професионалното обучение с изискванията на динамично променящата се действителност.

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

В анализа са посочени някои специфични и общи заплахи, които могат да влошат бизнес климата в сектора. Преобладаващата част от тях са свързани с регулаторната среда като цяло. Сериозно влияние върху нея оказват промените в общите и специалните закони и подзаконовите нормативни актове, свързани с тях. Съществени проблеми в бизнес средата създава и липсата на подзаконови нормативни актове по прилагането на някои закони или забавянето на тяхното изготвяне и обнародване. Не по-малко трудности и предпоставки за влошаване на бизнес климата предизвикват правните противоречия в законите, възможностите за различни тълкувания с неясни или двусмислени текстове, непълнотите в нормативните актове. Често срещана практика е съответният нормативен акт да не се прилага или контролира от компетентните органи с всички произтичащи от това негативи за правната, икономическата и социалната системи в страната.

Работодателските организации трябва да имат компетенциите не само в дълбочина да познават тези процеси, но и да постигнат високо ниво на административен капацитет, прозрачност и доверие в диалога с всички заинтересовани страни, за да може да участват пълноправно в тях. Това трябва да е един от най-важните приоритети от дейността им. Не по-малко ясно е и разбирането, че развитието на „тези процеси“ трябва да се подчинява на ясни, прозрачни и устойчиви правила още от предварителните фази по създаването, приемането и прилагането на нормативните актове до финалното им приемане и обнародване. Ключовата дума, която следва да характеризира бизнес средата, е предвидимост, без значение за коя икономическа или друга дейност е предназначено съответното нормотворчество.

Когато се разработва нормативен акт, с който се въвеждат тежести или ограничения за бизнеса, предлаганите мерки следва да бъдат подложени на предварително проучване и анализ за оценка на въздействието от тяхното прилагане от бизнеса. Това е европейската практика, спазвана от институциите в ЕС, което показва, че не е невъзможно тя да бъде наложена и от българската администрация. Тези норми следва не само да станат част от българското законодателство, но и безусловно да се спазват. Това ще се превърне в допълнителен стимул и ще допринесе до повишаване нивото на компетенции и капацитет както на бизнеса, така и на администрацията.

Както беше подчертано в анализа, основен проблем на пазара на труда се оказва заетостта и запазването на работните места. Усилията следва да бъдат насочени приоритетно към стимулиране на работодателите в реалния сектор за разкриване на нови работни места и съхранение на съществуващите. За целта следва да се направят адекватни промени в законодателната система, в т.ч. и в данъчното законодателство.

Една от необходимите промени е създаването на възможности за почасово наемане на работа и заплащане, без да е необходимо оформянето му в съществуващите сега форми на трудови договори (нова форма на договор, например, за наемане за днес за 2 часа). За целта са необходими промени не само в КТ, но и в Кодекса за социално осигуряване, така че да може да се натрупва и да се зачита за осигурителен стаж всеки изработен час. Това ще създаде възможност за по-голяма гъвкавост и заетост на пазара на труда и по-голяма сигурност в доходите.

Друга възможност за стимулиране на работодателите по различните оперативни програми е създаването на подходящи и лесни за изпълнение изисквания при насърчаването на

работодателите за разкриване на нови работни места. За целта следва да се преразгледат и опростят изискванията и условията по тях, особено когато се отнася до опростяване на документооборота и до устойчивост на изискванията в хода на изпълнение на самите договори.

Необходимо е да се въведе задължителен стаж за младежите след завършване/или по време на обучение в системата на средното и висшето образование. При добро представяне да бъдат предпочитани при наемане на работа. Това би помогнало на младежите, които излизат на пазара на труда, да не се чувстват отчаяни и безпомощни в намирането на работа. Това би трябвало да е необходима и задължителна част от образователната система.

Промени в административната среда могат да се направят в следните направления:

1. Подобряване на информационното осигуряване и набиране на необходимите данни за състоянието и качеството на работната сила чрез:

- пълна и актуална информация за образователното равнище и професионалната подготовка и обучение на завършващите различните образователни степени;
- детайлна информация за състоянието и потребностите на трудовия пазар на национално, браншово, отраслово и регионално ниво;
- персонална информация за образователното равнище и професионалната квалификация на всички заети лица по основни икономически дейности и сектори - чрез НАП.

2. Изграждане на електронна платформа от съвместими регистри за образователното и квалификационно равнище на заетите лица като елемент на е-правителство, поддържани от МОН и актуализирани чрез НАП. Част от нея следва да бъде информационната система за оценка на компетенции на работната сила. Това би могло да осигури:

- набиране на необходимата информация за прогнозиране на потребностите от кадри по икономически дейности, сектори и региони;
- планиране на по-реалистични параметри на приема в отделните образователни степени и по професионални направления.

3. Изграждане на система за идентификация и прогнозиране на потребностите от работна сила на национално, регионално, секторно ниво и по икономически дейности.

4. Разработване на краткосрочна и средносрочна прогноза на държавен план за приемна ученици и студенти по образователни степени и професионални направления с активното участие и след съгласуване с организациите на работодателите на различните равнища;

5. Подобряване на образователната и професионална подготовка чрез:

- целенасочена и финансово обезпечена държавна политика и стратегия за развитие на средното и висшето образование в краткосрочен и средносрочен план, съдържащи конкретни мерки за преодоляване на изоставането спрямо равнището в ЕС;
- анализ на реализацията на завършващите отделните образователни степени и по професионални направления и обвързване на финансирането със степента на реализация;
- законодателни промени и практическо реализиране на комплексни мерки по отделни образователни степени за ограничаване на броя на рано напускащите образователната система лица;

- разработване и прилагане на мерки на национално, регионално и фирмено равнище за развитие на различните форми на формално образование и обучение и на неформално обучение за преодоляване на сериозното изоставане на страната в „Учене през целия живот“;
- разширяване на алтернативните режими на обучение във висшето образование;
- дефиниране в ДООИ на ключовите компетенции за отделните професии и на система за тяхното оценяване.

6. Въвеждане на данъчни облекчения за работодателите и за отделните лица чрезвъвеждане на минимален праг на разходите за обучение на едно заето лице.

7. Възстановяване на практиката предприятията да подпомагат със стипендия учащи се във висши или професионални училища, които след завършване да работят по договор определен брой години във фирмата, а държавните институции да създадат механизъм средствата за издръжка да се приспадат от данъците на предприятието.

8. Държавните институции да намерят механизми за популяризиране на стажантските програми като ефективна форма за взаимодействие между предприятията и образователната система.

9. Създаване на подходяща нормативна база, която да подкрепи студентските кредити с данъчни облекчения върху средствата, които работодателите влагат за обучение, като подходящ пример за публично-частно партньорство.

Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Сектор „Производство на безалкохолни напитки и бутилирани води” е сравнително малък като относителен дял от заетите – около 2.6 % от заетите в преработващата промишленост и 32% от тези в производството на напитки. Успоредно с това в сектора се създава около 50% от добавената стойност от сектор „Напитки”. Производството на безалкохолни напитки се осъществява в предимно малки и средни предприятия. Броят на заетите в едно българско предприятие за 2011 г. е 27.6 души, докато за ЕС е 37 души.

Заетите в производството на напитки в Република България са около 3.8% от заетите на ниво ЕС, като те произвеждат 0.65% от производствената стойности и 0.63% от добавената стойност на европейско ниво. Производителността на труда, изразена като производствена стойност и като добавена стойност, в българските предприятия е около 5 пъти по-ниска от средното за ЕС. Въпреки това в България относителният дял на новосъздадената стойност в произведения продукт е по-висока в сравнение с нивото на ЕС. Добавената стойност на един зает в България е 130% от средното за сектора за производство на напитки, което означава, че производството на безалкохолни напитки е по-печеливш бизнес в сравнение с другите подотрасли – производство на високоалкохолни напитки и вина.

Представените данни в анализа недвусмислено характеризират безалкохолната индустрия като значим за страната икономически сектор с висок интензитет на инвестиции и приходи за публичния сектор (преки и косвени данъци и такси). Браншът генерира заетост при усреднени нива на осигурителния доход над средния за страната (806 лв. за 2012 г. по данни на НСИ). СОД се запазва на едно от най-високите нива в отрасъл „Хранителна промишленост” като сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води” е на втора позиция след сектор „Производство на пиво и малц” и далеч над средното за отрасъла. Това е показателно за добрата ефективност и рентабилност на сектора.

Развитието на сектора в последните години показва, че икономическата криза оказва силно влияние върху него. Само в периода 2008-2012 г. производството е спаднало с 16.5%, броят на предприятията, опериращи на пазара, е намалял с 34%, а броя на заетите - с 22.5%. Анализът на заетите в сектора показва, че промените в демографската картина на страната оказват влияние и върху него. Ако през 2011 г. 70% от заетите са на възраст до 44 години, то през 2012 г. техният дял е вече 63%. Въпреки това възрастовата характеристика на сектора е добра предпоставка за обучение и развитие на работната сила. Това дава известно предимство на сектора пред другите в сферата на отрасъл „Хранително-вкусова промишленост” в страната.

Характеристиките на професионално-квалификационната структура на заетите лица в сектор „Производство на безалкохолни напитки и бутилирани води” на база разпределението им по основни квалификационни групи съгласно НКПД поставят сектора в групата със сравнително по-ниско качествено равнище. Като положителни факти могат да се посочат ръстът в броя на заетите лица в категорията „Техници и други приложни специалисти”, както и забавените темпове на годишен спад при повечето от останалите. Тенденциите в изменението на повечето квалификационни групи свидетелстват за първи стъпки в посока на преодоляване на негативите от кризата.

Анализът на регионалната структура на заетите лица в сектор „Производство на безалкохолни напитки, минерални и други бутилирани води” на база разпределението им по основни професионално-квалификационни групи в приоритетните области показва, че е

налице изключителна концентрация на заетите лица от сектора в област София-град и значително превишение спрямо равнището в следващата област – Пловдив. Производството на безалкохолни напитки и бутилирани води е концентрирано основно в три области – София-град, Пловдив, Смолян. Съществува реална опасност в някои области на страната предприятията в сектора да намалееят и даже да изчезнат от картата на България.

Наличието и развитието на качествен човешки ресурс, притежаващ необходимите знания, умения и компетентности, се превръща в ключов въпрос за икономическо развитие на страната. В това отношение сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води“ като един динамично развиващ се в последните десетина години бранш има кадрови потенциал, който може да бъде развит на по-високо равнище в съответствие с бъдещите потребности.

Технологичната и организационната структура на производство в сектора показва все по-голяма необходимост от кадри с широкопрофилна подготовка. От проведени проучвания в предприятията се прави изводът, че очакванията от завършващите са да имат повече умения за работа в екип, по-висока степен на комуникативност, мобилност и способност за работа в различни ситуации. От кадри с такива качества изпитват особена необходимост по-малките предприятия, където съвместяването на длъжности и дейности е най-голямо. Така например оператор на технологична линия трябва да има познания по КИП и А. С навлизането на по-модерна и автоматизирана техника в производствените предприятия необходимостта от такива кадри нараства много.

Знанията, свързани с рутинни дейности, се изместват от задълбочено познаване и ползване на ИТ и от компютърни умения, което става задължително условие и изискване. По-голяма необходимост има от подготвени кадри по технологичен и микробиологичен контрол. В сектора има дефицит на кадри с квалификация технолог-лаборант. Търсенето им се предопределя от все по-нарастващата необходимост от производството на повече и по-разнообразни напитки с изразени здравословни и безопасни качества.

Изместването на центъра на внимание към организацията на търговската дейност открива възможности за реализацията на кадри с подготовка по маркетинг и логистика, с компетенции и умения за търговска комуникация. Силно нараства необходимостта от търговски представители. Това е нова професия, която става все по-търсена в сектора. Разширяването на периметъра на продажби на предприятията налага наемането на персонал с подготовка и умения в тази сфера. Не случайно ръководителите на предприятията поставят тази длъжност сред първите ключови.

Аналогично е наемането на специалисти по брендиране на продуктите. В условията на все по-нарастващата междуфирмена конкуренция на пазара, с по-широкото и свободно навлизане на продукти от почти всички географски ширини на света на предприятията им се налага да разширяват своето портфолио, за да могат успешно да се противопоставят. Това обстоятелство предопределя необходимостта от привличането и наемането на бранд мениджъри в предприятията. Тази категория специалисти се формира трудно, но интересът към нея става все по-голям. Нараста необходимостта от наемане на кадри с подготовка по извършването на пазарни проучвания и анализи, с умения да планират и организират рекламни кампании, да сключват търговски и рекламни договори.

Анализът за развитието на сектора, на технологичната и организационната структура на производство показва, че в близките години се очертава необходимост от кадри с по-широк профил на подготовка и компетенции. Това се налага от фактори като засилването на

конкуренцията, отварянето на пазарите, глобалните тенденции в производството и предлагането на широко портфолио от напитки.

Проведените проучвания в предприятията налагат извода, че очакванията са за отварянето на работни места, които изискват от служителите да имат повече знания и умения за работа в екип, по-висока степен на комуникативност, мобилност и способност за работа в различни ситуации.

В процеса на прехода към пазарна икономика и реструктурирането на производството в България има сериозно разминаване между качеството и компетенциите на работната сила и новите потребности. Проучванията на пазара на труда показваха сериозно разминаване между предлагането на трудови ресурси и търсенето. Дълги години образователната система предлагаше кадри, които бизнесът не търсеше. От друга страна, качествените характеристики на незаетата работна сила в голяма степен не отговаряше на изискванията на бизнеса и предлаганите свободни работни места. Вина за създадената ситуация има бизнесът. Връзката на училищата с производството е скъсана. Липсват договори, които да дават гаранция, че подготовката на студентите и учениците преминава в реална производствена среда. Въвеждането на стажантските практики, придружени от дългосрочни договори, е може би правилната и насърчителна стъпка в това направление, но тя трябва да стане необходима потребност.

Проучванията в сектора показват, че той изпитва и ще изпитва все по-голяма потребност от кадри с висше образование с подготовка по управление на производството, на търговията, на логистиката. Обща е констатацията, че на този етап липсват кадри от ниво „ръководители“.

Основният извод, който се налага, е, че се задълбочава дисбалансът между потребностите от квалифицирана работна сила и професионалното обучение и мотивация на младите хора. Слабост на цялостната система за определяне на потребностите от обучение е липсата на фирмени системи за определяне на потребностите от обучение и на системи за оценка на компетенциите. Към настоящия момент предприятията не разполагат с ефективна система за оценка на компетенциите на работната сила. В секторите няма създадени професионални стандарти, които да са реален измерител на знанията и уменията на работниците и служителите. Създаването на секторни и на фирмени компетентностни модели ще помогне на ръководствата на компаниите по-точно да идентифицират потребностите от обучение и развитие на персонала, да направят прецизен анализ на дефицитите в уменията на отделния работник и изискванията на съответната позиция и на тази база да планират обучения. Чрез професионалните стандарти ще се разпишат по-точно професионалните компетенции и успешните поведения, ще се постигне по-обективна оценка на съответствието междуквалификацията на работниците и служителите и изискванията на длъжностните характеристики. От една страна, стандартите ще гарантират качество на знанията, а от друга страна, ще дадат възможност на всеки специалист да прецени какви са възможностите му в момента и перспективите за в бъдеще.

Изготвянето на професионалните стандарти ще предостави възможност на образователната система да се предложат по-високи изисквания за знания и умения в определени длъжности, които да бъдат взети под внимание при формирането на учебните планове и програми. Това ще ги доближи до европейските изисквания.

Необходими са адекватни и спешни административни мерки за промяна в нормативната уредба, които да обезпечат правната рамка за радикална промяна в образователната система. Те трябва да направят способна да подготвя специалисти, чиито знания, умения и

компетенции, придобити при подготовката, да отговарят на реалните потребности на бизнеса и изискванията на пазара на труда.

Трябва да се създадат финансови и икономически предпоставки и стимули за активно участие на бизнеса, на работодателските организации и браншовите съюзи в системата за оценка на потребностите от обучение по професии и специалности чрез изграждане на ефективни междуйнституционална връзки с участниците в пазара на труда и образователната система.

В анализа са направени предложения към съществуващата система за професионално обучение, насочени към повишаване нивото на образование във висшите училища и професионалните гимназии. Целта е да се обърне повече внимание на практическите умения на младите кадри за адекватност с реалната работна среда и изискванията в сектора, да се увеличи времето за обучение по специалността, да се въведе стажът като форма на задължително обучение, да се синхронизира професионалното обучение с изискванията на динамично променящата се действителност.

Промените в административната среда трябва да са насочени към: подобряване информационното осигуряване и набирането на необходимите данни за състоянието и качеството на работната сила; изграждането на електронна платформа от съвместими регистри за образователното и квалификационно равнище на заетите лица като елемент на е-правителство; изграждането на система за идентификация и прогнозиране на потребностите от работна сила на национално, регионално, секторно ниво и по икономически дейности; разработването на краткосрочна и средносрочна прогноза на държавен план за приемна ученици и студенти по образователни степени и професионални направления с активното участие и след съгласуване с организациите на работодателите на различните равнища; подобряването на образователната и професионална подготовка.

Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Анализ на развитието на българските предприятия по браншове и региони. БСК, май 2013.
2. Асоциация на производителите на безалкохолни напитки в България. <http://www.bsda-bg.org/index.php> .
3. Годишник на АПБНБ – 2010 .
4. Годишен отчет на АПБНБ „Производство и потребление на безалкохолни напитки– 2011” .
5. Годишен отчет на АПБНБ „Производство и потребление на безалкохолни напитки– 2012” .
6. Информационна система за българските предприятия (BEIS).
7. Проучване на пазара на труда 2012 г.БСК.
8. СУ „Климент Охридски” – „Състояние и развитие на българската ХВП след 2006” .
9. <http://www.canadean.com>
10. <http://www.efbw.org>
11. <http://www.unesda.org>
12. <http://www.zenithinternational.com>

Раздел 8. ПРИЛОЖЕНИЯ

8.1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ПОТРЕБЛЕНИЕ НА БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ ЗА ПЕРИОДА 1990, 2006-2012 г., в млн. литри

ВИД НАПИТКИ	1990	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Безалкохолни напитки	767,4	1405,4	1658,1	1837,5	1709,7	1581,2	1500,6	1536,3
Бутилирана вода	70,7	621,8	719,9	803,6	753,3	688,7	645,5	652,3
Газирани напитки	616,3	537,5	648,1	715,2	661,1	617,4	591,2	612,4
Плодови сокове и нектари	19,5	74,1	85,2	98,4	89,3	76,8	69,7	69,2
Негазирани н-ки и сиропи (1)	60,9	156,6	180,1	182,5	169,2	160,5	155,8	157,2
Студен чай	-	9,5	14,2	21,1	22,3	26,2	26,5	32,5
Спортни и енергийни напитки	-	5,9	10,6	16,7	14,5	11,6	11,9	12,7

(1) Включително негазирани тихи и плодови напитки, пуншове, сиропи (разреждане от 1:5 до 1:13), прахообразни (разреждане 7 гр/л и 100 гр/л.)

8.2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ПРОМЯНА В ПОТРЕБЛЕНИЕТО НА БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ ЗА ПЕРИОДА 2005-2012 г., в %

ВИД НАПИТКИ	2006/2005	2007/2006	2008/2007	2009/2008	2010/2009	2011/2010	2012/2011
Безалкохолни напитки	16,1	18,1	10,8	-7	-7,5	-5,1	2,4
Бутилирана вода	22,2	15,9	11,5	-6,2	-7,2	-6,3	1,1
Газирани напитки	9,4	20,7	10,3	-7,5	-6,4	-4,2	3,6
Плодови сокове и нектари	9,5	15,1	15,8	-9,2	-14	-9,2	-0,7
Негазирани н-ки и сиропи (1)	18,6	15,4	1,4	-7,3	-5,1	-3	1
Студен чай	23,3	60,1	5,7	9,9	17,5	1	22,2
Спортни и енергийни напитки	51,3	79,7	57,5	-13,2	-18,1	2,5	6,7

(1) Включително негазирани тихи и плодови напитки, пуншове, сиропи (разреждане от 1:5 до 1:13), прахообразни (разреждане 7 гр/л и 100 гр/л.)

8.3. ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ НА ПОТРЕБЛЕНИЕТО НА БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ ЗА ПЕРИОДА 1990, 2006-2012 г., в %

ВИД НАПИТКИ	1990	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Бутилирана вода	9,3	44,2	43,4	43,7	44,1	43,6	43	42,5
Газирани напитки	80,3	38,2	39,2	39	38,7	39,1	39,4	39,8
Сокове и нектари	2,5	5,4	5,1	5,4	5,2	4,9	4,7	4,5
Негаз.н-ки, разреждащи се	7,9	11,1	10,9	9,9	9,9	10,1	10,4	10,2
Студен чай	-	0,7	0,8	1,1	1,3	1,6	1,7	2,1
Енергийни&спортни напитки	-	0,4	0,6	0,9	0,8	0,7	0,8	0,8
Всичко потребление на напитки	100	100	100	100	100	100	100	100

8.4. ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ПОТРЕБЛЕНИЕ НА БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ В ОБЕМ (млн. литри) и в стойност (млн. лв.), 2006-2012 г.

Вид/година	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	обем	ст-т	обем	ст-т	обем	ст-т	обем	ст-т	обем	ст-т	обем	ст-т	обем	ст-т
Газирани	537	424	648	512	715	601	661	548	617	472	591	460	612	489
Негазирани	156	79	180	94	182	102	169	94	160	88	156	89	157	90
Бутилирани води	622	311	720	414	804	531	753	512	689	461	645	432	652	438
Сокове и нектари	74	143	85	167	98	188	89	173	77	157	70	151	69	155
Студен чай	9,5	17	14,2	25	21	38	22	39	26	48	27	50	32	59
Спортни и енергийни	5,6	51	10,6	97	16,7	118	14	91	12	79	12	78	13	84
Общо	1405	1025	1658	1309	1837	1578	1709	1457	1581	1305	1500	1261	1523	1315

Цените са средни на дребно (студен и топъл пазар)



8.5. ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ПОТРЕБЛЕНИЕ НА БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ 1990, 2006-2012 г. НА ЧОВЕК ОТ НАСЕЛЕНИЕТО, В ЛИТРИ

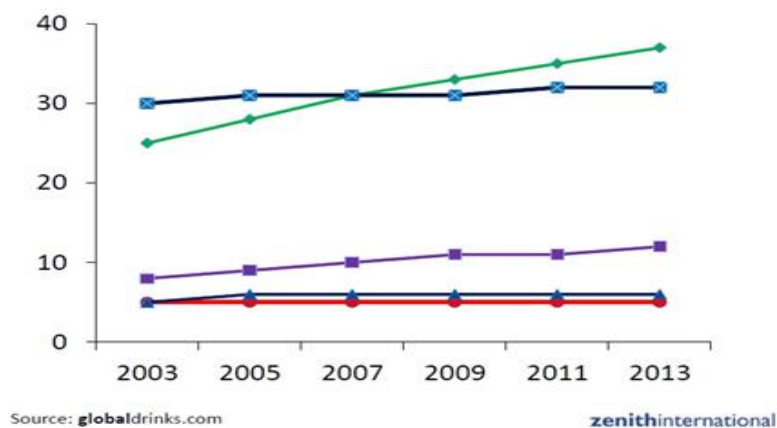
ВИД НАПИТКИ	1990	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Безалкохолни напитки	88,0	183,7	217,7	242,2	226,0	210,0	200,0	208,3
Бутилирана вода	8,1	81,3	94,5	106,0	99,7	91,5	86,0	88,5
Газирани напитки	70,7	70,2	85,1	94,2	87,5	82,0	78,8	83,0
Плодови сокове и нектари	2,2	9,7	11,2	13,0	11,8	10,2	9,3	9,4
Негазирани н-ки и сиропи (1)	7,0	20,5	23,6	24,0	22,5	21,3	20,7	21,3
Студен чай	-	1,3	1,9	2,8	2,9	3,5	3,5	4,4
Спортни и енергийни напитки	-	0,7	1,4	2,2	1,9	1,5	1,6	1,7
Население в хиляди	8670	7650	7615	7585	7556	7528	7505	7370

(1) Вкл. негазирани тихи и плодови напитки, пуншове, сиропи (разреждане 1:5 и 1:13), прахообразни (разреждане 7 г/л и 100/л).

8.6. ПРИЛОЖЕНИЕ 6. ПРОИЗВОДСТВО, ВНОС-ИЗНОС, ПОТРЕБЛЕНИЕ НА БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ 1990, 2006-2012 г., В МЛН.ЛИТРИ

ВИД НАПИТКИ	1990	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Бутилирана вода								
Производство	70,9	623,6	722	807,4	760,2	697,9	654,9	657,3
Внос	-	0,6	0,7	0,8	1	1,2	1,2	1,5
Износ	0,2	2,4	2,8	4,6	7,9	10,4	10,6	6,5
Консумация	70,7	621,8	719,9	803,6	753,3	688,7	645,5	652,3
Газирани напитки								
Производство	616,3	541,1	686	760,3	698,8	625,6	600,3	635,6
Внос	-	0,2	0,5	0,7	0,7	0,5	1,7	1,4
Износ	-	3,8	38,4	45,8	38,4	8,7	10,8	24,6
Консумация	616,3	537,5	648,1	715,2	661,1	617,4	591,2	612,4
Сокове и нектари								
Производство	69,1	71,6	82,2	99,7	90,7	65,5	57,9	58,4
Внос	1	7,1	7,8	9,2	10,4	14,4	13,6	12,2
Износ	50,6	4,6	4,8	10,5	11,8	2,6	1,8	1,4
Консумация	19,5	74,1	85,2	98,4	89,3	76,8	69,7	69,2
Негазир. напитки								
Производство	70,3	393,7	481,9	495,8	342,2	260,6	201,6	218,4
Внос	-	6,7	6,4	8,1	8,7	9,8	7,6	5,3
Износ	9,4	243,8	308,2	321,4	182,4	109,9	53,4	66,5
Консумация	60,9	156,6	180,1	182,5	169,2	160,5	155,8	157,2
Студен чай								
Производство		7,2	7,5	10,4	5,8	8,1	11,8	29
Внос	-	2,5	7,2	11,5	16,8	23,7	18,5	22,3
Износ	-	0,2	0,5	0,8	0,3	5,6	3,8	18,8
Консумация	-	9,5	14,2	21,1	22,3	26,2	26,5	32,5
Спортни и енергийни напитки								
Производство	-	5,2	9,9	14	10,2	5,6	5,8	6,6
Внос	-	2,4	3,1	5,8	6,5	6,6	6,8	7,4
Износ	-	1,8	2,4	3,1	2,2	0,6	0,7	1,3
Консумация	-	5,9	10,6	16,7	14,5	11,6	11,9	12,7
Всичко напитки	767,4	1405,4	1658,1	1837,5	1709,7	1581,2	1500,6	1536,4

8.7. ПРИЛОЖЕНИЕ 7. ДИАГРАМА НА ПОТРЕБЛЕНИЕТО НА БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ НА ЧОВЕК ОТ НАСЕЛЕНИЕТО В ЛИТРИ В ПЕРИОДА 2003-2012 Г.



8.8. ПРИЛОЖЕНИЕ 8. КОНСУМАЦИЯ НА НЯКОИ КАТЕГОРИИ БЕЗАЛКОХОЛНИ НАПИТКИ В СТРАНИ НА ЕС НА ЧОВЕК ОТ НАСЕЛЕНИЕТО ПРЕЗ 2011 Г.

Страна/вид	Газирани и негазирани напитки, в т.ч. спортни, енергийни и студен чай	Разреждащи се напитки, вкл. сиропи и прахообразни	Бутилирана вода без вода в галони	Сокове и нектари	Общо
Германия	145	1	171	32	349
Белгия	132	6	135	20	282
Италия	59	3	181	13	255
Австрия	112	26	85	27	251
Испания	96	1	117	22	236
Франция	63	22	114	27	224
Полша	97	28	82	18	224
Унгария	84	11	118	10	222
Чехия	128	31	50	8	217
България	119	9	66	10	205
Великобритания	106	51	26	21	204
Словения	93	30	58	18	199
Словакия	99	26	67	7	199
Португалия	65	4	113	9	192
Дания	102	35	22	20	179
Холандия	112	15	21	29	178
Гърция	53	1	98	14	166
Швеция	84	27	24	27	162
Ейре	89	29	27	10	154
Естония	68	17	31	21	137
Финландия	67	23	17	30	137
Румъния	64	1	69	3	137
Латвия	51	1	48	13	113
Литва	44	3	37	11	94
Средно за ЕС	95	16	105	21	236

Източник: UNESDA

Списък на таблиците и фигурите

Таблица 1	Потребление на безалкохолни напитки 2006 -2012 г.	12
Фиг.1	Динамика на потребление на безалкохолни напитки в периода 1985-2012 г., в %.....	12
Таблица 2	Внос, износ, производство и потребление на безалкохолни напитки 1990-2012 г., млн. л ...	13
Таблица 3	Характерни икономически показатели в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води в периода 2007-2012 г.	15
Фиг. 2	Потребление на алкохолни и безалкохолни напитки в периода 2001-2012г., млн. литри.....	16
Таблица 4	Основни икономически показатели в сектора в периода 2006-2011 г.	16
Таблица 5	Среден осигурителен доход на наетите лица в сектора в края на 2012 г.....	17
Таблица 6	Структура на предприятията в сектора – среден брой заети	17
Таблица 7	Брой на предприятията и персонала в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”	17
Таблица 8	Потребление на безалкохолни напитки в обем (млн. литри)и в стойност (млн. лв.), 2006-2012 г.	18
Таблица 9	Потребление на безалкохолни напитки в ЕС, 2006-2012 г.....	18
Таблица 10	Дълготрайни материални активи в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, в хил. лв.	20
Таблица 11	Инвестиции в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, в хил.лв.....	20
Таблица 12	Внос на стоки от сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, в млн.лв.	21
Таблица 13	Износ на стоки от сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, в млн. лв.	21
Таблица 14	Външно търговски оборот за сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, в млн. лв.	21
Таблица 15	Приходи от продажби в сектора за 2009-2011 г., в хил. лв.	22
Таблица 16	Водещи предприятия през 2012 г. в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”	22
Таблица 17	Коефициент на ефективност на използване на персонала, на зает, в хил. лв.	23
Таблица 18	Среден осигурителен доход в секторите от отрасъл „Хранителна промишленост“, 2012 г... ..	24
Таблица 19	Коефициент на стабилност (степен на развитие)на предприятията в сектора, 2009-2011г.	24
Фиг.3	Разпределение на заетите в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води” по райони за планиране, 2012 г.....	31
Фиг. 4	Разпределение на заетите лица в сектор „Производство на безалкохолни напитки, минерални и други бутилирани води” по приоритетни области в периода 2008-2011 г.	31
Таблица 20	Възрастова структура на заетите в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, 2012 г.	32
Таблица 21	Квалификационна структура на заетите в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”, 2012 г., според класовете на заеманите длъжности (НКПД)	32
Таблица 22	Професии и специалности според класификатора на областите на висшето образование и професионалното направление в сектор „Производство на безалкохолни напитки, минерални и други бутилирани води”	42
Таблица 23	Водещи предприятия в сектора (2009-2011) и сертификати ISO по основни дейности.....	48
Фиг. 5	Потребление на безалкохолни напитки – прогноза за 2013 г.на база отчет първо полугодие....	50