



www.competencemap.bg



Европейски съюз

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

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор "Деятности по обслужване на сгради и озеленяване"

Основни тенденции, проблеми и прогнози за развитие в България

София, декември 2011 г.

РЕЗЮМЕ

Представеният анализ представлява част от работата по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“. В него се разглежда икономическата и социалната ситуация в страната през последните няколко години, настоящото състояние и бъдещите тенденции в икономически план, като акцентът е от гледна точка заетостта и работната сила в сектор "Дейности по обслужване на сгради и озеленяване". Освен че е направен преглед и систематизиране на основните проблеми, тенденции и препоръки за страната, се прави сравнение и спрямо някои характерни тенденции в страните от Европейския съюз. За целта се използват статистически данни, анализи и материали от различни източници, като НСИ (НСИ), НОИ (НОИ), Евростат, както и разработки за сектора от български и европейски експерти.

В анализа са включени данни от експертната на над 20 фирми, представители на сектор "Дейности по обслужване на сгради и озеленяване". Данните и информацията са събирани чрез база проведени работни срещи, разговори със собственици и мениджъри, и предоставена фирмена документация.

Разработката е структурирана в девет раздела и включва въвеждаща част, основни тенденции в развитието на сектора, характеристика на предлаганите продукти и услуги в сектора, фактори и движещи сили за промяна, сценарии и прогнози за развитие, административна среда, изводи и заключения, използвани литературни източници и полезна литература, както и списък на фигури и таблици, онагледяващи анализа.

В **раздел 1** се дава обща информация за извършеното и неговото предназначение. Описват се целта на анализа, дават се дефиниции на използваните понятия и източниците на информация, използвани в разработването му. Посочват се методите, използвани за получаването на нужната информация.

Раздел 2 има за цел да покаже значимостта на сектора на национално равнище, неговият принос към българската икономика, икономическата му структура. Посочват се значимите за сектора предприятия, членуващи в браншовата организация – „Българска фасилити мениджмънт асоциация - БФМА“. Разглежда се състоянието на заетата работна сила в сектора чрез няколко характеристики: възрастова структура – разпределение по възраст в различните региони в България за 2008 и 2009 г.; образователно ниво на заетите – степен на образование и тенденции за развитие; професионално – квалификационна структура на заетите – дял на заетите съгласно разпределението по класове на Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД). Посочват се водещите професии и някои от основните професионални компетенции за сектора, които са от изключителна важност за икономическото развитие на фирмите и сектора като цяло. Обобщават се начините, формите и структурите за придобиване на професии в сектора. Преглежда се действащата система за професионално обучение и повишаване на квалификацията в сектора. Описват се формите на взаимодействие и сътрудничество с учебните заведения.

Раздел 3 е посветен на описанието на услугите, предлагани от отделни фирми, като основните данни са от тези, които членуват в БФМА от сектор "Дейности по обслужване на сгради".

Раздел 4 предоставя информация относно движещите сили за промяната в сектора в широкия смисъл на думата. Те са разпределени в няколко подраздела и са развити поотделно. Това са технологичните промени, икономическите двигатели на промяната, общоевропейските политики и промени в климата и околната среда. Направен е SWOT анализ, който представя силните и слаби страни на сектора, както и възможностите и заплахите, пред които той е изправен или ще се изправя в бъдеще.

След като е разгледана текущата икономическа и ресурсна ситуация за сектора, е направен преглед и на бъдещите очаквани промени и прогнози за развитие. В **раздел 5** се развиват различни сценарии за развитието на сектора в областта на човешките ресурси и очакванията за промяна в знанията и уменията като цяло в сектора, както и по някои „ключови“ длъжности, работни места и професии. Изготвена е прогноза за финансово – икономическото развитие на сектора до 2020 г.

В **раздел 6** се отделя внимание на административната среда в сектора – възможните бариери, които възникват за навлизане на пазара и предложения за промяна в нормативната уредба.

Раздел 7 обобщава информацията, изложена обстойно и конкретно в предходните раздели и разглежда изводите от направения анализ.

Използваната литература и други източници на информация са посочени в **Раздел 8**.

За по-голяма прегледност част от таблиците и фигурите, онагледяващи анализа, се извеждат в отделен **раздел 9** като приложения.

Обобщен списък на таблиците и фигурите е изведен в **раздел 10** от настоящата разработка.

Заглавие на анализа:	Анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Дейности по обслужване на сгради и озеленяване“
Срок за изпълнение:	10.12.2011 г.
Дата на представяне:	10.01.2012 г.
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача:	5.3.1.18– Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Дейности по обслужване на сгради и озеленяване“
Код:	ISBN 978-954-9636-52-9
JEL код ¹ :	
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	Анализ
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвили:	Петър Ташев Милена Станоева Мариела Беновска Кирил Желязков
Отговорник:	Кирил Желязков
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Кратко резюме:	Целта на този документ е да разгледа комплексно състоянието на някои икономически параметри, състоянието на административната среда и работната сила, както и основните фактори, влияещи за тяхното развитие, за сектора "Дейности по обслужване на сгради и озеленяване". Източниците, използвани за целите на анализа са статистически – от национални и международни източници. Това са - НСИ, НОИ, Евростат, разработки по проекта на експерти от БСК и други. Селектирани, обработени и анализирани са и данни за някои от водещите фирми от сектора. Освен базата данни от статистическите източници, използваната литература и комуникацията с мениджмънта на избрани по-значими фирми, експертите изготвили анализа излагат своето мнение на база на собствения опит, наличната информация, общоевропейските и световните практики.
Ключови думи:	Професия, длъжност, компетенции, умения, обучение, сектор, браншова организация

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

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	8
1.1. Информация за проекта	8
1.2. Цел на анализа	8
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация	9
1.4. Методология	10
Раздел 2. Основни тенденции в развитието на сектора	11
2.1. Значимост на сектора и утвърждаването на „фасилити мениджмънта“	11
2.1.1. Европейска фасилити мениджмънт асоциация – значимост и развитие	11
2.1.2. Европейската Фасилити мениджмънт стратегия	12
2.1.3. Фасилити мениджмънт пазари	14
2.1.3.1. Европа	14
2.1.3.2. Германия	15
2.1.3.3. Турция	15
2.1.3.4. Унгария	16
2.1.3.5. Светът	16
2.1.3.6. ФМ в България	17
2.1.3.6.1. Основите са положени	17
2.1.3.6.2. Очаквания за развитието на бранша през следващите няколко години	17
2.1.3.6.3. Аутсорсинг на услугата	17
2.2. Икономическа структура на сектора	18
2.2.1. Бизнес с потенциал	18
2.2.2. Услуги с добавена стойност	19
2.3. Състояние на сектора в България	19
2.4. Глобализация на сектора	21
2.5. Водещи предприятия	22
2.6. Капацитет за разработване и управление на проекти	24
2.7. Човешки ресурси	25
2.7.1. Възрастова, образователна и професионално-квалификационна структура на заетите	25
2.7.2. Водещи професии и професионални компетенции	32
2.7.3. Организация на образователната и професионалната подготовка	50
2.7.4. Форми на взаимодействие и сътрудничество с учебни заведения и центрове за професионална подготовка	52
Раздел 3. Характеристика на продуктите и услугите	54
3.1.1. Продуктови групи и групи на услугите	54
3.1.2. Създаване на нов продукт и услуга	60
3.1.3. Подсектори	61
3.1.4. Общи тенденции	61
3.1.5. Изисквания към човешките ресурси в сектор „ДОСО“	63
Раздел 4. Фактори и движещи сили на промяна	64
4.1. Технологични промени	64
4.1.1. Световни технически тенденции в сектора	64

4.1.2.	Състояние на сектора в България.....	67
4.1.3.	НИРД.....	68
4.2.	Икономически двигатели на промяна.....	69
4.2.1.	Устойчивост.....	71
4.2.1.1.	Проектиране и дизайн.....	71
4.2.1.2.	Строителство и строителни материали.....	71
4.2.1.2.1.	BREEAM – английският стандарт за устойчиво строителство.....	71
4.2.1.2.2.	LEED – Leadership in Energy and Environmental Design – американската сертификационна програма.....	72
4.2.1.3.	Сградни инсталации.....	72
4.2.2.	Енергиен мениджмънт.....	72
4.3.	Общоевропейски политики.....	73
4.4.	Промени в климата и околната среда.....	77
Раздел 5.	Сценарии и прогнози за развитие. Очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите.....	80
5.1.	Стратегии за посрещане на необходимите нужди от нови умения и компетенции.....	84
5.2.	Сценарии и прогноза за финансово - икономическо развитие на сектора за периода 2011 - 2020г.....	88
5.3.	Дефиниране на ключовите длъжности, професии и компетенции в сектора.....	99
Раздел 6.	Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба..	102
6.1.	Бариери за навлизане на пазара – административни, технически, правни, стратегически и др.....	102
6.2.	Предложения за промяна в нормативната уредба.....	102
Раздел 7.	Международни икономически сравнения и изводи.....	104
Раздел 8.	Литературни източници.....	106
Раздел 9.	Приложения.....	107
Раздел 10.	Списък на таблиците и фигурите.....	108

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
Аутсорсинг	- Износ на производство извън дадена компания, (от английското outsourcing, което е съкращение от Outside Resource Using)
БАН	Българска академия на науките
БГФМА	- Българска фасилити мениджмънт асоциация
БСК	- Българска стопанска камара-съюз на българския бизнес
ВУЗ	- Висше учебно заведение
ГП	- Големи предприятия
ДМА	- Дълготрайни материални активи
ДОСО	Дейности по обслужване на сгради и съоръжения
ЕС	- Европейски съюз
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони
МСП	- Малки и средни предприятия (и микро)
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НИРД	- Научно-изследователска и развойна дейност
НКПД	- Национална класификация на професиите и длъжностите
НСИ	- НСИ
ПРОДПРОМ - 2008	- НОМЕНКЛАТУРА НА ПРОМИШЛЕНАТА ПРОДУКЦИЯ в сила от 2008г.
СУК	- Система за управление на качеството
ЦПО	- Център за професионално обучение
NACE Rev 1.1	(фр. "Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne") Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност. - Редакция 1.1 е в сила до м.декември 2008г.
NACE Rev. 2	- Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност. Редакция 2 е в сила от м.януари 2008г.
NMS	- (New member states) Държави- нови членки на ЕС
R&D	- (Research and Development) Изследване и разработка. Еквивалентно на НИРД

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ИНФОРМАЦИЯ ЗА ПРОЕКТА

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 в България, нагласите на бизнеса, отношението на работодателите към квалификацията и професионалното обучение, включително и обобщение на досегашни анализи в различни сектори на икономическите дейности.

2. Изграждане на Национална референтна мрежа, съставена от 20 секторни консултативни съвети със социалните партньори на трипартитна основа и 10 регионални центрове за оценка на компетенциите.

3. Определяне на ключовите длъжности и позиции за всеки сектор. Разработване на секторен компетентностен модел, отразяващ стандартите в най-малко 200 длъжности за обхванатите от проекта 20 пилотни сектора. Създаване за всяка длъжност на компетентностен профил, представляващ стандарт за професионално трудово представяне.

4. Изграждане на онлайн базирана информационна система, включваща секторните компетентностни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили и стандарти, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и др.

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

1.2. ЦЕЛ НА АНАЛИЗА

Този анализ е изготвен от екип експерти, предложени от БФМА. Поставената задача изискваше в един унифициран за всички сектори формат да се опишат основните специфични фактори, които влияят върху характеристиките, състоянието и динамиката на работната сила в съответния сектор. Тези фактори включват специфичните особености, значимостта, състоянието, тенденциите и очакваните изменения в сектор „ДОСО“ в България. Особено внимание се отделя на технологичните и продуктовете особености, на типа и мащаба на съществуващата корпоративна структура и нейното управление, като се идентифицират преди всичко факторите, които ще обуславят измененията в числеността, структурата и квалификационните изисквания на заетите в сектора. В настоящия анализ са събрани,

анализирани и обобщени наличните данни за настоящото състояние, основните тенденции и бъдещото развитие на основните компании от сектор "ДОСО".

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

Резултатите от настоящото изследване ще могат да се използват за агрегиране на национално равнище и в други предстоящи за разработване материали по Проекта, като например:

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

1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

В настоящия анализ се изследват различни характеристики в Сектор "ДОСО". За по-голяма детайлност на анализа секторът се разглежда на няколко подсектора, посочени в табл. 3. Това разделение е заимствано от статистическата база данни от НСИ на основата на приетия Национален класификатор на икономическите дейности от 2008 година.

Използваната информация е на база наличната информация и някои собствени проучвания в по-голямата си част за период от време 2000-2010 г. За други данни времеви диапазон е стеснен, като минимумът е статистическа информация в рамките на последните 2 последователни години.

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

1. Доклади и анализи по проекта, в т.ч.:
 - Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на Република България (2011);
 - Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2011);
2. Официални статистически източници
 - НСИ;
 - НОИ;
 - Евростат
3. Други източници
 - браншови асоциации, сдружения и др. на местно, регионално, национално и международно равнище;
 - най-добри практики (Best practices);

- регулаторни органи, държавни ведомства и институции;
- специализирани изследвания от неправителствени организации, агенции за пазарни проучвания и др.;
- анкети и интервюта, проведени с основни участници на пазара на труда у нас;
- европейски и международни организации;
- собствени експертни заключения и оценки.

1.4. МЕТОДОЛОГИЯ

Настоящият анализ се базира основно на метода на вторичното изследване (Desk Research), като се ползват първични данни от вече проведени предварително други изследвания и анализи с източници: НСИ, Евростат, БСК, БКЕПИ, отчети и публикации по теми, засягащи обекта на настоящия анализ, отчети и анализи от съответни министерства, правителствени стратегии и др.

Използвани са данни конкретно за сектор „ДОСО“ и неговите подсектори по класификацията на икономическите дейности от 2008 г. (кодове 81.1, 81.2, 81.3). В определени случаи данните са агрегирани до ниво сектор.

Основна задача на настоящия анализ е чрез проследяване на текущите тенденции в икономическото и технологично развитието на сектора да се оцени нивото на конкурентоспособност и наличния потенциал за растеж. Основните експертизи се правят от гледна точка на взаимната връзка между движещите сили в сектор „ДОСО“ и човешкия фактор и се отнасят главно за перспективите за усъвършенстване на структурата и качеството на работната сила и нейните компетенции.

Раздел 2. ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА СЕКТОРА

2.1. ЗНАЧИМОСТ НА СЕКТОРА И УТВЪРЖДАВАНЕТО НА „ФАСИЛИТИ МЕНИДЖМЪНТА”

Обединяващото между България и повечето страни от Източна Европа е фактът, че „фасилити мениджмънтът” (ФМ) като индустрия е нов пазар на фона на някои други държави от Западна Европа, където той е стратегическа дейност вече повече от 20 години. Поради големия обхват на ФМ като дейност и многото негови детайли, компаниите, занимаващи се с ФМ в Европа и по света, се опитват да обединяват и интегрират дейностите в сектора. Това е начин да се осъществява и поддържа връзка, да се обменя опит между всички заинтересовани и засегнати от него страни, което води до оформянето на облика на този сектор и до повишаването качеството на предлаганите услуги.

Поради значението, което ФМ има за развитието на всички публични и частни организации, стремежът към обединяването на сектора е преминал и на политическо ниво, в резултат на което Европейския комитет по стандартизация (CEN) създаде европейска дефиниция за фасилити мениджмънт – EN 15221. В този стандарт се дава и определение на термина „фасилити мениджмънт”. Тази дефиниция е и официално приета от българската фасилити мениджмънт асоциация:

„Интеграция на процеси в рамките на една организация за предоставяне и развитие на договорени услуги, които служат за подпомагане и подобряване на ефективността на основната дейност на организацията.”

2.1.1. ЕВРОПЕЙСКА ФАСИЛИТИ МЕНИДЖМЪНТ АСОЦИАЦИЯ – ЗНАЧИМОСТ И РАЗВИТИЕ

От 1993 г. до 2002 г. всеки един от 27-те национални фасилити мениджмънт пазари в Европа се развива интензивно в определена посока.

В някои страни ФМ беше стартиран при недвижимите имоти и/или успоредно с това и в професионалната поддръжка на сгради.

През първите 25 години от създаването си Европейска фасилити мениджмънт асоциация се концентрира върху следните направления на работа:

- Да групира организациите от фасилити мениджмънта с оглед по-добра информираност;
- Да насърчава създаването на подобни организации в страните от ЕС;
- Да спомага за взаимоотношения на асоциациите в рамките на ЕС и извън него;
- Да окуражава и подпомага интернационалните симпозиуми, конференции, информационни срещи по фасилити мениджмънт и да облекчава обмяна на информация между участниците в тях;
- Да окуражава и излага на преден план някои други активности, така че да може да допринесе за постигане на целта и задачите в асоциацията.

Днес Европейската асоциация е концентрирана главно върху:

- Насърчаване на фасилити мениджмънта извън Европа;
- Финансова стабилност на сектора;
- Популяризиране на сектора и разпространяване на знания и информация за него;
- Активно насърчаване използването на мрежовите възможности за споделяне на най-добрите практики между специалистите от сектора в различните пазари в Европа и света.

В началото на 2011 г. европейската фасилити мениджмънт асоциация представя 100 работещи организации с годишен оборот от 650 млрд. евро като съществен сектор от Европейската икономика. Фасилити мениджмънт секторът е вторият по големина европейски сектор на услугите с около 5.8 % от брутния вътрешен продукт на Европа.

2.1.2. ЕВРОПЕЙСКАТА ФАСИЛИТИ МЕНИДЖМЪНТ СТРАТЕГИЯ

Съвременните тенденции в областта на ФМ открояват две насоки на развитие, в обобщен вид представени като „хора, място и процеси“ групирани в две направления:

- Пространство и инфраструктура;
- Хора и организация.

Направлението „Пространство и инфраструктура“ включва клиентско търсене относно управление на работното пространство чрез услуги, катонапример :

- Планиране;
- Работно пространство;
- Дизайн;
- Строителство;
- Даване под наем, лизинг;
- Собствено оперативно управление на сградата;
- Поддръжка;
- Оборудване;
- Машини, уреди, инвентар;
- Техническа инфраструктура;
- Почистване.

Направлението „Хора и организация“, включва:

- Клиентско търсене за здравословни услуги;
- Кетъринг;
- Събития, организиране и настаняване – управление на тези процеси;
- Сигурност, управление на безопасността и риска;
- Човешки ресурси;
- Логистика, офис доставки;
- Управление на документи;
- Счетоводство;
- Маркетинг и др.

Пазарът на ФМ услугите в Европа е оценен на 640 млрд. евро от германеца Свен Теичман. Други експерти оценяват фасилити мениджмънт пазара от 5% до 8% от brutния вътрешен продукт в зависимост от страната и бизнес зрелостта на фасилити мениджмънта в тази страна.

Фасилити мениджмънта е средство за устойчивост на жизненият цикъл на сградата, решения за сградния фонд, нови начини за работни инициативи и бизнес иновативни услуги.

През 2010 Европейската ФМ Асоциация започва по-тесни връзки с Европейската строителна индустрия, ЕС и корпоративните мрежи за недвижими имоти. Оттук следва, че Европейската фасилити мениджмънт асоциация започва по нов и различен начин да разширява и укрепва своето място на Европейския пазар – чрез анализиране и оценяване на заетостта, производителността, прозрачността и конкурентоспособността в сектора.

Обединяващото въздействие на демографските тенденции, промяната в климата и предимствата на информационно-технологичното общество, представя безпрецедентна възможност и предизвикателство пред тази нова индустрия да бъде водеща при определянето на стратегическите цели на всяка организация.

Приносът на Европейската ФМ асоциация към Европейската стратегия 2020 може да се дефинира в три области:

- Наука и знания – базови икономически и технически;
- Устойчив растеж и заетост;
- Социална и обществена обективност и среда.

Европейската ФМ Асоциация си поставя и свои собствени цели за развитие до 2020 година. Основните пет елемента в тази стратегия са:

I. Визия: Желаното бъдеще.

Фасилити мениджмънтът заема водеща роля в правеното на европейските политики в областта на образованието, като предоставя конкурентноспособни знания.

II. Стратегия – Креативното бъдеще.

Европейската фасилити мениджмънт асоциация промотира отворените нововъведения и съзидателността, креативността и творчеството във фасилити мениджмънта.

III. Възможностите - Възможното бъдеще.

Членовете на Европейската фасилити мениджмънт асоциация трябва да взаимодействат повече с обществени, частни и социални партньори в Европа, като по този начин се стигне до споделяне на знания за начините на управление на недвижимите имоти, да се инвестира повече във фасилити мениджмънт образование и различни изследвания на пазара.

IV. Предположение - Вероятно бъдеще.

Фасилити мениджмънта трябва да се развива да и продължава да търси отговор за дневния ред концентриран върху кратък период, интереси на бизнеса по фракции и на пазара.

ФМ асоциацията ще направи и бъдеща номенклатура и стандартизация на продуктите и услугите, които ще бъдат още по продуктивни.

V. Преустановявания – Неочаквано бъдеще

Традиционните фасилити мениджмънт практики стават по ирелевантни към социалните нужди и се разгръщат към личните нужди на потребителите и дават възможност на уеб - базираните технологии в европейската мрежа за масово приложение и излизането им на преден план.



2.1.3. ФАСИЛИТИ МЕНИДЖМЪНТ ПАЗАРИ

2.1.3.1. Европа

В края на 2010 година, Европейската фасилити мениджмънт асоциация представи първото си проучване на пазара на фасилити мениджмънт услуги в Европа. Изследването е направено в 27 страни от Европа. Изследването е направено по методологията на Свен Тейхман. Той е използвал като основен двигател на изследването си брутния вътрешен продукт на страните – мярка за икономическата активност на дадена страна.

Оттук за да се оцени пазара на ФМ услуги, изследването на г-н Тейхман се базира на следните параметри:

- **Корелация към БВП** - Тейхман е направил първото си изследване през 2005 г. за 5-те най-големи европейски икономики – Великобритания, Германия, Франция, Италия и Испания. Външните (аутсорснати) ФМ услуги са оценени на около 218 млрд. евро. Това е средно около 2.48% от БВП-то на тези страни. Вземайки предвид вътрешните и външните ФМ услуги, общият пазар на ФМ услуги се оценява на около 4.92% от БВП. Тези две референции правят възможна оценката на пазара на всяка страна от Европа.
- **Типове пазари** – Следващата стъпка е била да се дефинират типовете пазари. Напълно нормално е да има разлика между ФМ пазарите в различните европейски страни. Според основният модел на пазарите, може да се приеме, че има четири типа пазари – „pre-emerging” - нови, тепърва започващи развитието си пазари, “emerging” – пазари, започнали своето развитие, “developed” – развити пазари и “pioneer” – напълно развити пазари – пионери.
- **Процент на аутсорсинг** – оценка на пазара на външни услуги, направена на база на интервюта с големи ФМ компании и вътрешни фасилити мениджъри във всяка една от четирите групи пазари.
- **Процент на нарастване** – оценка на пазара на ФМ услуги, направена на база на интервюта с големи ФМ компании и вътрешни фасилити мениджъри във всяка една от четирите групи пазари.

Таблица 1. Пазари на ФМ услуги

Тип пазар	Процент на аутсорсинг (%)	Процент на нарастване (%)
Нови пазари	17.5	21.5
Неразвити пазари	32.5	12.3
Развити пазари	34.6	8
Пионерни пазари	56.3	6

Източник: Проучване на Европейската Фасилити Мениджмънт Асоциация

Пазарите – пионери в областта на ФМ услугите са Великобритания, Холандия, Германия и другите големи икономики от западна Европа. Развитите пазари са предимно страните от Централна Европа, но и Дания, Италия, Испания. Неразвитите пазари включват Северните страни, Полша, Чехия и Унгария, а новите пазари са предимно в Югоизточна Европа

За целия европейски пазар (41 страни) пазара на ФМ услугите е около 655 млрд. евро за 2008 година, като 232 млрд. евро е за външните (аутсорснати) услуги и 190 млрд. евро за вътрешните услуги. За страните от ЕС, пазара е оценен на 571.5 млрд евро.



В таблицата по-долу е дадена комбинацията между БВП-то на страните от ЕС за 2008 година (по данни от Евростат) за всяка една страна и резултатите от изследването на Тейхман.

Таблица 2. Брутен вътрешен продукт и изследване на Тейхман

Страна	БВП (млрд. евро)	Обем на ФМ пазара (млрд. евро)	ФМ пазар / БВП
Австрия	281.9	12.7	4.51%
Белгия	344.2	15.4	4.47%
България	34.1	1.1	3.23%
Великобритания	1816.1	204.4	11.25%
Германия	2495.8	73.4	2.94%
Гърция	242.9	9.4	3.87%
Дания	232.5	10.8	4.65%
Естония	15.9	0.6	3.77%
Ирландия	185.7	8.4	4.52%
Испания	1095.2	37.3	3.41%
Италия	1572.2	48.8	3.10%
Кипър	16.9	0.6	3.55%
Латвия	23.1	0.7	3.03%
Литва	32.3	1.1	3.41%
Люксембург	36.7	1.5	4.09%
Малта	5.8	0.2	3.45%
Полша	362.1	12.6	3.48%
Португалия	166.2	7.6	4.57%
Румъния	137	4.1	2.99%
Словакия	64.9	2	3.08%
Словения	37.1	1.4	3.77%
Унгария	105.9	4.6	4.34%
Финландия	184.7	8	4.33%
Франция	1950.1	58.9	3.02%
Холандия	595.9	25.9	4.35%
Чехия	148.6	5.2	3.50%
Швеция	328.3	14.9	4.54%
Общо	12512	571.5	4.57%

Източник: Проучване на Европейската Фасилити Мениджмънт Асоциация

2.1.3.2. Германия

Размерът на целия фасилити мениджмънт пазар в Германия е около 73 млрд. € за 2008 г. Той обхваща както вътрешни фасилити мениджмънт услуги, които се равняват на 30 млрд. € , така и външни ФМ услуги на стойност 43 млрд. €. Интегрираните сервизни доставчици са отбелязали много високо ниво на растеж. Допълнителният позитивен импулс е очакван да изплува от публично-частните партньорства.

2.1.3.3. Турция

Почти никоя от големите европейски или американски компании за управление на сграден фонд не е отворила турско представителство, въпреки че много от тях оперират на този пазар

от години. На пазара на фасилити и пропърти мениджмънта в последните 4-5 години се появяват много нови играчи, най-вече от Европа.

На хоризонта на фасилити мениджмънта в Турция се вижда тенденция към предоставяне на все по-комплексни услуги. Сключват се договори не само за фасилити мениджмънт, но и за управление на енергийното представяне, предварителна оценка на разходите при инженерното проектиране, управление и координация на услугите с добавена стойност. Все по-централни теми стават повишаването на продуктивността и изграждането на дългосрочни бизнес отношения.

2.1.3.4. Унгария

В Унгария в момента структурата е сравнително ограничена, съществуват 10-15 големи играчи, които държат над 50% от пазара. Останалите се формират от десетки хиляди компании, така че пазарът е много силно фрагментиран. Картината в Унгария се допълва от факта, че едва няколко от големите компании са местни.

2.1.3.5. Светът

Световният фасилити мениджмънт пазар е прогнозиран да нарасне до \$ 394.69 милиарда до 2017 г., макар че текущата глобална рецесия хвърля временно сянка на растежа като тенденции.

Фасилити мениджмънт пазарът е в очакване да възвърне своето равновесие с равновесието в световната икономика, растежът ще сложи ударение в модеризирането на офис пространството, продължението на направлението аутсорсване и съживяването в строителството и индустрията на недвижимото имущество.

Фасилити мениджмънт е мениджмънт дисциплина, която подкрепя и подобрява главно процесите в компаниите и нарастналото завръщане на инвестициите от резултатно - ориентираната употреба на ресурси, обслужване и дейност, жизнено важни за успеха на организацията.

Има няколко предимства, натрупани в полза на фасилити мениджмънта, включително разходни предимства, икономическа скала, резултатният мениджмънт на средствата и имотите. Един от силните аргументи за фасилити мениджмънт е, че е отстранен тежкият товар от дейности в периферията на рамото, допуснати в бизнеса директно, повече внимание по отношение на главния бизнес. От аутсорсинг без главните функции, фасилити собствениците ще имат способности да дислоцират свободно основните ресурси в съживяване на технически-генериращи дейности. Въпреки сложността на поставените регулации, установени със закон IP защиты и правилните служители, резултатната фасилити мениджмънт стратегия може все пак да задвижи растежа. Пазарът е комплексно решен да се разшири в идните години - както в малките и средни размери на бизнесите, така и в публичните сектори, които са събудени за ползите от фасилити мениджмънт индустрията - като операциите са в тежка зависимост от цялостното корпоративно здраве и харченето в публичния сектор.

Рецесията докарва специални подновявания на договорите. Кризисното напрежение също превърна разгърнатите договорни сделки в малки договори с ниски стойности - с краткосрочни периоди.

Обаче кризата не е тласък за нивата на растеж на глобалния фасилити мениджмънт, защото най-спонтанните нужди до съкращаването на разходите в неблагоприятни бизнес среди е стъпкване, погазване за развитие на платформа за бъдещ растеж.

2.1.3.6. ФМ в България

В България фасилити мениджмънтът като понятие и като дейност става все по-популярен. По инициатива на Българска фасилити мениджмънт асоциация –БГФМА- професията е вече вписана в Националния класификатор на професиите и длъжностите в България. Въпреки това, много организации пряко или косвено свързани с управлението и обслужването на недвижима собственост, все още не са запознати с термина „фасилити мениджмънт“.

2.1.3.6.1. Основите са положени

Какво би следвало да представляват ежедневните практики?

Всяка поддържана о сграда би следвало да има свой фасилити мениджър, който познава отблизо сградата, комплекса, събира плащанията, организира плановите ремонти, реагира при аварийни ситуации, контролира подизпълнителите, организира общи събрания, представлява етажната собственост пред различни институции и служби, води отчет пред собствениците. Следва да се обръща сериозно внимание на профилактиката на различните технически системи и съоръжения, в резултат на което да следим и да намалим разходите за ремонти. Бизнес практика наложила своята ефективност във времето е да се следват процедури за проверка на качеството на работа, отстраняване на аварии и технически неизправности, графици за профилактика и ремонти. Това улеснява комуникацията със собствениците помага за правилното, щадящото управление на сградите.

За да расте удовлетвореността на сегашните ползватели на „фм“, както и да бъдат убедени в полезността на услугата потенциални такива, активно трябва да разширяваме спектъра на предлаганите услуги - за пример: да се разшири абонаментното почистване на домовете и да прерастне в грижа простираща се до ремонтни работи по домовете, да се предлага заплащане на индивидуални сметки и данъци и т.н..

2.1.3.6.2. Очаквания за развитието на бранша

Забелязва се повишен интерес от страна на собственици в стари сгради към възлагането на управлението на общите части на външни фирма. Професионалният домоуправител ще намери своето място и функции в управление на етажната собственост.

2.1.3.6.3. Аутсорсинг на услугата.

С разрастване на функциите и задълженията на фасилити мениджърите, много от фирмите прибягват до аутсорсинг на сградните услуги. Опасенията на клиентите относно рисковете, свързани с обслужването на сградата от външна компания, обикновено са съсредоточени в евентуално оскъпяване на услугите, занижено качество, неблагоприятни условия по договорите и др. Най-ефективният метод за предотвратяване на неприятните изненади е клиентът да е наясно с рисковете на всеки етап от процеса и да предприеме подходящи мерки за ограничаването им.

Преходът към аутсорсинг обхваща периода, в който външната фирма мобилизира ресурси и започва да обслужва дадена сграда или съоръжение. Управлението на тези първоначални дейности може да се окаже определящо за цялостния успех на аутсорсинга и задава тона на бизнес взаимоотношенията. Неефективният преход може да доведе до увеличени разходи, технологично изоставане, операционни повреди и загуба на време по организирането на нов изпълнител на дейностите. Предотвратете всичко това чрез структуриран план за изпълнение на задълженията и на двете страни. Негови ключови моменти могат да бъдат идентифицирането на стратегия за наемане на служители, използвани технологии, документация на извършените дейности и т.н.



2.2. ИКОНОМИЧЕСКА СТРУКТУРА НА СЕКТОРА

Строителството на една сграда представлява около 20-25% от разходите за нея през целия ѝ жизнен цикъл. Най-голям дял - 76% от средствата, които се изразходват, са за поддръжка и експлоатация.

Това определя значимостта на услугите по цялостното поддържане на сградите. Нарича се фасилити мениджмънт и се грижи за всичко - от почистването, охраната, изправността на сградните инсталации, BMS системите, телекомуникациите, енергийната ефективност, паркинг системите, пожарната безопасност до озеленяването на околното пространство.

Обхватът и значението на дейностите, свързани с фасилити бизнеса, все още се подценяват в България, но практиката в Германия показва, че ролята му е голяма за развитието на икономиката. В Германия този бизнес започва да се развива през 2003 г., а седем години по-късно той вече е в топ 5 на индустриите, които движат най-голямата икономика на Стария континент.

Фасилити мениджмънтът формира 5.5% от БВП на страната, размерът на бизнеса е 73 млрд. евро, а 10% от заетите германци (около 4 млн. служители) работят в тази сфера. Тези данни изнесе професорът по фасилити мениджмънт Куниберт Ленартс по време на бизнес форум в България.

В България, секторът формира около 3.3 % от БВП или около 1.1 млрд евро. На фона на средното ниво на Европейския съюз, лесно се вижда потенциала за развитие на този сектор – през следващите години може да се очаква, че ФМ сектора ще достигне до средните нива за ЕС – около 4.5% от БВП.

2.2.1. БИЗНЕС С ПОТЕНЦИАЛ

В България секторът се развива през последните пет години и е свързан с появата на новите модерни бизнес и търговски центрове, по-голямата част от които са собственост на чужди инвеститори. А от тази година фасилити мениджър беше въведен и като професия в официалния класификатор на длъжностите.

Към момента пазарът на фасилити услугите се оценява на около 2 млрд. евро годишно². Това обаче не е никак много, ако го сравним със стойността на активите, които могат да бъдат управлявани.

Аргументът е, че в сектора на първокласните офис и търговски сгради има 2 милиона квадратни метра площи. Обслужващите такси за тях са в размер от 2 до 5 евро/кв.м месечно. Частта, отделена за фасилити мениджмънт компанията, обикновено се базира на 10% от оперативните разходи. Привличането на тези клиенти показва, че този бизнес има голям потенциал, и данните сочат, че търсенето от страна на наематели и собственици се засилва с всяка година.

Фасилити бизнесът тепърва предстои да се развива, защото носи оптимизация на разходите. Очакванията са през следващите 5 години професионалната поддръжка да стане приоритет на всяко дружество с офис над 1000 кв.м. Освен офис и търговските центрове, които държат най-голям пазарен дял във фасилити бизнеса, другите потенциални клиенти са жилищните сгради и дружествата с клонова мрежа като банки, застрахователи, мобилни оператори, ютилити компаниите.

² EuroFM Market Data Report 2011, European FM Network

При жилищата фасилити мениджмънтът се налага основно в комплексите от затворен тип. Причината е, че още при продажбата на жилищата в тях в договорите има клауза, че собствениците всеки месец ще плащат определена такса за поддръжката на комплекса. С въвеждането на професията професионален домоуправител, приета засега на първо четене в промените в Закона за етажната собственост.

Финансовите институции и ютилити компаниите вече са се убедили в ползите от комплексната услуга за поддържането на офисите им из страната и една част от тях вече са сключили договори с фасилити компании.

Друг фактор, че обемите на фасилити бизнеса тепърва предстоят да растат, е, че най-големият собственик на имоти - държавата, все още не ползва тези услуги. Според специалисти в бранша аутсорсването на управлението на държавната собственост ще я разтовари от несвойствени дейности. Ефектът ще бъде оптимизиране на управлението и намаляване на експлоатационните разходи на сградите. Подходящи за управление от фасилити компании са поддръжката на болниците и училищата например, както и сградите на министерствата.

Предизвикателството пред мениджърите на фасилити компаниите ще бъде обаче да убедят българина, че това си струва. практиката обикновено се оказва друга".

В момента около две трети от собствениците на офис сгради в страната управляват и поддържат обектите си чрез собствени екипи, което до голяма степен се дължи на заблудението, че от сервизните такси на наемателите може да бъде генерирана значима печалба, а професионалното управление е излишен разход". Ако ОБАЧЕ правилно е определена сервизната такса, тя трябва да покрива всички дейности по поддръжката на сградата, без собственикът да е необходимо да дотира дейност.

2.2.2. УСЛУГИ С ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ

Съкращаване с до 20% на разходите за управление на сградата е най-голямото предимство при наемането на професионална фасилити компания. Това показва натрупаният опит в бранша. Сnižаването идва от факта, че една компания се грижи за всичко и не е необходимо да сключват отделни договори с фирма за почистване, за охрана, за поддръжка на инсталациите и т.н. Тези нива могат да бъдат постигнати от големи компании, които имат целият арсенал от специалисти в отделните видове дейности.

В период на криза, когато всяка компания оптимизира разходите си, умелият фасилити мениджмънт е още по-важен от всякога по две причини. Повишаването на сервизните такси оказва психологическо влияние върху наемателите, защото наемите им се увеличават и поради тази причина влияят върху възприятието за уменията на собствениците да задържат наемните нива. Другата причина е, че днес наемателите очакват да получат все повече срещу парите си, като решаващият фактор дадена компания да предпочете един офис пред друг наред с удобствата, които предлага е и как се управлява ежедневно.

Оптимизиране на използвания имот, безопасната му експлоатация, безаварийното управление на сградата, което се постига чрез денонощен режим на работа на съоръженията, са други предимства на фасилити мениджмънта. Не по-малко важно е, че тези услуги помагат и за удължаването на живота на имота.

2.3. СЪСТОЯНИЕ НА СЕКТОРА В БЪЛГАРИЯ

За да се оцени цялостно значимостта на сектор „ДОСО“, той трябва да се разглежда и като част от икономиката на България. В тази връзка могат да се направят следните наблюдения:



1. Броят на предприятията през годините, за които има данни от Националния статистически институт могат да бъдат видяни във фиг. 1. Както се вижда броят на компаниите през последните три години намалява, макар и незначително. Това може да се обясни по два начина. През последните години се наблюдава леко окрупняване на компаниите, които предоставят услуги по обслужване на сгради и озеленяване.

Както и при останалите икономически сектори, така и в сектор ДОСО се наблюдават финансови проблеми, свързани с икономическата и финансовата криза, която е обхванала Европа и в частност България. Това също е фактор, довел до намаляване на броя на компаниите, работещи в сектора.

Таблица 3. Брой на предприятията в Р България в сектор „ДОСО“ през периода 2000-2009г. Източник: НСИ

KID_2008	Сектор	Брой фирми към 12.2008	Брой фирми към 12.2009	Брой фирми към 12.2010
8110	Комплексно обслужване на сгради	81	83	72
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	187	164	146
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	124	117	99
8129	Други дейности по почистване	326	299	251
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	177	179	165
	Общо	895	842	733

Таблица 4. Брой предприятия в сектор „ДОСО“ в ЕС-27. Източник: НСИ

KID_2008	Сектор	Брой фирми към 12.2008	Брой фирми към 12.2009	Брой фирми към 12.2010
8110	Комплексно обслужване на сгради	2230	1256	1607
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	10070	9136	8610
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	1837	2107	2206
8129	Други дейности по почистване	2509	2821	2780
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	13649	16327	15758
	Общо	30288	31647	30961

Таблица 5. Брой българските предприятия в сектор „ДОСО“ като дял от предприятията в ЕС-27. Източник: НСИ и Евростат

KID_2008	Сектор	Дял към 12.2008	Дял към 12.2009	Дял към 12.2010
8110	Комплексно обслужване на сгради	2.95%	2.66%	2.37%
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	3.63%	6.61%	4.48%
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	1.86%	1.80%	1.70%
8129	Други дейности по почистване	6.75%	5.55%	4.49%
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	13.03%	10.60%	9.03%
	Общо	1.30%	1.10%	1.05%

2. По отношение на броя на заетите в сектора данните за периода 2008-20010г. показват, че както и броят на компаниите, така и броят на заетите намалява през периода. Интересно е да се забележи обаче, в основният подсектор на ДОСО – „Комплексно обслужване на сгради“ броят на заетите нараства. Това може да се обясни с факта, че много от новопостроените

административни, офис и търговски сгради са сравнително незаети, но функционират. Собствениците на тези сгради се оказват в положението, че получават малък наем за площите, които отдават под наем, но имат разходи за поддръжка на тези сгради. Това обуславя и увеличения брой на заетите в подсектора.

Таблица 6. Брой на заетите в Р България в сектор „ДОСО“ през периода 2000-2009г. Източник: НСИ и Евростат

KID_2008	Сектор	Бр. лица към 12.2008	Бр.лица към 12.2009	Бр.лица към 12.2010
8110	Комплексно обслужване на сгради	544	583	627
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	3,753	3,506	3,317
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	2,840	2,626	2,986
8129	Други дейности по почистване	2,792	2,762	2,382
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	4,653	4,611	4,440
	Общо	14,582	14,088	13,752

Таблица 7. Брой заети в сектор ДОСО в ЕС-27. Източник: НСИ и Евростат

KID_2008	Сектор	Бр. лица към 12.2008	Бр.лица към 12.2009	Бр. лица към 12.2010
8110	Комплексно обслужване на сгради	54,000	112,000	120,000
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	412,000	384,000	407,000
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	19,000	15,000	16,000
8129	Други дейности по почистване	25,000	27,000	37,000
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	52,000	56,000	69,000
	Общо	562,000	594,000	649,000

Таблица 8. Брой на заетите в България в сектор „ДОСО“ като дял от предприятията в ЕС-27. Изт.: НСИ и Евростат

KID_2008	Сектор	Дял към 12.2008	Дял към 12.2009	Дял към 12.2010
8110	Комплексно обслужване на сгради	1.01%	0.52%	0.52%
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	0.91%	0.91%	0.81%
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	14.95%	17.51%	18.66%
8129	Други дейности по почистване	11.17%	10.23%	6.44%
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	8.95%	8.23%	6.43%
	Общо	2.59%	2.37%	2.12%

2.4. ГЛОБАЛИЗАЦИЯ НА СЕКТОРА

Секторът „ДОСО“ е силно глобализиращ се и динамичен сектор и в световен мащаб се характеризира с високи нива на продажби и сравнително ниски търговски бариери. Тези бариери са основно нетарифни - предимно от технически характер като технически регламенти, стандарти и системи за оценка на съответствието. Дори и за опитни компании, опериращи в световен мащаб, съществуващото разнообразие на поставяните технически изисквания, схеми за сертифициране и липсата на прозрачност може да бъде значителна тежест в глобален мащаб. Фактът, че пазарът на ЕС не е единен във всички измерения се добавя към разходите по сделките както в рамките на ЕС, така и на международно ниво.

Интересното е, че от големите компании в България, около 50% от тях са подразделения на големи международни компании по фасилити мениджмънт. Това се обяснява с факта, че тези компании идват на българския пазар със свои клиенти, които ги обслужват на глобално ниво. Нормалното им развитие след това е да се установят на пазара и да започнат да обслужват и други местни и чуждестранни компании и проекти. Това води до увеличаване на техният пазарен дял.

На глобално ниво се забелязва тенденция на сливания на големите ФМ компании и/или на сливане на големи ФМ компании към големи строителни компании (пример една от най-големите строителни немски компании Bilfinger Berger преди няколко години закупи една от големите ФМ компании HSG Zander) – така строителната компания затвори цикъла на проектиране, изграждане и поддръжка на сградния фонд.

2.5. ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

При анализа на предприятията в сектора „ДОСО“ са използвани някои обобщени показатели, като: годишни приходи от продажби, брой заети лица, финансов резултат, стойност на дълготрайните материални активи (ДМА). Сравнени са данните на предприятия, които са с най-добри показатели и са представени в двата анализа на предприятията по сектори и региони (Анализ на състоянието на българските предприятия по сектори и региони за 2008 фин. година, както и актуализацията на Анализа за състоянието на предприятията за 2009 г. фин. година). Тези предприятия са с най-добър показател "степен на развитие", използван в цитираните анализи за подбор на водещите предприятия в отделните сектори. За определяне на показателя "степен на развитие" е използван "метод на Хелвиг" (известен и като "таксономичен метод"). Същността му се изразява в изчисляване на разстояния между обекти, описани с множество характеристики, и групирането и подреждането им на база на тези разстояния. По този начин може да се определи мястото на всеки обект в сравнение с други многомерни обекти, като се сравняват на практика несравними величини.

Водещите предприятия в сектора по приходи от продажби

За 2009 г., предприятието с най-големи приходи от продажби е било Виена Реал Естейт.

Таблица 9. Водещи предприятия за 2009 г. и 2008 г. по приходи от продажби в сектор "ДОСО". (изт. [9]), BEIS

No_2009	No_2008	Предприятие	Приходи от продажби (хил. лв.)				
			2010	2009	2008	2007	2006
1	1	Виена Реал Естейт		20,208	19,043		
2	3	Артекс Инжинеринг		15,175	20,425		
3	2	Магнум 7		13,797	9,882		
4	6	Пи Ел Ейч Инвест ООД		9,077	12,096		
5	4	Dussmann		8,785	10,024		
6	5	Фасилити Оптимум България АД		3,719	715		
7	15	Фортън Интернешънъл		2,883	3,327		
8	9	Тишман мениджмънт къмпани		2,805	2,968		
9	10	СКЕ - България ЕООД		2,655	1,175		
10	13	Линднер Имобилен Мениджмънт ЕООД		2,449	3,579		
11	8	Реалис Пропърти Мениджмънт АД		1,463	1,405		
12	12	Фърст Фасилити България ЕООД		1,453	1,449		
13	11	Home for you		930	6,545		
14	7	Сън Сити Пропърти Мениджмънт		742	358		
15	17	Facility Management Group		562	138		
16	20	ЕЛТА консулт АД		561	848		
17	14	HSG Zander България		501	372		
18	16	ФМ Европа ООД		424			
19		Омека Мениджмънт ООД		336	7		
20	25	БУЛ СЪРВИС ЕООД		332			
21		Актикум България		329	53		
22	23	София Хаус Мениджмънт		324	356		

23	18	НАИ атриум ЕООД	235	166		
24	19	Адвансед Сървисис	233	90		
25	21	ЕМ ПИ ЕМ Сървисиз ООД	73	35		
26	24	Симачек България	72			
27		Espace Property	69	90		
28	22	ВИП МЕНИДЖМЪНТ ООД	68	4		
29	26	Окин Фасилити БГ	53	0		
30		Верум консулт ООД	53			
31	28	София Пропърти Мениджмънт ЕООД	42			
32		Фасилити мениджмънт консултинг ЕООД	8	2		

Водещите предприятия в сектора по брой служители

20-те най-големи предприятия по „брой на заетите“ през 2010 г. ангажират общо 1579 души. В сравнение с 2009 г. техният брой е намалал с 109 души, което се дължи основно на икономическата и финансовата криза.

С най-голямо увеличение на броя на служителите е фирма Фасилити Оптимум България, която е увеличила служителите си с 49 души.

За 2010 г. на първо място по брой служители се нарежда фирма П. Дусман ЕООД с 421 служители.

Таблица 10. Водещи предприятия за 2010 г., 2009 г. и 2008 г. по брой служители в сектор "ДОСО" . (изт. [10]), VEIS

No_ 2010	No_ 2009	No_ 2008	Предприятие	Брой служители		
				2010	2009	2008
1	1	1	П. Дусман ЕООД	421	509	460
2	3	11	Фасилити Оптимум България АД	276	227	24
3	2	2	Артекс инженеринг АД	186	319	318
4	5	3	Пи ел ейч инвест ООД	124	113	109
5	4	8	Сън Сити Пропърти Мениджмънт ЕООД	106	126	37
6	6	4	Магнум 7 ЕООД	94	90	73
7	7	5	Фортън Интернешънъл АД	56	55	49
8	8	6	Реалис Пропъртис Мениджмънт АД	50	53	49
9			Симачек Фасилити Сървисиз БГ ООД	44		
10	13	7	Хоум фор Ю ООД	30	20	46
11	9	9	Ерсте Груп Иморент България ЕООД	29	30	27
12	10	21	Фасилити Мениджмънт Груп ЕООД	26	28	3
13	18		Окин Фъсилити БГ ЕООД	23	12	
14	17	16	Ем Пи Ем Сървисиз ООД	21	15	9
15	11	12	Линднер Имобилен Мениджмънт ЕООД	17	23	24
16	14	23	Омека Мениджмънт ООД	17	20	1
17	15	24	Бул Сървис ЕООД	16	20	1
18	16	14	Тишман мениджмънт къмпани ЕООД	15	17	13
19			ФМ Европа ООД	15		
20	12	10	Фърст Фасилити България ЕООД	13	23	27
21	19	17	Виена Реал Естейт ЕООД	13	11	9
22	24	18	Актикум ЕООД	10	6	6
23	22	13	СКЕ България ООД	8	9	15
24	23	22	Адвансед Сървисиз ЕООД	8	8	3
25	20	15	Елта консулт АД	7	10	12
26	25	19	Ейч Ес Джи Зандер България ЕООД	6	5	4
27	26	26	НАИ атриум ЕООД	6	5	1
28	27	27	Вип Мениджмънт ООД	6	5	1

29			София Пропърти Мениджмънт ЕООД	5		
30	28	20	Еспас Пропърти ООД	2	2	4
31			Верум Консулт ЕООД	1		

2.6. КАПАЦИТЕТ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЕКТИ

По време на предприсъединителния период и след влизането на България в ЕС в страната редица инициативи, подпомагащи издигането на конкурентоспособността на предприятията във всички производства.

За периода са реализирани проекти по следните приоритетни оси:

1. „Развитие на икономика базирана на знанието и иновационни дейности“;
2. “Повишаване ефективността на предприятията и развитие на благоприятна бизнес среда”;
3. “Финансови ресурси за развитие на предприятията” Инициативата JEREMIE;
4. “Укрепване на международните пазарни позиции на българската икономика”;
5. “Техническа помощ”;

Таблица 11. Усвояване на средствата по отделните европейски програми за развитие на българската икономика 2008г. (източник [11]), VEIS

Приоритетна ос	Общ бюджет (лв)	Сума скл. договори (лв)	Плащания (лв)	% на сключените договори от общия бюджет на приоритетната ос	% на сключените договори от общия бюджет на приоритетната ос
I	57,524,412	15,913,892	958,828	28%	0.00005
II	22,225,830	3,498,000	881,077	16%	0.00708
III	31,378,898	4,380,578	361,443	14%	0.00004
Общо	111,129,139	23,792,470	2,201,348	21,40%	0.00002

Таблица 12. Усвояване на средствата по отделните европейски програми за развитие на българската икономика 2009г. (източник [12]), VEIS

Приоритетна ос	Общ бюджет (евро)	Договорена безвъзмездна помощ (в евро)	Извършени плащания(в евро)	Съотношение на договорената сума спрямо общата стойност (%)	Съотношение на платената сума спрямо общата стойност (%)	Приключили проекти
1	246,500,000	15,703,532	166,419	6.37	0.07	
2	593,837,780	110,983,734	3,175,409	18.69	0.54	11
3	200,000,000	200,000,000	0	100	0	0
4	87,011,870	37,778,798	0	43.42	0	0
5	34,865,901	20,666,429	1,313,413	59.27	3.77	2

Успешно са реализирани проекти по следните основни направления:

- внедряване на системи за управление на качеството;
- технологично обновяване;
- въвеждане на иновативни продукти/процеси;

Изпълнението по усвояване на средствата по програмите са представени в съответните таблици. Данните сами по себе си красноречиво говорят за изключително ниския процент усвоени средства, толкова необходими за подпомагане на българската икономика. Констатираните проблеми през периода могат да се обобщят в следното:

- Забавяне при подготовката и приемането на съпътстващите всяка оперативна програма наредби, указания, насоки за бенефициентите и формуляри за кандидатстване;
- Липса на достатъчно административен капацитет, както на централно ниво, така и в по-значителна степен на местно ниво;
- Текучество на квалифицираните кадри;
- Проблеми при въвеждането и използването на Информационните системи за управление и наблюдение на оперативните програми;
- Комуникационните стратегии на оперативните програми не изпълняват достатъчно ефективно своята функция. Следва да се обърне повече внимание на начините за по-добро информиране на обществото като цяло и конкретно на потенциалните бенефициенти по всяка оперативна програма;
- Като част от Комуникационната стратегия, следва да се обърне и повече внимание на обучението на управляващите органи, на централно и местно ниво
- Закъснение при въвеждането на адекватни контролни процедури за изпълнението на програмните приоритети по оперативните програми.

С натрупания вече опит както от страна на администрацията по оперативните програми, така и от предприятията-бенефициенти по различни проекти, усвояването на средствата за стимулиране на конкурентоспособността на фирмите ще става на все по- високо ниво.

2.7. ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

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

Човешките ресурси са движещия фактор на всяка една икономика. Не е случайно, че в последните години в практиката навлезе терминологията човешки капитал. Всяка организация, независимо от дейността, размера, производителността и развитието си, дължи до голяма степен възхода или провала си на наетия персонал.

Статистическите данни, които ще приложим тук, обхващат година 2008, 2009 и 2010 година и са предоставени от Националния статистически институт (НСИ). Изследванията са направени за подсектор Дейности по Обслужване на Сгради и Озеленяване.

Заеетостта на сектор ДОСО можем да видим в следната Табл. 13

Таблица 13. УСВОЯВАНЕ НА СРЕДСТВАТА ПО ОТДЕЛНИТЕ ЕВРОПЕЙСКИ ПРОГРАМИ ЗА РАЗВИТИЕ НА БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА 2009г. (източник [13]), BEIS

KID_2008	Сектор	Бр. фирми към 12.2008	Бр. лица към 12.2008	Бр. фирми към 12.2009	Бр. лица към 12.2009	Бр. фирми към 12.2010	Бр. лица към 12.2010
8110	Комплексно обслужване на сгради	81	544	83	583	72	627
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	187	3,753	164	3,506	146	3,317
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	124	2,840	117	2,626	99	2,986

8129	Други дейности по почистване	326	2,792	299	2,762	251	2,382
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	177	4,653	179	4,611	165	4,440
	Общо	895	14,582	842	14,088	733	13,752

Тенденцията, която се забелязва е че през последните години се забелязва леко намаляване както на броя на компаниите, така и на броя на заетите в сектор ДОСО. Това се обуславя най-вече поради общата икономическа и финансова криза не само в България, но и в Европа.

Таблица 14. Усвояване на средствата по отделните европейски програми за развитие на българската икономика 2009г. (източник [14]), BEIS

KID_2008	Сектор	Доход към 12.2008	Доход към 12.2009	Доход към 12.2010
8110	Комплексно обслужване на сгради	438.55	432.41	501.73
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	310.89	350.83	395.05
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	294.22	329.35	363.44
8129	Други дейности по почистване	344.69	334.78	357.73
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	443.45	433.39	476.29

Тази таблица показва средноосигурителния доход по подсектори за същия период – 2008, 2009 и 2010 година. Забелязва се увеличаване на средния осигурителен доход в сектора през тези три години.

Възрастовата характеристика на персонала в анализа на настоящия сектор не се различава коренно от състоянието в останалите сектори. Всички компании оперират на един и същи пазар на труда и се сблъскват с едни и същи проблеми, произтичащи от демографското състояние в страната. Тенденцията в демографски аспект е негативна, а именно все повече нараства делът на застаряващото население на България. От друга страна се увеличава концентрацията на трудово-активното население в големите градове.

Намаляването на действието на спада във възрастовата структура от общата структура на заетия персонал може да се постигне с увеличаване на качествените характеристики на служителите, а именно повишаване на образователното ниво, повишаване на специализираните умения и компетенции и усвояване на ключови за сектора познания. С възхода на информационните технологии и възможността за достъп до специализирана информация се увеличава и шанса за постигане на тези качествени характеристики.

Следващите фигури и цифри показват какво е разпределението на заетите в различните региони на България. От административна гледна точка България е зонирана в 6 планово-икономически региона:

Северозападен регион: Области Видин, Враца, Монтана, Ловеч, Плевен

Северен-централен регион: Области Велико Търново, Габрово, Русе, Разград, Силистра

Североизточен регион: Области Добрич, Шумен, Варна, Търговище

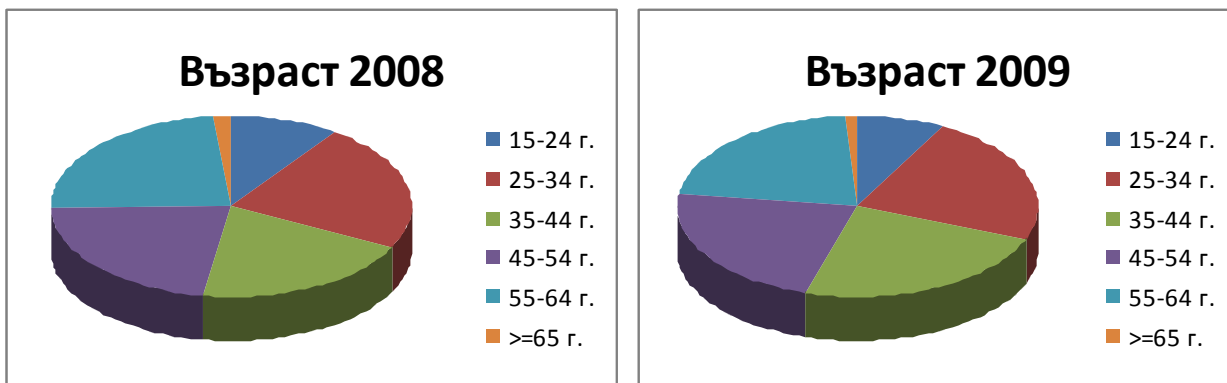
Югоизточен регион: Области Бургас, Ямбол, Сливен, Стара Загора

Южен-централен регион: Области Пазарджик, Пловдив, Смолян, Кърджали, Хасково

Югозападен регион: Области София-град, София област, Благоевград, Кюстендил, Перник

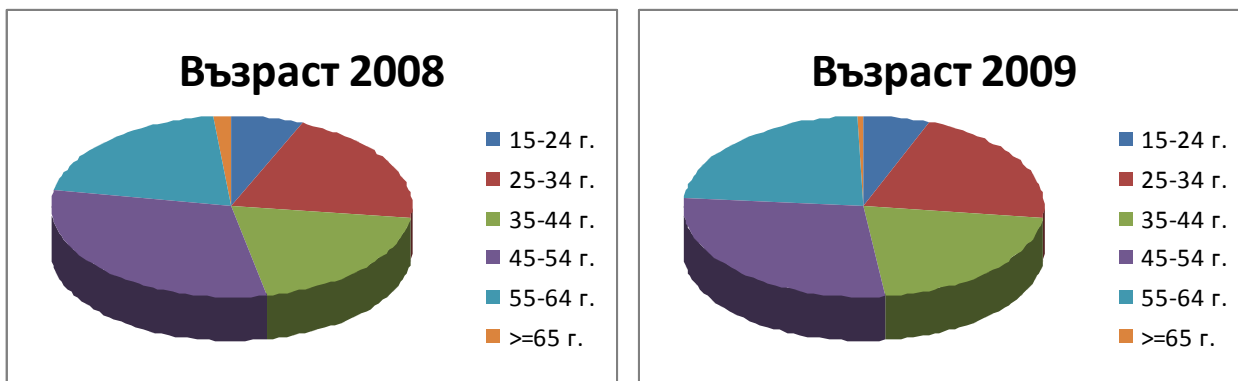
По региони и възрастова граница наблюдаваме следното разпределение:

Фиг.1. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ВЪЗРАСТ В РЕГИОН СЕВЕРОЗАПАДНА БЪЛГАРИЯ ЗА 2008 И 2009 Г.



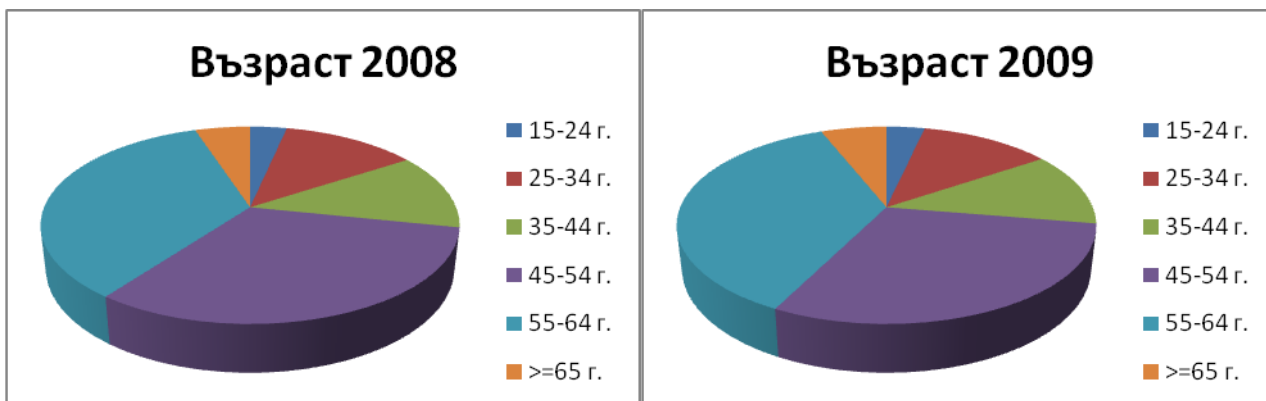
През 2008 най-голям е броят на заетите във възрастова група 55-64 г., следван от 25-34 г. и 45-54 г. Най-малък е делът на най-възрастното поколение, над 65 годишните, близо 2 % от общия брой заети лица. През следващата година разпределението като цяло се запазва с малки изменения. През 2009 най-голям е броят на заетите лица на възраст 35-44 г., следвани от 25-34 г. и 45-54 г. Най-малък остава броят на заетите на възраст над 35 години, като дори намалява и пада под 1%.

Фиг.2. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ВЪЗРАСТ В РЕГИОН СЕВЕРНА-ЦЕНТРАЛНА БЪЛГАРИЯ ЗА 2008 И 2009 Г.



С най-голям брой заети лица и през двете години е възрастовата група между 45-54 г., а с най-малък наетите над 65 годишна възраст. За разлика от Северозападна България тук през 2009 година се увеличава общия брой на заетите лица – с близо 40 %. С най-голям брой заети са област Русе и Велико Търново, а с най-малък – Разград и Силистра.

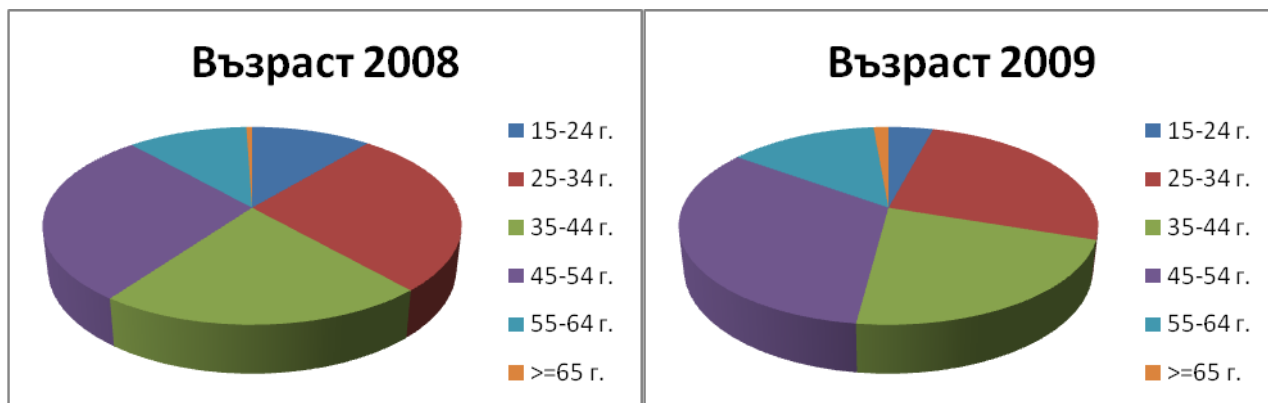
Фиг.3 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ВЪЗРАСТ В РЕГИОН СЕВЕРОИЗТОЧНА БЪЛГАРИЯ ЗА 2008 И 2009 Г.



С най-голям дял заети са лицата на възраст 55-64 години, а с най-малък 15-24 г. Тук се забелязва, че главната част от трудово активното население в сектора е над 45 годишно. През 2008 и 2009 година възрастовото разпределение в сектора в Североизточна България остава почти непроменено.

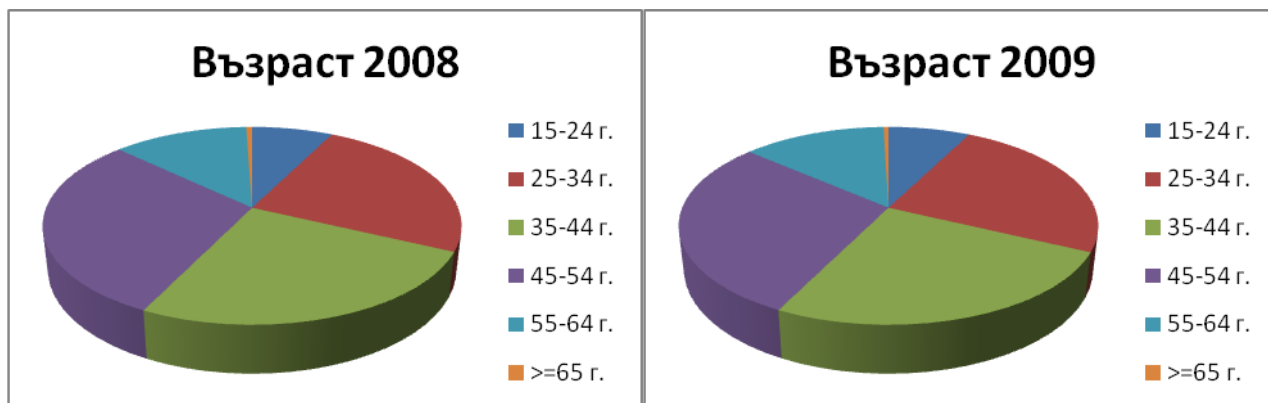
С най-голям брой заети е Варна, с най-малко Шумен и Търговище.

Фиг.4 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ВЪЗРАСТ В РЕГИОН ЮГОИЗТОЧНА БЪЛГАРИЯ ЗА 2008 И 2009 Г.



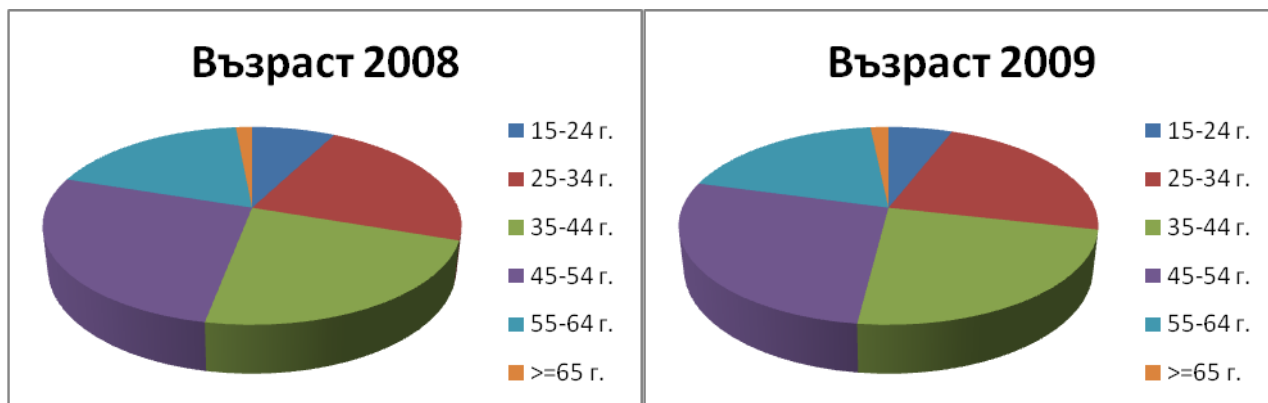
И тук с най-голям брой заети е възрастовата граница 45-54 г., а с най-малко над 65 годишните. Най-голям брой заети се намират в Стара Загора, а най-малък – в Ямбол. През 2009 година намалява броя на заетите – от 190 за сектора в Югоизточна България спада до 146.

Фиг.5. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ВЪЗРАСТ В РЕГИОН ЮЖНА-ЦЕНТРАЛНА БЪЛГАРИЯ ЗА 2008 И 2009 Г.



Най-голям брой заети са на възраст 45-54 години, а най-малък са 65 годишни и повече. Най-голям брой заети има в област Пловдив, следвана от Пазарджик, и много малко заети в Хасково и Кърджали. През 2008 година броят на заетите в сектора в Южна-централна България е бил 2305 души, като през 2009 г. той се увеличава до 2661 души.

Фиг.6 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ВЪЗРАСТ В РЕГИОН ЮГОЗАПАДНА БЪЛГАРИЯ ЗА 2008 И 2009 Г.



В сравнение с 2008 година броят на заетите намалява с повече от 10%.

За сектор „ДОСО“ възрастово разпределение на заетите за последните три години е, както следва:

ТАБЛИЦА 15. ВЪЗРАСТОВО РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В ДОСО. (източник [15]), НСИ

Година	Общо	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.
2010	13752	6.16%	17.27%	20.26%	25.67%	26.03%	4.61%
2009	14088	6.11%	17.32%	19.82%	25.81%	26.35%	4.59%
2008	14582	7.08%	17.36%	19.46%	26.20%	25.55%	4.35%

Данните показват, че сектор „ДОСО“ е зает главно от трудово активно население. Работещите над 65 години са 4.61% процент. С оглед на бъдеща перспектива за развитието на сектора и наличието на голяма част заети във възрастовия диапазон 45-54 и 55-65 годишни е наложително компаниите от сектора да се насочат към училища и висши учебни заведения за привличане на млади кадри, които да се включат в работната сила на сектора. Наличието на по-възрастен персонал в сектора предполага наличие на работещи, познаващи процесите в сектора, с опит и знания.

Друг критерий, по който може да се направи анализ на сектора, е **професионалната група** на работещите. Разделението е на база регионален белег. На фигурата е показано процентното съотношение между различните професионални групи. Професионалните групи са тези, нормативно описани в Националната класификация на професиите и длъжностите, която е нормативен документ, служещ за определяне на различните длъжности в предприятията.

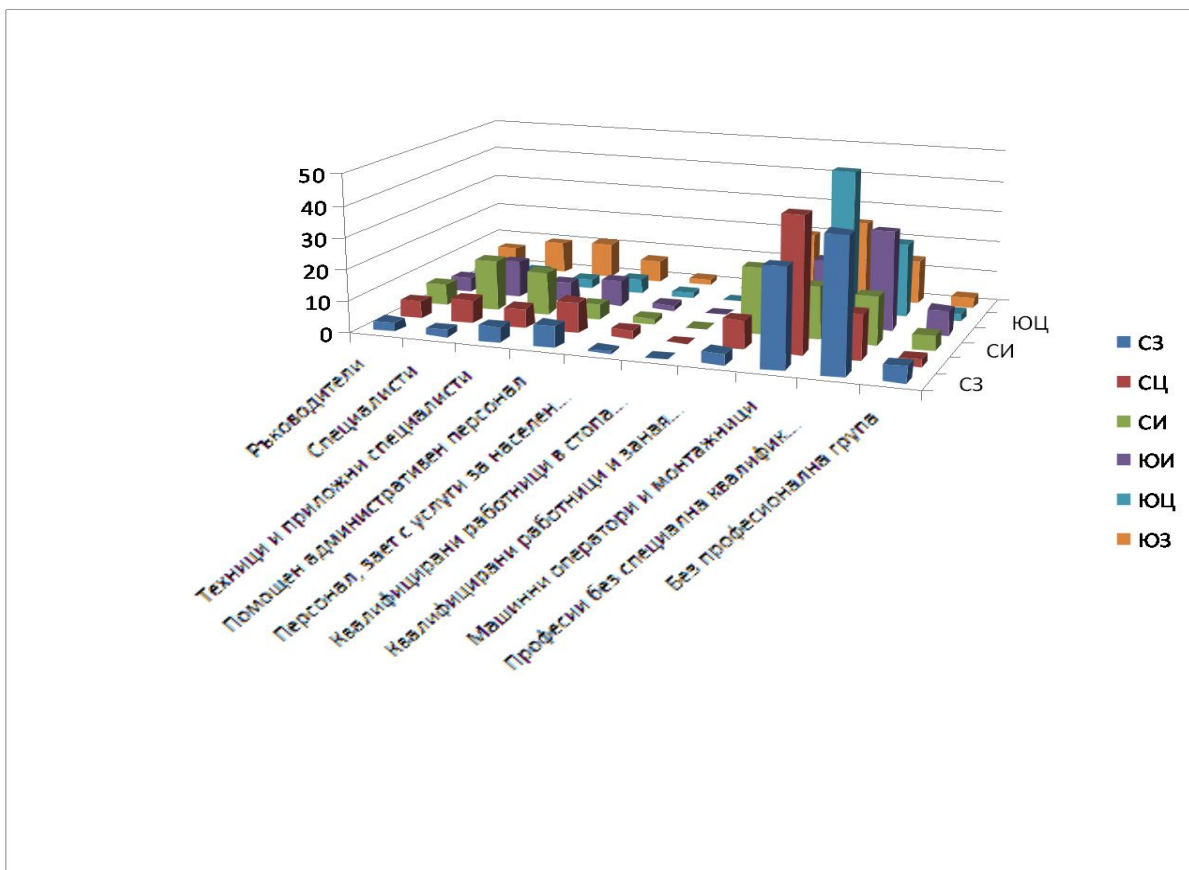
Структурата на НКПД-2011 е разделена на 9 класа:

- Клас 1 - Ръководители
- Клас 2 - Специалисти
- Клас 3 - Техници и приложни специалисти
- Клас 4 – Помощен административен персонал
- Клас 5 - Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната
- Клас 6 - Квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство
- Клас 7 - Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии
- Клас 8 – Машинни оператори и монтажници
- Клас 9 - Професии, неизискващи специална квалификация
- Клас 10 – Без професионална група

В изследванията са включени и заети, които не принадлежат към посочените дотук професионални групи.

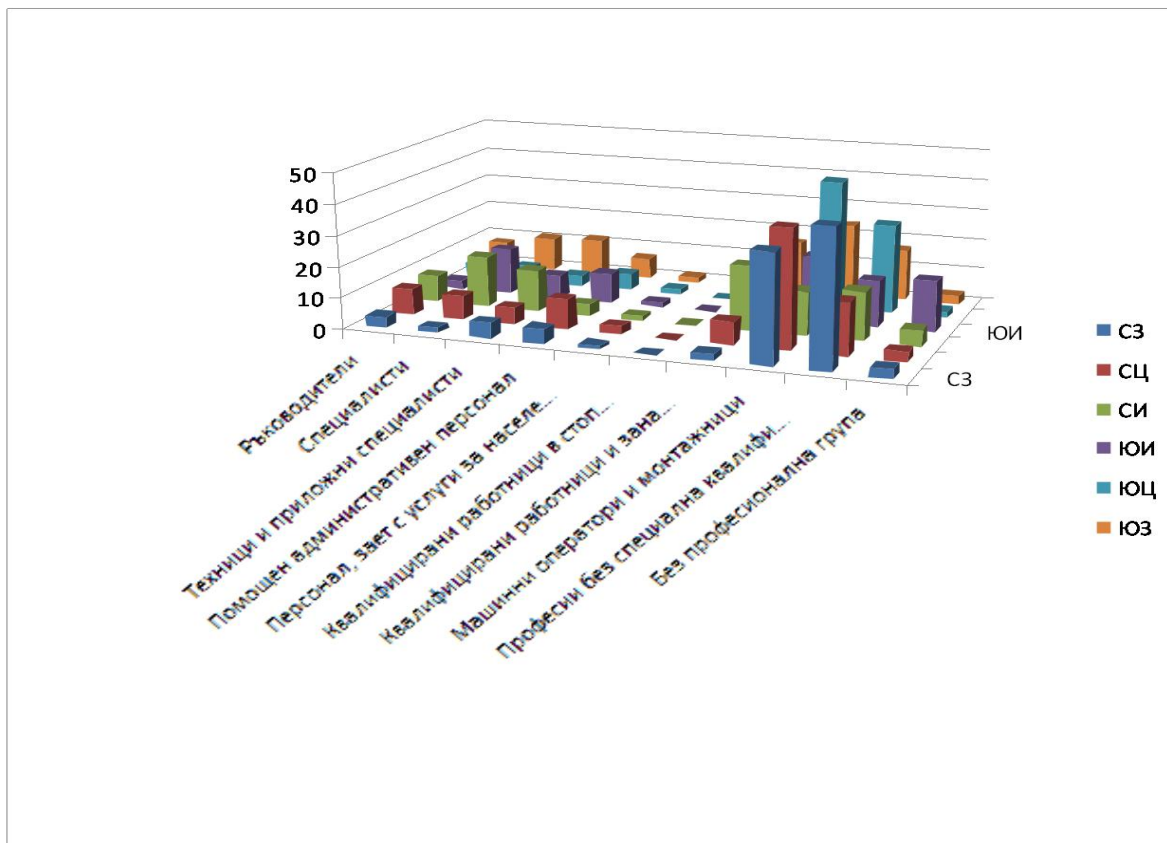
През 2009 г., като цяло, се запазва структурата на разпределението в различните региони на България по професионална група. Съществени отклонения не се наблюдават. Намалението в процентите в сравнение с 2008 г. се дължи на намалението на броя персонал през 2009 г.

Фиг.7. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ПРОФЕСИОНАЛНА ГРУПА ПРЕЗ 2008 Г. В РАЗЛИЧНИТЕ РЕГИОНИ НА БЪЛГАРИЯ



В следващата схема се разглежда разпределението през 2009 г.

Фиг.8 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ПРОФЕСИОНАЛНА ГРУПА ПРЕЗ 2009 Г. В РАЗЛИЧНИТЕ РЕГИОНИ НА БЪЛГАРИЯ



Нека да видим какво е разпределението по професионални групи в сектор ДОСО през 2008, 2009 и 2010 година:

Таблица 16. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ПРОФЕСИОНАЛНИ ГРУПИ В СЕКТОР ДОСО ПРЕЗ 2008 Г. (ИЗТОЧНИК [18]), НОИ

	8110 Комплексно обслужване на сгради	8121 вътрешно почистване на сгради	8122 Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	8129 Други дейности по почистване	8130 Оформяне и поддържане на озеленени площи	ОБЩО
Клас 1	40	38	38	109	415	640
Клас 2	29	41	40	72	199	381
Клас 3	34	42	44	118	213	451
Клас 4	60	105	149	176	213	703
Клас 5	74	225	441	313	148	1,201
Клас 6	2	18	7	31	467	525
Клас 7	21	40	45	85	221	412
Клас 8	40	61	49	191	710	1,051
Клас 9	202	2,963	1,934	1,451	1,914	8,464
Клас 10	42	220	93	246	153	754
ОБЩО	544	3,753	2,840	2,792	4,653	14,582

Таблица 17. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ПРОФЕСИОНАЛНИ ГРУПИ В СЕКТОР ДОСО ПРЕЗ 2009 Г. (ИЗТОЧНИК [17]), НОИ

	8110 Комплексно обслужване на сгради	8121 вътрешно почистване на сгради	8122 Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	8129 Други дейности по почистване	8130 Оформяне и поддържане на озеленени площи	ОБЩО
Клас 1	34	38	37	87	361	557
Клас 2	21	50	51	62	218	402
Клас 3	40	112	41	118	236	547
Клас 4	65	130	138	180	204	717
Клас 5	73	237	271	353	132	1,066
Клас 6	4	23	5	34	441	507
Клас 7	39	40	24	77	251	431
Клас 8	34	63	39	236	728	1,100
Клас 9	218	2,631	1,935	1,379	1,894	8,057
Клас 10	55	182	85	236	146	704
ОБЩО	583	3,506	2,626	2,762	4,611	14,088

Таблица 18. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ПРОФЕСИОНАЛНИ ГРУПИ В СЕКТОР ДОСО ПРЕЗ 2010 Г. (ИЗТОЧНИК [18]), НОИ

	8110 Комплексно обслужване на сгради	8121 вътрешно почистване на сгради	8122 Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	8129 Други дейности по почистване	8130 Оформяне и поддържане на озеленени площи	ОБЩО
Клас 1	39	42	38	90	356	565
Клас 2	24	43	48	62	218	395
Клас 3	33	107	52	114	296	602
Клас 4	73	142	149	164	174	702
Клас 5	67	230	386	312	141	1,136
Клас 6	3	26	3	28	404	464
Клас 7	13	72	16	84	208	393
Клас 8		71	31	178	684	964
Клас 9	165	2,420	2,190	1,151	1,828	7,754
Клас 10	210	164	73	199	131	777
ОБЩО	627	3,317	2,986	2,382	4,440	13,752

В България към 2010 г. има заети 13 752 служители в сектор "ДОСО", което е 0.65% от всички заети лица в България.

Една от качествените характеристики на персонала е **степената и нивото на образование и придобитата квалификация**. Качественото средно и висше образование дава знания и изгражда качества, които намират реализация на пазара на труда, която е толкова по-висока, колкото по-ефективен е положеният труд. Следователно образованието е в основата на високо технологичното производство, чрез което се постига интензивен икономически растеж.

Ускорената технологизация на производството рязко повишава търсенето на по-високо образована работна сила и засилва необходимостта от провеждане на фирмени обучения. Това е особено актуално за ИТ сектора, където нуждата от непрекъснато осъвременяване на знанията и уменията обуславя активния обучителен процес.

В периода 2005-2008 г. намалява броя на обучаващите се в професионални училища за придобиване на 3та степен професионална квалификация на национално и регионално ниво.

Най-голям брой на обучаващи се наблюдава в училища за придобиване на професионална квалификация във технически науки и технически професии, като в същото време там се наблюдава и най съществено намаление на броя на учащите.

2.7.2. ВОДЕЩИ ПРОФЕСИИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ

Професията е вид трудова дейност, за която се организира определен вид професионално образование и професионално обучение и която изисква определен вид специализирани познания и умения. Професия се придобива след продължително и задълбочено изучаване на комплекс от умения в дадена област и е съпроводено с прилагането на придобитите теоретични и практически знания за оценяване на нивото на усвояване на професията.

В различните сфери на дейност се различават различни професии и водещи са различни знания и умения. Водеща е тази професия в съответния бранш, която предоставя пълното и цялостно познание за областта и е един от основните фактори за осъществяване на процесите в сектора.

За да дефинираме точно и коректно водещите професии в сектора "ДОСО" ще използваме като база Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД). Националната класификация на професиите и длъжностите е актуализирана през 2011 г., като за база е използвана НКПД-2005 в съответствие с Международната стандартна класификация на професиите (International Standard Classification of Occupations, 2008 (ISCO-08)). Спрямо изискванията за внедряване на ISCO-08 на европейско равнище по решение на Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и Националния статистически институт (НСИ) бе създадена работна група, която организира и разработи необходимите промени, отразени в проекта на структурата и която е използвана в настоящия анализ.

Структурата на НКПД-2011 е разделена на 9 класа:

Клас 1 - Ръководители

Клас 2 - Специалисти

Клас 3 - Техници и приложни специалисти

Клас 4 – Помощен административен персонал

Клас 5 - Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната

Клас 6 - Квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство

Клас 7 - Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии

Клас 8 – Машинни оператори и монтажници

Клас 9 - Професии, неизискващи специална квалификация



Професиите за Сектор "ДОСО" са съсредоточени главно в Клас 1 и Клас 2. Ръководните кадри, които отговарят за стратегията и бизнес ориентацията на работните процеси, са представители на Клас 1.

Водещите професии в сектора са разпределени в следните подкласове на НКПД-2011:

Код 1219 5006 - Професия Фасилити мениджър

Описание на длъжността:

Подпомага дейността и осигурява осъществяването на фасилитимениджмънт дейностите в компанията. Ръководи дейността на поверената му дирекция/отдел в съответствие с нормативните изисквания за осъществяване на дейността.

Основни характеристики/компоненти, елементи/ описващи длъжността

Планира, организира, ръководи и координира ФМ дейностите в компанията; поддържа връзка с наемателите и комуникира с тях по отношение поддръжка на офисните площи, срещани проблеми в експлоатацията на площите и съответните сградни системи, извършването на необходими или желани ремонтни дейности;

1. Прилага ориентирано към резултата управление на сградите, съоръженията, оборудването и услугите в рамките на планирани и управлявани процеси цели задоволяване на основните потребности на хората на работното място, подпомагане на основната дейност на компаниите и повишаване на рентабилността на капитала.

2. Установява стратегията за фасилити мениджмънт в съгласие със стратегията на организацията.

3. Изготвя концепции и директиви за площите, материалните активи, процесите и услугите.

4. Отговаря за въвеждане на анализ на риска и посочване на направления за приспособяване към промените в организацията

- Въвеждане на SLA (споразумения за ниво на обслужване) и наблюдение на ключовите фактори (KPIs);
- Развитие на бизнес планове и бюджети;
- Привеждане на ФМ цели в съответствие с изискванията на оперативно ниво;
- Установяване на SLA и интерпретация на KPIs (във връзка с услугите, качеството, рисковете и стойностите);
- Наблюдение за спазването на закони и наредби;
- Управление на проекти, процеси и споразумения;
- Оптимизация на ресурсите;
- Напасване към промените и документиране;
- Комуникация с вътрешни или външни изпълнители на тактическо ниво.

5. Ръководство на Фасилити мениджмънт екип

- Планиране на персонала;
- Избор на персонала и повишаване на квалификацията му;
- Мотивиране и ръководене на сътрудниците;
- Установяване на извършените услуги и тяхната оценка;
- Познаване на трудовите и социално-правните отношения;
- Въвеждане на нови методи и форми на работа.



6. Ръководи работата на дирекцията/звеното/отдела в съответствие с определените й функции;

7. Разпределя между служителите в дирекцията/звеното/отдела поставените задачи, контролира и отговаря за тяхното срочно и прецизно изпълнение;

8. Предлага за назначаване, преместване или освобождаване от работа, за стимулиране, повишение или наказание служителите от дирекцията/отдела/звеното;

9. Следи за спазването на вътрешно-фирмените актове, както и за спазване на професионалната тайна от страна на служителите от дирекцията;

10. Следи за избягването на конфликти на интереси при извършването на поставените задачи.

11. Координира и упражнява ръководство и контрол върху работата на дирекцията/отдела/звеното във връзка с изпълнението на поставените задачи;

12. Следи всички външни и вътрешни нормативни документи, свързани с осъществяване на преките задължения.

13. Спазва всички изисквания, произтичащи от Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор, свързани с дейността му.

14. Изпълнява и други конкретно възложени задачи, свързани с длъжността.

Възлагане и планиране на работата:

1. Възлага, разпределя и планира работата на служителите от дирекцията/отдела/звеното във връзка с осъществяването от нея дейности и функции, като определя отговорници, срокове за изпълнение.

2. Възлага изготвянето на периодични отчети за дейността на отдела / дирекцията.

3. Контролира изпълнението на плановете и внася необходимите корекции в тях в хода на изпълнението им.

Задължения във връзка с правилата за здравословни и безопасни условия на труд:

Всеки работник/служител е длъжен да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност, в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции.

Отговорности:

- Отговаря за своевременното и прецизно изпълнение на всички поставени му задачи.
- Отговаря имуществено за причинена вреда на Дружеството.
- Отговорност за своевременно и прецизно изготвяне на документите на отдела/дирекцията.
- Отговорност за опазване на служебната тайна.
- Отговорност за верността и навременното предоставяне на информацията, давана на административни органи, контролни органи и др.

Отговаря за:

- Решаване на спорни конфликти в дирекцията/звеното/отдела;
- Подобряване на микроклимата в колектива;
- Поведението на служителите през работното време и спазване на вътрешния трудов ред и дисциплина.



Вземане на решения:

Взема самостоятелни решения по отношение на преките си задължения както и по отношение на организацията в отдела/звеното и преминава към изпълнението им в зависимост от конкретните обстоятелства, включително в случай на необходимост след съгласуване с Изпълнителния директор на дружеството. Подпомага вземането на решения на по-високи нива чрез правене на анализи, даване на мнение.

Права:

1. Да прави предложения за подобряване на дейността в дружеството.
2. Да работи при здравословни и безопасни условия на труд.
3. Да поддържа и повишава професионалната си квалификация.
4. Да е осигурен, съгласно действащото законодателство.
5. Да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.
6. Да участва във всички форми за повишаване на професионалната квалификация: обучения, семинари, кръгли маси и конференции.
7. Назначеното лице да е обезпечено със съответно работно място, оборудвано с компютър и условия, отговарящи на изискванията на Кодекса на труда и актовете по прилагането му.
8. Да получава своевременно цялата необходима за изпълнение на задълженията му информация, за което му се осигурява достъп в деловодството, архива и регистрите.
9. Да предлага на Изпълнителния директор на дружеството сформирани на конкретни екипи за решаването на определен казус или задача.
10. Всички права, предвидени от Кодекса на труда, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор.

Необходими компетенции

- Образование/образователна степен: Висше.
- Специалност: Икономика, Бизнес администрация, др.
- Професионален опит: минимум 2 години работа на подобна позиция.
- Ползване/владееене на чужди езици: Английски език – отлично владееене, друг чужд език е предимство.
- Компютърна грамотност: MS OFFICE, умения за работа със специфичен софтуер за управление на процесите и фирмената дейност.
- Личностни качества: умение за делегиране на права, поемане на отговорност при управление на дейността на звеното; лоялност; организираност; инициативност; прецизност; настойчивост; съобразителност; добра комуникативност.

Код 3431 3002 - Длъжност „Асистент, отдел „Фасилити мениджмънт”

Основни длъжностни функции и задължения:

1. Приема, регистрира, насочва, оформя, организира и систематизира ежедневно постъпилите кореспонденция, обаждания и сигнали във връзка с осъществяваната от отдела дейност, свързана с определения от Работодателя проект/и.



2. Осъществява ежедневно текущо обслужване на горещата телефонна линия по проекта/ проектите като приема, приоритизира и преразпределя заявки за различни проблеми на наемателите на определения от Работодателя проект/и и води регистър за тях.

3. Поддържа, систематизира и архивира информацията, свързана с дейността на отдел „Фасилити мениджмънт“.

4. Организира и протоколира заседанията на екипа на отдела.

5. Координира работата на екипа по отношение на постъпили заявки, рекламации и препоръки на наемателите на територията на определения от Работодателя проект/и.

6. Участва във въвеждането в експлоатация на програмни продукти за управление на дейността.

7. Организира отпечатването на работни материали, съгласувано с отдел маркетинг.

8. Извършва преводи от и на английски език.

9. Организира и контролира следните дейности: куриерски услуги, поща, абонаменти, поддръжка на офис оборудването и офис-техниката.

10. Оказва административна помощ на фасилити мениджмънт отдела.

11. Изпълнява и други конкретно възложени задължения, свързани с длъжността.

Основни длъжностни отговорности:

- Отговорност за проявяване на лоялност към управленския състав на дружеството;
- Отговаря за спазването на фирмените указания, утвърдени правилници и процедури;
- Носи отговорност за настъпили вреди от несвоевременно предадена информация;
- Отговаря за спазването на правилата и инструкциите по здравословни и безопасни условия на труд, противопожарна и аварийна безопасност;
- Носи персонална отговорност за разпространяване на сведения, предмет на фирмена тайна, станали му известни при изпълнение на служебните му задължения.

Функционални връзки и взаимоотношения:

- Вертикална подчиненост – административно е подчинен на Мениджъра на отдел „Фасилити мениджмънт“ за определения от Работодателя проект/и;
- Хоризонтални взаимоотношения:
 - вътрешни функционални връзки - с останалите служители в отдела;
 - външни функционални връзки – в ежедневната си работа контактува с клиенти и наематели, свързани с проекта/проектите на Дружеството, други лица и представители на институции и организации във връзка с длъжностните функции и задължения;
 - Заместване: може да се замества от лице, определено от прекия ръководител и утвърдено от Работодателя.

Необходими компетенции

- Образование: средно.
- Отлично владение на английски език.
- Компютърна грамотност – отлично боравене с приложенията на Windows /MS Office, MS Excel, Outlook и др./
- Допълнителна компетентност: умения за работа със специфичен софтуер за управление на процесите и фирмената дейност – Немечек и др.
- Лични умения и способности:



- Отговорност, лоялност, отлични организационни умения, инициативност, отлични комуникативни умения и способност за работа в силно динамична среда, отзивчивост, толерантност и позитивно отношение при разрешаването на проблеми; отлични умения за работа с хора и в екип;
- Необходима компетентност за изпълнение на длъжностните задължения:
 - Реда и изискванията за съставяне и оформяне на служебна кореспонденция и общо деловодство;
 - Действащи нормативни и вътрешни документи, правилници, инструкции, вкл. правилата и инструкциите за здраве и безопасност при работа и пожарна и аварийна безопасност за дружеството.

Код 3119 3041 – Специалист „Поддръжка сграден фонд”

Описание на длъжността: Техническо обслужване на /грижа за/ клиентите, респ. наемателите - например извършване на дребни ремонти.

Основни характеристики/компоненти, елементи/ описващи длъжността

1. Визуален контрол на сгради или комплекс от сгради с цел установяване и документиране на щети и некачествени работи. Отстраняване на констатираните недостатъци в съответствие с правомощията си – самостоятелно или чрез трета фирма. Контролира отстраняването на щетите/недостатъците и писмено информира за това отдел Фасилити мениджмънт.

2. Оглежда и оценява щетите и повредите, за които е съобщено на сервизния телефон, като преценява причините за появата им. Отстранява ги самостоятелно или чрез трета фирма. Наблюдава и документира изпълнението на работите.

3. Отговаря за изготвянето на документацията за повредите/недостатъците до писменото обявяване на отстраняването им.

4. Изпълнява дейностите по поддръжката на сградата и техническите съоръжения в съответствие с чек листите - план за поддръжка самостоятелно или сигнализира за тях съответната фирма. Рамкови договори и договори за сервиз и поддръжка се сключват от отдел Фасилити мениджмънт.

5. Ремонтира поверените му за извършване на дейността машини и инструменти самостоятелно или чрез трети фирми.

6. Организира закупуването на консумативи, например осветителни тела и т.н.

7. Грижи се и поддържа зелените площи в съответствие с отредените му отговорности.

8. Контролира почистването и поддържането на подходите към сградите, паркингите и зелените площи.

9. Снегочистване и опесъчаване на подходите и около сградите – само при необходимост.

10. Организиране и контролиране на снегочистването и опесъчаването на паркингите.

11. Координира и контролира почистването на общите площи на сградите.

12. Отговаря за управлението на ключовете и води дневник за предаване и приемане на ключове.

13. Отчита съгласно инструкциите данните за разход на ел.енергия, вода и отопление, документира данните и ги предава в отдел ФМ.



14. Участва при предаване или приемане на наемни единици от и на наемателите.

15. Обслужване на /грижаза/ клиентите, респ. наемателите /например извършване на дребни ремонти/.

16. Административна дейност – провеждане на инвентаризация – на складове, на машини и инструменти.

17. Следи всички външни и вътрешни нормативни документи, свързани с осъществяване на преките задължения.

18. Спазва всички изисквания, произтичащи от Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор, свързани с дейността му.

19. Изпълнява и други конкретно възложени задачи, свързани с длъжността.

Отговорности:

- Отговаря за своевременното и прецизно изпълнение на всички поставени му задачи.
- Отговаря имуществено за причинена вреда на Дружеството.
- Отговорност за своевременно и прецизно изготвяне на документите на отдела/дирекцията.
- Отговорност за опазване на служебната тайна.
- Отговорност за верността и навременното предоставяне на информацията, давана на административни органи, контролни органи и др.

Права:

1. Да прави предложения за подобряване на дейността в дружеството.
2. Да работи при здравословни и безопасни условия на труд.
3. Да поддържа и повишава професионалната си квалификация.
4. Да е осигурен, съгласно действащото законодателство.
5. Да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.
6. Назначеното лице да е обезпечено със съответно работно място, условия отговарящи на изискванията на Кодекса на труда и актовете по прилагането му.
7. Всички права, предвидени от Кодекса на труда, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор.

Необходими компетенции

- Образование/образователна степен: Средно
- Специалност: не се изисква
- Професионален опит: минимум 1 година на подобна позиция.
- Ползване/владееене на чужди езици: Английски език – предимство
- Компютърна грамотност: MS OFFICE
- Личностни качества: умение за работа в екип, както и поемане на отговорност при самостоятелна работа; лоялност; организираност; инициативност; прецизност; настойчивост; съобразителност; добра комуникативност.

Други специфични изисквания: няма.



Режим на труд и почивка

Съгласно Правилника за вътрешния трудов ред и индивидуалния договор.

Код 2144 6030 - Инженер ОВК

Описание на длъжността: /цели, кратко описание на длъжността/

Проектиране, реализация и поддръжка на отопление, вентилации, климатизационни системи и инсталации.

Основни характеристики/компоненти, елементи/ описващи длъжността

1. Предоставя цялостни консултации и услуги на Работодателя, свързани с проект/и в процес на проектиране, изграждане и функциониране на съоръжения, системи, инсталации, в областта на отоплението, вентилацията и климатизацията, BMS и др.;

2. Проучва условията, на които следва да отговаря проектирането, изграждането и последващото функциониране на съответните инженерни съоръжения и обекти по отношение на отоплителните, вентилационни и климатизационни системи и инсталации, BMS като извършва и/или възлага предварителни проучвателни работи и анализи.

3. Организира получаването на становища и подписването на присъединителни договори със съответните топлофикационни и газо-разпределителни дружества.

4. Изготвя количествено-стойностни сметки, бюджет за ОВКИ.

5. Изготвя становища и задания за идейни проекти, координира и контролира възлагането на договори за проектиране и изграждане, както и за последваща поддръжка на ОВКИ на сгради, BMS и външни връзки.

6. Организира, координира и контролира възложени от Работодателя проекти в част ОВКИ и следи за своевременното и качествено изпълнение, съгласно планираните графици и в съответствие с нормативите за качество и безопасност.

7. Съгласува при възлагане от Работодателя проектите в част ОВКИ, BMS със съответните компетентни органи и участва в приемателни комисии.

8. Консултира Работодателя при подбора на материалите и технологиите.

9. Контролира техническото равнище и качеството на разработваните проекти за инсталации и оборудване в част ОВКИ.

10. Следи всички външни и вътрешни нормативни документи, свързани с осъществяване на преките задължения.

11. Спазва всички изисквания, произтичащи от Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор, свързани с дейността му.

Задължения във връзка с правилата за здравословни и безопасни условия на труд:

Всеки работник/служител е длъжен да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност, в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции.

Отговорности:

Отговаря за своевременното и прецизно изпълнение на всички поставени му задачи.

Отговаря имуществено за причинена вреда на Дружеството.

Отговорност за своевременно и прецизно изготвяне на документите на отдела/дирекцията.



Отговорност за опазване на служебната тайна.

Отговорност за верността и навременното предоставяне на информацията, давана на административни органи, контролни органи и др.

Права:

1. Да прави предложения за подобряване на дейността в дружеството.
2. Да работи при здравословни и безопасни условия на труд.
3. Да поддържа и повишава професионалната си квалификация.
4. Да е осигурен за всички социални рискове, съгласно условията и реда, установени в действащото законодателство.
5. Да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.
6. Назначеното лице да е обезпечено със съответно работно място, условия отговарящи на изискванията на Кодекса на труда и актовете по прилагането му.
7. Всички права, предвидени от Кодекса на труда, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор.

Основни компетенции

Образование/образователна степен: Висше

Специалност: Инженерна в областта на ОВКИ /Топлотехника и т.н./

Професионален опит: над пет години

Ползване/владееене на чужди езици: Английски език – работен технически

Компютърна грамотност: MS OFFICE

Личностни качества: умение за работа в екип, както и поемане на отговорност при самостоятелна работа; лоялност; организираност; инициативност; прецизност; настойчивост; съобразителност; добра комуникативност.

Код 2144 – 6041 0 Мениджър комплексно техническо обслужване

Описание на длъжността: /цели, кратко описание на длъжността/

Подпомага дейността, като осигурява комплексно техническо обслужване на административни сгради.

Основни характеристики /компоненти, елементи/ описващи длъжността

1. Ръководи и координира дейностите по осигуряване на комплексно техническо поддържане на административни сгради.
2. Ръководи и контролира възникнали проблеми в експлоатацията на площите и съответните сградни системи, извършването на необходими или желани ремонтни дейности.
3. Предоставя цялостни консултации и услуги на Работодателя, свързани с проект/и в процес на проектиране, изграждане и функциониране на съоръжения, системи, инсталации, в областта на комплексно техническо обслужване (ОВКИ, ВМС и др.);
4. Проучва условията, на които следва да отговаря проектирането, изграждането и последващото функциониране на съответните инженерни съоръжения и обекти, като извършва и/или възлага предварителни проучвателни работи и анализи.
5. Организира получаването на становища и подписването на присъединителни договори със съответните топлофикационни и газо-разпределителни дружества.



6. Изготвя количествено-стойностни сметки, бюджет за комплексно техническо обслужване.

7. Изготвя становища и задания за идейни проекти, координира и контролира възлагането на договори за проектиране и изграждане, както и за последваща поддръжка на комплексно техническо обслужване на сгради – ОБКИ, BMS и външни връзки.

8. Организира, координира и контролира възложените проекти в частта техническо обслужване и следи за своевременното и качествено изпълнение, съгласно планираните графици и в съответствие с нормативите за качество и безопасност.

9. Съгласува проектите със съответните компетентни органи и участва в приемателни комисии.

10. Консултира при подбора на материалите и технологиите.

11. Контролира техническото равнище и качеството на разработваните проекти за инсталации и оборудване.

12. Следи всички външни и вътрешни нормативни документи, свързани с осъществяване на преките задължения.

13. Спазва всички изисквания, произтичащи от Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор, свързани с дейността му.

Възлагане и планиране на работата: /попълва се само за ръководни длъжности/

1. Възлага, разпределя и планира работата на служителите от дирекцията/отдела/звеното във връзка с осъществяваните от нея дейности и функции, като определя отговорници, срокове за изпълнение.

2. Контролира изпълнението на плановете и внася необходимите корекции в тях в хода на изпълнението им.

Задължения във връзка с правилата за здравословни и безопасни условия на труд:

Всеки работник/служител е длъжен да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност, в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции.

Отговорности:

- Отговаря за своевременното и прецизно изпълнение на всички поставени му задачи.
- Отговаря имуществено за причинена вреда на Дружеството.
- Отговорност за своевременно и прецизно изготвяне на документите на отдела/дирекцията.
- Отговорност за опазване на служебната тайна.
- Отговорност за верността и навременното предоставяне на информацията, давана на административни органи, контролни органи и др.

Права:

1. Да прави предложения за подобряване на дейността в дружеството.
2. Да работи при здравословни и безопасни условия на труд.
3. Да поддържа и повишава професионалната си квалификация.
4. Да е осигурен за всички социални рискове, съгласно условията и реда, установени в действащото законодателство.



5. Да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.

6. Назначеното лице да е обезпечено със съответно работно място, условия отговарящи на изискванията на Кодекса на труда и актовете по прилагането му.

7. Всички права, предвидени от Кодекса на труда, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор.

Основни компетенции:

Образование/образователна степен: Висше

Специалност: : Инженерно - Техническа

Професионален опит: над пет години

Ползване/владееене на чужди езици: Английски език – работен технически

Компютърна грамотност: MS OFFICE

Личностни качества: умение за работа в екип, както и поемане на отговорност при самостоятелна работа; лоялност; организираност; инициативност; прецизност; настойчивост; съобразителност; добра комуникативност.

Код 2421 6012 - Мениджър техническа поддръжка ремонти

Описание на длъжността: /цели, кратко описание на длъжността/

Цялостен контрол и координация на дейностите по техническата поддръжка и ремонтите на всички наемни единици.

Основни характеристики/компоненти, елементи/ описващи длъжността

1. Да следи и документира всички възникнали проблеми и дефекти по офисните площи и сгради, като предприема съответните мерки по отстраняването им.

2. Възлагане, организиране и контрол върху изпълнението на необходимите текущи ремонти на общите части на сградите и общи инсталации, като отоплителна инсталация, електрическа и водоснабдителна инсталация и канализация, климатизация и вентилация, както и на всички инфраструктурни съоръжения.

3. Възлагане на СМР по отстраняване на възникнали от наемателите оплаквания и дефекти по сградите.

4. Приемо-предава офисните площи и цели сгради на наемателите, като следи за отстраняване на посочените в тях забележки.

5. Отговаря за приемо-предаване /съхраняване/ на цялостната документация на нови и настоящи сгради, машини, съоръжения и оборудване.

6. Следи всички външни и вътрешни нормативни документи, свързани с осъществяване на преките задължения.

7. Спазва всички изисквания, произтичащи от Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор, свързани с дейността му.

Задължения във връзка с правилата за здравословни и безопасни условия на труд:

Всеки работник/служител е длъжен да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност, в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции.



Отговорности:

- Отговаря за своевременното и прецизно изпълнение на всички поставени му задачи.
- Отговаря имуществено за причинена вреда на Дружеството.
- Отговорност за своевременно и прецизно изготвяне на документите на отдела/дирекцията.
- Отговорност за опазване на служебната тайна.
- Отговорност за верността и навременното предоставяне на информацията, давана на административни органи, контролни органи и др.

Права:

1. Да прави предложения за подобряване на дейността в дружеството.
2. Да работи при здравословни и безопасни условия на труд.
3. Да поддържа и повишава професионалната си квалификация.
4. Да е осигурен за всички социални рискове, съгласно условията и реда, установени в действащото законодателство.
5. Да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.
6. Назначеното лице да е обезпечено със съответно работно място, условия отговарящи на изискванията на Кодекса на труда и актовете по прилагането му.
7. Всички права, предвидени от Кодекса на труда, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор.

Основни компетенции

- Образование/образователна степен: Висше.
- Специалност: Строителство, Архитектура.
- Професионален опит: минимум 2 години работа по специалността.
- Ползване/владееене на чужди езици: Английски език – отлично владееене.
- Компютърна грамотност: MS OFFICE
- Личностни качества: умение за работа в екип, както и поемане на отговорност при самостоятелна работа; лоялност; организираност; инициативност; прецизност; настойчивост; съобразителност; добра комуникативност.

Код 2622 6012 – Ръководител група „Техническо и организационно развитие”

Описание на длъжността: /цели, кратко описание на длъжността/

Цялостна организация на дейностите свързани с техническото и организационно развитие на Фасилити мениджмънта.

Основни характеристики/компоненти, елементи/ описващи длъжността

1. Разработва и прилага информационна система за организация на документацията за отдел „Фасилити мениджмънт”, вкл. техническа документация и стандартизационните и други документи, свързани с ефикасното функциониране на отдела.
2. Организира структурирането, класифицирането и подреждането на информацията, както и въвеждането на данни и генериране на справки от софтуерната програма.
3. Извършва ежемесечно разпределение на консумативите (ток, вода, отопление и охлаждане) по офисите на сградата, като изготвя специализирана справка за счетоводен отдел



за префактуриране на съответните разходи до 25-то число на всеки месец. Въвеждане на данните и поддържането на специализирана база данни за същите разходи.

4. Координира и контролира комплектността на проектната, конструктивна и технологична документация, свързана с функциониращите системи, както и с внедряваните нови такива. Приема нова документация.

5. Ръководи и координира работата на служителите в звеното „Горещата линия“.

6. Организира обработката и разпределението на разходите по консумираните енергии.

7. Следи всички външни и вътрешни нормативни документи, свързани с осъществяване на преките задължения.

8. Спазва всички изисквания, произтичащи от Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор, свързани с дейността му.

Задължения във връзка с правилата за здравословни и безопасни условия на труд:

Всеки работник/служител е длъжен да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност, в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции.

Отговорности:

- Отговаря за своевременното и прецизно изпълнение на всички поставени му задачи.
- Отговаря имуществено за причинена вреда на Дружеството.
- Отговорност за своевременно и прецизно изготвяне на документите на отдела/дирекцията.
- Отговорност за опазване на служебната тайна.
- Отговорност за верността и навременното предоставяне на информацията, давана на административни органи, контролни органи и др.

Права:

1. Да прави предложения за подобряване на дейността в дружеството.
2. Да работи при здравословни и безопасни условия на труд.
3. Да поддържа и повишава професионалната си квалификация.
4. Да е осигурен за всички социални рискове, съгласно условията и реда, установени в действащото законодателство.

5. Да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.

6. Назначеното лице да е обезпечено със съответно работно място, условия отговарящи на изискванията на Кодекса на труда и актовете по прилагането му.

7. Всички права, предвидени от Кодекса на труда, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор.

Основни компетенции

Образование/образователна степен: Висше

Специалност: техническо, икономическо, др.

Професионален опит: минимум 1 година работа на подобна позиция

Ползване/владее на чужди езици: Английски език - предимство



Компютърна грамотност: MS OFFICE, умения за работа със специфичен софтуер за управление на процесите и фирмената дейност.

Личностни качества: умение за делигиране на права, поемане на отговорност при управление на дейността на звеното; лоялност; организираност; инициативност; прецизност; настойчивост; съобразителност; добра комуникативност.

Код 1219 6011 - Ръководител група „Техническа поддръжка”

Описание на длъжността:

Подпомага дейността, като осигурява техническата поддръжка на административни сгради
Ръководи дейността на поверената му дирекция/отдел в съответствие с нормативните изисквания за осъществяване на длъжността.

Основни характеристики /компоненти, елементи/, описващи длъжността

1. Ръководи дейностите по поддържане на административните сгради на фирмата в технически добро състояние, отговарящо на определеното за тях ползване;
2. Ръководи дейностите по поддръжка на офисните площи и в сградите като цяло, срещани проблеми в експлоатацията на площите и съответните сградни системи, извършването на необходими или желани ремонтни дейности.
3. Анализ, планиране, организация, контрол и отчитане на ремонтните работи в отделните помещения и общите части на сградите от всякакъв характер;
4. Контролира и по необходимост самостоятелно извършва всички дейности, съгласно длъжностна характеристика на „Специалист поддръжка сграден фонд”.
5. Следи всички външни и вътрешни нормативни документи, свързани с осъществяване на преките задължения.
6. Спазва всички изисквания, произтичащи от Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор, свързани с дейността му.

Възлагане и планиране на работата:

1. Възлага, разпределя и планира работата на служителите от звеното във връзка с осъществяването от нея дейности и функции, като определя отговорници, срокове за изпълнение.
2. Контролира изпълнението на плановете и внася необходимите корекции в тях в хода на изпълнението им.

Задължения във връзка с правилата за здравословни и безопасни условия на труд:

Всеки работник/служител е длъжен да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност, в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции.

Отговорности:

- Отговаря за своевременното и прецизно изпълнение на всички поставени му задачи.
- Отговаря имуществено за причинена вреда на Дружеството.
- Отговорност за своевременно и прецизно изготвяне на документите на отдела/дирекцията.
- Отговорност за опазване на служебната тайна.



- Отговорност за верността и навременното предоставяне на информацията, давана на административни органи, контролни органи и др.

Отговаря за:

- Решаване на спорни конфликти в звеното/отдела;
- Подобряване на микроклимата в колектива;
- Поведението на служителите през работното време и спазване на вътрешния трудов ред и дисциплина.

Права:

1. Да прави предложения за подобряване на дейността в дружеството.
2. Да работи при здравословни и безопасни условия на труд.
3. Да поддържа и повишава професионалната си квалификация.
4. Да е осигурен за всички социални рискове, съгласно условията и реда, установени в действащото законодателство.
5. Да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.
6. Назначеното лице да е обезпечено със съответно работно място, условия отговарящи на изискванията на Кодекса на труда и актовете по прилагането му.
7. Всички права, предвидени от Кодекса на труда, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор.

Основни компетенции

Образование/образователна степен: Висше / Средно-специално

Специалност: Техническа

Професионален опит: минимум 2 години стаж по специалността

Ползване/владееене на чужди езици: Английски - предимство

Компютърна грамотност: MS OFFICE

Личностни качества: умение за делигиране на права, поемане на отговорност при управление на дейността на звеното; лоялност; организираност; инициативност; прецизност; настойчивост; съобразителност; добра комуникативност.

Код 1219 6007 – Ръководител група „ТИФМ”

Описание на длъжността: /цели, кратко описание на длъжността/

Подпомага дейността и осигурява осъществяването на Фасилити Мениджмънт дейностите.

Ръководи дейността на поверената му дирекция/отдел в съответствие с нормативните изисквания за осъществяване на дейността.

Основни характеристики/компоненти, елементи/ описващи длъжността

1. Отговаря за поддържането на връзка с наемателите и комуникацията с тях по отношение поддръжка на офисните площи, срещани проблеми в експлоатацията на площите и съответните сградни системи, извършването на необходими или желани ремонтни дейности.
2. Управление на договорите за поддръжка на всички технически съоръжения и системи, поемане на периодични проверки на съоръжения, сгради и допълнително обзавеждане, свързани с предписания на контролиращи служби и организации, отнасящи се до общите части на сградите.



3. Поддържа връзка с подизпълнители по поддръжка на сградните системи и следи за качествено изпълнение на тяхната работа.

4. Координация и връзка с охраната, даване на достъпи в извънработно време, заявки за ремонти на устройствата за контрол на достъп и бариерите.

5. Отговаря за осигуряване на пожарна и аварийна безопасност на обектите, като организира приваждането на всички обекти да отговорят на съответните противопожарни изисквания.

6. Възлагане на СМР по отстраняване на възникнали от наемателите оплаквания и дефекти по сградите.

7. Ръководи работата на дирекцията/звеното/отдела в съответствие с определените й функции;

8. Разпределя между служителите в дирекцията/звеното/отдела поставените задачи, контролира и отговаря за тяхното срочно и прецизно изпълнение;

9. Предлага за назначаване, преместване или освобождаване от работа, за стимулиране, повишение или наказание служителите от дирекцията/отдела/звеното;

10. Следи за спазването на вътрешно-фирмените актове, както и за спазване на професионалната тайна от страна на служителите от дирекцията;

11. Следи за избягването на конфликти на интереси при извършването на поставените задачи.

12. Координира и упражнява ръководство и контрол върху работата на дирекцията/отдела/звеното във връзка с изпълнението на поставените задачи;

13. Следи всички външни и вътрешни нормативни документи, свързани с осъществяване на преките задължения.

14. Спазва всички изисквания, произтичащи от Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор, свързани с дейността му.

Възлагане и планиране на работата:

1. Възлага, разпределя и планира работата на служителите от дирекцията/отдела/звеното във връзка с осъществяването от нея дейности и функции, като определя отговорници, срокове за изпълнение.

2. Възлага изготвянето на периодични отчети за дейността на отдела/дирекцията.

3. Контролира изпълнението на плановете и внася необходимите корекции в тях в хода на изпълнението им.

Задължения във връзка с правилата за здравословни и безопасни условия на труд:

Всеки работник/служител е длъжен да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност, в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции.

Отговорности:

- Отговаря за своевременното и прецизно изпълнение на всички поставени му задачи.
- Отговаря имуществено за причинена вреда на Дружеството.
- Отговорност за своевременно и прецизно изготвяне на документите на отдела/дирекцията.
- Отговорност за опазване на служебната тайна.



Отговорност за верността и навременното предоставяне на информацията, давана на административни органи, контролни органи и др.

Отговаря за:

- Решаване на спорни конфликти в дирекцията/звеното/отдела;
- Подобряване на микроклимата в колектива;
- Поведението на служителите през работното време и спазване на вътрешния трудов ред и дисциплина.

Вземане на решения:

Взема самостоятелни решения по отношение на преките си задължения както и по отношение на организацията в дирекцията/отдела/звеното и преминава към изпълнението им в зависимост от конкретните обстоятелства, включително в случай на необходимост след съгласуване с Изпълнителния директор на дружеството. Подпомага вземането на решения на по-високи нива чрез правене на анализи, даване на мнение.

Права:

1. Да прави предложения за подобряване на дейността в дружеството.
2. Да работи при здравословни и безопасни условия на труд.
3. Да поддържа и повишава професионалната си квалификация.
4. Да е осигурен за всички социални рискове, съгласно условията и реда, установени в действащото законодателство.
5. Да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.
6. Да участва във всички форми за повишаване на професионалната квалификация: обучения, семинари, кръгли маси и конференции.
7. Назначеното лице да е обезпечено със съответно работно място, оборудвано с компютър и условия, отговарящи на изискванията на Кодекса на труда и актовете по прилагането му.
8. Да получава своевременно цялата необходима за изпълнение на задълженията му информация, за което му се осигурява достъп в деловодството, архива и регистрите.
9. Да предлага на Изпълнителния директор на дружеството сформирани на конкретни екипи за решаването на определен казус или задача.
10. Всички права, предвидени от Кодекса на труда, Правилника за вътрешен трудов ред и индивидуалния договор.

Основни компетенции

- Образование/образователна степен: Висше.
- Специалност: техническа, икономическа, др.
- Професионален опит: минимум 2 години работа на подобна позиция
- Ползване/владееене на чужди езици: английски език – отлично владееене.
- Компютърна грамотност: MS OFFICE, умения за работа със специфичен софтуер за управление на процесите и фирмената дейност – Немечек и др.
- Личностни качества: умение за делигиране на права, поемане на отговорност при управление на дейността на звеното; лоялност; организираност; инициативност; прецизност; настойчивост; съобразителност; добра комуникативност.



Живеем и работим в динамични времена, в които технологиите се развиват с бързи темпове. Във всяка една сфера на дейност можем да открием пряка или косвена връзка с развитието на една или друга технология. Един от показателите, по които се открояват различията на дейностите в сектор „ДОСО“ са именно професиите на заетите в тях, както и компетенциите, които се изискват и търсят в съответните специалисти.

По дефиниция компетенцията е успешно проявено съчетание, съвкупност от знания, умения, нагласи и поведения на служителите за постигане на резултати (желани нива на представяне) в дадена професионална роля и в определена организация. Компетенциите се проявяват и оценяват в конкретни работни ситуации. Те имат видима част – знания и умения и невидима част – ценности, нагласи, мотиви, личностни характеристики. Всъщност невидимата част много често е най-съществената, тъй като тя оказва влияние на поведението, което е видимо. Компетенцията може да бъде определена и като вид способност, която се развива чрез познание – учене, опит, мотивация.

Компетенциите не могат да бъдат постигнати напълно - завинаги, защото те отразяват динамиката на средата. Съгласно дефиницията на TENCompetence компетенцията се разглежда като измерима способност на даден човек да действа качествено и резултатно за справяне с конкретни проблеми, събития или задачи, които възникват в конкретна ситуация и област (учене, работа, спорт и т.н.). Когато ситуацията, събитията и резултатите се променят, същото се случва и с описанията на компетенциите. Или казано с други думи, компетенцията има предсказуема стойност само в сравними ситуации с подобни типове събития.

Компетенциите се разделят на три основни вида – ключови компетенции, специализирани и допълнителни. Ключовите компетенции са тези компетенции, без които организацията не би оцеляла и не би се развивала в икономически, финансов и технически план. Специализираните компетенции са особените, характерните компетенции за фирмата и сектора, благодарение на които се различават от останалите фирми в другите браншове, а понякога и от другите фирми. Те придават спецификата на същността на фирмата и бранша. Допълнителните компетенции са спомагателни компетенции, които поддържат и подпомагат основните двигатели на развитието на компанията. Те също имат своята роля, която не бива да бъде подценявана.

Водещите компетенции не бива да бъдат обвързвани само и единствено със спецификата на сектора. За по-пълен и задълбочен анализ следва да се разгледат различните типове длъжности, които се срещат във фирмите за сектора. В повечето случаи в различните компании в сектора е възможно да се различават имената на длъжностите, поради което и цитираните тук длъжности са обяснени с цел показване на ролята на длъжността в предприятието.

Най-високо в йерархичната пирамида се намират ръководителите. В сектор "ДОСО" може да се определят следните водещи длъжности: Фасилити мениджър, административен мениджър, офис мениджър и др.

Тези длъжности са водещи за фирмите и сектора, защото са в пряка връзка с бъдещото развитие на фирмите и съответно на сектора.

Следващите в йерархията са специалистите и експертите. Изхождайки от анализа до сега, водещи специалист ще бъдат технически фасилити мениджър, фасилити мениджър специалист и др. Това е оперативното ниво, което е проводника между ръководните намерения и изпълнителския потенциал. В общи линии изискванията към компетенции се запазват, както при ръководния персонал, но тук се набляга на детайлното познаването на процесите, в който участват.

2.7.3. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА И ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПОДГОТОВКА

В последните години, особено след навлизането на България в ЕС, започнаха реформи в образователната система, които имат за цел да синхронизират европейските стандарти и нивото на обучение. За целта е създадена Национална стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010 г. Тази стратегия е насочена към осигуряването на подходящо образование и професионално обучение за подобряване на пригодността на заетост на работната сила. С оглед на прехода към пазарна икономика и реструктурирането на производството в България, се счита, че има разминаване между качеството на работната сила и новите потребности. Това е видно от състоянието на пазара на труда, където предлагането е повече от търсенето и в същото време качествените характеристики на незаетата работна ръка не отговарят на качествените изисквания на бизнеса и предлаганите работни места. Особено неравномерно разпределение на качествената структура на работната сила се забелязва по региони.

Нормативните документи, които засягат образованието са:

- Конституция на Република България – заложи са основните принципи за свободно развитие на образованието и правото на всеки да се образова;
- Кодекс на труда (КТ) – регламентира правата на зетите на база споразумение между работодател и работник;
- Закон за професионалното образование и обучение (ЗПОО) – залага нормативните изисквания спрямо началното и продължаващото професионално обучение с цел гарантиране на качеството му, определя функциите на системата за такъв вид обучение;
- Закон за висшето образование (ЗВО) – урежда устройството, функциите, управлението и финансирането на висшето образование и неговата синхронизация спрямо европейските тенденции;
- Закон за насърчаване на заетостта – формулира мерките на пазара на труда за увеличаване на заетостта и повишаване на квалификацията на работната сила, като въвежда стимули за работодатели и регламентира видовете продължаващо професионално обучение.

Други нормативни актове са: Закон за занаятите, Закон за народните читалища, Конвенция за техническо и професионално образование.

Институциите, отговорни за образованието и обучението са:

- Министерски съвет;
- Министерство на науката и образованието;
- Министерство на труда и социалната политика;
- Агенция по заетостта;
- Национална агенция за професионално образование и обучение;
- Отрасловите министерства;
- Представителните организации на работодателите и на работниците и служителите;
- Регионалните структури на институциите и др.

Професионалната подготовка и високата степен на образование е една от качествените характеристики на зетите лица. Образователната подготовка на служителите в тяхната професия им дава знания и конкурентоспособност на пазара на труда и покачва възможността за тяхната реализация.

Професия по специалността се придобива чрез завършване на училища за средно образование и висши учебни заведения. Не е за подценяване и обучението в Центрове за професионално обучение (ЦПО), чиято роля също е получаване на теоретични знания и придобиване на специфични практически умения чрез професионално обучение и преквалификация в съответната сфера. Целта им 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 представените по-долу данни се излага информация за видовете специалности и професии, предлагани от Професионални училища, Висши учебни заведения (ВУЗ) и Центрове за професионално обучение (ЦПО) в различни регионални области в страната.

В средните училища се предлага обучение в следните специалности в сектора:

Таблица 19: Специалности в сектора, предлагани в професионални училища в различните региони на България

Населено място	име	Код:специалност	Специалност	адрес
София	Професионална гимназия по електротехника и автоматика.		Автоматизирани системи, електроенергетика, електрообзавеждане на производството, електрически машини и апарати	София 1618, бул. "Овча купел" 1, Община: Овча купел
Варна	Професионална гимназия по електротехника		Възобновяеми енергийни източници, Електрически инсталации	гр. Варна, ул. "Върба" №24
Пловдив	Професионална гимназия по електротехника и електроника			гр. Пловдив; ул. Пещерско шосе 26
София	Национална финансово-стопанска гимназия		Икономика и мениджмънт Предприемачество и мениджмънт	ул. Розова долина № 1 София 1421
София	ПГТЕ "Хенри Форд"		Електрообзавеждане на Транспортна техника Газова техника (модулно обучение) Възобновяеми енергийни източници Топлотехника	ул. Хайдут Сидер №8

(източник [19]), БГФМА

Във висши учебни заведения се предлага подготовка по следните специалности:

Таблица 20: Специалности в сектора, предлагани във ВУЗ-ове в различните региони на България

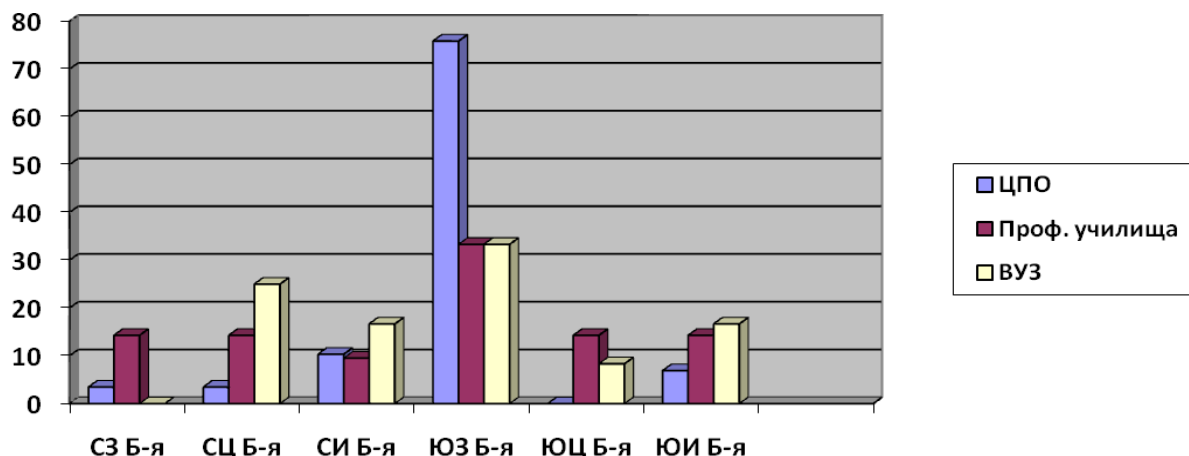
Гр.	Име на университета	специалности
София	Софийски университет "Св. Кл. Охридски", Стопански факултет	1. Фасилити мениджмънт, магистърска програма 2. Икономика / Стопанско управление - бакалавърска програма, 3. Икономика по отрасли - магистърска програма
София	Университет за национално и световно стопанство, Бизнес факултет	1. Икономика на недвижимата собственост - бакалавърска и магистърска програма
София	Технически университет-София	1. Електроенергетика и електрообзавеждане 2. Топлоенергетика

		3. Телекомуникации 4. Индустриален мениджмънт 5. Стопанско управление 6. Публична администрация 7. Автоматика, информационна и управляваща техника
Габрово	Технически университет-Габрово	1. Електротехника, електроника и автоматика" 2. Публична администрация 3. Стопанско управление 4. Индустриален мениджмънт
Варна	Технически университет-Варна	1. машиностроителна техника и технологии (мтт) 2. топлотехника (т) 3. електротехника (ет) 4. електроенергетика (ее) 5. електроснабдяване и електрообзавеждане (есео) 6. комуникационна техника и технологии (ктт) 7. автоматика, информационна и управляваща техника (аиут) 8. индустриален мениджмънт (им)
Варна	Варненски свободен университет	1. "Икономика" 2. "Архитектура, строителство и геодезия"

(източник [20]), БГФМА

За съпоставка е направено сравнение на разпределението на учебните организации по региони в страната.

Фиг.9 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОБУЧИТЕЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПО РЕГИОНИ В БЪЛГАРИЯ (ПО ВЕРТИКАЛА ПРОЦЕНТНО СЪОТНОШЕНИЕ, ПО ХОРИЗОНТАЛА РЕГИОНАЛНО РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ)



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

С направените реформи и инвестиции в образователните системи и институции, които ги предлагат, се наблюдава увеличаване на професионалната квалификация на заетите в България и в частност в сектор "ДОСО". Тенденцията е в увеличаване на нивото на придобитата квалификация – от средно към висше образование, увеличаване на реализацията на завършващите висше образование и увеличаване на интереса на работодателите и служителите към допълнителни професионални обучения, които да допълнят липсващите или неусвоените нужни компетенции за длъжността. Въпреки положителната тенденция, обаче, нивото на взаимовръзка между фирмите от сектора и тези институции не е ясно очертана. Целенасоченият подбор на кадри от учебната скамейка, както и допълнителното участие на служителите в професионални заведения за обучение и квалификация, не е категорично

поставен и изяснен в стратегията за бъдещо развитие на компанията или ако го има, то той не се следва напълно. В повечето ситуации работодателите прибягват до тези методи в кризисни ситуации – при липса на търсения специалист на свободния пазар на труда или при нормативно изискване от страна на правителството. Липсата на специалисти на пазара на труда се дължи и на миграционните процеси, тъй като много млади кадри се ориентират към завършване на висши учебни заведения в чужбина и търсене на реализация там. Други се ориентират към по-доходоносни длъжности в други сектори, малка част продължават реализацията си в училища, университети и научни заведения.

Друг фактор за непълната реализация на обучените е в недостигът на средства за модернизиране на материално-техническата база на обучаващите институции, недостатъчна методическа подготовка на преподавателите и недостиг на средства за повишаване на квалификацията им, неефективен диалог с работодателите или слаб интерес от тяхна страна за повишаване на квалификацията, понякога и слаба мотивация от страна на служителите.

Често работодателите прибягват до обучение на собствените си служители неформално – участие в семинари, конференции, курсове или обучение на работното място.

Всъщност икономическият ефект от обучените кадри в сектора е ясен – колкото по-висока е тяхната квалификация, толкова по-конкурентна е фирмата на пазара и в сектора.

Раздел 3. ХАРАКТЕРИСТИКА НА ПРОДУКТИТЕ И УСЛУГИТЕ

3.1.1. ПРОДУКТОВИ ГРУПИ И ГРУПИ НА УСЛУГИТЕ

Продуктите в сектор „ДОСО“ могат да се разделят в няколко основни групи, съответстващи на продуктите от основните дейности, класифицирани в ПРОДПРОМ-2008:

Таблица 21: Специалности в сектора, предлагани във ВУЗ-ове в различните региони на България

Код	Наименование	Вид услуга
68.2	Даване под наем и експлоатация на недвижими имоти	Инфраструктурни ФМ Услуги
68.3	Посредническа дейност по операции с недвижими имоти	Търговски ФМ Услуги
81.1	Комплексно обслужване на сгради	Технически ФМ Услуги

(източник [21]), БГФМА

Нека разгледаме различните услуги и тяхната структура.

КИД 68.2 – Даване под наем и експлоатация на недвижими имоти = Инфраструктурни ФМ услуги

• Почистване и полагане на грижи по поддръжка на обектите – обхващат всички услуги по почистването и полагането на грижи за сградите, недвижимите имоти и външните съоръжения като:

- поддържащо почистване;
- почистване на прозорци;
- почистване на фасади;
- почистване на външни съоръжения;
- поддържащи грижи за подове и площите;
- дневни портиерни услуги;
- други видове – основно, индустриално почистване;
- борба с вредители.

• Зимно почистване на обектите – обхващат всички услуги, необходими за осигуряване на свободния достъп до сградите и недвижимите имоти през зимата при спазване на законовите изисквания като:

- опесъчаване, олужаване, почистване на външни площи от сняг, извозване на сняг;
- изготвяне на план с приоритет на различните зони на почистване;
- поддържане на машините и инструментите за почистване в готовност;
- детайлно протоколиране на вложените материали;
- обслужване и поддържане на инструментите и машините;
- доставка и складиране на материали за опесъчаване и олужаване

- Услуги по охрана и сигурност – обхващат всички услуги по сигурността на сградите и недвижимите имоти и за защита на ползвателите срещу посегателство и достъп на трети лица чрез измама или сила като:

- Контрол на достъпа;
- охрана на обекта;
- мениджмънт на ключове;
- обходи;
- лична охрана;
- специална охрана – информационна сигурност и др.;
- противопожарна служба;
- превантивна противопожарна защита;
- рецепционни и охранителни услуги;
- контрол на достъпа на посетителите;
- видеонаблюдение;
- обслужване на централа за спешни случаи.

- Услуги по изхранване на клиентите – кетеринг – обхващат всички услуги за обществено и социално изхранване като:

- Осигуряване на храна и подготовка на ястия за основни и междинни хранения;
- оборудване и поддръжка на ресторанти, бюфети и помещения за хранене в почивките;
- обслужване и поддържане на техническо оборудване, необходимо за подготовката и съхранението на хранителните стоки;
- почистване на използваните съоръжения и помещения;
- спазване на закони и наредби за хигиената в обектите;
- отстраняване на твърди отпадъци.

- Информационни и комуникационни услуги – обхващат всички услуги по изграждане, имплементиране и поддръжка на електронното събиране на данни, тяхната обработка, както и електронния обмен на данни за подпомагане на бизнес процесите като:

- Копиране на данни;
- инсталиране на софтуер и нови програмни версии (Updates);
- настройка на системи за обработка на данни към нови приложения;
- поддръжка на системи за обработка на данни;
- обучения, инструкции и хотлайн-услуги;
- отстраняване на проблеми по хардуера и софтуера;
- имплементиране на хардуер.

- Поддръжка на зелени площи – грижа за растения – външни и вътрешни площи – обхващат следните услуги:

- Напояване, наторяване, грижа за растенията;
- почистване на площите;
- подрязване, почистване и връзване на растения;



- смяна на растения, засаждане на нови;
 - Косене, грапане, аериране, опесъчаване;
 - обработка на почвата;
 - проверка на техническите съоръжения за вегетацията;
 - проверка за безопасността на дърветата;
 - предприемане на мерки за защита през зимата;
 - изхвърляне на растения;
 - полагане на грижи за (изкуствени) езера и потоци;
 - ограждане;
 - други съоръжения – пейки и т.н.
- Услуги, извършвани от домакини – обхващат всички услуги по осигуряване функционирането на сградите като:
 - Инспекции за безопасност;
 - услуги по контрол и сервиз на асансьори;
 - осигуряване на чистотата в обектите;
 - спазване на Правилника за вътрешния ред;
 - дребни ремонти и предоставяне на занаятчийски услуги.
 - Вътрешни пощенски и куриерски услуги – обхващат всички услуги, които осигуряват изпращането и доставянето на поща (включително електронни пратки) в сградите и недвижимите имоти като:
 - Изпращане и получаване на пратки;
 - Разпределяне;
 - приемане и предаване по-нататък;
 - поставяне на пликосе и марки.
 - Копирни и печатни услуги – обхващат всички услуги, които осигуряват готовността на печатни и копирни машини да произвеждат различни печатни материали:
 - Оборудване, снабдяване, изхвърляне на отпадъчните материали и почистване на местата за копиране и печатане;
 - функционални проверки на печатните и копирни машини;
 - определяне и начисляване на разходите за копирни и печатни услуги;
 - печатни и копирни услуги.
 - Конферентни услуги – обхващат всички услуги по организацията на различни събития с конферентен характер като:
 - Предоставяне на помещения;
 - оборудване и поддръжка на конферентни зали;
 - обслужване и поддръжане на техническо оборудване, необходимо за провеждането на събития с конферентен характер;
 - почистване на използваните помещения и др.
 - Услуги по стопанисване на паркинги – обхващат всички услуги, които осигуряват оптимално използване на паркинг пространството като:
 - Отчитане и управление на касовите автомати;

- управление на паркинг пространството;
- управление на автопарка за лични автомобили на служителите или на програми за автопулове;
- предоставяне на транспортни услуги (например малки бусове, предоставящи връзка с публичен транспорт);
- предоставяне на места за паркиране със специално предназначение – за хора с увреждания, деца и т.н.
- Услуги по преместване – обхващат всички свързани с премествания дейности:
 - Установяване на необходимите транспортни и монтажни услуги;
 - определяне и координация на сроковете за преместване и монтажни услуги
 - в случай на необходимост - преместване на мебели и други части от оборудването, както и осигуряване на временно оборудване;
 - демонтаж, транспорт, изграждане и привеждане в готов за работа вид на бюра и офис оборудване;
 - приемане на транспортните и монтажните услуги.
- Логистични услуги – обхващат всички куриерски и пощенски услуги, които осигуряват доставката на пощенски пратки и стоки, както и тяхната експедиция като:
 - Приемане на стоки;
 - контрол на постъпващите стоки;
 - управление на документите за доставка;
 - опаковка на стоки за експедиция;
 - издаване на доставни документи;
 - поръчка на спедитори;
 - експедиция на стоки;
 - експлоатация и поддръжка на транспортни машини.
- Централни телекомуникационни услуги – обхващат всички услуги, които служат за организация на комуникацията от едно централно място и служат за подпомагане на бизнес процесите като:
 - Стопанисване на телефонна централа или посредническа служба;
 - изготвяне, актуализиране и поддържане на (вътрешен) телефонен указател;
 - отчитане на такси за разговори;
 - Call Center.
- Изхвърляне на отпадъци – обхващат всички услуги, свързани с освобождаване от отпадъчни продукти в рамките на законовите предписания и разпоредби като:
 - Събиране, сортиране;
 - Транспорт;
 - обслужване на междинни депа за складиране;
 - рециклиране и окончателно складиране.
- Мениджмънт на площите
 - С ориентация към потребителя – ергономично изграждане на работни места, организация на работните процеси и работни места в помещенията;

- с ориентация към съоръженията – връзки към мрежата и т.н.;
- с ориентация към рентабилността на недвижимите имоти – връзка на площите и помещенията с отдаваемите единици, управление на заетостта и т.н.
- Документация и въвеждане на информационно-технически системи при управлението на площите с цел:
 - документиране на проекти и данни за управлението на площите (налични площи, наети площи, проекти на наематели, планове за почистване, планове за заключване и т.н.);
 - включване на документацията за площите в подходяща компютърна система за управление на площите;
 - включване на бизнес процесите в подходящи информационни системи (управление на наемните договори, разпределения на площите, системи за изчисление на площите);
 - контролинг на отдадените и незаети площи

КИД 68.3 - Посредническа дейност по операции с недвижими имоти = Търговски ФМ услуги

- Управление на обекта.
- Управление на отношенията с ползвателите/наемателите.
- Мениджмънт на доставките – обхваща всички услуги по навременните и икономически изгодно набавяне на доставки и услуги в рамките на управлението на сградите като:
 - Изготвяне на задания;
 - оценка на оферти и цени;
 - избор на доставчици;
 - възлагане на договори;
 - проверки при приемането на стоки и контрол на услугите;
 - наблюдение спазването на срокове за доставки;
 - проверки на фактури;
 - спазване на данъчното законодателство;
 - преговори, развитие и управление на договори с доставчици.
- Планиране на разходите и контрол – ФМ счетоводство и контролинг – обхващат всички услуги по създаване на план за разходите и контрол върху тях в рамките на управлението на сградите като:
 - Изготвяне на план на разходите;
 - текущо отчитане на фактическите разходи;
 - сравнение на фактическите с планираните разходи;
 - указания за необходими коригиращи мерки;
 - провеждане на сравнителни изследвания (бенчмаркинг);
 - програма за редуциране на разходите и контролинг.
- Обектово счетоводство – обхваща всички услуги, които осигуряват правилното счетоводно управление на един недвижими имот като:

- Регистриране на всички съществуващи и договорни данни;
 - водене на сметки;
 - изготвяне на финансови отчети (наеми, допълнителни разходи, други разходи);
 - нареждане за плащане и проверка на плащанията (изготвяне на напомнания за плащане).
- Мениджмънт на договорите – вкл. мениджмънт на застраховките – съвкупност от услуги по договориране в рамките на управлението на сградите като:
 - Изготвяне на договори;
 - мониторинг на договори;
 - промяна на договори.
 - Снабдяване – съвкупност от услуги, които осигуряват снабдяването на съоръженията и системите с енергия, като и със суровини, помощни материали и горива:
 - Депониране;
 - съхраняване/осигуряване на запаси;
 - изписване.

КИД 81.1 Комплексно обслужване на сгради = технически ФМ услуги

- Техническо ръководство на предприятието.
- Стопанисване на обекти – обхваща приемане на обекта; въвеждане в режим на готовност; обслужване на съоръжения и оборудване; мониторинг, технически средства за измерване и контрол на параметри; оптимизация и обновяване; поддръжка (абонаментно сервизно обслужване, инспектиране и ремонт); отстраняване на повреди; извеждане/повторно въвеждане в експлоатация; отстраняване; периодично тестване; отчитане на потреблението; спазване на законови предписания.
- Документиране – обхваща резултатното записване, съхраняване и актуализация на всички данни и информации за състоянието на обекта и ръководството на предприятието като:
 - Документи за наличност;
 - данни за разходите;
 - оперетивни протоколи.
 - инструкции за експлоатация;
 - приемо-предавателни протоколи;
 - сервизни протоколи;
 - протоколи за изпитвания.
- Енергиен мениджмънт – обхваща услуги като:
 - Регистриране на данните за потреблението (например електричество, газ, отопление, охлаждане, вода);
 - анализ на енергийните потребители, обхващащ всички системи;
 - определяне на потенциали за оптимизация;
 - планиране на мерки в зависимост от микроикономическата рамка на предприятието;
 - изчисляване на рентабилност;
 - прилагане на мерки за икономия на разходи;
 - документиране на икономията на енергия.

- Информационен мениджмънт – обхваща всички услуги по регистриране, оценка, предаване и свързване на информации и съобщения за стопанисването на сградите и недвижимите имоти. Задачите тук включват изготвяне на концепция, оценка и вземане на решение относно въвеждането на информационни, комуникационни и автоматизирани системи от всякакъв вид като:

- Сградна автоматизация;
- компютърно управление на сгради;
- пожароизвестителна система/система за контрол на достъпа;
- СОТ аларми;
- комуникационни системи
- телефон;
- видео;
- информационно гише.

- Модернизация – обхваща дейностите по подобряване на актуалното състояние на строителните и технически съоръжения с цел достигане на състоянието на развитие на техниката и повишаване на тяхната рентабилност, както и подобряване на съществуващите системи с цел те да отговарят на новите изисквания.

- Саниране – обхваща дейностите по възстановяване на състоянието на строителните и техническите съоръжения, които вече не отговарят на техническите, икономическите и/или екологичните, както и на законовите изисквания.

- Реконструкции – реконструкциите се извършват при необходимост от функционални изменения и изменения на ползаните площи на строителните и техническите съоръжения.

- Гаранционен мениджмънт - проследяването на гаранциите служи за осигуряване на договорените услуги и свойства на строителните и технически съоръжения по време на гаранционния период и обхваща дейности като:

- Присъствие при приемо-предаване на строителни и технически съоръжения;
- приемане на съобщения за дефекти от техническото ръководство
- регистриране на дефекти;
- предявяване на гаранционни претенции;
- проследяване на отстраняването на дефектите;
- приемане на отстранените дефекти;
- осигуряване на доказателствен материал.

3.1.2. СЪЗДАВАНЕ НА НОВ ПРОДУКТ И УСЛУГА

Процесът на създаване на нов продукт и услуга в сектора типично се състои от няколко основни етапа/фази. Още при генерирането на идеите за нов продукт се прави първоначална оценка и подбор, при което се отсейват най-перспективните за реализация и с най-висок потенциал за добавена стойност. Този етап е един от най-творческите, при който се прилагат различни практики за стимулиране на нестандартно мислене и иновативността. От качеството на идеите до много голяма степен се определя и конкурентоспособността (съответно доходността) на услугата. Този етап може да се приложи итеративно (многостъпково), като последователно се върви от по-обща към по-конкретни идеи и обхващат постепенно се стеснява само до най-добрите от тях. Колкото по-многобройни и разнопосочни са първоначалните идеи, толкова по-голяма е и възможността за избор, респективно за достигане



до по- подходяща идея. Оценяването на разглежданите предложения е на качествено ниво и обикновено се осъществява от експерти. Преминалите този начален етап идеи се подлагат на комплексен анализ, чиято задача е да се определи тяхната възможност за техническа/технологична реализация, тяхното ниво на иновативност (сравнение с най- добрите образци в областта), съответствието им с изискванията/търсенето на пазара и т.н. Ролята на този анализ е да се оценят всички идеи на базата на многокритериален анализ и да се подбере тази, която е с най-добър потенциал за реализиране на поставените цели пред предприятието. Ако преценките на този етап се правят формално, рискът от провал на новия проект е много голям.

След тези стъпки отново се прави оценка на потенциала на новия проект за достигане на целите на фирмата и едва тогава (при условие, че оценките са задоволителни) се преминава към предлагане на услугите.

В сектор ДОСО, новите услуги, които се предлагат на пазара, обикновено са пакети от услуги – комбинация от трите вида ФМ услуги – търговски, технически и инфраструктурни. Спрямо изискванията на клиентите, тези услуги могат да претърпят промяна и да бъдат представени по по-различен, от обичайния начин.

Таблица 22: Основни етапи при създаване на нов продукт или услуга. (източник [21]), BEIS

ред	Описание
1	Генериране на идеи за нов продукт
2	Комплексен предварителен анализ
3	Конструктивно- технологично развитие на идеите
4	Тестване на пазара

3.1.3. ПОДСЕКТОРИ

В сектора "ДОСО" са сбособили подсектори на базата на различните продукти, които се предлагат. Тяхното развитие до голяма степен е взаимосвързано, но от друга страна търпи и различни тенденции в зависимост от различията в движещите технологични и икономически фактори. В последните години (2009 и 2010г.) може да се определи, че най-голям дял се пада на подсектор „Инфраструктурни ФМ услуги“. Вторият по големина подсектор е Технически ФМ услуги.

3.1.4. ОБЩИ ТЕНДЕНЦИИ

Някои тенденции и съотношения в развитието на икономическите субекти в нефинансовата сфера на икономиката са общи за всички сектори, тъй като са общи и условията, в които те функционират (общи законови регулации в икономиката; общ пазар на труда; сходни условия за финансиране и т.н.). Ето защо изводите, които се правят за развитието на предприятията в страната като цяло (в нефинансовата сфера) могат да се разпрострат с голяма степен на достоверност и върху предприятията в сектор „ДОСО“. По данни от НСИ (2009г. [6]) МСП в България съставляват 99.8% от всички нефинансови предприятия в страната. В сектор „ДОСО“ съотношението е подобно. Ако се проследи периодът 2005-2009 г., се забелязва изпреварващо нарастване на броя МСП (32%) пред увеличаване броя на големите предприятия (ГП) (5%). По отношение на работните места, МСП осигуряват общо 1,553,164 (през 2009г.), което представлява 76% срещу 24% за ГП. От 2005г. броят на заетите в МСП се е увеличил с 18% срещу спад на заетите в ГП за същия период с 2%. Всички тези тенденции са налице и в ЕС.

Оборотът на МСП е 69% (от общо 179 279 млн.лв. за 2009г.) и има тенденция за повишаване през последните години.

Приносът в добавената стойност на МСП е 62% за 2009г.(средни предприятия-24%, малки-21%, микро-17%) и се повишава.

Достъпът до финансиране в началото на 2010 е силно затруднен за 90% от предприятията (особено микропредприятията). Малките предприятия се финансират основно от средства на собственика. Само 10% от предприятията разполагат с актуална информация за фондовете, финансиращи МСП.

В около 80% от МСП иновационната активност е много ниска. Най-иновативни са предприятията в сферата на производството. Едва 10% от МСП имат достатъчно средства да финансират иновационна дейност. Иновационната активност е по-висока в по-големите предприятия, в МСП с по-ново оборудване, с по-високо образование собственици и с по-добър достъп до финансиране. Към иновации се стига едва когато в общи линии са решени всички останали проблеми, с което се осигуряват текущите приходи за фирмата.

През последната година 95% от предприятията са с ниска степен на интернационализация на дейността. Степента на интернационализация нараства с увеличаването на иновационната активност на МСП (съществува значима зависимост между иновативност и интернационализиране на дейността). През 2010 г. 12% от МСП са осъществили внос, а 5% от

МСП са реализирали износ на стоки и услуги. Най-интернационализирани са средните предприятия, както и предприятията в сферата на производството.

Таблица 23: БЪЛГАРСКА ПАТЕНТНА АКТИВНОСТ (НА БАН И ПРЕДПРИЯТИЯ) В ОСНОВНИТЕ СЕКТОРИ НА ПРОМИШЛЕННОСТТА

Сектор от икономиката	Заявител	2006 Изобретения/ Полезни модели	2007 Изобретения/ Полезни модели	2008 Изобретения/ Полезни модели	2009 Изобретения/ Полезни модели	ОБЩО
Химия, фармация	БАН	2 / 0	3 / 0	2 / 0	5 / 0	12 / 0
	Предпр.	20 / 1	12 / 11	43 / 10	13 / 16	88 / 38
Машино- строене	БАН	4 / 0	4 / 0	1 / 0	3 / 0	12 / 0
	Предпр.	20 / 0	10 / 6	23 / 19	12 / 19	65 / 44
ДОСО	БАН					
	Предпр.					

(източник [22]), BEIS

Почти всички МСП у нас имат ниска степен на патентна дейност. Тя е пряко следствие от иновационната активност, както и от прилагането на добри практики. 10% от предприятията имат регистрирана търговска марка у нас, а 6% в чужбина. Много нисък дял от МСП имат достатъчно средства за регистрация на интелектуална собственост. Много нисък дял от предприемачите познават възможностите за регистриране на марка в ЕС.

Инвестирането на финансов ресурс в НИРД е основен инструмент на научната и иновационна политика. Като възприет международен и най-обобщаващ индикатор това са разходите за НИРД като относителен дял от БВП, заделян за развитие на науката в една страна. По него се съди за отношението на обществото и за провежданата държавна политика в областта на научните изследвания. България трайно заема една от последните позиции в годишните класации през периода 2003-2010 г., дори изостава от Румъния, която е превъзхождала до 2006г.

В условията на икономическа криза, хоризонтът на МСП е сравнително къс — едва 16% от предприятията планират в средносрочен и само 3% — в дългосрочен план. Всяко десето предприятие прилага добри практики в по-значителна степен. С нарастването на

иновативността на предприятията, нараства и прилагането на добри практики. Добрите практики са най-разпространени в сферата на производството.

Прилагането на добри практики в дейността на предприятията влияе пряко върху постигнатите финансови резултати. Предприятията с по-добри практики по отношение на развитието на човешките ресурси (обучение на персонал), прилагането на информационни и комуникационни технологии (ИКТ), планирането на дейността и използването на пазарни стратегии са претърпели намаление на продажбите и печалбата в по-малка степен или изобщо не са претърпели такива. Наблюдават се процеси, които извеждат на преден план акумулирания човешки капитал в предприятията, който се оказва водеща сила при справянето с кризата на микро ниво.

Анализът на разглежданите факти показва, че има съществена връзка между иновативността, интернационализацията, въвеждането и прилагането на добри практики и финансовите резултати на предприятието.

3.1.5. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СЕКТОР „ДОСО”

Във връзка с анализираните особености на отделните подсектори, може да се определят и основните изисквания към персонала, обслужващ сектора „ДОСО” на съвременния етап.

Изпълнителски персонал:

- висока трудова дисциплина;
- бързо усвояване на нови умения;
- работа със специфично високоавтоматизирано оборудване;
- екипна работа.

Среден управленски състав:

- задълбочени познания за съответните технологични процеси;
- настройка, контрол, анализ, оптимизация на технологичните процеси;
- иновативност, анализ и решаване на проблеми;
- владееене на компютърни системи за управление.

НИРД:

- задълбочени познания по фундаменталните дисциплини (математика, физика, химия, електротехника и т.н.);
- умения за работа с системите за автоматизиране на проектирането в електрониката и машиностроенето;
- задълбочено познаване на стандартите в областта на проектирането и на електронното производство;
- иновативност, стремеж към усъвършенстване;
- владееене на езици за програмиране;
- владееене на чужди езици (английски, немски);

Управленски състав:

- икономическа и финансова грамотност;
- владееене на чужди езици;
- компютърна грамотност;
- иноватичност, лидерство.



Раздел 4. ФАКТОРИ И ДВИЖЕЩИ СИЛИ НА ПРОМЯНА

4.1. ТЕХНОЛОГИЧНИ ПРОМЕНИ

Динамиката в сектора „ДОСО“ е много силно свързана с динамиката на информационните, комуникационните и електронните технологии като цяло. Може да се каже, че този сектор е един от динамично развиващите се в нашата страна. Всяко техническо нововъведение, всяка възможност да се разкрие нова ниша на пазара може да прерасне в стимул за ускорение и обновяване на съществуващите процеси и предлаганите услуги в сектора.

4.1.1. СВЕТОВНИ ТЕХНИЧЕСКИ ТЕНДЕНЦИИ В СЕКТОРА

Развитието на сектор „ДОСО“ на съвременния етап се характеризира с някои специфични тенденции, които предопределят и възможните бъдещи технически и технологични промени.

Технологичният напредък през последните години със сигурност влияе и върху сектор ДОСО. Новите технологии – компютри и софтуерните системи се използват изключително много на Европейски и световно ниво. Тяхното използване подпомага развитието на сектора от една страна, но и води до по-високи изисквания към компетенциите на работещите в тази сфера. Фасилити мениджърите на високо ниво трябва да бъдат на много високо технологично ниво, да могат да използват софтуерните системи – не само офис приложенията, но и по-сложни бази от данни.

По долу ще разгледаме два от използваните типове софтуерни продукти, които се открояват като най-използваните и най-важните в сектор ДОСО на европейско и световно ниво

Информационни модели на сградата – BIM – Building Information Modelling

Инвеститорите и/или бъдещите собственици на нови бизнес, офис, административни, жилищни или индустриални сгради искат пълна прозрачност на изразходваните средства при строителството и последващата експлоатация на сградата, подобрен риск мениджмънт и увеличено използване на технологиите, което ще доведе до по-малко оперативни разходи - по-малко отпадъци, по добра енергийна ефективност, по-малка консумация на енергия и, като цяло, по-ниски разходи през жизнения цикъл на сградата.

През последните петнадесет години почти всички архитекти, инженери и конструктори замениха старите чертожни дъски с компютри и различни архитектурни и конструкторски софтуерни програми. Това им позволи да правят много по-лесно, бързо и точно идейните планове, визуализациите на бъдещите проекти и др.

С течение на времето, обаче, се оказва че тези чисто проектантски софтуерни програми не са достатъчни за нуждите на инвеститорите и собствениците на сградите. С разрастването на фасилити мениджмънт бизнеса по света, а в частност и в България, стана ясно, че различните фактори, които влияят върху последващата експлоатация на една сграда, трябва да бъдат моделирани още при създаването на идеята на новия обект – анализ на географското положение на сградата, анализ на светлината, която влиза в сградата, какви сградни компоненти ще бъдат използвани, каква е тяхната продължителност на живот, как ще бъде управляване самата сграда.

Всичките тези фактори доведоха и до развитието на архитектурните програми и до появяването на термина Building Information Modeling – BIM. BIM или „информационен модел на сграда“ – това всъщност е процеса по генериране и управление на всички данни, свързани с



дадена сграда по време на целия ѝ жизнен цикъл. Обикновено се използва триизмерен динамичен софтуер за моделиране на сгради, за да се увеличи продуктивността при проектирането и строителството на самата сграда.

BIM покрива геометричните и пространствените отношения, анализа на светлината, географските особености на обекта, количествата и качествата на сградните компоненти и т.н. BIM се използва, за да се покаже целия жизнен цикъл на сградата, включително и процесите при нейното строителство и последващата експлоатация (фасилити мениджмънт). На BIM може да се гледа и като допълваща система на PLM (Product Lifecycle Management), тъй-като в него има и информация относно управление на разходите (Cost Management), управление на проекта (Project management) и др., като предоставя възможност и за работа върху почти всички аспекти от жизнения цикъл на сградата.

BIM също така и съчетава нови връзки в работния процес. Ударението се поставя повече върху съвместната работа по проектирането и планирането в ранните стадии на проекта, така че разходите и рискът в по-късните етапи като самото изграждане и работата да бъдат сведени до минимум. Зелените технологии могат да се използват повече в тези ранни етапи, за да могат да се оценят по-лесно спестяванията и подобренията върху околната среда. Също така те могат да допринесат чрез оптимизация на процесите, което води от своя страна до по-малки разходи.

Естествено, най-големите производители на проектантски софтуер залагат много в последните години на използването на BIM в техните продукти. Това са Graphisoft, Bentley Systems, Autodesk, Allplan и др.

Какво се случва, когато инвеститорите/собствениците на сгради искат да внедрят архитектурните планове и модели в своите софтуерни системи за управление на фасилити мениджмънта – CAFM? В началото на развитието на BIM, често това е било или невъзможно, или прекалено скъпо. С развитието на проектантските програми и BIM, това вече е въпрос на едно просто експортиране на данните от едната програма и импортирането им в специализирания ФМ софтуер. Несъмнено, за компаниите, които искат да управляват професионално своите недвижими имущества, това е от огромна полза.

Навлизането на устойчивите решения във всички съвременни аспекти на бизнеса се превърна от лукс за малък брой международни компании в необходимост за всички, които искат да имат контрол върху енергийното си потребление и всички разходи, свързани с поддръжката на сградите. Високите технологии в сектора, сред които попадат и BIM решенията, ще позволят на все повече инвеститори и собственици на сгради да постигнат оптималното ниво на ефективност. Стимул за това ще бъдат европейските цели за енергийна ефективност и ВЕИ, но също така растежът на енергийните цени, свързан с въглеродния интензитет на традиционните изкопаеми горива. За да не излиза днешното евтино решение скъпо през следващите 30, 50 или дори 100 години, трябва да помислим от самото начало на жизнения цикъл на нашите сгради.

След като разгледахме информационните модели за сградата, трябва да продължим със софтуерни системи за подпомагане на фасилити мениджмънта - CAFM (Computer Aided Facility Management).

Както във всяка съвременна дейност, така и в професионалната дейност по управление на недвижими имоти не е възможно да се работи успешно без използването на специализиран софтуер. Всяка година се появяват нови и по-сложни и в същото време с по-големи възможности и по-удобни софтуерни решения. Най-важните условия за успеха на един CAFM на даден пасар освен неговата функционалност са две: наличието на местен консултантски

екип и възможността на софтуера да работи на местния език. Много от производителите подценяват тези фактори и това води естествено до много ниски продажби в конкретни региони. Голяма част от производителите на CAFM използват съвременните медийни възможности за дистанционно обслужване на своите клиенти, но в повечето случаи това е неудобно за потребителите. Причината е в това, че CAFM въпреки непрекъснатото им усъвършенстване и оптимизирането на ориентираността им към клиента са сравнително сложни и изискват пряка комуникация между потребител и консултант при първоначалното внедряване и обучение, както и при възникнали потребителски проблеми и затруднения в процеса на експлоатация. От друга страна, за да бъде ефективно и наистина полезно използването на CAFM в дадена компания или организация, е необходимо с него да работят максимален брой мениджъри и оперативни специалисти, в това число специалисти по отдаване под наем, техници, снабдители, икономисти, организатори и т.н., разбира се, всеки в рамките на съответните права на достъп.

Повечето известни продукти работят на английски и още на един или два западни есика. Но дори и да имат по-разширени възможности и да могат да работят на още няколко от масовите световни езици, липсата на български език ги прави неудобни за работа в български условия. На практика е трудно да се осигурят добри специалисти, които едновременно с това да ползват свободно английски или друг от масовите световни езици, като това особено важи за специалисти на оперативни ниво, като техници по поддръжката например.

Потребителите на CAFM трябва да имат предвид тези съображения при избора на един или друг продукт, за да не се разочароват след неговото закупуване, въпреки че продуктът може да бъде от най-реномираните. Ако на практика неговото използване се ограничи в рамките на тесен кръг персонал, по-скоро не си струва да се инвестират толкова много средства, а да се използва минимален процент от възможностите на продукта. Същият ефект в такъв случай може да се постигне със стандартните приложения на MS Office. Не е оправдано да се инвестира в CAFM и в случаите, когато трябва да се управлява средно голям имот, защото тогава не може да се постигне оптимална възвращаемост на инвестицията.

Ползите от използването на CAFM са много. В днешно време по-скоро е невъзможно една професионална компания за пропърти и фасилити мениджмънт да изпълнява успешно своите задачи и да бъде конкурентна, без да използва пълноценно специализиран софтуер. Основен фактор за ефективното използване на CAFM е първоначалното създаване на базата данни и нейното постоянно поддържане в актуално състояние. Затова и първото решение трябва да бъде с каква база данни ще се работи и каква трябва да бъде нейната структура.

Обикновено се започва с въвеждането на архитектурата на сградата и на сградните съоръжения и инсталации, като се спазва йерархичният подход. Важно е като следваща стъпка да се направи връзка между тези две йерархични структури. По този начин ще може да се идентифицира във всеки момент в коя архитектурна единица какви технически съоръжения се намират, което е важно за правилната организация на работа. Следващата стъпка е да се въведе планът за профилактична поддръжка за всяко съоръжение и инсталация със съответните мероприятия, срокове и периодичност на извършване. Това касае и мероприятията по профилактичната поддръжка, които трябва да се извършат от фирмите подизпълнители. За всяко отделно мероприятие трябва да се въведе и отговорното и контролното лице или звено. Така създадената база данни може да се обогатява с въвеждане на бързо износващите се резервни части и консумативи за всяко едно съоръжение, техните доставчици, цени и т.н. Така може да се постигне и първата полза от CAFM, а именно оптималното планиране и управление на работата по техническата поддръжка в съответната сграда. Всеки CAFM позволява на тази база да се генерират ежедневни задания към техниците

по поддръжката под формата на чек листове. След приключването на деня техниците предават своите отчети на базата на тези чек листове със съответната информация, включително и забележки за констатирани технически нередности, като цялата тази информация се въвежда обратно в системата и служи за по-нататъшно управление на процесите по техническата поддръжка.

Паралелна стъпка в развитието на базата данни е въвеждането на съответните наемни единици със съответната им информация:

- договори за наем;
- архитектурен план;
- данни за наемателя;
- основни параметри на наемната единица като квадратура, брой служители, площи на стените и прозорците, измервателни уреди за консумация на електроенергия, вода, топлинна и студова енергия, пресен въздух с техните начални показания
- наем и начин на индексация и др.

По този начин се формират така наречените приходно-разходни центрове в недвижимия имот, което позволява своевременно отчитане и фактуриране на изразходените енергии, генериране на фактурите за наем, периодичното индексване на наемите, планиране например на необходимите ресурси и разходи за преобядисването на наемните единици, контрол да не се превишава ресурсът на енергийните съоръжения в сградата, изготвяне на проектобюджет на недвижимия имот и т.н. Важно предимство на CAFM е възможността да се генерират различни справки и да се правят анализи и прогнози за недвижимия имот.

Важен съставен модул на CAFM е модулът за управление сигналите и оплакванията на наемателите. Този модул трябва да позволява регистрация, проследяване на развитието и разрешаването на тези сигнали и оплаквания, както и контрол по подаването на обратна информация до съответния наемател и неговата оценка по конкретния случай. Успешната работа с този модул подобрява комуникацията с наемателите и повишава тяхната удовлетвореност, което е съществено предимство за фирмата за пропърти и фасилити мениджмънт. Много важно предимство на CAFM е създаването на историята на недвижимия имот, което повишава неговата продажна цена, както и обезпечаването на пълна прозрачност за собственика на недвижимия имот по отношение на извършваната дейност и произтичащите от това разходи. Съвременните CAFM са базирани в интернет среда и позволяват достъп на собственика на недвижимия имот до тях по всяко време на денонощието. Съществено предимство на CAFM е интерфейсът за връзка с други софтуерни продукти като част от цялата управленска система на фирмата.

4.1.2. СЪСТОЯНИЕ НА СЕКТОРА В БЪЛГАРИЯ

Направеният сравнителен анализ и оценка на влиянието на технологиите и иновациите върху развитието на основните икономически дейности [5] недвусмислено показва незавидното положение, което заема икономиката ни, а оттам и сектор „ДОСО“ от технологична и иновационна гледна точка сред останалите страни в Европа. Фактите сочат, че България е:

- На последно място по индекс на глобална конкурентоспособност, с най-малко патенти в страната и чужбина на милион жители сред 27-те страни от ЕС. Сравнително ниската вътрешна патентна активност е отражение на по-слабото технологично развитие, което пък е една от основните причини за по-слабата патентна активност в чужбина;

- С най-ниски възможности за творчество и иновации, като финансиране и търсене на научни решения, а българската икономика е сред най-слабо обновяващите се икономики;
- С най-неблагоприятната структура на разходи за научно-изследователска дейност сред всички страни от ЕС-27;
- На последно място в ЕС и на 96-та позиция в класацията на Световния икономически форум по индекс на иновации;
- На последно място сред страните от Централна и Източна Европа и на 53-та позиция в класацията на Световния икономически форум по индекс на технологично развитие, като сред 27-те членки на ЕС единствено Гърция остава след нас.
- С много нисък дял на високотехнологичния износ. В момента българската промишленост е ориентирана предимно към секторите на природните ресурси и евтината работна ръка. Промислеността формира 89% от износа на България за 2009г. България изнася предимно по-малко усъвършенствани продукти, в сравнение със средното за света. Ръстът на износа е висок в сектори, преработващи природни ресурси, трудоемки промишлени сектори и в аграрната индустрия. Установява се обаче и нарастване на износа на високо технологични продукти като процент от общия износ на страната.

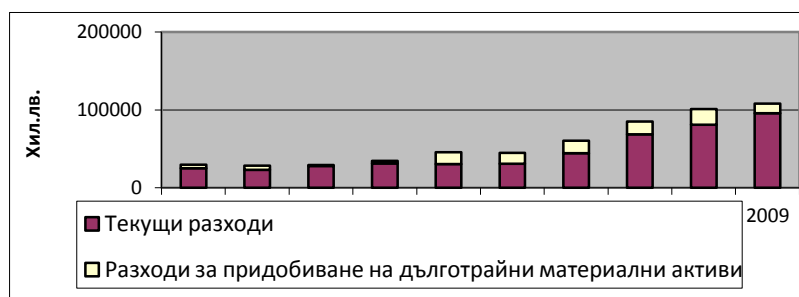
През последните години в България се наблюдава леко раздвижване в сектор ДОСО от гледна точка на използването на различните софтуерни продукти. На пазара има няколко компании – български и международни, които предлагат софтуери за управление на фасилити мениджмънта. Развитие на сектор ДОСО предполага и развитие на технологичните компании, които предоставят такива услуги.

4.1.3. НИРД

Развитието в сектор „ДОСО“ е неразривно свързано с изключителната роля на научно-изследователската и развойна дейност на предприятията. В резултат на структурните промени в икономиката ни през последните години, в голяма част от предприятията не съществуват развойни звена. Това се отнася преди всичко за малките и средни предприятия, които нямат финансови възможности за поддържане на обособени звена за изследователска и развойна дейност. Наличие на такива звена има в твърде малка част от предприятията, като относителният дял на заетите в тях е средно с 3 до 5% и в много малка част той надминава 5%. Въпреки това, голяма част от иновационните продукти на предприятията са резултат на самостоятелни разработки.

По данни на НСИ разходите за НИРД имат устойчива тенденция за увеличаване (фиг.34) с годишен темп на растеж около 40% (за периода 2005-2009г.). При това оперативните разходи за НИРД през 2009г. за предприятията в България надминават 95 млн.лв, а разходите за придобиване на ДМА достигат 12.7 млн.лв.

Фиг.10 Разходи за НИРД в България (Източник НСИ)

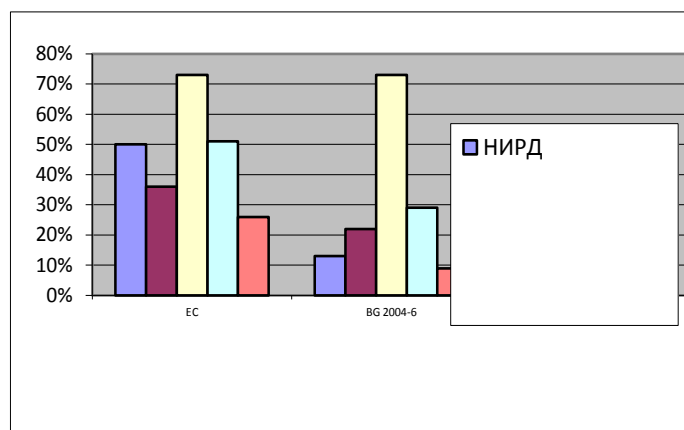


Връзките с висшите учебни заведения и други изследователски организации са твърде слаби и, най-често – инцидентни.

Смустващ е анализът на тенденциите в основните показатели, характеризиращи иновационната дейност (по данни от Евростат 2008,[10]), а именно:

- НИРД, извършвана от фирмите в България от 13% през 2004-6 (в ЕС 50%) намалява на 9% през 2008;
- Въвеждане на нови продукти на пазара от 22% през 2004-6 (в ЕС 36%) намалява на 12% през 2008;
- Обновяване на оборудването-закупуването на машини, оборудване, софтуер от 73% през 2004-6 (в ЕС 73%) намалява на 31% през 2008;
- Обучението на кадрите от 29% през 2004-6 (в ЕС 51%) намалява на 11% през 2008;
- Придобиване на разработки от други/външни НИРД от 9% през 2004-6 (в ЕС 26%) намалява на 3% през 2008.
- Разходи за НИРД в България като процент от БВП 0,48% (при 3% цел на Лисабонската стратегия)

Фиг.11 Основни показатели, характеризиращи иновационната дейност (по данни от Евростат 2008)



Всички тези особености и тенденции в развитието на сектора водят до специфични, все по-високи изисквания към компетентността на инженерния състав, представляващ гръбнака на сектор ДОСО:

- фундаментални познания по естествени науки (математика, оптимизиране и др.);
- използване на съвременни системи за компютърно проектиране и интеграция;
- способност за изготвяне на диагностични процедури и генерация на тестове;
- провеждане на контрол и автоматизирано управление на технологични процеси;

В тази перспектива все по-малко е участието на нискоквалифицираната работна ръка при производството на електронни продукти с висока добавена стойност.

4.2. ИКОНОМИЧЕСКИ ДВИГАТЕЛИ НА ПРОМЯНА

В сектора могат да се приложат стратегии за достигане и на двата основни типа конкурентно предимство:

- **По-ниски разходи**, при което предприятието е в състояние да създава, да произвежда и да продава сходен на чуждия конкурентен продукт по- ефективно;
- **Диференциация**, т.е. способността да се осигури уникална и по- голяма стойност за купувача от гледна точка качеството на продукта, специфичните му характеристики или обслужване след продажбата.

При това в България конкурентното предимство „по- ниски разходи“ може да се постигне на основата на използване на по- евтина работна ръка и/или на по- евтини суровини, материали и изнесени дейности. Този тип предимство обаче е много силно зависим от пазарната конюнктура на тези по- евтини ресурси и има непостоянен характер. Повишаването на производителността чрез такъв тип конкурентно предимство е силно ограничено.

Напротив, при конкурентно предимство от тип „диференциация“ предприятието залага на иновативността и непрекъснатото подобрене на процесите и продуктите/услугите. То се основава на разработването и прилагането на собствена технология, уникален в една или друга степен продукт, изграждане и възползване от добрата репутация на марката, базирана на кумулативни маркетингови усилия, отношение на партньорство с клиенти и доставчици и т.н. При този подход отново се повишава производителността на труда, но в значително по-широк диапазон. Освен това конкурентното предимство от този тип е значително по- устойчиво на пазарни сътресения.

Следователно допълнителни преимущества за конкурентоспособността на фирмите в областта на ДОСО биха били:

- Осигуряване на високо качество при разумни цени. Това е постижимо при използване на иновации, внедряване на добри производствени практики, наличие на сертифицирана и ефективно работеща СУК и т.н.;
- динамичност- експресно изпълнение на поръчките, възможно най- бърза реакция при промяна на изискванията на клиента;
- ниски транспортни и дистрибуторски разходи- локализация в близост до целевите пазари или до други звена от веригата на стойността;
- устойчиво развитие- предприятието е възприело стратегия за непрекъснато подобрене, което засилва шансовете му, че ще продължи функционирането си за по- дълъг период на пазара;
- допълнителни ползи за обществото (грижа за околна среда, зелена енергия, безопасни условия на труд и т.н.).

Секторът има огромен потенциал по отношение на обема на генерираната добавена стойност. Ето защо той намира място в приоритетните направления и дейности, определени от правителството в стратегията му за развитие на икономиката в България.

Добавената стойност, обаче, силно зависи от мястото на отделната фирма във веригата на стойността. Основният дял от добавената стойност се формира в дейностите свързани с висококвалифициран и наукоемък труд, каквито са дейностите развой и разработка на нови технологии и продукти, въвеждане на иновации и т.н. Ето защо, за да стане възможно разгръщането на съществуващия потенциал на сектора, усилията трябва да се насочат към разработването и производството на оригинални продукти и услуги с висока потребителска стойност.

Доходността в сектора е друг фактор, определящ динамиката в него. Тя се определя от наличните пазарни условия (вътрешни и външни). Нивото на доходност силно зависи и от конкурентоспособността в сектора и съпоставимостта ѝ с тези от другите сектори и другите региони в световен мащаб.

На базата всичко това може да се обобщи, че в основата на възможността за използване на съществуващите икономически двигатели за промяна и развитие в сектор „ДОСО“ стои възможността за генериране на висока добавена стойност, което се постига с привлечени инвестиции, развойна и изследователска дейност на световно ниво, иновации и т.н.

4.2.1. Устойчивост

На първо място трябва да споменем устойчивостта. Устойчивото развитие е едно от доминиращите предизвикателства или трендове при фасилити мениджмънта. През последните години се забелязва едно преместване на фокуса на ФМ от контролиране и намаляване на разходите по поддръжка към един по-балансиран подход, съдържащ в себе си екологията, икономиката и корпоративната социална отговорност.

Говорейки за устойчивост, трябва да обърнем внимание на следните основни компоненти още при етап строителство на сгради, които имат връзка с фасилити мениджмънта:

4.2.1.1. Проектиране и дизайн

Още на етап проектиране и дизайн могат да бъдат заложили устойчивите параметри на сградата. Това ще допринесе за нейното устойчиво строителство, както и за последващото устойчиво управление.

4.2.1.2. Строителство и строителни материали

За да може една сграда да се нарече устойчива, още на етап строителство трябва да бъдат заложили екологични строителни материали, които в последствие да могат да бъдат рециклирани, след като сградата завърши жизнения си цикъл.

Устойчивостта на сградите се измерва с различни измерители, спрямо които на сградите могат да бъдат дадени сертификати за устойчивост. В Европа има три основни сертификата, чийто характеристики ще разгледаме:

4.2.1.2.1. BREEAM – английският стандарт за устойчиво строителство

Създаден през 1990 г. в Обединеното Кралство BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method), е най-широко използваният метод за оценяване на екологичните показатели на сгради от всякакъв тип. Притежава различни версии за най-често срещаните тип сгради – молове, търговски обекти, офис сгради, училища, болници, индустриални и логистични обекти и др., както и тези които не биха могли да бъдат оценени по стандартните версии – или т.нар. BREEAM Bespoke версия. BREEAM International е специално разработена схема, която може да се прилага извън Великобритания, включително Европа и региона на Залива. В допълнение на тези две версии за оценка на международни проекти и сгради съществуват BREEAM In Use (за завършени и функциониращи нежилищни обекти) и BREEAM Communities с цел да подпомогне проектантите и инвеститорите да подобрят, измерят и удостоверят устойчивостта на предлаганата инвестиция на етап проектен. Това което прави BREEAM International изключителен, е че:

- Е разработен така, че да отговаря на местните условия
- Взема предвид всички екологични фактори
- Позволява на проектантите и инвеститорите да докажат екологичните характеристики на своите сгради
- Предоставя прозрачна, ясна и разбираема система за оценяване
- Има положителен ефект върху проектирането, изграждането и управлението на сгради
- Определя и поддържа устойчив технически стандарт със стриктно гарантиране на качеството и сертифициране

4.2.1.2.2. LEED – Leadership in Energy and Environmental Design – американската сертификационна програма

Сертификатът LEED свидетелства за независима, тристепенна проверка на покритието на един строителен проект в съответствие с най-сериозните зелени изисквания в областта на строителството. Разработен е за търговски, офис, административни и обществени обекти, хотели и жилищни сгради с повече от 4 етаж. Сертификацията обхваща целия жизнен цикъл на сградата - проектиране и строителство, експлоатация и поддръжка, модернизация и реконструкция.

Показателите за оценка в системата са обособени в шест категории: избор на място, материали и ресурси, енергия и атмосфера, водна ефективност, качество на вътрешната околна среда и иновации в дизайна.

Оценката се осъществява според точкова система. За да бъде сертифицирана една сграда в съответствие с изискванията на LEED, тя трябва да събере минимум 26 точки. За най-добрите постижения в областта на екостроителството са определени три специални нива. Сребърното ниво изисква 33, златното - 39, а платиненото - 52 точки. До 2007 г. постигането на платинен LEED стандарт е трудно, затова и до този период съществуват само седем регистрирани платинени сгради. За сметка на това до август 2008 г. техният брой вече е 64.

Методиката на оценяване на сградите би могла да се илюстрира със следните примери. Инсталирането на фотоволтаични панели за производство на енергия носи до три точки. Рационалното използване на естествена светлина се оценява с две точки, подобрената циркулация на въздух – една, и т.н. Получаването на шест точки за транспорт е постижимо чрез осигуряване на лесен достъп до обществен транспорт, както и чрез възможности за използване на алтернативен транспорт. Счита се за положително екоградите да разполагат с гаражи за велосипеди и съблекални.

DGNB – Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen – немската сертификационна програма DGNB е най-новата система за сертифициране на устойчиви сгради и се определя като система от второ поколение. Нейното създаване започва през 2007 година от експерти на германското Министерство на транспорта, строителството и благоустройството и Германския съвет за устойчиво строителство (DGNB).

По своята структура тя съответства на разработваните европейски и международни стандарти в областта на устойчивото строителство. Качествата на сградата се оценяват от гледна точка на трите стълба на устойчивото развитие – екология, икономика, социален интегритет. Тя обхваща фазите на проектиране, изграждане и експлоатация и разрушаване, или т.нар. life cycle подход.

Системата е профилирана за различни видове сгради – офисни, индустриални, жилищни сгради, търговски центрове, хотели, образователни учреждения. Изключително актуални са системите за градоустройство и за анализ на състоянието на съществуващи сгради (пълнен мониторинг и оценка за съществуващия сграден фонд в екологичен, икономически и социален аспект), включващ и мерки за оптимизация.

4.2.1.3. Сградни инсталации

4.2.2. ЕНЕРГИЕН МЕНИДЖМЪНТ

Енергийният мениджмънт също е основен движещ фактор за развитие на фасилити мениджмънт дейностите. В контекста на енергийното законодателство, ФМ бранша трябва да се съобразява най-вече с новата европейска директива за енергийно изпълнение на сградите, приета от ЕС през 2010 година.

В България тази директива ще бъде имплементирана в Закона за енергийна ефективност.

Основните параметри на директивата за енергийно изпълнение на сградите, които имат пряко влияние върху фасилити мениджмънта са:

- Създаване на интегрирана методология за измерване на енергийното представяне на сградите;
- създаване на минимални стандарти за енергийно представяне на новопостроените и реновираните сгради с повече от 1000 м² РЗП;
- създаване на система от енергийни сертификати както за нови, така и за стари сгради, както и за държавни или общински сгради;
- всички новопостроени сгради в рамките на ЕС от 31.12.2020 г. трябва да имат почти нулево нетно енергийно потребление, а тези които потребяват енергия - тя трябва да идва основно от възобновяеми енергийни източници.

4.3. ОБЩОЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ

Обхват на Европейските политики

Европейският съюз играе значителна роля в цялостния живот. В момента има 30 области на действие, където Европейският съюз управлява програми, организира събития или приема законодателство. Като по-съществени за сектор „ДОСО“ могат да се изброят следните :

А) Конкуренция:

Ефективната конкуренция е от съществено значение за една отворена пазарна икономика. Тя сваля цените, повишава качеството и разширява потребителския избор. Конкуренцията позволява на технологичните нововъведения да се развиват.

Основните раздели на политиката на конкуренция в ЕС са:

- антитръстовото и антикартелно законодателство;
- контрола върху сливанията;
- либерализацията;
- държавните помощи;

Б) Защита на потребителите:

На ниво Европейски съюз политиката за потребителите е необходимо допълнение към вътрешния пазар. Той стимулира потребителското доверие в трансграничните транзакции и има положително въздействие върху конкуренцията и цените в полза на всички граждани на ЕС.

В) Образование:

Възможностите за живот, обучение и работа в други страни, които ЕС дава на своите граждани, допринася много за межкултурното разбирателство, личностното развитие и пълна реализация на икономическия потенциал на Съюза.

Г) Заетост и социални въпроси:

Повече и по-добри работни места и равни възможности за всички са ключовите понятия в европейската политика на заетост и социални действия. ЕС се стреми да гарантира, че всеки ще бъде подготвен за промяната на базираната на знание икономика и ще е в състояние да посрещне предизвикателствата на глобализацията. Рамката за действие е Социалният план за действие, предназначен да гарантира, че растежът ще донесе полза на всички.



Д) Вътрешен пазар:

Вътрешният пазар е сърцевината на днешния Европейски съюз. За да стане той възможен, бяха приети и приспособени необходимите нормативни актове, които да осигурят премахването на регулаторните, технически, бюрократични, културни и други бариери и да осигурят свобода за движението на хора, стоки, услуги и капитали в рамките на ЕС.

Единният пазар, наред с другите предимства, даде възможност на 15 милиона европейци да изберат свободно мястото, където да работят или да се пенсионират.

Е) Научни изследвания и иновации:

Европейският съюз произвежда почти една трета от научното знание в света. Съвместни програми консолидират работата на страните-членки. Главното средство е Шестата рамкова програма за наука и изследвания. Тя финансира изследванията в страните-членки и някои други страни, както и в Съвместния изследователски център на ЕС. Идеята на Европейско научно пространство е да замени не особено тясното коопериране между изследователите и изследователските организации с изследователски програми, които са трансгранично и трансдисциплинарно интегрирани.

Приоритетни области:

- геномика и здравна биотехнология;
- технологии на информационното общество;
- нанотехнологии, интелигентни материали и нови производствени процеси;
- аеронавтика и космически изследвания;
- сигурност на храните и рискове за здравето;
- устойчиво развитие;
- икономика и социални науки.

Ж) Регионална политика:

Въпреки че Европейският съюз е един от най-богатите региони на света, между вътрешните му региони има силни различия по отношение на доходите и възможностите. Регионалната политика прехвърля ресурси от по-богатите към по-бедните региони. Тя е едновременно инструмент на финансовата солидарност и мощна сила за икономическа интеграция. Един от сегашните приоритети е сближаването на жизнените стандарти на новите и старите Държави членки колкото е възможно по-бързо.

Европейски регулации

Секторът „ДОСО“ действа в установена нормативна рамка, която включва: продуктова безопасност и безопасност на услугите, изисквания за енергийна ефикасност, изисквания за ефикасност, екодизайн и отпадък. Като цяло този сектор изглежда по-слабо засегнат от регулаторни мерки и данъчни закони в сравнение с други сектори от Европейския съюз.

Върху сектора оказват допълнително въздействие определени трудови, социални регулации и регулации по отношение на околната среда и здравето, които сами по себе си имат положително въздействие върху обществото. Например, една силна регулация върху аспекти свързани с околната среда от една страна може да засегне неблагоприятно конкурентоспособността, но от друга страна би могла да помогне в създаването на конкурентно преимущество (competitive edge) (преимствата на това да действаш пръв, силен вътрешен пазар и т.н.).

Преобладаващата част от регулациите в трудовата, социалната сфери, както и на тези върху околната среда и здравето основно са формулирани на национално ниво, въпреки че ЕС



предоставя някои насоки в политиките, примерно посредством дефиниране на границите, в които всяка страна-членка е свободна да формулира свои собствени политики.

В някои определени подсектори като ирадиация, електромедицинско и електротерапевтично оборудване трябва да бъдат спазвани повече национални и Европейски закони, тъй като много медицински приложения изискват високи стандарти касаещи надеждност и здраве.

Що се отнася до продуктовете регулация, Европейските изисквания са като цяло по-директни по отношение на тяхното прилагане, влияние и въздействие в целия съюз. За сектора „ДОСО“ от особена важност са няколко сравнително нови европейски директиви:

- Екологичен дизайн на енергопотребяващите продукти (Energy-using Products - EuP) 2005/32/ЕС и в сила от 11/08/2007. На 20-ти ноември 2009 год. тази Директива беше заменена от новата Директива 2009/125/ЕС, като обхващат вече е разширен и обхваща всички „продукти свързани с енергопотреблението“ (Energy related Products- ErP) в сила от 20/11/2010.

Други съществени директиви за сектора са:

- Европейската директива за енергийно изпълнение на сградите (Energy Performance of Building Directive)

Набляга се на високия потенциал за пестене в (съществуващите) сгради. Надхвърляйки изискванията на преработената Директива за енергийните характеристики на сградите (ДЕХС) EPBD, много са важни следните неща:

- Необходимост от по-строги критерии на ЕС по отношение на обществените разходи в сградите.
- Предполага 3 % (от етажната площ) годишно в обществените сгради да се реновира = двойно повече отколкото е настоящото съотношение в ЕС!
- Обявява нова законодателна инициатива по сключване на договори за енергийно представяне (включително договорирането в строителния сектор).
- Необходимост да се разглежда въпроса за “разлетите стимули” при даването под наем сгради (това трябва да се разглежда на национално ниво).
- Да се изтъкне нуждата от по-нататъшно развитие на работната сила в строителния сектор на ЕС.

Говорейки за европейско законодателство в сферата на фасилити мениджмънта, не трябва да пропускаме и създаването и приемането на общоевропейски стандарти по фасилити мениджмънт – EN 15221 – 1:6 от Европейския комитет по стандартизация (European Committee for Standardization)

EN 15221 – 1 Фасилити мениджмънт – Термини и дефиниции

EN 15221 – 2 Фасилити мениджмънт – Указания за разработване на договори за управление на сградния фонд

EN 15221 – 3 Фасилити мениджмънт - Указания за качество на Фасилити мениджмънт услугите

EN 15221 – 4 Фасилити мениджмънт – Таксономия, Класификация и Структура на Фасилити мениджмънта

EN 15221 – 5 Фасилити мениджмънт – Указания за създаване на процеси във Фасилити Мениджмънта

EN 15221 – 6 Фасилити мениджмънт – Области и измерване на работното пространство във фасилити мениджмънта



Тези шест европейски стандарта са валидни и за България, като член на Европейския съюз. Тези стандарти не са задължителни, но са препоръчителни за компаниите, предоставящи услуги в сектор ДОСО. Тези стандарти все още не са преведени на български език, но това не трябва да пречи на компаниите да ги използват.

Тяхното активно използване от всички фирми би гарантирало предоставянето на висококачествени услуги.

Директива за енергийна ефективност – Energy Efficiency Directive

Част от новите мерки, които се предлагат в тази директива са:

- Правно задължение за създаване на схеми за икономия на енергия във всички държави-членки: енергоразпределителните предприятия и дружествата за търговия с енергия на дребно ще бъдат задължени посредством въвеждане на мерки за енергийна ефективност (в т.ч. повишаване на ефикасността на отоплителната система, поставяне на прозорци с двойно остъкляване или на покривна изолация) да реализират ежегодни икономии от 1,5 % от обема на своите енергийни продажби сред крайните потребители на енергия. Друга възможност е държавите да предлагат различни механизми за спестяване на енергия, като например програми за финансиране или доброволни споразумения, които ще доведат до същия резултат, но няма да налагат задължаване на енергийните дружества.
- Общественият сектор ще даде пример: обществените органи ще насърчават пазарната реализация на енергоефективни продукти и услуги, след като бъдат законово задължени да закупуват енергоефективни сгради, продукти и услуги. Освен това те ще трябва да намалят допълнително консумацията на енергия в собствените си помещения, като всяка година извършват задължителни ремонтни дейности, обхващащи най-малко 3 % от общата разгъната площ.
- Значителни икономии на енергия за потребителите: лесен и безплатен достъп до данните за текущото и миналото потребление на енергия посредством по-прецизна индивидуална система на отчитане, което ще позволи на потребителите да управляват по-добре консумацията си на енергия. Фактурирането следва да се основава на точно отчетената реална консумация.
- Бизнесът: стимули за МСП да преминат енергийни одити и да разпространяват най-добри практики, докато големите дружества ще бъдат задължени да извършат одит на своето потребление на енергия, за да бъдат установени потенциалните възможности за намаляване на консумацията на енергия.
- Ефективност при генерирането на енергия: мониторинг на равнищата на ефективност на новите енергийни мощности, установяване на национални планове за отопление и охлаждане - основен фактор за доброто планиране на ефикасни инфраструктури за отопление и охлаждане, в т.ч. възстановяване на отпадна топлина.
- Пренос и разпределение на енергия: повишаване на ефикасността, като се гарантира, че критериите за енергийна ефективност биват отчитани от националните енергийни регулатори при вземането на решения и най-вече при одобряването на нови мрежови тарифи.

Всички тези мерки ще доведат до повишаване на енергийната ефективност на сградния фонд, и оттам да се подобри състоянието на сградите и като цяло сектора ДОСО.

Регулации в България



Като член на Европейския съюз, България е хармонизирала нормативната си уредба, съобразявайки се с действащите в ЕС регулации. Понастоящем действащите основни нормативни документи в страната, засягащи сектора „ДОСО“ могат да се систематизират в следния списък:

1. Закон за енергийна ефективност;
2. Закон за енергията от възобновяеми източници;
3. Закон за управление на етажната собственост;
4. РЕГЛАМЕНТ (ЕО) № 1275/2008 НА КОМИСИЯТА от 17 декември 2008 година за прилагане на Директива 2005/32/ЕО на Европейския парламент и на Съвета по отношение на изискванията за екопроектиране към електрическото и електронното битово и офис оборудване във връзка с консумацията му на електроенергия в режим „в готовност“ и режим „изключен“.

4.4. ПРОМЕНИ В КЛИМАТА И ОКОЛНАТА СРЕДА

Климатичните промени извеждат на преден план изискването да се премине към „зелени технологии“. Това означава да се обърне изключително внимание върху ресурсоспестяващи производства и продукти, чиято експлоатация изисква възможно най-малко потребление на енергия. В тази насока е и директивата 2009/125/ЕС Екологичен дизайн на енергопотребяващите продукти (виж раздел 4.3).

В сектор „ДОСО“ са приложими следните основни направления за развитие:

1. Оптимизиране разхода на ресурси по време на предоставяне на услугата на основата на:
 - иновативни технологични процеси;
 - миниатюризация и по-нисък разход за материали
 - Икономия от мащаба
 - Използване на екологично чисти продукти
2. Оптимизиране разхода на ресурси по време на експлоатация. Тук още на етап проектиране и изграждане на сградния фонд трябва да залегнат екологично чисти продукти, които се влагат при строежа, за да може ефекта върху околната среда да бъде минимален.

Като се има предвид всичко това, могат да се направят някои изводи по отношение на очакваното въздействие върху работната сила в сектор „ДОСО“:

На първо място ще се засили търсенето на иновативни материали, технологии и услуги. На преден план ще излезе фасилити мениджъра, които е генералист – има понятие от мениджърско управление, но и от екологичен дизайн, използване на нови технологии – инсталации в сградите, които да намалят вредното въздействие на сградния фонд върху околната среда. С тяхна помощ всяка една фирма би могла да реши за себе си въпросите за оптимизирането на разходите за поддръжка на сградния си фонд, и съответно намаляване на разходите на все по-скъпо струващи ресурси.

Новите материали и технологии ще са ключа и в сферата на ДОСО – екологично чисти материали, които се използват при строежа на сградния фонд. Тук основна роля ще играят сертификатите за строителство на нови сгради – BREEAM, LEED и DGNB – те ще показват коя сграда как е била построена и доколко екологични материали са използвани.

От технологична гледна точка използването на новите технологии ще доведе също до по-оптимално използване на човешките ресурсите.



4.5. SWOT АНАЛИЗ НА ФМ В БЪЛГАРИЯ

Основните фактори, които определят развитието на сектор "ДОСО" могат да се разглеждат като две основни групи:

- А) фактори, произтичащи от икономическата среда в страната и региона като цяло, и
- Б) фактори, специфични за отрасъла и сектора.

На тази основа, като **силни страни** на ФМ, могат да се посочат:

- Оптимизиране на разходите за поддръжка на сградния фонд;
- намаляване на енергийната интензивност на сградния фонд;
- подобряване на бизнес процесите на предприятията с цел по-ефективно използване на ресурсите;
- подпомагане на компаниите да се фокусират върху основната си дейност, а поддържащите процеси да бъдат аутсорснати на външни компании от сектор ДОСО;
- конкурентния пазар на ФМ услуги – наличието на много български и международни компании на пазара води до конкурентна среда, което води до повишаване на качеството на предлаганите услуги и предоставяне на конкурентни цени;
- професионалният мениджънт води и до намаляване на вредното влияние на сградния фонд върху околната среда и въглеродния отпечатък на компаниите.

Като **слаби страни** на ФМ могат да се посочат:

- Недостатъчно опитен и обучен персонал;
- недостатъчно развита законодателна и административна среда за работа;
- недостатъчни стимули за собствениците на сградите за подобряване състоянието на сградния им фонд;
- недостатъчно използване на възможностите на технологиите за подобряване на процесите по фасилити мениджмънт;
- честа промяна в нормативните документи, определящи правилата на работа във ФМ сектора;
- недостатъчна разпознаваемост на ФМ като бизнес услуга и недооценяване на неговото влияние най-вече от големи корпорации, чиито основен бизнес не е ФМ.

Заплахи за развитието на ФМ:

- Вероятни финансови и икономически рецесии;
- липса на инвестиционен интерес от стратегическите инвеститори;
- нарушаване принципите на устойчивото развитие;
- нови нормативни бариери за навлизането на нови играчи на пазара.

Възможности за развитие на ФМ в България:

- Подобряване на квалификацията и компетенциите на персонала във ДОСО сектора;
- непрекъснатото подобряване на бизнес-климата в страната;
- ръст на търсенето на ФМ услуги;
- европейските директиви, свързани с подобряване на енергийната ефективност и опазване на околната среда ще дадът тласък за развитие на сектора през следващите години;
- привличане на български и чуждестранни инвеститори и оператори и по-широко използване на механизмите на публично-частното партньорство;
- модернизация на сектора чрез инвестиции в инфраструктурата и нови технологии;
- широко използване на ИКТ;
- активизиране на професионални контакти между академичното образование по фасилити мениджмънт (теорията) и ДОСО сектора (практиката);
- повишаване на качеството на предоставяните услуги;
- силна институционална подкрепа и публично-частно партньорство;
- осъзнаване нуждата от професионален фасилити мениджмънт за общинския и държавен сграден фонд;
- осъзнаване нуждата от професионален фасилити мениджмънт от големите корпорации.

От SWOT анализа се вижда, че сектора ДОСО има възможност да бъде един водещ сектор в развитието на икономиката на България. От една страна, професионалният фасилити мениджмънт спомага за намаляването на разходите за енергия и подобряване на енергийната ефективност на сградния фонд. Това ще доведе до големи икономии не само на фирмено ниво, но и на национално – ще могат по-лесно да се изпълнят задълженията на България спрямо стратегията на ЕС Европа 2020 – 20% увеличаване на енергийната ефективност на страните членки. Това със сигурност ще доведе и намаляване на замърсяването на околната среда от сградния фонд.

От друга страна, подобряване на икономическата и финансовата стабилност на Европа и в частност на България ще доведе и до увеличаване на значението на този сектор – като се увеличи строителството на нови сгради, нуждата от професионални фасилити мениджмънт услуги ще се увеличи драстично.

От SWOT анализа можем да видим и кои са възможностите за развитие – осъзнаване на нуждата от професионален ФМ на държавния и общински сграден фонд от една страна, и на големи компании и корпорации от друга. Това ще увеличи обема на ФМ сектора многократно в България, ако ФМ дейностите се аутсорснат на професионални компании и корпорациите се съсредоточат само върху основния си бизнес.

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

Вероятното развитие на сектор „ДОСО“ в България може да се анализира на базата на определените движещи сили, оказващи въздействие по един или друг начин на ФМ услугите. По логически и дедуктивен път, с различни и понякога противоположни предположения за това как може да се развият основните движещи сили могат да се начертаят отделни сценарии, базирани на съществуващите данни и наблюдаваните тенденции.

При изготвянето на сценариите, е направено ясно разграничение между екзогенни и ендогенни фактори; хоризонталната ос на фигурата (фиг. 36) представлява съответните екзогенни фактори, докато вертикалната ос представлява съответните ендогенни фактори. Основните разлики между двете категории фактори са обхвата и възможността за пряко влияние. Екзогенните фактори са тези, които определят "дадеността"/средата/рамките за развитие на сектора, без много възможност за влияние върху отделните движещи фактори. Ендогенните фактори са факторите, които могат да имат по-пряко влияние на ниво сектор, например следване на една или друга национална или европейска политика. При това са взети предвид само тези фактори, които са оценени като най-значими за развитието на сектора на ниво Европейски съюз (за основа са ползвани материали от [1]) и на ниво България.

Трябва също да се има предвид, че демографските фактори - застаряване на населението - и неговото въздействие върху предлагането на работна ръка не са били взети предвид като отличителни фактори между различните сценарии, тъй като тези тенденции са ясно предвидими и са без алтернатива в близко бъдеще. По-скоро се приема, че те играят почти еднаква роля във всеки един от представените сценарии.

Отчетените в анализа екзогенни фактори отразяват световната икономика, която се разширява заедно с икономиката на Европа, но и с икономиките в Азия, които постепенно, но непрекъснато (и дори с изпреварващи темпове) нарастват и придобиват все по-голямо световно значение. Във всички разгледани сценарии световната конкуренция и глобализацията ще се засилват, но в единия случай (дясната страна) Европа е много повече в ролята на водещ и контролиращ в областта на глобалните иновации, снабдителните и производствените вериги (или мрежи). В алтернативния случай (лявата страна) Европа трябва да споделя водещата позиция с други лидери.

Основната разлика между лявата и дясната страна на сценариите се явява развитието на растежа на доходите, а също така и нивото на търсене на индивидуални и персонализирани продукти. Като друго съществено различие във въздействието на факторите е отчетена степента на приемане на ФМ услугите от пазарите.

Ендогенните фактори от една страна (в горната част на фигурата) илюстрират ситуация на отворено, творческо и гъвкаво общество с ефективни и рационализирани европейските политики в областта на иновациите, както и открити и многостранни търговски регулации. В долната част на фигурата са отразени характеристиките на затворена и консервативна Европа с много фрагментирани иновационни политики и селективни и двустранни търговски регулации.

Фиг.12 Екзогенни и ендогенни фактори, определящи вероятни сценарии за развитие в сектор „ДОСО“

Екзогенни фактори Ендогенни фактори	Търговия и регулиране на пазара Обществена и културна среда Иновационна политика Бизнес условия в България	Свободна и улеснена търговия. Отворен и многостранна търговска регулация Отвореност Новаторски дух Координация Водещи иновационни политики на ЕС Достъп до финансиране приоритет на ДОСО			
	Аутсорсинг и офшоринг Глобализация Доходът на глава от населението Технологии Търсене и сегментиране на пазара	Ускорени темпове Силна Забавен растеж Трудно се възприемат Масова консумация	Сценарий II Сценарий IV	Сценарий I Сценарий III	Аутсорсинг и офшоринг Глобализация Доходът на глава от населението Технологии Търсене и сегментиране на пазара
	Регулиране на пазара Обществена и културна среда Иновационна политика Бизнес условия в България	Двустранни отношения защита на границите Затвореност Некоординирана Консервативен дух Липса на финансиране липса на връзки с науката			

Наред с общите за Европа ендогенни фактори са разгледани и елементи от специфичните условия за бизнес в България (достъп до финансиране; приоритетност на сектор „ДОСО“; връзка на науката с бизнеса и т.н).

Като се имат предвид всички тези разсъждения, могат да се представят четири различни сценарии, съответстващи на разнопосочното комплексно действие на анализирания действащи фактори:

В **сценарий 1** европейския ФМ сектор се развива устойчиво, създава висок клас пазарни услуги и е в състояние да реализира своите продукти, както на пазара в европейските страни, така и извън него. При този сценарий силният износ върви ръка за ръка с продължаващата силна международна конкуренция. Европейското общество се характеризира с открита

нагласа, с готовност да се експериментира и да се търсят творчески решения за всички възникващи проблеми и предизвикателства (в сферата на труда, свободното време, качеството на живот и т.н.). Заедно с по-целенасочените иновационни европейски стратегии и допълващи се рационализирани национални политики в областта на иновациите, това създава жизнеспособна среда за възстановяване както на европейското лидерство по отношение на иновациите, така и лидерството на пазара за ЕС-базирани фирми в сектора. Особено внимание се обръща на обслужването на водещите (high-end) пазарни ниши.

Поради промени в стила на живот в обществото, налице е по-високо потребителско търсене за индивидуализирани продукти, което се посреща чрез прилагането на силно диверсифицирана масова персонализация и масова индивидуализация на изделията. Специфичните нужди на застаряващото население се вземат под внимание. Бележи се силен напредък в рециклирането на материали, както и в проектирането на енергийно ефективно ИКТ оборудване. Европейските фирми са водещи фирми (например Philips, Siemens) при организирането и ръководенето на все по-сложни и гъвкави международни мрежи за създаване на стойност. Повечето компании започват да аутсорсват неосновните си бизнес процеси и дейности, което ще доведе до увеличаване на обема на пазара.

Европейските компании са убедени, че е най-добре да развият и произвеждат висок клас специализирани продукти по-близо до клиентите, което дава възможност за по-добро осигуряване на качеството и оптимизация в областта на логистиката.

Пазарът за ФМ услуги в България е в сложни условия и се влияе от редица фактори. Това, наред с добрите условия за бизнес в сектор „ДОСО“ в рамките на ЕС, стимулира инвестициите в сектора (както от чужбина, така и от други сектори в страната, показващи по-нисък потенциал за растеж). Водещите предприятия в България стават достатъчно конкурентоспособни в предлагането на иновативни услуги, за да може да са конкурентноспособни на пазара. Това се отнася особено при обслужването на големи международни компании, които имат представителства в България. Тези компании са внедрили в корпоративната си политика високо качество на професионални фасилити мениджмънт услуги – такива, каквито се предлагат на европейския и международен пазар. Това налага българските компании да се учат бързо и да прилагат най-добрите международни практики и стандарти. Тук основна роля ще играе и подобряването на компетенциите на работната сила и връзката с учебните заведения и университетите, които ще трябва да произвеждат висококвалифициран персонал. Прави впечатление, че нивото на квалификация на персонала значително се повишава, стимулирано от високата доходност. Все още обаче отрасъла няма възможност да си избира най-подходящите специалисти, тъй-като пазара на труда търсенето все още е много по-голямо отколкото предлагането. По-силната връзка между бизнеса и образователните институции със сигурност ще допринесе много за подобряване на това съотношение. Фасилити мениджмънта е една сравнително нова сфера, която изисква нови компетенции, все още незастъпени в учебната програма на учебните заведения.

При този сценарий, добрата връзка с учебните заведения може да доведе до бързо и бурно развитие на сектора. Предвид факта, че съседните на България страни са все още в начален стадии на развитие на ФМ пазара, може да се очаква, че България може да стане водеща страна – износител на кадри в областта на сектор ДОСО.

В **сценарий 2** преобладава социалния и културен елемент, благоприятстващ промените, свързани с адекватни иновационни политики, които стимулират допълнително високо технологични иновации. Въпреки това, ръстът на доходите е нисък, и с изоставащ растеж (дори изостава), което определено ограничава вътрешния пазар; потребителското търсене също е по-

малко индивидуализирано. Ето защо, най-важните възможности за фирмите в сектора са извън Европа: износ на продукти и ноу-хау към останалата част от света.

България успява да задържи (и дори в някои подсектори на ДОСО да увеличи) обема на аутсорсинг от силно развитите страни в ЕС. На базата на съвместни предприятия и филиали на чужди фирми в страната се увеличава нивото на иновативност и внедряване на най-добри практики. Производствените мощности в сектора се обновяват и все повече се доближават до стандартното ниво в ЕС, благодарение на по-ефективното използване на средствата по ОП на ЕС и пренасочване на капитали от рискови региони към България. Броят на фирмите и съответно броят на заетите в сектора не се увеличава значимо. Налице са предпоставки за увеличаване генерираната добавена стойност, а оттам и на производителността на труда в сектора. Доходите в бранша се увеличават, което го прави по-привлекателен за квалифицирани специалисти, които от своя страна внасят по-високо ниво на иновативност. Най-добрите фирми ще започнат да изнасят услугите си извън България и по-специфично към съседните страни, които са още в начален етап на развитие на ФМ бранша.

В сценарий 3 ръстът на доходите е значителен и потребителското търсене на повече и персонализирани продукти и услуги расте. Европейското общество, обаче, е относително ограничено в собствените си рамки. Иновационните политики са фрагментирани между отделните страни и не генерират достатъчно маса, за да има съществено значение за иновациите за този сектор като цяло. Разработка на продукти за специфични групи, например възрастните хора (респ. уреди и апарати свързани със здравето), се забавя в Европа поради доминиращата роля на националните регулации; единният европейски пазар за услуги не се реализира практически. Европейските фирми не са в състояние да посрещнат нарастващото търсене за индивидуализирани продукти и услуги.

При този сценарий България се явява на пътя на аутсорсинга на високотехнологични услуги. Базирайки се на специалното си геополитическо положение, запазената финансова стабилност, досегашен опит и все още ниско заплащане на труда, страната ни може да отклони част от тези дейности, които вече не са достатъчно изгодни за западна Европа, но генерират достатъчно добавена стойност за да са привлекателни за инвеститори в България. Големи фасилити мениджмънт компании биха могли да разположат на територията на България свои централи, чрез които да се насочат към пазарите на изток. Разбира се това може да се случи, ако са изпълнени и редица други условия: увеличаване на привлечените и рисковите инвестиции в България и реален достъп на фирмите до финансиране; мобилизиране на научния потенциал в съответните държавни институции и ориентацията на научно-приложните разработки към реалния сектор; разширяване на сътрудничеството на компаниите от сектора с водещи в момента европейски и световни фирми на основата на съвместни проекти, изнесени дейности и т.н.

Разбира се, трябва да се направи уговорката, че представените по-горе сценарии са само отправни позиции, около които ще се реализира действителното развитие на сектора, като най-вероятно това развитие ще се яви като междинен вариант, включващ в себе си в по-малка или по-голяма степен характеристики от различните сценарии. Като се има предвид изключителната нестабилност на световната икономика в момента (октомври-ноември 2011г.) и наличието на огромните държавни дългове в Евророната, става ясно, че е изключително трудно да се правят каквито и да е прогнози за бъдещото развитие (те ще са с много голяма степен на неопределеност).

Все пак, като се вземат пред вид основните сценарии, би могло да се определят някои до голяма степен обективни тенденции по отношение на развитието на бъдещите компетенции по основни групи зает персонал в сектор „ДОСО“.



Изключително съществена за компаниите от сектор „ДОСО“ е иновативността. Ако се приеме за работна дефиниция за иновативно предприятие, че това е предприятие, «което през последните три години е реализирало на пазара нови или значително усъвършенствани продукти/стоки и услуги и/или процеси», то може да се очертаят два основни момента:

1. трябва да е налице реализация на пазара- това е необходимото условие за да може изобщо да се говори за иновативност. Нововъведения «сами за себе си», които по никакъв начин не засягат изходния продукт/ услуга на фирмата изобщо нямат място в тази категория;
2. иновативността се поддържа с непрекъснати подобрения: днешната иновативна фирма след две-три години вече не е такава, ако няма нови реализирани иновации.

От всичко това следва, че мениджмънтът на фирмата трябва да притежава следните компетенции:

Лидерство, иновативно мислене, позитивна нагласа, владение на езици, икономическа и финансова грамотност, солидна маркетинг подготовка, базова техническа компетентност, стремеж към самоусъвършенстване, използване на високи технологии.

На ниво инженерен състав, който в повечето случаи се явява и като среден управленски (административен) състав, изискванията за компетентност могат да се трансформират в:

Работа в екип, иновативно мислене, позитивна нагласа, владение на езици, солидна техническа и технологична подготовка, способност за непрекъснато обучение, познаване на най-новите технологии в областта на енергийната ефективност и сградните технологии с нисък разход на електроенергия, организаторски възможности, аналитично мислене, способност за разрешаване на конфликти и проблеми, готовност за вземане на решения и поемане на отговорност, лоялност към компанията.

Административният състав търпи тенденция към намаляване по брой, особено при малките и средни предприятия (те представляват повече от 95% от сектора), където по правило един и същ служител съвместява по няколко функции. Вероятно ролята на дейностите по управление на човешките ресурси ще придобиват още по-голямо значение в бъдеще. Като цяло компетенциите, които се възлагат на административния състав могат да се определят като:

Работа в екип, организаторски възможности, аналитично мислене, способност за разрешаване на конфликти и проблеми, готовност за отговорно вземане на решения.

За групата на работниците изискваните компетентности са:

Основна техническа грамотност, възможност за усвояване на допълнителни знания и умения по управление на автоматизирани системи, много добро познаване на технологичните процеси, отговорно спазване на трудовата и технологична дисциплина

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

В настоящия раздел се разглеждат и анализират различни стратегически избори и възможните алтернативи, които трябва да се направят и инициират, за да се посрещнат нововъзникващите нужди от умения и компетенции. Стратегическите избори са пряко свързани с икономическата обстановка не само в България, но и в чужбина, както и фирмената култура, история и визия за оцеляване на пазара и развитие. Ето защо в отделните секторни фирми пътят на анализиране на съществуващата ситуация, необходимостта от нови познания и



умения и възможността те да се въведат в организацията е строго индивидуален. Въпреки това биха могли да се набележат общостандартни стратегии, които могат да се използват като база за допълване и усъвършенстване в отделните компании. При изследването на възможните стратегически избори трябва се вземе предвид и вида на дейност на компанията, технологичното ниво на развитие, производствения капацитет, наличната ресурсна обезпеченост, регионално разположение и пазар на предлаганите услуги и/или продукти. Всички тези фактори определят нуждата от точно определени умения и познания, които трябва да се търсят в служителите, за да бъде в състояние компанията като отделна единица не само да просъществува на националния и чуждия пазар, но и да просперира и да бъде конкурентноспособна.

С развитието на информационните технологии и придобиването на ноу-хау в различните отдели – финансов, административен, търговски, производствен, логистичен, проектантски и конструкторски, бизнес развитие и качество, се налагат и определени компетентностни модели в структурата на съществуващата среда на работната сила. За някои от длъжностите се налага да се преориентират към нови компетенции или да се допълнят с други, както дори и да се въведат нови длъжности. Възможно е и да отпаднат длъжности от организационната структура с оглед на тенденцията към налагане на ефективна и компактна организационна структура. За придобиването на новите знания и компетенции е необходимо и допълнително обучение и повишаване с квалификацията, което може да се реализира по няколко начина – въпрос на избор от ръководството на компанията.

Стратегическите избори трябва да се направят не само за ключови позиции, но и на всяко едно от нивата в организационната структура. Стратегическите решения се анализират и въвеждат в действие не само в зависимост от ситуацията (икономическа, правна, социална, културна и др.) в обкръжаващия ни свят, но и на национално равнище и регионално равнище, където важна роля играят правителството, общините, местните организации.

Стратегията може да бъде краткосрочна и да има за цел да запълни в кратки срокове критични липси на умения и качества, които би следвало да притежават определени служители в компанията. Може да бъде в средносрочен план с цел по задълбочено анализиране на липсите и по-ефективно прилагане и развитие на липсващите компетенции. Дългосрочните стратегии се изготвят и прилагат при визия на компанията да усъвършенства и адаптира нужните знания и умения, за да подобри своята бъдеща реализация и за да бъде водещ фактор в сектора си.

Има няколко решения, които фирмата може да избере като политика и стратегия, за да набави персонал с нужните ѝ и липсващи в същото време умения:

- Да привлече специалисти от конкурентни компании (хедхънтинг);
- Да привлече специалисти от други сектори, които притежават търсените умения в глобален план;
- Да привлече специалисти от други страни с международен опит;
- Да назначи търсещи работа лица (с опция да ги обучи за конкретните цели на компанията);
- Да назначи млади специалисти, току-що завършили или завършващи, като ги вземе от учебната скамейка (с опция да ги обучи за конкретните цели на компанията);
- Да обучи наличните си специалисти;
- Да промени бизнес структурата си чрез сътрудничество или сливане с други компании.

Фирмите от сектор „ДОСО“ не работят изолирано от околната среда и се влияят от външни институции, като професионални училища, университети, организации, предлагащи различни курсове и обучения, правителствени структури и естествено останалите фирми и конкуренти на пазара. Тези външни и не маловажни фактори биха изиграли следните важни роли, за да се намерят и увеличат нужните умения:

- Да се подобри и / или промени професионалното образование, приложимо за сектора;
- Да се разработят и приложат нови курсове на професионално обучение, както след средно образование, така и след висше образование;
- Да се мотивират обучаващите и служителите към реализиране на нови идеи, да се засили иновативното мислене;
- Да се увеличи интереса на обучаващите и служителите към европейските и световните тенденции в сектора;
- Да се осигурява информацията относно новите умения и професионална насоченост;
- Да се подобри репутацията на сектора, което изисква усилия от всички представители на сектора – да се даде повече информационна светлина на сектора;
- Да се засили сътрудничеството между представителите на сектора, не само на местно ниво, но и на национално и международно – организиране на стажове, програми за обмен, форуми, конференции, кръгли маси, дискусии, семинари и др.

Всички тези решения могат да бъдат приложими както за отделните фирми, представители на сектора, така и за целия сектор като цяло. Изключително важно внимание следва да се обърне на обучителните организации, които предлагат и осигуряват обучението на настоящите и бъдещите специалисти в компанията. Колкото по-адекватно е обучението на учащите, толкова по-бързо и ефективно е покриването на нуждите от недостатъчните и / или липсващи умения. За тази цел е необходимо да се организират регулярни отворени срещи между тези институции и бизнеса, за да се зложат и бъдещите очаквани необходими компетенции. Участието на правителството също е важно в тези срещи, за да може да се предприемат мерки в съответната нормативна база, която би трябвало да улеснява и насочва бизнеса в правилната посока, а не да го затруднява или обърква.

Насоките, върху които може да се работи, е да се повиши информираността и възможността за обучение в различни специалности и професионални групи, да се повиши личната мотивация на служителите към повишаване на квалификацията и усвояване на нови компетенции, да се повиши активността на работодателите в участията им в проекти по развитие на човешките ресурси, да се мотивират работодателите да финансират обучаващите организации или студенти с капацитет с цел обвързване към компанията и предоставяне на качествен и квалифициран работен потенциал, да се увеличи съпричасността на правителството към финансиране на стажантски програми във фирми от сектора, където в последствие фирмата може да открие и наеме стажанти с потенциал.

Стратегия „Европа 2020“ е стратегията на ЕС за растеж през следващото десетилетие. За да стане ЕС интелигентна, устойчива и приобщаваща икономика, тези три взаимно подкрепящи се приоритета трябва да помогнат на ЕС и държавите-членки да постигнат високи нива на заетост, производителност и социално единство. По-конкретно Съюзът си постави пет амбициозни цели – в областта на заетостта, иновациите, образованието, социалното приобщаване и климата/енергията, които трябва да бъдат постигнати до 2020 г. Всяка държава-членка прие свои собствени национални цели във всяка от тези области. Конкретни действия на равнище ЕС и на национално равнище служат за основа на стратегията.



Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот

Рамката поставя две основни цели: насърчаване на мобилността на гражданите между отделните страни и улесняване на тяхното обучение през целия живот. От тази по-тясна връзка между квалификационните системи на страните ще бъдат облагодетелствани редица от тях :

- ЕКР ще подпомогне по-голямата мобилност на учащи работещи;
- ЕКР ще облагодетелства и отделните граждани, повишавайки техния достъп и участието им в процеса на учене през целия живот;
- ЕКР ще подпомогне индивидуалните потребители, както и организациите, предоставящи услуги в областта на образованието и обучението, чрез повишаване на прозрачността на квалификациите, придобити извън националните системи, например в рамките на отделни сектори или на многонационални компании.

В управлението на човешките ресурси все повече се използват и методи за личностно и професионално усъвършенстване. Важно е да се осъзнае, че инвестирането в развитието на личностните умения на служителите не е загуба на средства, а инвестиция в бъдещето на компанията. За постигането на по-добра конкурентоспособност на българските служители на модерния пазар на човешки ресурси трябва да се работи върху гъвкавостта, дисциплината, чувството за йерархия и отговорност, самоконтрола и позитивното мислене и поведение.

Социална политика за продължаващо професионално обучение

Инвестиране в качеството на човешките ресурси е част от социалната политика. Необходимо е да се увеличат значително средствата, инвестирани от работодателите за поддържане и повишаване професионалната квалификация на заетата работна сила в предприятията. Очаква се след прилагане на такава стратегия:

- Увеличаване на броя на участници в продължаващо професионално обучение;
- Повишаване съответствието между търсене и предлагане на професионално обучение;
- Намаляване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда;
- Европейска стратегия за заетост в съответствие със стратегията „Европа 2020“.

Целта на Европейската стратегия за заетост е създаване на повече и по-добри работни места в целия ЕС. За постигането ѝ се насърчават мерки за изпълнение на три основни показателя до 2020 г.:

- 75 % заетост сред хората на възраст между 20 и 64 години;
- Дял на преждевременно напусналите училище под 10 % и завършване на висше образование от поне 40 % от хората на възраст между 30 и 34 години;
- Поне 20 млн. по-малко бедни или застрашени от бедност и социално изключване хора.

Действията, посочени във водещата инициатива „Програма за нови умения и работни места“, са от съществено значение за постигането на тези цели.

Програма за нови умения и работни места

Чрез тази инициатива Комисията ще помогне на ЕС да постигне своята цел в областта на заетостта за 2020 г. Започнала през 2010 г., инициативата е част от общата стратегия на Съюза – Европа 2020 - за насърчаване на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж през следващите 10 години и след това.

В програмата е представен набор от конкретни действия за:

- Развиване на **подходящи умения** у хората за работните места днес и в бъдеще,
- Подобряване на **качеството на работните места** и гарантиране на по-добри **условия на труд**,
- Подобряване на условията за **създаване на работни места**.



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

Както беше показано в **Раздел 5**, възможни са различни сценарии за развитие на сектора „ДОСО“ в България през следващите години в зависимост от проявяването и въздействието на редица екзогенни и ендогенни движещи фактори. Може да се очаква изпълнението на сценарий 1 и в много по-малка степен елементи от сценарии 2 и 3, при условие, че се реализират следните доста вероятни възможности:

- Опитът на администрацията по обслужване на оперативните програми на ЕС вече е достатъчен за по-ефективно усвояване на предоставените средства по проекти за повишаване на конкурентоспособността на българските предприятия;
- Образователните учреждения успеят да реструктурират успешно учебните си програми и ги актуализират на база текущите нужди на бизнеса;
- Научните институции съумеят да намерят мястото си в изследователските и развойни дейности на високотехнологичните проекти.

При изпълнението на сценарий 1 би се очертала следната прогноза за финансово-икономическото развитие на сектора в близките 10 години:

Инвестиции

Секторът ще успее да привлече значителен обем инвестиции на базата на:

- Пренасочване на капитал, от региони в кризисна икономическа ситуация (Гърция, Испания, Италия и т.н.) Към райони с устойчиво и предвидимо икономическо и политическо развитие;
- Реализиране на инициативата „Jeremie“, като възможност да се подобри достъпът на малки и средни предприятия до финансови ресурси (дяловото финансиране, микрокредитирането, дългови гаранции);
- По-ефективно усвояване на средствата по оперативните програми на ЕС (технологично обновяване, иновативни проекти, стартиращи предприятия и т.н.);
- По-достъпно финансиране посредством банкови кредити с приемливи и взаимноизгодни условия.

Може да се даде ориентировъчна оценка, че нарастването на инвестициите в сектора ще изпревари по темпове инвестирането в много други отрасли на икономиката на България. Това е особено валидно за сектор строителство, от които зависи и развитието на сектор ДОСО – професионалното управление на сградния фонд е в пряка зависимост от строителството на нови сгради.

Доходност

Ще има всички предпоставки доходността в сектора да реализира своя потенциал на основата на повишаването на добавената стойност, а с това и на конкурентоспособността на предприятията.

Заплащане

При реализиране на по висока добавена стойност чрез използване на новите достижения на технологиите ще са налице всички условия за висока производителност в сектор „ДОСО“. Всичко това ще даде възможност за адекватно заплащане на труда на служителите. Ръстът на работните заплати би трябвало да следва ръста на производителността в сектора и да достигне в някои водещи подсектори до нива от 120 до 180% спрямо средната за страната. Това от своя страна ще противодейства на текучеството на висококвалифициран персонал и дори ще привлече качествена работна ръка от други, не толкова добре представящи се сектори.



За да се установи какви ще бъдат бъдещите компетенции и ключови длъжности, може да се направи прогнозиране на бъдещи ситуации в зависимост от изискванията на пазара, развитието на технологиите и икономическото състояние в страната и света. Като основа се използва настоящата обстановка. Може да се изгради списък от въпроси, чиито отговори биха били информативни за евентуалните възможности за избор и решения в бъдещ план.

Списъка с въпроси съдържа общи въпроси, които задават общата рамка за бъдещите ключови компетенции, като всеки един от тях може да бъде разбит и детайлизиран за повече специфика. Тези въпроси ще дадат насоки за необходимостта от бъдещи умения както в количествен план, така и в качествен. На тези въпроси трябва да отговорят заинтересованите страни в сектора, вземайки под внимание развитието на пазара на труда, изискванията към работните места и развитието на образователната система.

Въпрос 1: Необходимостта от нови служители се очаква да се увеличи или да намали в периода от 2011-2020 г.

Ако се очаква да се намали, това би означавало, че ще намалее търсенето на специалисти от други страни, други сектори и от безработни лица. Възможно е, поради реструктуриране, да се наложи преориентация на специалисти от една област в друга.

Ако се очаква броят да се увеличи, то ще се увеличи и търсенето на специалисти от други страни и сектори, възможно е да се потърсят кандидати от списъка на безработните и незаемите лица.

Въпрос 2: Изискваните умения в качествен план очаква ли се да останат стабилни за периода от сега до 2020 г.

Ако те останат стабилни с годините, това означава, че вече се познават ключовите компетенции и би следвало да се прилагат стратегии за тяхното ефективно приложение.

Ако има промяна в компетенциите, би следвало да се приложат повече стратегически решения, за да се попълни нуждата от новите умения.

Въпрос 3: Играят ли малките компании голяма роля в сектора?

Ако играят важна роля, то за тях би било трудно сами да организират процеси по подбор на нужните им кадри. Ето защо тук важна роля биха играли секторните организации и агенциите за подбор на персонал, както и възможността от обучение и преквалификация. Възможен е вариант на реструктуриране на работната организация или в по-глобален мащаб сътрудничество и сливане с по-големи компании.

Въпрос 4: Конкурентни ли са фирмите на ниво държава, ЕС или в глобален мащаб.

Колкото по-голям е пазарният дял на фирмата, толкова по-голяма е вероятността тя да може да си позволи да наеме специалисти от други държави, било то членки на ЕС или не, или дори да пренесе част от дейността си извън страната. В България фирмите са съсредоточени главно към вътрешния пазар и ЕС. Тук се наблюдава тенденция по-скоро фирми от други страни да внесат свои дейности в страната, отколкото офшоринг от България навън. С оглед на развитието на азиатската икономика, много от международните компании предпочитат да изнесат производството си там, отколкото в България, което води до заключението, че не се очаква голям ръст на дела на сектора в страната.

Въпрос 5: Работниците ниско образовани ли са?

Ако отговорът е да, то може да се направи допълнително обучение. В България тенденцията е с всяка изминала година да се увеличава образователното равнище на служителите. Служителите осъзнават необходимостта да повишават квалификацията си, както и самите работодатели също настояват на високото образователно ниво при избора на



персонал. Изключително важна тук е не само теоретичната подготовка на служителя, но и практическия опит в сектора.

Въпрос 6: Работниците, заемащи длъжностите в сектора, възрастни ли са и какво е съпоставянето спрямо останалите сектори?

В перспектива възрастният персонал ще трябва да бъде подменен, с оглед очакване на пенсиониране на най-възрастните служители. От друга страна възрастния персонал следва да бъде обучаван, за да може да бъде адекватен и да отговаря с нивото си на компетентност на новите изисквания на технологичния прогрес. В България най-голям дял от заетия персонал в сектора е 45-54 годишни, което показва, че в бъдеще ще расте нуждата от обучение на този персонал. В България ситуацията е увеличаване на застаряващото поколение, което в перспектива силно ще се усети в сектора "Електронна промишленост и информатика", поради големия брой възрастни хора над 45 г., заети в него.

Списъкът с шесте въпроса поставя общата рамка и представлява съкратен подход за избора на подходящи стратегически решения и съответните участници в процеса на определянето им. Друг подход е за всеки вид позиция да се анализират възможните стратегически опции и път на развитие в бъдещ аспект. За прегледност на анализа информацията е поставена в табличен вид, като за всяка категория персонал е използва краткия подход на шестте въпроса и се анализират стратегическите решения. За основа на анализа се използват данните от НОИ и НСИ в чисто статистическата си форма, на база на която се правят изводите и заключенията.

Клас Ръководители – според описанията в НКПД ръководителите планират, управляват, координират и оценяват цялостната дейност на държавни органи и институции, предприятия и други организации или техните структурни единици; формулират и преразглеждат политики, закони, правила и нормативни актове.

Ръководителите изпълняват следните основни задачи: формулират и консултират държавни органи и институции, предприятия и други организации относно политики, бюджети, нормативни актове; установяват цели и стандарти, формулират и оценяват програми, политики и процедури за тяхното изпълнение; осигуряват подходящи системи и процедури за разработване и прилагане на бюджетен контрол; определят материални, човешки и финансови ресурси, необходими за изпълнението на политики и програми; наблюдават и оценяват постигнатите резултати от организацията, предприятието и неговите служители; избират или одобряват подбора на персонал; осигуряват здравословни и безопасни условия на труд; планират и ръководят ежедневни дейности; представляват и водят преговори от името на правителството, държавните институции, предприятието или други структурни единици.

За да се набавят нужните компетенции за този персонал, могат да се използват стратегическите опции подбор на ръководители от други страни (членки на ЕС или не) или от други сектори. В големите компании с международно участие обикновено дори на ръководните постове се изпращат мениджъри от фирмата-майка, тъй като благодарение на тях се прилага корпоративната политика на фирмата, интернационален опит и ноу-хау в управлението. И при двата вида стратегия има плюсове и минуси.

Когато се наемат мениджъри от други страни-членки се предполага наличието на социални умения, управление на времето и задачите, приоритизация, умение за бизнес развитие, стратегическа визия и лидерски умения. Затруднението, което може да се срещне в тази ситуация е, че България е различен пазар от този на развитите страни, възможна е културна несъвместимост и нереални очаквания на двете страни. При наемането на ръководители по този начин е нужна предварително представяне на достатъчно много информация и подготовка за бъдещата работа.



С избора на ръководител от друг сектор се запълват изискванията спрямо общите ръководни умения, но е възможен дефицит на правни познания в областта, познания за клиентите и доставчиците, управление на качеството и интелектуалната собственост.

Възможна алтернатива за набиране на ръководители в сектора е подбор и обучение на млади кадри. При избора на специалисти с познания и квалификация в сектора, с наличие на бъдещи управленски заложби, с времето те могат да се развиват и промотират до най-високо ниво. За целта са нужни много добри подходи за подбор и установяване на търсените умения, анализиране на развитието на тези умения и постоянна атестация за мониторинг на резултатите. Тренинги и обучения са задължителни. Недостатъкът е, че млади специалисти се задържат трудно на едно място за по-дълго време. Мотивацията, средата и възнаграждението са изключително важен фактор в тази ситуация.

Друга алтернатива е изборът на жени за ръководни постове. В момента в България и в ЕС тяхното представителство сред мениджърите е ниско изразено.

Таблица 24: СТРАТЕГИЧЕСКИ ВАРИАНТИ Клас Ръководители. Източник: BEIS, СОБСТВЕНИ СТАНОВИЩА

Въпроси: 1. Брой 2. Умения качествена характеристика 3. Роля на МСП 4. Ниво на сектора-национално, ЕС, глобално 5. Ниско образование 6. Напреднала възраст	Отговори на експертно ниво: 1. Нараства 2. Лидерство, иновативно мислене, позитивна нагласа, владееене на езици, икономическа и финансова грамотност, солидна маркетинг подготовка, базова техническа компетентност, стремеж към самоусъвършенстване, кризисно управление 3. Средна 4. Национално 5. Не 6. Не	
Варианти	Приложим ли е варианта?	Участници
Подбор от други сектори	Да, но с възможност за обучение на специфичните особености за сектора	Компанията
Подбор от други страни-членки на ЕС	По-скоро не	Компанията
Подбор от други страни	По-скоро не	Компанията, правителството
Подбор на безработни лица	Не	Компанията, обучаващи организации
Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка	Да	Компанията, обучаващи организации
Обучение на наличния персонал	Да	Компанията
Промяна на организацията на работа	Да	
Аутсорсинг и офшоринг	Не	
Промяна на образованието	Да	
Разработване и предлагане на нови курсове	Да, за управленски умения	Компанията, обучаващи организации
Осигуряване на информация за възникващите умения	Да, за специфичните секторни умения	Компанията, обучаващи организации, синдикати
Подобряване имиджа на сектора	Да – от голямо значение	
Силно сътрудничество между фирмите	Не много силно	Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати

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

Специалистите изпълняват следните основни задачи: провеждат изследвания и анализират резултатите от тях; разработват концепции, теории, оперативни методи и методики; прилагат съществуващите знания в областта на физическите, математическите и инженерните науки, информационните и комуникационните технологии, хуманитарните и обществените науки, медицинските и здравните услуги; провеждат теоретично или практическо обучение по една или повече дисциплини на различни образователни равнища; обучават лица със специални образователни потребности и/или хронични заболявания; предоставят различни видове стопански, юридически и социални услуги; създават и представят произведения на изкуството; подготвят научни доклади и отчети; предоставят духовни напътствия. В някои случаи към задълженията им се включват и задачи по осъществяване на контрол на други работещи.

С оглед на анализ в сектора в този клас се включват компютърните специалисти, инженерите, финансовите специалисти, специалисти по реклама и маркетинг, логистика. Тази група обхваща разнородни по своята същност длъжности, за които се изисква различна квалификация и умения. За да се направи по-конкретен анализ, ще разделим специалистите на технически, компютърни и други.

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

Специалистите по информационни и комуникационни технологии извършват проучвания, планират, проектират, разработват, програмират, тестват, консултират и усъвършенстват информационни системи, хардуер, софтуер и софтуерни приложения; изготвят съответната документация включително принципи, политики и процедури; проектират, разработват, контролират, поддържат и обслужват бази данни и други информационни системи, за да се осигури оптимално представяне, сигурност и цялост на данните.

Специалистите по информационни и комуникационни технологии изпълняват следните основни задачи: проучват приложението на информационните технологии в бизнеса; идентифицират области, които да бъдат усъвършенствани и проучват теоретичните аспекти и оперативни методи за използване на компютри; оценяват, планират и проектират хардуерни или софтуерни конфигурации за специфични приложения, включително за интернет, интранет и мултимедийни системи; проектират, разработват, тестват и поддържат компютърни програми; проектират и разработват архитектурата на бази данни и системи за управление на бази данни; разработват и прилагат планове за защита и политики за администриране на данни, администриране на компютърни мрежи и свързаната с тях компютърна среда; анализират, разработват, интерпретират и оценяват сложни системни проекти и спецификации за системна архитектура, модели за данни и диаграми при разработването, конфигурирането и интегрирането на компютърни системи.

Компютърните специалисти в сектора са важно звено. Подборът им може да се извършва както чрез избор от други сектори, така и чрез привличане от училища и университети. Подбор от други страни-членки на ЕС и други държави не е толкова често явление в момента. По-реална е ситуацията на търсенето на такива специалисти отвън в България – аутсорсинг от други държави. За този вид специалисти изключително важно е обучението, тъй като работата им е пряко свързана с развитието на технологиите – обучение в областта на програмирането и софтуера.

Таблица 25: СТРАТЕГИЧЕСКИ ВАРИАНТИ Клас Специалисти – Източник : BEIS, СОБСТВЕНИ СТАНОВИЩА

Въпроси: 1. Брой 2. Умения качествена характеристика 3. Роля на МСП 4. Ниво на сектора-национално, ЕС, глобално 5. Напреднала възраст 6. Ниско образование	Отговори на експертно ниво: 1. Нараства 2. Тестване и качествен контрол, работа в екип, умение за спазване на срокове, аналитично мислене, чужд език, международна култура 3. Голяма 4. Национално 5. Не 6. Не	
Варианти	Приложим ли е варианта?	Участници
Подбор от други сектори	Да	Компанията
Подбор от други страни-членки на ЕС	По-скоро не	Компанията
Подбор от други страни	По-скоро не	Компанията, правителството
Подбор на безработни лица	Рядко,	Компанията, обучаващи организации
Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка	Да	Компанията, обучаващи организации
Обучение на наличния персонал	Да	Компанията
Промяна на организацията на работа	Не	
Аутсорсинг и офшоринг	По-скоро аутсорсинг, главно за поддръжка	Компанията
Промяна на образованието	Да	Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати
Разработване и предлагане на нови курсове	Да, за всякакъв вид умения	Компанията, обучаващи организации
Осигуряване на информация за възникващите умения	Да, за специфичните секторни умения	Компанията, обучаващи организации, синдикати
Подобряване имиджа на сектора	Не	
Силно сътрудничество между фирмите	Да	Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати

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

Инженерите по електротехнологии изпълняват следните основни задачи: провеждат проучвания, консултират и управляват поддръжката и ремонта на електрически, електронни и телекомуникационни продукти и системи; консултират и проектират електроцентрали и системи за генериране, предаване и разпределение на електроенергия; установяват стандарти за контрол и мониторинг на функционирането и безопасността на електрически, електронни, телекомуникационни системи и оборудване.

Тяхната роля е важна не само в процесите на производство на продуктите, предлагани от сектора, но и по отношение на научноизследователската и развойна дейност. Липси на умения ще се появят именно тук. За да играят пълноценна роля инженерите ще трябва да бъдат в крак с измененията в нормативната уредба и адаптацията към интегрирането и към ЕС, изискванията на потребителите към продуктите възможности, въвеждане на нови производствени технологии и бизнес решения. Обучението е неразривна част от начините на набавяне на липсващите умения и знания. Особено важни са те за разбирането на нуждите на

пазара от нови продукти или усъвършенстване на вече предлагани продукти, както и услуги. Ето защо обучителните организации със съдействието на компанията може да организират обучения и тренинги, които да се специално изготвени за компанията.

ТАБЛИЦА 26: СТРАТЕГИЧЕСКИ ВАРИАНТИ КЛАС СПЕЦИАЛИСТИ – ИНЖЕНЕРИ - ИЗТОЧНИК:BEIS, СОБСТВЕНИСТАНОВИЩА

Въпроси: 1. Брой 2. Умения качествена характеристика 3. Роля на МСП 4.Ниво на сектора-национално,ЕС,глобално 5. Напреднала възраст 6. Ниско образование	Отговори на експертно ниво: 1. Нараства 2. Работа в екип, иновативно мислене, владее на езици, солидна техническа и технологична подготовка, способност за непрекъснато обучение, организаторски възможности, аналитично мислене, способност за разрешаване на конфликти и проблеми, готовност за вземане на решения и поемане на отговорност, управление на проекти 3. Голяма 4. Национално 5. Да 6. Не	
Варианти	Приложим ли е варианта?	Участници
Подбор от други сектори	Да, за производствени инженери, не толкова за проектантите	Компанията
Подбор от други страни-членки на ЕС	По-скоро не	Компанията
Подбор от други страни	По-скоро не	Компанията, правителството
Подбор на безработни лица	Рядко	Компанията, обучаващи организации
Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка	Да	Компанията, обучаващи организации, посредници
Обучение на наличния персонал	Да, за придобиване на технически и други компетенции	Компанията, обучаващи организации,
Промяна на организацията на работа	Не	
Аутсорсинг и офшоринг	По-скоро не	Компанията
Промяна на образованието	Да, за посрещане на нуждите на сектора	Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати
Разработване и предлагане на нови курсове	Да, за всякакъв вид умения	Компанията, обучаващи организации
Осигуряване на информация за възникващите умения	Да, за специфичните секторни умения	Компанията, обучаващи организации, синдикати
Подобряване имиджа на сектора	Да, за да се привлекат най-добрите специалисти	Компанията, секторни организации, синдикати
Силно сътрудничество между фирмите	Да	Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати

Техниците изпълняват технически задачи, свързани с изследване и прилагане на научни, административни, бизнес концепции и оперативни методи.

Техниците изпълняват следните основни задачи: извършват техническа работа, свързана с изследване и прилагане на концепции и оперативни методи в областта на технически науки, информационни и комуникационни технологии, изпълняват различни видове технически услуги, свързани с търговия, финанси, администрация и социална работа.

В зависимост от категорията си, стратегическите варианти за очаквано развитие наподобяват тези от предходния клас Специалисти.

ТАБЛИЦА 27: СТРАТЕГИЧЕСКИ ВАРИАНТИ КЛАС ТЕХНИЦИ И ПРИЛОЖНИ СПЕЦИАЛИСТИ. ИЗТОЧНИК:BEIS, СОБСТВЕНИСТАНОВИЩА

Въпроси: 1. Брой 2. Умения качествена характеристика 3. Роля на МСП 4. Ниво на сектора-национално, ЕС, глобално 5. Напреднала възраст 6. Ниско образование	Отговори на експертно ниво: 1. Нараства 2. Специфични технически умения, точност и прецизност, организираност, комуникативни умения, познаване на продуктовете спецификация, умение за разчитане на инструкции и схеми, работа в екип 3. Голяма 4. Национално 5. Не 6. Не	
Варианти	Приложим ли е варианта?	Участници
Подбор от други сектори	Да, близки до сектора	Компанията
Подбор от други страни-членки на ЕС	По-скоро не	Компанията
Подбор от други страни	По-скоро не	Компанията, правителството
Подбор на безработни лица	Възможно е, ако се запознаят с предлаганите продукти и техните спецификации	Компанията, обучаващи организации
Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка	Да	Компанията, обучаващи организации, посредници
Обучение на наличния персонал	Да, за придобиване на технически и други компетенции	Компанията, обучаващи организации,
Промяна на организацията на работа	Не	
Аутсорсинг и офшоринг	Възможно е	Компанията
Промяна на образованието	Да, за посрещане на нуждите на сектора	Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати
Разработване и предлагане на нови курсове	Да, за всякакъв вид умения	Компанията, обучаващи организации
Осигуряване на информация за възникващите умения	Да, за специфичните секторни умения	Компанията, обучаващи организации, синдикати
Подобряване имиджа на сектора	Да, за да се привлекат най-добрите специалисти	Компанията, секторни организации, синдикати
Силно сътрудничество между фирмите	Да	Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати

Помощният административен персонал записва, организира, съхранява, изчислява и обработва информация, изпълнява различни административни задачи във връзка с парични операции, уреждане на пътувания, обслужване и информиране на клиенти и уреждане на служебни срещи. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум първо образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Помощният административен персонал изпълнява следните основни задачи: работа с персонални компютри и друга офис техника; въвежда данни; изпълнява секретарски задължения; записва и изчислява числови данни; води счетоводни, стокови и транспортни документи; извършва помощна административна работа в библиотеки; картотекира документи; извършва работа, свързана с пощенски услуги; подготвя и проверява материали за отпечатване; помага при кореспонденция на лица, които не могат да четат и пишат; извършва парични операции; урежда пътувания; предоставя информация по искане на клиенти и урежда служебни срещи; работи с телефонна централа. В някои случаи към задълженията им се включват и задачи по осъществяване на контрол на други работещи.

Всяка компания независимо в кой сектор оперира, има нужда от административен персонал, който да извършва административните дейности. В последните години административните специалисти повишиха своята квалификация, което се дължи на изискванията на бизнеса и възможността за разнообразие в задачите, изпълнявани от този вид персонал. Тенденцията е към намаляване на броя на административния и помощния персонал в компаниите, от една страна с оглед на влошаването на икономическата реалност в страната, а от друга поради необходимостта от реструктурирания на работните процеси и поради налагащите се условия за по-висока ефективност на работа. В последната година-две се наблюдаваше съкращаване на административните щатни места, преназначаване с цел усвояване на други, по-важни за сектора позиции, както и аутсорсинг на част от дейността. Всичко това с цел намаляване на разходите и увеличаване на ефективността и производителността. С оглед на присъединяването на България към ЕС и предлагането на програми за финансиране, компаниите се ориентират към кандидатстване за финансиране. За целта се преминава през събиране, обработка, анализ на голямо количество документация, в чиято подготовка вземат участие административни специалисти. Ето защо се предполага, че ако в бъдеще се търси такъв тип персонал, то изискванията ще бъдат ориентирани към наличието на умения в управление на проекти, управление на времето и задачите, социални и интернет умения. С оглед и на нарастващата комуникация с международни клиенти и доставчици, изискването за познаване на бизнес етиката и не само на един чужд език, но и на други, ще бъде от голямо значение за развитието на компанията.

Таблица 28: СТРАТЕГИЧЕСКИ ВАРИАНТИ КЛАС АДМИНИСТРАТИВЕН ПОМОЩЕН ПЕРСОНАЛ. ИЗТ.: BEIS, СОБСТВЕНИ СТАНОВИЩА

Въпроси: 1. Брой 2. Умения качествена характеристика 3. Роля на МСП 4. Ниво на сектора-национално, ЕС, глобално 5. Напреднала възраст 6. Ниско образование	Отговори на експертно ниво: 1. Намалява 2. Умение за справяне с много задачи едновременно и в срок, инициативност, гъвкавост, организираност, лична ефективност, умение за справяне с проблеми, владеене на чужд език, умение за работа с документи и различни информационни потоци 3. Голяма 4. Национално 5. Не 6. Не	
Варианти	Приложим ли е варианта?	Участници
Подбор от други сектори	Да	Компанията, посредници
Подбор от други страни-членки на ЕС	По-скоро не	
Подбор от други страни	По-скоро не	
Подбор на безработни лица	Възможно	Компанията, обучаващи организации, посредници
Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка	Да	Компанията, обучаващи организации, посредници
Обучение на наличния персонал	Да	Компанията, обучаващи организации
Промяна на организацията на работа	Да	Компанията
Аутсорсинг и офшоринг	Да, аутсорсинг	Компанията
Промяна на образованието	Да, за посрещане на нуждите на сектора	Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати
Разработване и предлагане на нови курсове	Да, за проджек мениджмънт и др.	Компанията, обучаващи организации
Осигуряване на информация за възникващите умения	Не	
Подобряване имиджа на сектора	Не	
Силно сътрудничество между фирмите	Не	

Квалифицираните работници и сродни на тях занаятчии прилагат специфични технически и практически знания и умения в съответната област като строят и поддържат сгради, настройват обработващи машини, изработват, монтират и ремонтират машини, оборудване и инструменти, печатат, произвеждат храни, текстилни, дървени, метални или други изделия, включително занаятчийски продукти. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум първо образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД-2011.

Работата се извършва на ръка или с помощта на ръчни или други инструменти, които се използват, за да намалят физическото усилие и времето за изпълнението на специфични работи, както и за да се подобри качеството на продукцията. Работата изисква познаване на всички етапи на производствения процес, на използваните материали и инструменти и на естеството и предназначението на крайната продукция.

Квалифицираните работници и сродни на тях занаятчии изпълняват следните основни задачи: строят, поддържат и ремонтират сгради и други строителни съоръжения; инсталират и изграждат метални конструкции, свързващи съоръжения и подобно оборудване; изработват машини, инструменти, оборудване и други метални изделия; сглобяват, поддържат и ремонтират промишлени машини, електрически и електронни инструменти и друго оборудване; изработват прецизни инструменти, бижута, домакински и други предмети от благородни метали, керамика и стъкло; произвеждат занаятчийски продукти; печатат; произвеждат храни, текстилни, дървени, метални или други изделия. В някои случаи към задълженията им се включват и задачи по осъществяване на контрол на други работници. Самонаетите квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии, развиващи самостоятелен собствен бизнес или с помощта на малък брой други работници могат да изпълняват и задачи, свързани с управлението, счетоводството и обслужването на клиенти, въпреки че тези задачи не са основна част от тяхната работа.

Квалифицирани работници и занаятчии – тук спадат, работници по инсталиране и ремонт на електронни и телекомуникационни съоръжения. Данните от статистическите извадки показват, че тук има сравнително възрастни заети лица, което в бъдещ план би оказало влияние на броя на заетите в тази група. Освен това такъв вид работници са търсени в други страни. В този клас квалифицирани работници и занаятчии най-важните умения са техническите. Важно е тези технически умения да се поддържат актуални и да са в съответствие с тенденциите на пазара. Липсата или недостигът на такива умения може да се покрие с обучения и курсове. Липсата или недостигът на такива кадри може да се покрие с подбор на работници от други сектори.

Таблица 29: СТРАТЕГИЧЕСКИ ВАРИАНТИ Клас Квалифицирани работници. Източник: BEIS, СОВСТВЕНИСТАНОВИЩА

Въпроси: 1. Брой 2. Умения качествена характеристика 3. Роля на МСП 4. Ниво на сектора-национално, ЕС, глобално 5. Напреднала възраст 6. Ниско образование	Отговори на експертно ниво: 1. Намалява 2. Технически умения, точност и прецизност, умение за подобряване на качеството на работа, работа в екип, познания на продуктовата спецификация 3. Голяма 4. Национално 5. Да 6. Да	
Варианти	Приложим ли е варианта?	Участници
Подбор от други сектори	Да, близки сектори	Компанията, посредници
Подбор от други страни-членки на ЕС	По-скоро не	
Подбор от други страни	По-скоро не	
Подбор на безработни лица	Възможно	Компанията, обучаващи организации,

		посредници
Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка	Да	Компанията, обучаващи организации, посредници
Обучение на наличния персонал	Да, но на персонала с близка работна характеристика	Компанията, обучаващи организации
Промяна на организацията на работа	Не	
Аутсорсинг и офшоринг	Да, аутсорсинг	Компанията
Промяна на образованието	Да	Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, синдикати
Разработване и предлагане на нови курсове	Да, във връзка с непрекъснато актуализиране на техническите компетенции	Компанията, обучаващи организации
Осигуряване на информация за възникващите умения	Да	Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати
Подобряване имиджа на сектора	Да	Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати
Силно сътрудничество между фирмите	Да	Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати

Професиите, неизискващи специална квалификация обхващат изпълнението на елементарни и рутинни задачи, при които се използват основно ръчни инструменти и често изпълняваната работа изисква някакво физическо усилие.

Професиите, неизискващи специална квалификация изпълняват следните основни задачи: почистват, презареждат с материали и извършват основно поддържане на апартаменти, домове, кухни, хотели, офиси и други учреждения; помагат в кухни и изпълняват задачи при приготвянето на храни; доставят куриерски пратки; зареждат автомати или отчитат измервателни уреди; събират и сортират отпадъци; почистват улици и подобни места.

В този клас също се наблюдава сравнително висок брой заети, като тенденцията е към намаляване. Макар длъжностите, цитирани в сектора, да не отговарят точно на дейностите в компаниите от сектора, то наличието на такъв персонал се дължи най-вероятно на неточно класифициране на работниците и липса на ясна представа за характеристиката на работата.

Таблица 30: СТРАТЕГИЧЕСКИ ВАРИАНТИ КЛАС ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

Въпроси: 1. Брой 2. Умения качествена характеристика 3. Роля на МСП 4. Ниво на сектора-национално, ЕС, глобално 5. Напреднала възраст 6. Ниско образование	Отговори на експертно ниво: 1. Леко се увеличава 2. Технически умения, гъвкавост, 3. Средно 4. Национално 5. Да 6. Да	
Варианти	Приложим ли е варианта?	Участници
Подбор от други сектори	Не	
Подбор от други страни-членки на ЕС	Не	
Подбор от други страни	Не	
Подбор на безработни лица	Възможно	Компанията, обучаващи организации, посредници
Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка	Да	Компанията, обучаващи организации, посредници
Обучение на наличния персонал	Да, но на персонала с близка работна характеристика	Компанията, обучаващи организации
Промяна на организацията на работа	Не	

Аутсорсинг и офшоринг	Не	
Промяна на образованието	Не	
Разработване и предлагане на нови курсове	Да, във връзка с непрекъснато актуализиране на техническите компетенции	Компанията, обучаващи организации
Осигуряване на информация за възникващите умения	Не	
Подобряване имиджа на сектора	Не	
Силно сътрудничество между фирмите	Не	

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

Дефинирането на ключовите длъжности, професии и компетенции в Сектор "ДОСО" е една от основните разработки, която ще даде база за разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила в бранша. Правилното определяне на ключовите длъжности е от изключителна важност, тъй като именно тези длъжности са „разковничето“ за прогреса на фирмата. Ключовите компетенции са тези знания, умения, нагласи и поведения, които трябва да притежават служителите, заемащи ключовите длъжности, за да могат да отговорят на непрекъснато изменящите се изисквания на бизнеса и пазара на труда.

При изследването на ключовите длъжности, професии и компетенции в сектора е спазен принципа за целеполагане и обективност на получените резултати. Методологията, използвана за получаване на информация, е чрез срещи и разговори с ръководни кадри на фирми от сектора, чрез събрана информация от специално разработен въпросник, чрез анализ на литературни и интернет източници по темата и чрез експертно мнение на специалисти по човешки ресурси.

Оценяването на компетенциите е практика, наложена последните години в България. В повечето компании такава оценка се прави поради изискванията на бизнес културата и политиката на компанията, в други поради нормативното изискване за изработване на длъжностни характеристики, в трети поради необходимостта от правилно управление на персонала и разпределение на трудовите задачи спрямо работните процеси и умения на работещите. Мотивацията за изготвяне на анализ на компетенциите е различна в различните фирми. Факт е обаче, че благодарение на този анализ, ръководното тяло на компанията разполага с информация, благодарение на която има възможността да структурира и разпредели ефективно работната сила, както и да използва ефективно тези умения и опитност, които носят най-голяма производителност. С оценката на персонала и неговите компетентности компанията може да постави стандарти за оценка на трудовото представяне, което от своя страна дава насоката за нуждите от мотивация, обучение, път на кариерно развитие и промяна в заплащането.

Оценката на компетенциите е и носител на друга ползност – колкото по-запознати са мениджърите с ключовите компетенции за сектора, толкова по-лесно ще търсят и намират точните кадри за компанията, което ще я прави по-конкурентноспособна на бизнес сцената. А по-конкурентноспособна е компанията, която умее да разчита необходимостта от нови компетенции, да ги прилага, управлява и да ги развива.

В България няма ясен модел на определяне на компетенциите в дадена организация. В масовия случай компетенциите се определят на база ниво в йерархията на фирмата. Разграничават се компетенции за висше и средно мениджърско ниво, които от части се припокриват, за експертно ниво и оперативно (изпълнителско) ниво.

В проучването на БСК и БАУРЧР водещите компетенции, които се използват за висши мениджърски позиции са: стратегически (66%), лидерски (60%), ориентация за разрешаване на проблеми и ориентация към постигане на резултати (53%), иновативност (50%), аналитичност (53%).

Водещите компетенции за средните мениджърски позиции до голяма степен се припокриват с тези на висшия мениджмънт: ориентация към разрешаване на проблеми (64%), лидерски (63%), ориентираност към постигане на резултати (61%), аналитичност (59%), иновативност (58%), социални (47%) технически компетенции, свързани с работата (44%), обслужване на клиенти (34%).

При групата на експертните позиции компетенциите са: техническа компетенция, свързана с работата (61%), ориентираност към постигане на резултати (56%), ориентация към разрешаване на проблеми и аналитичност са с равно процентно съотношение (52%), обслужване на клиенти (47%) като водещи са вече техническите и ориентацията към резултата.

Едва при изпълнителските позиции се открояват на първо място техническите и свързаните с обслужването, които са логически присъщи за съдържанието на тези позиции: на преден план излизат техническите компетенции, свързани с работата (62%), на второ място излиза обслужване на клиенти (51%), ориентираност към постигане на резултати е на трето място (45%), на четвърто са социалните компетенции (35%).

Това са общите компетенции, характеризиращи като цяло нивото на търсените компетенции в страната. Но икономическата дейност е различна за различните браншове в страната. Всеки бранш се състои от група предприятия /организации/, които произвеждат стоки и услуги, сходни от гледна точка на потребителя. „Предприятията /организациите/ в рамките на едни бранш се различават по своите размери, видове и начини на производство, асортимент на продуктите/услугите, но те имат сходни производствени характеристики и са подложени на влиянието на близки социални и икономически фактори”.

За сектор "ДОСО" до известна степен се припокриват ключовите компетенции с тези, които са общи за страната и съответното ниво персонал. С най-голям процент според получената информация от въпросници и събеседване с фирми от сектора са компетенции Лична ефективност, Принос към екипния успех, Комуникативност, Иновативност, Точност и прецизност, Справяне с проблеми и Фокус към клиента. В по-малка степен, но не за подценяване са Справяне с неопределеността, Дисциплинираност и лоялност, Инициативност, Непрекъснато усъвършенстване, Информираност, Бизнес находчивост и предприемчивост, Гъвкавост, Решителност, Ангажираност с организацията и Ориентация към качество.

Всеки бранш се характеризира съдържателно с наличието на група ключови професии, изискващи набор от компетенции, както и специфични за бранша компетенции, които трябва да притежават хората, които изпълняват поддържащи, обезпечавачи и организиращи длъжности /счетоводство, поддръжка, хигиена и др./ в бранша.

Ключови за бранша професии са група свързани професии, които изпълняват основните функции, чрез които се осъществяват основните дейности на всеки един бранш.

Различните типове професии предявяват различни изисквания към компетенциите на хората, които ги извършват. По-долу са представени някои от най-характерните компетенции за различните класове професии, които описват различията в отделните браншове в зависимост от професиите:

1. Познавателни професии:



Работещите в този клас професии трябва да притежават и поддържат познавателна активност, наблюдателност към детайли, развити характеристики на вниманието, самостоятелност във взимането на решения и др.

2. Преобразуващи професии:

Преобразуващите дейности на души са насочени към информация, процеси, видове енергия и др. Професиите от този клас изискват от работещите – познавателен интерес, практическо мислене, активност, издръжливост на напрежение и др.

3. Проучващи професии:

Тези професии изискват – интерес към новото, творческо мислене, въображение, гъвкавост, способност за решаване на проблеми и др.

4. Професии, свързани с ръчни оръдия на труда:

При работа с ръчни инструменти /монтаж, сглобяване, регулиране на устройства и др./ се изискват координация на движенията, нагледно-образно мислене, интерес към процесите и др.

5. Професии, свързани с използването на машини:

Тези професии предявяват към работещите изисквания за координация на движенията, бързина на реакциите, уравновесеност, практическо техническо мислене и др.

6. Професии, свързани с използването на полуавтоматика, автоматика и др.:

При работа с автоматични линии, и различни технологии се изискват наблюдателност, аналитичност, въображение и др.

7. Професии, свързани с използването на функционални средства на труда:

Професиите с различни изразни средства на поведение като реч, моторика /учител, танцьор и де./ изискват аналитични способности, последователност в оперирането с правила, силен самоконтрол и др.

8. Професии, свързани с работа в определени трудни условия:

Професии, които изискват работа в определен микроклимат, в необичайни условия, предполагат наличието на висока издръжливост, социална отговорност и др.

Ключовите професии за сектора са Фасилити Мениджър, ФМ специалист, Инженер ОВК, Инженер електрически инсталации, Техник поддръжка на сградна инсталация

Инженерната професия е ключова за всеки един подсектор в сектора – различават се по специфичните технически изисквания в зависимост от спецификата на дейност на фирмата

Фасилити мениджър – той е ключова фигура при структурирането на всяка една компания, определя развитието на фирмата, спомага с иновативни идеи и продукти, помага при избора на служители

Проектант – в почти всички подсектори, в които се изграждат проекти на сградите

Техник – тук се отнасят техниците и специалистите по поддръжка и сервизно обслужване, както на производственото оборудване, така и на реализирания в оборот продукт. Особено значение имат проектантите и техниците на прецизна техника и инструменти.

Ключовите длъжности за сектора, които и за в бъдеще се очаква да увеличават своята тежест са:

Ръководно ниво: Проджект мениджър (Project manager) , Ръководител Контрол на качеството (Quality control manager), Мениджър Устойчиво развитие (Sustainability Manager)

Ниво специалисти: Проектант (Designer), Специалист контрол на качеството и валидиране (Quality assurance tester), фасилити мениджър специалист (Facility Manager Specialist), Техник (Repair).



Раздел 6. АДМИНИСТРАТИВНА СРЕДА. ПРЕПОРЪКИ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ЗА ПРОМЯНА В НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

6.1. БАРИЕРИ ЗА НАВЛИЗАНЕ НА ПАЗАРА – АДМИНИСТРАТИВНИ, ТЕХНИЧЕСКИ, ПРАВНИ, СТРАТЕГИЧЕСКИ И ДР.

За сектор "ДОСО" не могат да се идентифицират сериозни конкретни бариери за навлизане на пазара. Може да се посочи обаче, че икономическата среда, разглеждана в съвкупност, не е на необходимото конкурентоспособно ниво. По данни от "The Global Competitiveness Report 2010-2011 © 2010 World Economic Forum" като най- проблемни се изброяват следните фактори:

1. Корупция (15.1%);
2. Достъп до финансиране (13.8%)
3. Неефективни правителствени институции (9.7%)
4. Неадекватна инфраструктура (9.3%)
5. Неадекватно обучение на работната сила (8.0%)

и т.н.

На основата на тези, а и на някои други фактори в посоченото изследване, България заема 71 позиция в класацията от 139 представени държави. Неминуемо така оценената бизнес среда за страната ни независимо, че не са налице формални бариери, възпрепятства до голяма степен развитието на потенциала на сектор ДОСО.

Изброените проблемни фактори могат да се адресират преди всичко към министерството на правосъдието и министерството на финансите.

6.2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЯНА В НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

Основните проблеми, стоящи на пътя на развитие на сектор ДОСО, могат да се систематизират по следния начин:

1. Липса на строго дефиниран код за икономическа дейност „Фасилити Мениджмънт“ – Това е проблем не само на българското законодателство, но и на Европейското. Както видяхме и по-горе, компаниите, занимаващи се с професионален фасилити мениджмънт са разпръснати по различни кодове на икономическа дейност и то в различни сектори. Това определено пречи за по-доброто оценяване на сектора.
2. Липса на дефинирани професии в сектор ДОСО. Към момента има само една специализирана професия в националния класификатор на професиите и длъжностите в Република България – Фасилити Мениджър. Трябва да се дефинират и други подпрофесии и длъжности, които са основни за сектора.

Особено необходимо за сектора е изготвянето на национална стратегия за научно, технологично и иновационно развитие, която да защити интересите и да развие компетенциите на всички групи участници в създаването и внедряването на ново знание – изследователски и образователни звена, технологични посредници и консултанти, иновативни фирми. Тя трябва да се обвърже със Стратегия „Европа 2020“ и да се основава на петте основни приоритета:



- ❑ Повишаване на публичните и частни инвестиции в изследванията и развитието, както и иновациите;
- ❑ Подобряване на ефективността на обществената политика за подкрепа;
- ❑ Развитие на бъдещи таланти, чрез адаптиране на системите за образование и обучение в отговор на новите изисквания за компетенции;
- ❑ Стимулиране на търсенето и пазарите за иновации, следвайки започнатите Европейски инициативи в областта на екологичните иновации;
- ❑ По-добро интегриране на политиките на ЕС, влияещи на иновациите.

За повишаване на ефективността от изпълнението на оперативните програми на ЕС е наложително създаването на инструменти за съфинансиране на проекти, спечелени от български организации по Рамковата програма за конкурентоспособност и иновации на ЕС. От съществена важност е да се облекчат условията по усвояване на безвъзмездното финансиране от Евросъюза, което в момента задължително минава през банкови гаранции и кредити (със съответните банкови такси, комисионни и лихви), като значително се ускори въвеждането на „мостовото“ кредитиране. Така бенефициентът по проекта ще получи по-голяма възможност за участие и по-голям дял от предоставените целеви средства.

Раздел 7. МЕЖДУНАРОДНИ ИКОНОМИЧЕСКИ СРАВНЕНИЯ И ИЗВОДИ

Българският сектор "ДОСО" е изправен пред голямо предизвикателство в следващите няколко години. Независимо, че навсякъде в публичното пространство, се разпространява информация за излизане от икономическия колапс от 2009 г. и увеличаване на БВП, фирмите трудно реализират своите планови програми за устойчивост и стабилност на приходите. Силно влияние върху развитието на сектора ще окаже развитието на европейската конкуренция. С оглед на бързото развитие на сектора в България, стартирането на образователни инициативи в сектор ДОСО и все още ниските разходи за работна сила спрямо европейските и световните стандарти, са обнадеждаващи фактори за ориентиране на редица международни фасилити и пропърти мениджмънт компании към България, включително и с инвестиране в сериозни проекти.

От гледна точка на човешките ресурси, сектор „ДОСО“ има възможност за развитие и усъвършенстване, като в същото време показва сравнително високо ниво на квалификация на работещите. Въпреки това в сравнение с европейските компании в сектора, нашите специалисти имат необходимост от допълнително обучение и мотивация за придобиване на определени компетентности – както общи, така и специфични. Със сигурност повишаването на глобалното и иновативното мислене, инициативността и предприемачеството, умението за планиране, прогнозиране и организация, аналитичното и критичното мислене, умението за управление и мобилизиране на ресурси на мениджърите на високото и средното нива в управленската йерархия, ще допринесат за покачване на конкурентоспособността на сектора в международен мащаб.

Както показва опитът в някои от европейските страни (Германия, Франция, Холандия), ангажираността на неправителствените организации, синдикати, на обучителни и консултантски компании, на утвърдени международни консорциуми, към проблемите на сектора, ще допринесат до насочване на потенциала на фирмите към по-високо качество на предлаганите продукти и услуги. През последните няколко години, основната ориентация на работодателите в сектор ДОСО е насочена към търсене и откриване на важните и ключови компетенции, към намирането на служители, приежаващи такива компетенции и към подпомагане на наличния ресурс да ги развива. В тази връзка, определено могат да се посочат като **дефицитни професиите на фасилити мениджърите**, притежаващи ключовите компетенции, необходими за управлението на фасилити мениджмънт дейностите в целия сектор на търсените от пазара в България услуги. От друга страна личната съпричастност, ефективността, мотивацията за усъвършенстване и добра работа в екип от страна на сега работещите в сектора, ще мотивира допълнително работодателите да инвестират в бъдещето на служителите си, и заедно с това – да повишават конкурентоспособността на компанията. Това със сигурност ще повлияе благоприятно за развитието на качеството на услугите в сектора в България.

Направеният анализ дотук и всички изброени фактори, влияещи на просперитета на компаниите и на сектор ДОСО, като цяло, недвусмислено показват реалната възможност за активното вземане на съответни мерки от заинтересованите страни и придържането към постоянна политика за оцеляване, развитие и усъвършенстване. Секторът "ДОСО" може да достигне нивото на останалите сектори в страните-членки в Европа в обозримо бъдеще. Разбира се, изложеното е само първи етап от анализа на сектора в контекста на усъвършенстването на компетенциите на работната сила. Направените констатации и изводи

обосновават продължаването на работата на последващи етапи, като се задълбочи експертизата в областта на дефицитните професии за сектора, връзката с обучаващите институции, открояването на възможностите за по-широко навлизане на българския пазар на международно утвърдени компании.

В духа на стратегията „Европа 2020“ на ЕС за растеж през следващото десетилетие, се очаква развитието на интелигентна, устойчива и приобщаваща икономика. Утвърждаването на тези три взаимно подкрепящи се приоритета определено ще помогнат на ЕС и държавите-членки, включително и на България, да постигнат високи нива на заетост, производителност и социално единство. Предизвикателствата пред фасилити мениджмънт сектора в България в тази насока са изключително сериозни и няма съмнение, че развитието на компетенциите на работната сила в него, ще бъде един от основните фактори за постигането на европейските измерения на продуктите и услугите.

Раздел 8. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Investing in the Future of Jobs and Skills Scenarios, implications and options in anticipation of future skills and knowledge needs - Sector Report Computer, Electronic and Optical Products
2. Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на България 2005-2009 г.
3. ПРОИЗВОДСТВО, ЗАЕТОСТ, РАЗХОДИ И ЕФЕКТИВНОСТ НА ТРУДА В БЪЛГАРСКАТА ПРОМИШЛЕНОСТ ПРЕЗ ПЕРИОДА 1997 - 2009 г.
4. Анализ на секторната динамика в пазарната капитализация и търговията на Българска фондова борса - София по Националната класификация на икономическите дейности (НКИД) за периода 01.07.2008г – 31.03.2009г.
5. Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия"
6. Анализ на състоянието и факторите за развитие на МСП, изготвен от ИАНМСП и НОЕМА, 2011 г.
7. Оценка на компетенциите на работната сила Състояние, проблеми, аналитични системи и инструменти Етап № 1 (2010 г.)
8. Българската икономика – състояние и стратегия за развитие, Министерство на икономиката, енергетиката и туризма .
9. Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони.
10. EuroFM Market Data report 2011 г.
11. <http://tsbotev.blog.bg/politika/2011/06/19/tehnologii-i-inovacii-kratyk-pyt-kym-konkurentosposobnost-ik.767930>
12. http://ec.europa.eu/bulgaria/abc/eu_works/policies/index_bg.htm
13. <http://bbaeii.webnode.com/bylg-electronica-i-inormatika/> рубрика "Българската електронна промишленост и информатика"
14. <http://www.mi.government.bg/ind/invest.html>
15. <http://www.opcompetitiveness.bg/bg/index.html>

Раздел 9. ПРИЛОЖЕНИЯ

Таблица 31: Брой фирми в сектор ДОСО 2008 г. Източник: НОИ

KID_2008	Сектор	Брой фирми към 12.2008
8110	Комплексно обслужване на сгради	81
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	187
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	124
8129	Други дейности по почистване	326
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	177

Таблица 32: Брой фирми в сектор ДОСО 2009 г. Източник: НОИ

KID_2008	Сектор	Брой фирми към 12.2009
8110	Комплексно обслужване на сгради	83
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	164
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	117
8129	Други дейности по почистване	299
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	179

Таблица 33: Брой заети лица в сектор ДОСО 2008 г. Източник: НОИ

KID_2008	Сектор	Брой лица към 12.2008
8110	Комплексно обслужване на сгради	544
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	3 753
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	2 840
8129	Други дейности по почистване	2 792
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	4 653

Таблица 34: Брой заети лица в сектор ДОСО 2009 г. Източник: НОИ

KID_2008	Сектор	Брой лица към 12.2009
8110	Комплексно обслужване на сгради	583
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	3 506
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	2 626
8129	Други дейности по почистване	2 762
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	4 611

Таблица 35: Брой заети лица в сектор ДОСО 2010 г. Източник: НОИ

KID_2008	Сектор	Брой лица към 12.2010
8110	Комплексно обслужване на сгради	627
8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради	3 317
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти	2 986
8129	Други дейности по почистване	2 382
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи	4 440

Раздел 10. СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ФИГУРИТЕ

Таблица 1. Пазари на ФМ услуги.....	14
Таблица 2. Брутен вътрешен продукт и изследване на Тейхман	15
Таблица 3. Брой на предприятията в Р България в сектор „ДОСО“ през периода 2000-2009г.....	20
Таблица 4. Брой предприятия в сектор „ДОСО“ в ЕС-27.....	20
Таблица 5. Брой българските предприятия в сектор „ДОСО“ като дял от предприятията в ЕС-27.....	20
Таблица 6. Брой на заетите в Р България в сектор „ДОСО“ през периода 2000-2009г.....	21
Таблица 7. Брой заети в сектор ДОСО в ЕС-27.....	21
Таблица 8. Брой на заетите в България в сектор „ДОСО“ като дял от предприятията в ЕС-27.....	21
Таблица 9. Водещи предприятия за 2009 г. и 2008 г. по приходи от продажби в сектор “ДОСО”	22
Таблица 10. Водещи предприятия за 2010 г., 2009 г. и 2008 г. по брой служители в сектор “ДОСО”.....	23
Таблица 11. Усвояване на средствата по отделните европейски програми за развитие на българската икономика 2008г.....	24
Таблица 12. Усвояване на средствата по отделните европейски програми за развитие на българската икономика 2009г.....	24
Таблица 13. Усвояване на средствата по отделните европейски програми за развитие на българската икономика 2009г.....	25
Таблица 14. Усвояване на средствата по отделните европейски програми за развитие на българската икономика 2009г.....	26
Таблица 15. Възрастово разпределение на заетите в ДОСО	29
Таблица 16. Разпределение по професионални групи в сектор ДОСО през 2008 г.....	31
Таблица 17. Разпределение по професионални групи в сектор ДОСО през 2009 г.....	31
Таблица 18. Разпределение по професионални групи в сектор ДОСО през 2010 г.....	31
Таблица 19: Специалности в сектора, предлагани в професионални училища в различните региони на България.....	51
Таблица 20: Специалности в сектора, предлагани във ВУЗ-ове в различните региони на България	51
Таблица 21: Специалности в сектора, предлагани във ВУЗ-ове в различните региони на България	54
Таблица 22: Основни етапи при създаване на нов продукт или услуга	61
Таблица 23: Българска патентна активност (на БАН и предприятия) в основните сектори на промишлеността.....	62
Таблица 24: Стратегически варианти Клас Ръководители	91
Таблица 25: Стратегически варианти Клас Специалисти –	93
Таблица 26: Стратегически варианти Клас Специалисти – инженери	94
Таблица 27: Стратегически варианти Клас Техници и приложни специалисти	94
Таблица 28: Стратегически варианти Клас Административен помощен персонал.....	96
Таблица 29: Стратегически варианти Клас Квалифицирани работници.....	97
Таблица 30: Стратегически варианти Клас Професии, неизискващи специална квалификация	98
Таблица 31: Брой фирми в сектор ДОСО 2008 г.....	107
Таблица 32: Брой фирми в сектор ДОСО 2009 г.....	107
Таблица 33: Брой заети лица в сектор ДОСО 2008 г.....	107
Таблица 34: Брой заети лица в сектор ДОСО 2009 г.....	107
Таблица 35: Брой заети лица в сектор ДОСО 2010 г.....	107