



www.competencemap.bg



Европейски съюз

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

*Инвестира във вашето бъдеще*



Европейски социален фонд



www.bia-bg.com

---

# Секторен анализ на сектор „Търговия на едро“

---

---

*Текущи тенденции, проблеми и потребности*

---

---

*София, август 2013 г.*

---

## РЕЗЮМЕ

*Настоящият секторен анализ на сектор „Търговия на едро” е разработен през третия етап от осъществяването на секторни анализи по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”, осъществяван от Българската стопанска камара – съюз на българския бизнес.*

*Обект на анализ са икономическата и социалната ситуация в сектора през периода 2002 – 2012 г., както и текущите и бъдещите тенденции в неговото развитие. Особено внимание при анализа е обърнато на заетостта и състоянието на работната сила в сектор „Търговия на едро”.*

*Използвани са редица статистически и други данни, получени от различните източници, най-важните от които са Националният статистически институт (НСИ), Националният осигурителен институт (НОИ) и Евростат. Те позволиха да се направи анализ на основните проблеми, тенденции и потребности в развитието на сектора, както и сравнение с другите страни от ЕС.*

*Информацията в анализа е структурирана в 6 основни раздела и включва въведение; основни показатели за сектора; основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси и състоянието на работната сила; стратегии и подходи за управление и мотивиране на човешките ресурси и за повишаване на компетенциите на работната сила; анализ на административната среда и препоръки за промяна в нормативната уредба.*

*В **раздел 1** е дадена обща информация за анализа и са очертани неговата цел и предназначение. Там са отразени използваните дефиниции, терминология и източници на информация. Разяснена е методологията, използвана при анализа.*

*В **раздел 2** са актуализирани част от основните икономически показатели за сектор „Търговия на едро”. Очертано е мястото на сектора както в икономиката на Европа, така и мястото на България в неговото развитие.*

***Раздел 3** е посветен на основните фактори, които оказват влияние върху развитието на човешките ресурси и състоянието на работната сила в сектора. Обърнато е особено внимание на влиянието на икономическите показатели върху работната сила, на демографските особености и проблеми, на възрастовата, професионално-квалификационна и регионална структура на заетите, на състоянието на професиите, знанията и уменията в сектора и наличието на компетентностни модели. Изготвени са прогнози за развитието на сектора в средно и дългосрочен период и са направени изводи относно наличните и очакваните да се появят нови професии, специалности и работни места. Дефинирани са дефицитните професии и специалности в сектор „Търговия на едро”.*

***Раздел 4** е насочен основно към очертаване на стратегиите и подходите, свързани с управлението и мотивирането на човешките ресурси. Тук са изведени основните политики и системи на управление, заплащане и стимулиране. Направен е анализ на образователната система и на необходимостта от инвестиции в човешкия капитал.*

***Раздел 5** е посветен на административната среда, а в **раздел 6** са представени основните изводи и заключения от анализа.*

Заглавие на анализа:	Секторен анализ на сектор „Търговия на едро”
Срок за изпълнение:	31.08.2013 г.
Дата на представяне:	31.08.2013 год.
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача (напр.,5.1.1.1):	5.3.3.17. Секторен анализ на сектор „Търговия на едро”
JEL код <sup>1</sup> :	
ISBN:	978-954-9636-50-5
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	Анализ
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвили:	Анна Николаева Маринова; Виолета Василева Чобанкова; Атанас Георгиев Бойков
Отговорник:	Петър Денев
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Редактори:	Мария Жечева, Екатерина Попова
Коректор:	Анета Алашка
Кратко резюме:	<p>Целта на този документ е изследване и анализ на тенденциите, проблемите и потребностите, свързани с управлението на човешките ресурси в сектор „Търговия на едро” и очертаване на средно и дългосрочни прогнози за развитието на сектора. Основен акцент в документа са човешките ресурси, компетенциите, професиите и работните места.</p> <p>В анализа подробно са разгледани възрастовата, образователно–квалификационната и регионалната структура на заетите и са изследвани въпросите, касаещи състоянието на професиите, знанията и уменията в сектора и наличието на компетентностни модели. Дефинирани са дефицитните работни места, професии и специалности в сектора. Направени са изводи за наличните и очакваните да се появят нови професии, специалности и работни места.</p>
Ключови думи:	БСК, СТБ, Търговия на едро, работна сила, компетенции, професии, работни места, заети, сектор, анализ

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

## Съдържание

Резюме .....	2
Раздел 1. Въведение .....	8
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи .....	8
1.2. Цел на анализа.....	8
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация .....	9
1.4. Методология.....	11
Раздел 2. Основни показатели за сектора .....	12
2.1. Основни показатели за състоянието на сектора: секторът в икономиката на Европа и място на България в неговото развитие.....	12
2.1.1. Място на сектор „ТЕ” в икономиката на Европа .....	12
2.1.2. Сектор „ТЕ” в България и спрямо ЕС .....	19
2.2. Секторът в икономиката на България.....	21
2.2.1. Актуализиране и анализ на показателите „брой заети лица” и „брой предприятия” в сектор „ТЕ” .....	23
2.2.2. Инвестиции в дълготрайни материални активи .....	27
2.2.3. Инвестиции .....	28
2.2.4. Чуждестранни преки инвестиции .....	29
2.2.5. Среден осигурителен доход .....	30
2.2.6. Внос, износ и търговски баланс.....	30
2.2.7. Водещи предприятия в България от сектор „ТЕ” .....	32
2.2.7.1. Водещи предприятия по коефициент на стабилност .....	33
2.2.7.2. Водещи предприятия по реализирани приходи от продажби .....	34
2.2.7.3. Водещи предприятия по брой заети лица.....	34
2.2.7.4. Водещи предприятия по ефективност на използване на персонала .....	35
2.2.7.5. Водещи предприятия по темп на изменение на продажбите.....	36
2.2.8. Анализ на обобщените показатели от финансовите отчети на предприятията от сектора ....	36
2.2.8.1. Анализ на обобщените показатели от счетоводните баланси .....	37
2.2.8.2. Анализ на обобщените показатели от отчета за доходите на предприятията.....	37
2.2.9. Разходи за НИРД.....	38
Раздел 3. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси и състояние на работната сила в сектора.....	39
3.1. Влияние на икономическите показатели върху работната сила в сектора .....	39
3.2. Демографски особености и други рискови фактори .....	40
3.2.1. Застаряване на населението .....	40
3.2.2. Ефекти от застаряването върху пазара на труда и пенсионната система.....	41
3.2.3. Производителност на труда в търговията .....	41
3.2.4. Оптимизация на персонала .....	42
3.3. Заети в сектора, възрастова, професионално-квалификационна и регионална структура на работната сила.....	42



3.3.1.	Динамика и структура на заетите в сектора .....	42
3.3.1.1.	Възрастова структура на заетите в сектор „ТЕ“ .....	42
3.3.1.2.	Разпределение на заетите по административни региони .....	44
3.3.1.2.1.	Северозападен регион .....	45
3.3.1.2.2.	Северен централен регион.....	45
3.3.1.2.3.	Североизточен регион.....	46
3.3.1.2.4.	Югоизточен регион .....	47
3.3.1.2.5.	Южен централен регион .....	48
3.3.1.2.6.	Югозападен регион.....	49
3.3.1.3.	Разпределение на заетите по професионална група .....	50
3.3.1.4.	Средномесечен осигурителен доход в сектор „ТЕ“ .....	52
3.3.2.	Състояние на професиите, знанията и уменията в сектора и наличието на компетентностни модели на работната сила .....	53
3.3.2.1.	Основни длъжности в сектор „ТЕ“ .....	53
3.3.2.2.	Ключови знания, умения и компетенции на заетите в сектора.....	59
3.3.3.	Нови професии .....	62
3.3.3.1.	Бранд мениджър .....	63
3.3.3.2.	Ръководител търговски екип .....	63
3.3.3.3.	Мърчандайзер, продажби .....	64
3.3.3.4.	Специалист център за обслужване на клиенти .....	64
3.3.3.5.	Мениджър „Ключови клиенти“ .....	64
3.4.	Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура в средно и дългосрочен период .....	65
3.4.1.	Жизнен цикъл на продуктите .....	65
3.4.2.	Тенденции в развитието на информационните технологии .....	67
3.4.2.1.	Системи за управление на търговската дейност .....	67
3.4.2.2.	Системи за отчитане на продажбите (POS системи) .....	68
3.4.2.3.	Електронна търговия .....	69
3.5.	Изводи за наличните и очакваните да се появят нови професии, специалности и работни места .	69
3.5.1.	Налични професии .....	69
3.5.1.1.	Клас „Ръководители“ .....	71
3.5.1.1.1.	Търговски директор .....	71
3.5.1.1.2.	Ръководител складово стопанство .....	72
3.5.1.2.	Клас „Специалисти“ .....	73
3.5.1.2.1.	Ръководител търговски екип.....	73
3.5.1.2.2.	Експерт логистика .....	73
3.5.1.3.	Клас „Техници и приложни специалисти“ .....	74
3.5.1.3.1.	Търговски представител .....	74
3.5.1.3.2.	Специалист доставки .....	75
3.5.1.4.	Клас „Помощен административен персонал“ .....	75
3.5.1.4.1.	Специалист център за обслужване на клиенти .....	75

3.5.1.5.	Клас „Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната” .....	76
3.5.1.5.1.	Продавач-консултант .....	76
3.5.2.	Новите професии – резултат от съвременните технологии .....	77
3.6.	Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора .....	77
Раздел 4.	Стратегии и подходи за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване на компетенциите на работната сила .....	81
4.1.	Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал .....	81
4.1.1.	Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране (вкл. изследване на налични и съществуващи за сектора компетентностни модели на национално ниво) .....	82
4.1.2.	Инвестиции в развитието на човешките ресурси .....	83
4.2.	Образователна система и човешки ресурси .....	87
4.2.1.	Образователна система в България .....	87
4.2.2.	Подготовка във висшите училища .....	89
4.2.3.	Промени в системите за образование и обучение – роля на предприятията .....	92
4.2.4.	Преодоляване на дисбаланса между търсене и предлагане на умения – проблеми и възможности .....	92
4.2.5.	Програми за обучение на персонала .....	93
Раздел 5.	Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба .....	98
5.1.	Подобряване функционирането на пазара на труда .....	98
5.2.	Сивата икономика .....	99
5.3.	Условия на труд .....	100
5.4.	Образователна система .....	100
5.5.	Намаляване на административната тежест върху бизнеса .....	100
Раздел 6.	Изводи и заключения .....	101
6.1.	Състояние на икономическата и конкурентната среда .....	101
6.2.	Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура ...	103
6.3.	Налични и очаквани да се появят нови работни места и професии .....	104
6.4.	Препоръки за подобряване на бизнес средата и регулаторния климат .....	105
Раздел 7.	Литературни източници .....	107

## Използвани съкращения:

<b>Съкращение</b>	<b>Описание на съкращението</b>
БВП	- Брутен вътрешен продукт
БСК	- Българска стопанска камара-съюз на българския бизнес
БТПП	- Българска търговско-промишлена палата
ГП	- Големи предприятия
ДМА	- Дълготрайни материални активи
ЕИО	- Европейска икономическа общност
ЕС	- Европейски съюз
ЕСФ	- Европейски Социален Фонд
ЕФРР	- Европейски фонд за регионално развитие
ИКТ	- Информационни и комуникационни технологии
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони
КИД	- Класификатор на икономическите дейности
МСП	- Малки и средни предприятия (и микро)
НИРД	- Научноизследователска и развойна дейност
НКПД	- Национална класификация на професиите и длъжностите
НОИ	- Национален осигурителен институт
НСИ	- Национален статистически институт
ОП “РЧР”	- Оперативна програма «Развитие на човешките ресурси»
ППО	- Продължаващо професионално обучение
СКМ	- Секторен компетентностен модел
СОП	- Специални образователни потребности
СТБ	- Съюз на търговците в България
ТЕ	- Търговия на едро
ТД	- Търговия на дребно
УЧР	- Управление на човешките ресурси
ЧР	- Човешки ресурси
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 2008 г.
NACE Rev. 2	- Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност. Редакция 2 е в сила от м. януари 2008 г.
SITC	- Standard International Trade Classification (Стандартна външнотърговска класификация)

## Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

### 1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ

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

Проектът се реализира чрез няколко основни етапа:

1. Анализ и оценка на състоянието на пазара на труда, нагласите на бизнеса, отношението към квалификацията и обучението, включително и секторни анализи.

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

3. Определяне на ключовите длъжности и позиции за всеки сектор. Разработване на секторен компетентностен модел, отразяващ стандартите в най-малко 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 обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и др.

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

### 1.2. ЦЕЛ НА АНАЛИЗА

Анализът е разработен от екип експерти, предложени от Секторния консултативен съвет (СКС) за оценка на компетенциите на работната сила в сектор „Търговия на едро”. В третия етап от изготвянето на секторни анализи през 2013 г. основна задача на анализа е да задълбочи и обобщи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като отчете очакваните промени в технологично и организационно отношение. Водещи акценти в изследването са прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции, както и необходимите промени в образователната и квалификационните системи.

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

- Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия, 2013 г.;
- Проучване на пазара на труда в България, 2013 г.;
- Анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторно и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, 2013 г.;
- Подготовка на предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с насърчаването на ученето през целия живот и кариерното развитие като основен компонент на гъвкавата сигурност, 2013 г.

---

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

---

Настоящият анализ на състоянието на сектор „Търговия на едро“ и компетенциите на работната сила в него обхваща периода 2002 – 2012 година и е концентриран върху основните проблеми, тенденции и потребности, свързани с управлението на човешките ресурси в сектора.

Основните термини, които имат отношение и са засегнати в анализа, са:

- **Знание** – набор от информация;
- **Умение** – начин да бъде приложено знанието;
- **Поведение** – израз на знанието и умението;
- **Компетенция** – съвкупност от умения, знания, нагласи и поведения на служителите за постигане на резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или в определена организация. Компетенцията се описва с наименование – определение – примери на поведения;
- **Компетентностен профил** – набор от компетенции, описващи изискванията за необходимото представяне на определена длъжност;
- **Професия** – съвкупност от длъжности, чиито основни функции и задачи се характеризират с висока степен на сходство;
- **Специалност** - клон от науката, техниката или изкуството, който се изучава за професия;
- **Длъжност (позиция)** – съвкупност от функции, задачи и други изисквания към лицето.

В сектор G „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ на Класификацията на икономическите дейности се прави разграничение между търговията на едро и дребно и търговията с автомобили и мотоциклети. Според NACE (Класификация на икономическите дейности в европейската общност) Rev 1.1. (в сила до 2003 г.) и НКИД – 2003 Сектор „G“ се разделя на три подсектора: търговия на едро и дребно и ремонт на автомобили и мотоциклети (NACE код 50), търговия на едро, без продажба на моторни превозни средства (NACE код 51) и търговия на дребно, без продажба на моторни превозни средства (NACE код 52). Следващата класификация NACE Rev 2 (в сила от 2008 г.) включва същите основни категории с малки изменения.

В NACE Rev 1.1. и раздел 51 на НКИД – 2003 „Търговия на едро и търговско посредничество, без търговия с автомобили и мотоциклети” са обособени следните няколко групи:

- 51.1. Търговско посредничество, без търговия с автомобили и мотоциклети;
- 51.2. Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни;
- 51.3. Търговия на едро с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия;
- 51.4. Търговия на едро със стоки за домакинството;
- 51.5. Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти (суровини, материали, горива), отпадъци и скрап;
- 51.8. Търговия на едро с машини и оборудване и части за тях;
- 51.9. Друга търговия на едро.

В NACE Rev 2 и в раздел 46 от КИД – 2008 „Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети” отново съществува разграничение на ниво група, като са обособени следните групи, а именно:

- 46.1. Търговия на едро чрез посредничество;
- 46.2. Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни;
- 46.3. Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия;
- 46.4. Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки;
- 46.5. Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника;
- 46.6. Търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях;
- 46.7. Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап;
- 46.9. Неспециализирана търговия на едро.

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

1. Доклади и анализи по проекта, в т.ч.:
  1. Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на Република България (2013)
  2. Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2013)
2. Статистически източници
  - НСИ;
  - НОИ;
  - Евростат
3. Други източници
  - браншови асоциации, сдружения и др. на местно, регионално, национално и международно равнище;
  - най-добри практики;
  - регулаторни органи, държавни ведомства и институции;
  - специализирани изследвания от неправителствени организации, агенции за пазарни проучвания и др.;
  - анкети и интервюта, проведени с основни участници на пазара и потребители;
  - европейски и международни организации
  - собствени експертни заключения и оценки.

## 1.4. МЕТОДОЛОГИЯ

Настоящият анализ се базира на проучването на голям брой показатели, характеризиращи настоящото състояние, проблемите и перспективите на компетенциите на работната сила в дефинираните като приоритетни подсектори на сектор „Търговия на едро“. Засегнати са редица показатели, които предоставят възможност да се изследват различни характеристики на образователната и професионално-квалификационната структура на заетите и да се постигне съпоставка с аналогични показатели за страните от ЕС.

Анализът е подчинен на целта, основните задачи и очакваните резултати и на изискванията, на които следва да отговаря.

Методологията на анализа е съобразена със спецификата на основните източници на данни и тяхното набиране и се основава предимно на метода на вторичния анализ на данни (Desk Research). В него се ползват и анализират първични данни от вече проведени предварително други изследвания и анализи.

Основните източници на използваните данни са: НСИ; Евростат; БСК; НОИ; отчети, публикации и други документи, отнасящи се до обхвата на настоящия анализ и др.

Основните предимства на вторичния анализ на данни са, че:

- той е сравнително по-евтин метод, за разлика от самостоятелното набиране на първична информация;
- осигуряването на вторични данни е значително по-бързо;
- този метод е свързан с разходването на по-малко труд;
- набирането на вторични данни е с по-ниска степен на сложност и риск от събирането на първичната информация и т.н.

Този метод на анализ крие обаче и определени ограничения: първо, че понякога е трудно да се открият подходящите за целите на оценката вторични данни; второ, често липсват показатели за надеждността и точността на тези данни и трето, вторичните данни невинаги са актуални.

Използваните при анализа данни засягат сектор „Търговия“ и по-конкретно сектор „Търговия на едро“.

Задачите на настоящия анализ са свързани основно с очертаване на:

- основните специфични за сектора тенденции;
- сценариите и прогнозните очаквания за бъдещите нужди от умения, познания, професии;
- състоянието и развитието на икономическите дейности, включени в сектора;
- тенденциите в развитието на предприятията в сектора;
- измененията в структурата на заетите по възраст, квалификация, професии;
- състоянието и развитието на образователната и професионално-квалификационна структура на заетите в сектора и отделните икономически дейности, включително информация за водещи предприятия от сектора;
- дефицитните професии и длъжности в сектора, включително по водещи предприятия.

## Раздел 2. ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЕКТОРА

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

Документът е изготвен на база актуализиране и анализ на стойностите на определени икономически показатели, имащи отношение към предприятията от сектора и заетостта в тях за периода 2002 – 2012 година. Част от тях са изследвани както на национално ниво, така и на ниво ЕС.

В анализа са разгледани показатели като: брой заети лица; приходи от продажби; брой предприятия; инвестиции; дълготрайни материални активи; внос, износ и търговски баланс; среден осигурителен доход в сектора и други.

Част от показателите са изследвани както на ниво сектор, така и на ниво подсектор.

#### 2.1.1. МЯСТО НА СЕКТОР „ТЕ“ В ИКОНОМИКАТА НА ЕВРОПА

В ЕС през 2010 г. в сектор „Търговия на едро“ са регистрирани 1787 хил. действащи предприятия, които представляват 28.72% от общия брой предприятия в търговията. От всички заети лица в сектора (10.4 млн. души) почти 90% са наети. В сектора е реализиран оборот от продажбата на продукция в размер на 5258 млрд. EUR (почти 60% от оборота в търговията като цяло).

ТАБЛИЦА 1 Брой предприятия в сектор „ТЕ“ (2009 – 2010 г.), РАЗДЕЛ 46 по NACE Rev. 2

Страна	2009		2010	
	брой	% от ЕС-27	брой	% от ЕС-27
Австрия	23 984	1.39	24 333	1.36
Белгия	43 532	2.52	45 240	2.53
България	26 279	1.52	26 566	1.49
Великобритания	104 803	6.08	103 575	5.80
Германия	147 277	8.54	142 372	7.97
Дания	15 487	0.90	15 729	0.88
Естония	6 593	0.38	6 076	0.34
Ирландия	10 326	0.60	10 193	0.57
Испания	211 521	12.26	209 617	11.73
Италия	412 049	23.89	409 684	22.93
Кипър	3 305	0.19	3 530	0.20
Латвия	7 547	0.44	7 637	0.43
Литва	7 865	0.46	7 853	0.44
Люксембург	3 480	0.20	3 546	0.20
Норвегия	17 805	1.03	17 279	0.97
Полша	113 948	6.61	113 962	6.38
Португалия	67 184	3.90	67 565	3.78
Румъния	58 997	3.42	53 715	3.01
Словения	12 722	0.74	13 061	0.73
Словакия	13 500	0.78	55 413	3.10
Унгария	33 738	1.96	33 934	1.90
Финландия	15 503	0.90	15 371	0.86

Страна	2009		2010	
	брой	% от ЕС-27	брой	% от ЕС-27
Франция	142 659	8.27	152 241	8.52
Холандия	62 309	3.61	73 027	4.09
Хърватска	19 731	1.14	19 017	1.06
Чехия	58 818	3.41	70 194	3.93
Швеция	45 856	2.66	47 088	2.64
<b>ЕС-27</b>	<b>1 697 354</b>		<b>1 786 879</b>	

Източник: Евростат, собствени изчисления

През 2010 г. броят на предприятията от сектора в Европа нараства с около 5% спрямо 2009 година. Тази тенденция на нарастване се наблюдава и по отношение на предприятията в повечето от страните – членки на ЕС, с изключение на Великобритания, Германия, Естония, Ирландия, Испания, Италия, Норвегия, Румъния, Финландия и Хърватска, където броят на предприятията е намалял спрямо предходната година.

В България броят на предприятията също е нараснал спрямо 2009 г. с малко над 1% - от 26 279 през 2009 г. на 26 566 през 2010 г. , като техния брой представлява 1.49% от предприятията от сектора на ниво ЕС.

По разглеждания показател на първо място през 2010 г. в ЕС е Италия, където има 410 хиляди предприятия или 22,93% от общия брой за ЕС. Второто място с 11,73% от общия брой на предприятията в ЕС е за Испания, а третото с 8,52% - за Франция. С най-малък процент и на последно място е Кипър, където предприятията от сектора са едва 3530 и съставляват 0.20% от тези в ЕС.

ТАБЛИЦА 2 Брой заети в сектор „ТЕ“ (2009–2010 г.), РАЗДЕЛ 46 по NACE REV. 2

Страна	2009		2010		2011	
	брой	% от ЕС-27	брой	% от ЕС-27	брой	% от ЕС-27
Австрия	196 427	1.87	195 550	1.90	199 418	2.14
Белгия	225 444	2.14	237 257	2.31	229 252	2.46
България	174 336	1.66	170 107	1.66	164 480	1.76
Великобритания	1 177 058	11.20	1 139 465	11.09	1 150 197	12.33
Германия	1 847 737	17.58	1 820 505	17.72	1 859 569	19.94
Дания	147 451	1.40	146 106	1.42	148 454	1.59
Естония	32 320	0.31	27 477	0.27	27 573	0.29
Ирландия	92 606	0.88	89 390	0.87		
Испания	1 092 319	10.39	1 071 545	10.43	1 058 514	11.35
Италия	1 214 465	11.55	1 200 093	11.68	1 217 086	13.05
Кипър	21 444	0.20	20 529	0.20	20 482	0.22
Латвия	46 288	0.44	44 305	0.43	39 826	0.43
Литва	76 256	0.73	70 697	0.69	70 482	0.76
Люксембург	13 991	0.13	15 783	0.15	15 948	0.17
Норвегия	110 432	1.05	107 624	1.05	107 012	1.15
Полша	755 693	7.19	739 490	7.20	710 028	7.61
Португалия	256 678	2.44	258 091	2.51	249 282	2.67
Румъния	351 628	3.35	322 458	3.14	321 986	3.45
Словения	48 706	0.46	46 990	0.46	45 720	0.49

Страна	2009		2010		2011	
	брой	% от ЕС-27	брой	% от ЕС-27	брой	% от ЕС-27
Словакия	106 611	1.01	149 802	1.46	155 098	1.66
Унгария	168 218	1.60	170 072	1.66	167 688	1.80
Финландия	91 692	0.87	90 345	0.88	91 889	0.99
Франция	1 006 803	9.58	1 068 044	10.39		
Холандия	504 348	4.80	499 752	4.86	501 226	5.37
Хърватска	95 887	0.91	87 457	0.85	83 004	0.89
Чехия	232 403	2.21	247 322	2.41	255 450	2.73
Швеция	235 097	1.79	239 972	2.34	240 232	2.58

Източник: Евростат, собствени изчисления

При 2/3 от държавите в ЕС през 2010 г. е отчетен спад в броя на заетите в сектора спрямо 2009 г., въпреки че при голяма част от тях е нараснал броят на предприятията. Увеличение на броя заети се наблюдава в Белгия, Люксембург, Португалия, Словакия, Унгария, Франция, Чехия и Швеция. То е най-осезаемо в Словакия, където заетите са нараснали от 106 611 души през 2009 г. на 149 802 души през 2010 г., т.е. с над 40%.

Водещи държави по брой на заетите са Германия, където заетите в сектора са 1 820 505 души или 17,72% от тези в ЕС, Италия – с 1 200 093 души или 11,68% от тези в ЕС, и Великобритания – с 1 139 465 души или 11,09% от тези в ЕС. По този показател на последно място е Люксембург, където заетите в анализирания сектор съставляват едва 0,15% от общия им брой в ЕС. В България заетите и през двете разгледани години съставляват 1.66% от заетите в ЕС.

През 2011 г. от страните в ЕС на първо място по брой заети лица в сектора отново е Германия с 1 860 хил. души, следвана от Италия (1 217 хил. заети), Великобритания (1 150 хил. заети) и Испания (1 059 хил. заети). При повече от половината страни от ЕС през 2011 г. има понижение на броя на заетите лица в сектора спрямо предходната година, като в процентно отношение то е най-осезаемо в Латвия (с 10%), Хърватска (с 5%) и Полша (с 4%). От страните, в които се наблюдава увеличение на заетостта, с най-висок процентен скок на заетите е Словакия – с 3.53% и Чехия – с 3.28 % увеличение на броя заети в търговията на едро.

Важно е да се отбележи, че през 2010 г. за ЕС съотношението на заетите лица към броя на предприятията е 5.84, а за България - 6.40, т.е. средно в едно предприятие в нашата страна работят с 0.56 души повече, отколкото средно в едно предприятие в целия ЕС.

Съгласно NACE Rev.2 сектор „Търговия на едро” се разделя на седем основни подсектора, чиито показатели на ниво ЕС (брой предприятия, реализиран оборот и брой заети лица) за 2010 г. са разгледани в таблица 4, като в нея е отразен и техният дял в сектора.

ТАБЛИЦА 3 СТРУКТУРЕН ПРОФИЛ НА СЕКТОР „ТЕ” ПРЕЗ 2010 Г. В ЕС – РАЗДЕЛ 46 ПО NACE REV. 2

	Предприятия хил.	Оборот, млрд.EUR	Заети лица, хил.	Дял в отрасъла, %	
				Оборот	Заети лица
<b>46 Търговия на едро</b>	<b>1 787</b>	<b>5 258</b>	<b>10 434</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
46.1. ТЕ чрез посредничество	580	236	1 004	4.49	9.63
46.2. ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	63	229	348	4.36	3.34
46.3. ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия	208	910	1 832	17.31	17.56

	Предприятия хил.	Оборот, млрд. EUR	Заети лица, хил.	Дял в отрасъла, %	
				Оборот	Заети лица
46.4. ТЕ с нехранителни потребителски стоки	320	1 003	2 419	19.08	23.19
46.5. ТЕ с компютърна и комуникационна техника	60		574		5.50
46.6. ТЕ с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	166	400	1 340	7.61	12.84
46.7. ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	274		2 260		21.66
46.9. Неспециализирана ТЕ	116	225	656	4.28	6.28

Източник: Евростат, собствени изчисления.

На първо място в Европа по брой предприятия в сектора през 2010 г. е подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ (580 хил. предприятия или над 30% от предприятията в сектора като цяло), следван от „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“ и „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“. С най-малък брой предприятия на ниво ЕС са подсекторите „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“ и „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“. По реализиран оборот от продажби на първо място в ЕС е подсектор „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“, където е отчетен почти 1/5 от общия оборот на търговията на едро или над 1 000 млрд. EUR. На второ място по този индикатор е подсектор „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ (910 млрд. EUR). Най-малък оборот е реализиран от подсекторите „Неспециализирана търговия на едро“, „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“ и „Търговия на едро чрез посредничество“.

През 2010 г. от общо 10 434 хил. души, заети в сектора, почти 1/4 работят в подсектор „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“ (2 419 хил. души). Освен че е на последните места по брой предприятия и реализиран оборот, „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“ е на последно място и по показателя „брой заети лица“ (348 хил. души или малко над 3% от общо заетите в сектора). В следващата таблица е разгледана създадената добавена стойност от сектора в страните от ЕС през 2010 г.

Таблица 4 Добавена стойност в млн. EUR в реализираната продукция от сектор „ТЕ“ в ЕС през 2010 г.

Държава	Търговия на едро	ТЕ чрез посредничество	ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия	ТЕ с нехранителни потребителски стоки	ТЕ с компютърна и комуникационна техника	ТЕ с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	Неспециализирана ТЕ
Белгия	20 492	768	416	2 770	5 952	1 738	3 176	5 216	457
България	2 128	48	166	318	448	96	186	708	158
Чехия	6 849	620	157	852	1 508	350	860	1 871	632
Дания	12 589	474	382	1 517	3 739	1 307	2 055	2 655	450
Германия	121 916	5 031	3 301	14 513	34 409	12 278	16 449	31 873	4 062
Естония	658	53	11	89	116	38	98	208	46
Ирландия	8 097	262	131	1 708	1 951	2 022	708	908	407
Испания	46 181	2 867	1 145	10 336	12 357	3 170	2 807	10 322	177

Франция	77 162	7 465	2 374	10 431	21 256	4 150	13 396	15 654	2 437
Хърватска	1 902	127	30	140	379	84	103	343	704
Италия	58 207	9 956	1 206	7 631	16 296	2 784	5 552	12 408	2 334
Кипър	860	79	12	215	188	32	60	236	38
Латвия	923	51	26	137	200	57	96	319	37
Литва	1 104	17	78	175	283	37	187	320	7
Люксембург	2 233		17	38	184	259	213		
Унгария	3 923	367	254	601	1 083	250	254	702	413
Холандия	40 773	1 743	3 077	6 984	9 074	5 806	6 465	7 129	495
Австрия	13 954	993	732	1 551	3 323	713	2 383	4 025	234
Полша	18 419	1 276	329	2 607	3 171	454	1 058	4 608	4 915
Португалия	8 058	371	233	1 711	2 348	396	866	1 695	439
Румъния	4 783	406	219	1 139	1 000	155	347	1 073	444
Словения	1 513	421	21	107	328	41	72	281	244
Словакия	3 326	908	57	38	511	128	277	517	891
Финландия	6 434			676	1 385	565	1 275	1 524	498
Швеция	18 400	632	229	2 402	6 298	1 509	2 796	4 420	115
Великобритания	68 750	4 842	1 507	9 593	15 977	6 893	12 285	12 429	5 223
Норвегия	10 810	321	249	1 555	2 284	1 068	2 496	2 569	269
Швейцария	41 996			4 048	16 006	2 137	5 158	11 198	1 671

Източник: Евростат

През 2010 г. създадената добавена стойност на ниво ЕС в сектор „Търговия на едро“ възлиза на над 600 млрд. EUR. На първо място в сектор „Търговия на едро“ по създадена добавена стойност е подсектор „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“, където създадената добавена стойност е 162 млрд. EUR, което е около 27% от създадената от всички подсектори. На второ място е подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ (135 млрд. EUR), на трето – „Търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях“ (85 млрд. EUR), а на последно – „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“ (16 млрд. EUR).

При подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ най-много от добавената стойност е създадена в Италия (10 млрд. EUR), Франция (7 млрд. EUR) и Германия (5 млрд. EUR). На последно място е Литва, където е създадена едва 0,04% от добавената стойност като цяло за подсектора в Европа. България заема предпоследната позиция със създадена добавена стойност в размер на 48 млн. EUR или 0,12% от създадената от подсектора добавена стойност.

Най-много от добавената стойност в подсектор „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“ е създадена в Германия (3,3 млрд. EUR или 20%) и Холандия (3,1 млрд. EUR или 18,8%). По отношение на този сектор на последно място е Кипър – с едва 0,07% от добавената стойност в подсектора на ниво ЕС. В България създадената добавена стойност от подсектора е 166 млн. EUR.

На първо място по този показател в подсектор „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ е Германия, а на последно – Словакия.

В подсектор „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“ създадената добавена стойност от страните в ЕС е 162 млрд. EUR, като над 20% от нея е създадена в Германия, а едва 0,28% – в България.

Германия е водеща и по отношение на реализираната добавена стойност в подсектор „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“. Там е създадена ¼ от добавената стойност от подсектора в ЕС. На последно място по добавена стойност в този подсектор е Кипър.

Половината от добавената стойност в подсектор „Търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях“ на ниво ЕС е създадена от трите

ведещи в това отношение държави – Германия, Франция и Великобритания. Последното място и в този подсектор е за Кипър, където е създадена едва 0,07% от добавената стойност.

По отношение на създадената добавена стойност от подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“, която възлиза на 135 млрд. EUR, отново сред най-активните страни са Германия, Франция, Великобритания и Италия.

В подсектор „Неспециализирана търговия на едро“ са създадени 28 млрд. EUR или под 5% от добавената стойност от подсектора. В този подсектор по показателя „добавена стойност“ водещи страни са Великобритания, Полша, Германия, Франция и Италия.

ТАБЛИЦА 5 Водещи страни по добавена стойност в сектора през 2010 г.

№	държава	млрд.EUR	% от ЕС-27
1	Германия	121 916	20.24
2	Франция	77 162	12.81
3	Великобритания	68 750	11.41
4	Италия	58 207	9.66
5	Испания	46 181	7.67

Източник: Евростат, собствени изчисления.

По отношение на страните-членки секторът е доминиран от Германия, която през 2010 г. допринася за почти една пета (20.24%) от добавената стойност, следвана от Франция и Великобритания – съответно с 12.81% и 11.41%. България е на 22 място с дял от 0,35% от създадената в сектора в ЕС добавена стойност. Най-малко добавена стойност в търговията на едро в ЕС се създава в Кипър, Латвия и Естония, като последната има дял от едва 0,11%.

ТАБЛИЦА 6 Водещи страни по реализиран оборот в сектора през 2010 г.

№	Страна	Млрд. EUR	% от ЕС-27
1	Германия	1 035	19.80
2	Великобритания	870	16.64
3	Франция	718	13.74
4	Италия	506	9.68
5	Холандия	385	7.37

Източник: Евростат, собствени изчисления.

През 2010 г. най-голям оборот, реализиран от сектор „Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети” в ЕС, се пада на Германия, където той възлиза на 1035 млрд. EUR или на почти 20% от общия за ЕС. На второ и трето място по реализиран оборот са съответно Великобритания с 870 млрд. EUR и Франция със 718 млрд. EUR. На последно място по оборот в сектора е Кипър с оборот в търговията на едро от едва 5,5 млрд. EUR и дял от общия за ЕС в размер на 0,1%. България е на 18-то място с отчетен оборот за 2010 г. в размер на 29,3 млрд. EUR.

ТАБЛИЦА 7 „ТЕ” – РАЗХОДИ, ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ И ЕФЕКТИВНОСТ, ЕС-27, 2010 г.

	Милиони EUR			Хиляди EUR на човек	
	Разходи за персонала	Закупени стоки и услуги	Инвестиции в ДА	Производителност	Разходи за персонал
<b>Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети (ЕС-27)</b>	<b>324 556</b>	<b>4 678 000</b>		<b>53.6</b>	<b>36.0</b>
<b>46 Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети (България)</b>	<b>752.3</b>	<b>27 692</b>	<b>526.1</b>	<b>12.5</b>	<b>4.9</b>
46.1. ТЕ чрез посредничество	22.8	115.2	15.3	8.6	5.5
46.2. ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	28.0	2 703.8	50.4	21.6	4.1

	Милиони EUR			Хиляди EUR на човек	
	Разходи за персонала	Закупени стоки и услуги	Инвестиции в ДА	Производителност	Разходи за персонал
46.3. ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия	155.2	6 735.5	89.7	6.7	3.6
46.4. ТЕ с нехранителни потребителски стоки	175.2	3 271.7	74.5	14.0	6.1
46.5. ТЕ с компютърна и комуникационна техника	47.9	865.2	14.6	13.9	7.5
46.6. ТЕ с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	71.4	1 130.5	50.4	15.2	6.6
46.7. ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	199.6	11 681.3	205.8	15.4	4.8
46.9. Неспециализирана ТЕ	52.1	1 188.6	25.5	12.7	4.9

Източник: Евростат, собствени изчисления.

Таблица 8 „ТЕ” – РАЗХОДИ, ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ И ЕФЕКТИВНОСТ, ЕС-27, 2009 г.

	Милиони EUR			Хиляди EUR на човек	
	Разходи за персонала	Закупени стоки и услуги	Инвестиции в ДА	Производителност	Разходи за персонал
<b>Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети (ЕС-27)</b>	<b>318 096</b>	<b>4 181 552</b>		<b>50.9</b>	<b>34.8</b>
<b>46 Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети (България)</b>	<b>749</b>	<b>24 860</b>	<b>593</b>	<b>10.6</b>	<b>4.8</b>
46.1. ТЕ чрез посредничество	19.3	110.3	11.5	7	4.9
46.2. ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	22.5	2 050	40.6	15.3	3.9
46.3. ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия	155.2	6 683	111.6	6.2	3.4
46.4. ТЕ с нехранителни потребителски стоки	172.6	3 244	98	12	5.6
46.5. ТЕ с компютърна и комуникационна техника	67	955	25.5	15.3	9.3
46.6. ТЕ с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	79.3	1 349	62.9	16	6.4
46.7. ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	200.4	9 717	225.5	11.2	4.5
46.9. Неспециализирана ТЕ	32.4	750.4	17.8	13.1	4.8

Източник: Евростат, собствени изчисления.

През 2010 г. направените разходи за персонала в сектора в България възлизат на 752 млн. EUR и съставляват едва 0.23% от тези, отчетени за ЕС-27. Наблюдава се слабо увеличение спрямо 2009 г., когато те са били 749 млн. EUR. Най-много разходи за персонала и през двата разгледани периода са отчетени в подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап” – 199.6 млн. EUR през 2010 г. и 200.4 млн. EUR през 2009 г., т.е. повече от една четвърт от тези общо за сектора. С най-малък дял на разходите за персонала се отличава подсектор „Търговия на едро чрез посредничество” – 22.8 млн. EUR през 2010 г. и 19.3 млн. EUR през 2009 г.

Закупените стоки и услуги от сектора на ниво ЕС-27 за 2010 и 2009 г. са съответно за 4 678 000 и 4 181 552 млн. EUR, като делът на тези, закупени от българските предприятия, е само 0.59% и за двете години. И по този показател в България на първо място е търговията на едро с

неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап с отчетени разходи за персонала от 11 681 млн. EUR през 2010 г. и 9717 млн. EUR през 2009 г. На второ и трето място са съответно подсектор „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ (6736 млн. EUR за 2010 г. и 6683 млн. EUR за 2009 г.) и подсектор „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“ (3272 млн. EUR за 2010 г. и 3244 млн. EUR за 2009 г.). С най-малък дял на закупени стоки и услуги е подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ – едва за 115.2 млн. EUR (0.42% от общите в сектора) през 2010 г. и за 110.3 млн. EUR (0.44%) за 2009 г.

През 2010 г. инвестициите в дълготрайни активи (ДА) в сектор „Търговия на едро“ в България са в размер на 526 млн. EUR, което е с над 11% по-малко, отколкото през 2009 г., когато те са в размер на 593 млн. EUR. Най-много инвестиции през 2010 г. са направени в подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ (205.85 млн. EUR или 39% от общите за сектора) и подсектор „Търговия на едро хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ (89.7 млн. EUR или 17% от общите инвестиции).

Производителността в сектора през 2010 г. (12.5 хил. EUR на зает) е по-висока от тази в останалите сектори на търговията (3 хил. EUR на зает при търговията на дребно и 6.3 хил. EUR на зает при търговията на едро и дребно с автомобили и мотоциклети). От друга страна се наблюдава и повишение на производителността с почти 18% в сравнение с 2009 г. С най-висока производителност за страната се отличава подсектор „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“ (21.6 хил. EUR на зает за 2010 г. и 15.3 хил. EUR на зает за 2009 г.). Най-ниска е производителността (едва 8.6 хил. EUR на зает през 2010 г. и 7 хил. EUR на зает през 2009 г.) в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“.

Въпреки че през 2010 г. се наблюдава нарастване на средните разходи за персонал на един зает, както на ниво ЕС, така и в България, за България те са над седем пъти по-ниски, отколкото средно за ЕС. Най-високи в страната са разходите за персонал на един зает в подсектор „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“ (7.5 хил. EUR на зает през 2010 г. и 9.3 хил. EUR на зает през 2009 г.), а най-ниски в подсектор „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ (3.6 хил. EUR за 2010 г. и 3.4 хил. EUR за 2009 г.).

Сред страните-членки с най-високи разходи за персонала като цяло се отличава Германия (71 379 млн. EUR), с най-много закупени стоки и услуги – отново Германия (911 579 млн. EUR), с най-много инвестиции в ДА – Италия (7501 млн. EUR), с най-висока производителност – Люксембург (141.5 хил. EUR на човек) и с най-много направени разходи за един зает – Норвегия (68.6 хил. EUR на човек).

## 2.1.2. СЕКТОР „ТЕ“ В БЪЛГАРИЯ И СПРЯМО ЕС

Основните икономически показатели по подсектори за 2010 г., отчетени по отношение на България, са разгледани в следващата таблица.

ТАБЛИЦА 9 СТРУКТУРЕН ПРОФИЛ НА СЕКТОР „ТЕ“ ПРЕЗ 2010 Г. В БЪЛГАРИЯ – РАЗДЕЛ 46 ПО NACE REV. 2

	Предприятия бр.	Оборот, млн. EUR	Добавена стойност, млн. EUR	Заети лица, хил.	Дял в отрасъла, %	
					Добавена стойност	Заети лица
<b>46 Търговия на едро</b>	<b>26 566</b>	<b>29 252</b>	<b>2 128</b>	<b>170</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
46.1. ТЕ чрез посредничество	2 136	147	48	6	2.26	3.53
46.2. ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	1 332	2 728	166	8	7.80	4.71
46.3. ТЕ с хранителни стоки,	6 156	7 083	318	47	14.94	27.65

	Предприятия бр.	Оборот, млн.EUR	Добавена стойност, млн.EUR	Заети лица, хил.	Дял в отрасъла, %	
					Добавена стойност	Заети лица
напитки и тютюневи изделия						
46.4. ТЕ с нехранителни потребителски стоки	4 781	3 638	448	32	21.05	18.82
46.5. ТЕ с компютърна и комуникационна техника	773	918	96	7	4.51	4.12
46.6. ТЕ с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	2 108	1 305	186	12	8.74	7.06
46.7. ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	6 551	12 129	708	46	33.27	27.06
46.9. Неспециализирана ТЕ	2 729	1 304	158	12	7.43	7.06

Източник: Евростат, собствени изчисления.

Анализът на данните ясно показва, че по показателя „брой предприятия“ през 2010 г. на първо място е подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“, където попадат 1/4 от предприятията с предмет на дейност търговия на едро. На второ и трето място са съответно „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ (6156 предприятия или 23% от предприятията в сектора) и „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“ (4781 предприятия или 18% от всички в сектора). Най-малко предприятия попадат в подсектор „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“ – 773, т.е. едва 2.91% от общия брой предприятия в сектор „Търговия на едро“.

Оборотът, отчетен в сектора през 2010 г., възлиза на 29 млрд. EUR, като основната част от него е реализиран от подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ – 12 млрд. EUR, което е над 40% от общия оборот в сектора. От друга страна с най-нисък оборот се отличава подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ – само 0.50% от оборота в сектора.

От таблица 9 се вижда, че заетите лица в сектора през 2010 г. са 170 хил. души. От тях най-голям дял попада в подсектори „Търговия на едро хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ (47 хил. души), „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ (46 хил. души) и „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“ (32 хил. души). На последно място по брой заети лица е подсектор „Търговия чрез посредничество“, където са само 3.53% от общо заетите лица в сектора.

Добавената стойност, създадена през 2010 г. в сектора в България, е 2128 млн. EUR. От нея най-висок дял е създаден от подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ (708 млн. EUR или 33.27%), а най-нисък – от подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ (48 млн. EUR или 2.26%).

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

През 2010 г. се наблюдава ръст спрямо 2009 г. по отношение на броя на предприятията от сектор „Търговия на едро“, както на ниво ЕС, така и в България. По този показател на първо място през 2010 г. в ЕС е Италия, където са позиционирани почти 23% от общия брой

предприятия от ЕС, а на последно място е Кипър, където предприятията от сектора съставляват 0.20% от тези в ЕС.

Анализът на заетите в сектора в България за периода 2009 – 2011 г. показва ежегоден спад на заетостта. Тази тенденция се наблюдава и при повече от половината страни от ЕС. На първо място по брой заети лица в сектора през 2011 г. е Германия с 1 860 хил. души, следвана от Италия (1 217 хил. заети).

По отношение на концентрацията на заетите в сектор „Търговия на едро“ е важен изводът, че докато за ЕС съотношението на заетите лица към броя на предприятията през 2010 г. е 5.84, то за България това съотношение е 6.40, т.е. средно в едно предприятие в страната работят с 0.56 души повече, отколкото средно в едно предприятие в ЕС.

През 2010 г. реализираният оборот от сектор „Търговия на едро“ в Европа е в размер на 5 258 млрд. EUR, а в България – в размер на 29 млрд. EUR или около 0.55% от този в ЕС. Въпреки че предприятията от сектор „Търговия на едро“ в България съставляват едва около 20% от тези в търговския сектор като цяло, през 2011 г. почти 72% от общо реализирания в търговията оборот е отчетен от сектор „Търговия на едро“. В България над 40% от оборота в сектора е отчетен от подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ - 12 129 млн. EUR, т.е. над 40% от общия оборот, докато в ЕС най-голям е дялът на оборота в подсектор „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“. На първо място по реализиран оборот е Германия, където отчетеният от сектора оборот съставлява една пета от общия в ЕС.

По отношение на създадената добавена стойност в ЕС секторът отново е доминиран от Германия, която през 2010 г. допринася за една пета (20.24%) от добавената стойност. По този показател България е на 22 място с дял от 0,35% от създадената в сектора в ЕС добавена стойност. От отделните подсектори на търговията на едро с най-голям дял на добавената стойност през 2010 г. е подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ (708 млн. EUR или 33% от добавената стойност за сектора), а с най-малък – подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ (48 млн. EUR или 2.26%).

## 2.2. СЕКТОРЪТ В ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ

През периода 2002-2007 година се наблюдава ежегоден ръст на заетостта в сектор „Търговия на едро“, като заетите в сектора съставляват около 30% от заетите в икономическа дейност „Търговия“ и през различните години – 6 до 7% от заетите в икономиката (табл. 11). За сравнение, на ниво ЕС в търговията на едро са заети под 2% от общо заетите във всички сектори лица.

Реализираната продукция от различните подсектори на търговията на едро също нараства ежегодно през разглеждания период, което доведе и до нарастване на реализираните приходи от продажби.

Таблица 10 Основни икономически показатели за сектор „ТЕ“ (2002 - 2007 г.)

Показател	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
<b>I. Заети лица</b>						
<b>Заети лица (брой)</b>	<b>119456</b>	<b>134684</b>	<b>142135</b>	<b>147453</b>	<b>157906</b>	<b>166222</b>
Дял от всички заети в търговията (%)	32.08	31.70	32.14	32.81	34.39	34.39
Дял от заетите (%)	6.20	6.83	6.60	6.78	6.96	6.98
ЕС-27 – дял на заетите в сектора от всички заети (%)	1.66	1.63	1.64	1.72	1.73	1.92

Показател	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
<b>II. Реализирана продукция (в хил.лева)</b>						
Търговско посредничество	193 627	177 981	170 157	176 025	150 599	183 848
ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	269 905	254 258	254 258	273 816	322 712	422 459
ТЕ с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	539 809	618 042	717 790	811 669	936 843	1 150 028
ТЕ със стоки за домакинството	663 026	813 625	923 152	1 120 690	1 353 434	1 638 986
ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	1 355 390	1 484 475	1 762 203	1 985 167	2 405 671	2 978 729
ТЕ с машини и оборудване и части за тях	395 078	475 267	549 588	745 171	1 058 104	1 058 104
Друга ТЕ	226 876	217 097	269 905	309 021	297 286	451 797
Реализирана продукция на един зает (лв.)	30 486	29 987	32 695	36 768	41 320	49 172
<b>III. Приходи от продажби (хил.лева)</b>						
Търговско посредничество	235 678	238 807	221 596	207 709	168 984	183 848
ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	1 527 503	1 385 901	1 384 728	1 526 134	1 951 527	2 361 078
ТЕ с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	4 867 279	5 929 881	6 903 102	7 477 529	9 077 007	9 895 717
ТЕ със стоки за домакинството	3 876 064	4 614 976	4 876 667	5 777 913	6 730 793	7 105 335
ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	11 679 630	12 540 391	15 230 635	18 852 050	21 883 195	23 328 162
ТЕ с машини и оборудване и части за тях	1 692 184	2 006 486	2 437 355	3 186 242	4 202 883	5 513 485
Друга ТЕ	1 247 624	1 274 028	1 416 803	1 647 004	1 570 336	1 946 442

Източник: Евростат

Таблица 11 Основни икономически показатели за сектор „ТЕ“ (2008 - 2011 г.)

Показател	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
<b>I. Заети лица</b>				
<b>Заети лица (брой)</b>	<b>170 651</b>	<b>174 336</b>	<b>170 998</b>	<b>164 480</b>
Дял от всички заети в търговията (%)	33.58	32.33	32.24	31.86
Дял от заетите (%)	6.92	7.25	6.87	
<b>II. Реализирана продукция (в хил.лева)</b>				
ТЕ чрез посредничество	267 753	250 737	256 018	
ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	592 225	551 935	752 408	
ТЕ с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	2 020 764	2 069 464	1 860 581	
ТЕ с нехранителни потребителски стоки	1 562 904	1 679 862	1 745 969	
ТЕ с компютърна и комуникационна техника	574 232	515 557	398 403	
ТЕ с машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	1 102 110	864 868	691 777	
ТЕ с неселскостоп. междинни продукти, отпадъци и скрап	3 465 144	2 684 963	2 807 007	
Неспециализирана ТЕ	606 698	390 579	633 298	
Реализирана продукция на един зает (лева)	56 168	49 430	51 153	
<b>III. Приходи от продажби (хил.лева)</b>				
ТЕ чрез посредничество	278 901	259 174	286 529	291 223
ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	3 634 714	4 070 278	5 336 287	6 510 567
ТЕ с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	12 228 436	13 995 919	13 583 926	14 078 455
ТЕ с нехранителни потребителски стоки	6 739 399	7 024 559	7 114 918	7 418 659
ТЕ с компютърна и комуникационна техника	2 519 696	2 058 902	1 798 581	1 546 670
ТЕ с машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	4 150 271	3 132 262	2 552 358	2 949 587
ТЕ с неселскостоп. междинни продукти, отпадъци и скрап	27 935 707	20 103 977	23 721 871	28 054 621
Неспециализирана ТЕ	2 666 970	1 658 153	2 550 793	2 888 565

Източник: Евростат

Анализът на предходната таблица показва, че въпреки нарастването на броя на заетите през 2009 г. спрямо 2008 г. с около 2%, след това се наблюдава ежегоден спад на заетостта в сектора и през 2011 г. броят на заетите лица е 164 480 души.

По отношение на реализираната продукция през 2009 г. се наблюдава спад при голямата част по подсекторите на търговията на едро, с изключение на „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ и „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“. В процентно изражение най-осезаемо е понижението при обема на реализираната продукция от подсектор „Неспециализирана търговия на едро“ – с над 35%, следвана от „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ и „Търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях“. През 2010 г. при повечето от подсекторите вече се наблюдава обратната тенденция, т.е. увеличение на реализираната от тях продукция спрямо предходната година. Това нарастване е най-голямо при подсектор „Неспециализирана търговия на едро (с над 60%) и „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“ (с над 36%). Намаление при реализираната продукция е отчетено при следните подсектори: „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ (с 10%), „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“ (с 23%) и „Търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях“ (с 20%).

При анализа на приходите от продажби, реализирани от отделните подсектори, се вижда, че при пет от тях през 2010 г. има нарастване, като с най-бързи темпове са нараснали приходите от продажби при подсектор „Неспециализирана търговия на едро“ – от 1 658 млн. лева през 2009 г. на 2 551 млн. лева през 2010 г., т.е. с 53,7%. Спад в реализираните приходи от продажби през 2010 г. е отчетен при подсектор „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“, „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“ и „Търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях“.

През 2011 г. е налице благоприятна тенденция на нарастване на приходите от продажби при почти всички подсектори, с изключение на подсектор „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“, където има спад с 14% спрямо 2010 г. Най-голямо е нарастването на реализираните приходи от подсектор „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“ (с 22%), следван от „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ (с над 18%) и „Търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях“ (с около 16%).

## 2.2.1. АКТУАЛИЗИРАНЕ И АНАЛИЗ НА ПОКАЗАТЕЛИТЕ „БРОЙ ЗАЕТИ ЛИЦА“ И „БРОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ“ В СЕКТОР „ТЕ“

Актуализирането и анализът на важни показатели като „брой заети лица“ и „брой предприятия“ общо за сектора и по подсектори позволяват да се проследят основните тенденции в развитието на сектора за изследвания период и влиянието върху сектора на тежката икономическа и финансова криза, засегнала света и Европа през последните години.

ТАБЛИЦА 12 БРОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА И ПЕРСОНАЛА В СЕКТОР „ТЕ“ (2002 – 2007 г.)

Сектор/подсектор по КИД 2003 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
<b>СЕКТОР ТЪРГОВИЯ НА ЕДРО</b>						
<b>Предприятия</b>	<b>21485</b>	<b>22752</b>	<b>23085</b>	<b>22637</b>	<b>23374</b>	<b>24787</b>
Заети лица	119456	134684	142135	147453	157906	166222
<b>Подсектор ТЕ ЧРЕЗ ПОСРЕДНИЧЕСТВО</b>						
<b>Предприятия</b>	<b>1632</b>	<b>1836</b>	<b>1757</b>	<b>1624</b>	<b>1761</b>	<b>1919</b>

Заети лица	5332	5487	5384	4940	4892	4650
<b>Подсектор ТЕ със селскостопански суровини и живи животни</b>						
<b>Предприятия</b>	1385	1451	1411	1291	1311	1326
Заети лица	5793	6196	6021	5622	6147	6486
<b>Подсектор ТЕ с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия</b>						
<b>Предприятия</b>	5731	5993	6020	5741	5648	5715
Заети лица	31893	36918	38562	39478	39853	41445
<b>Подсектор ТЕ със стоки за домакинството</b>						
<b>Предприятия</b>	3884	4166	4039	4021	4019	4214
Заети лица	25374	28867	30253	31696	33597	33955
<b>Подсектор ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап</b>						
<b>Предприятия</b>	5836	6065	6416	6266	6663	6798
Заети лица	31730	36728	40678	41814	48017	51208
<b>Подсектор ТЕ с машини и оборудване и части за тях</b>						
<b>Предприятия</b>	2009	2102	2204	2322	2559	2982
Заети лица	11240	12883	13556	15611	17720	19598
<b>Подсектор Друга ТЕ</b>						
<b>Предприятия</b>	1008	1139	1238	1372	1413	1833
Заети лица	8094	7605	7681	8292	7680	8880

Източник: Евростат

От таблица 13 се вижда, че броят на заетите лица в сектор „Търговия на едро“ нараства през целия разглеждан период (2002-2007 г.). За този период е отчетен ръст с почти 40% (от 119 456 души през 2002 г. на 166 222 души през 2007 г.). Тази тенденция се наблюдава и в повечето от подсекторите с изключение на подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“, където е отчетен спад на заетите лица с 12.8%.

Броят на предприятията от сектора през разглеждания период преминава както през периоди на нарастване, така и през такива на спад. Той нараства ежегодно до 2004 г. - от 20 481 през 2000 г., през 2004 г. предприятията са вече 23 085. През 2005 г. броят им спада до 22 637, но през следващите две години отново нараства.

ТАБЛИЦА 13 Брой на предприятията и персонала в сектор „ТЕ“ (2008 – 2011 г.)

Сектор/подсектор по КИД 2008 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
<b>СЕКТОР ТЪРГОВИЯ НА ЕДРО</b>				
<b>Предприятия</b>	<b>23417</b>	<b>26279</b>	<b>26566</b>	
Заети лица	170670	174336	170107	164480
<b>Подсектор ТЕ ЧРЕЗ ПОСРЕДНИЧЕСТВО</b>				
<b>Предприятия</b>	1863	1974	2136	
Заети лица	4608	5361	5654	5238
<b>Подсектор ТЕ със селскостопански суровини и живи животни</b>				
<b>Предприятия</b>	1244	1357	1332	
Заети лица	6392	6618	7676	7637
<b>Подсектор ТЕ с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия</b>				
<b>Предприятия</b>	5325	6140	6156	
Заети лица	44539	49415	47478	45096
<b>Подсектор ТЕ с компютърна и комуникационна техника</b>				
<b>Предприятия</b>	750	788	773	
Заети лица	7159	7673	6893	4975
<b>Подсектор ТЕ със стоки за домакинството</b>				
<b>Предприятия</b>	3947	5005	4781	
Заети лица	30630	34185	31906	30327
<b>Подсектор ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап</b>				

<b>Предприятия</b>	6347	6974	6551	
Заети лица	51423	49207	45825	45643
<b>Подсектор ТЕ с машини и оборудване и части за тях</b>				
<b>Предприятия</b>	2009	2218	2108	
Заети лица	13867	13916	12221	12270
<b>Подсектор НЕСПЕЦИАЛИЗИРАНА ТЕ</b>				
<b>Предприятия</b>	1932	1823	2729	
Заети лица	12033	7961	12454	13294

Източник: Евростат

По данни на Евростат през периода 2008 – 2010 г. се наблюдава положителна тенденция на ежегодно нарастване на броя на предприятията в сектора. За съжаление това не се отнася и за броя на заетите лица, където има слабо повишение през 2009 г. (с 2.1%) и ежегоден спад през останалия период до 2011 г.

Наблюдава се драстично разминаване между данните за брой предприятия и брой заети лица, отразени в Евростат и в НОИ. Най – осезаемо (в пъти) е разминаването по отношение на данните, отнасящи се до подсектор „Търговия на едро чрез посредничество” през 2009 и 2010 г., както по отношение на предприятията, така и по отношение на заетите. Тъй като липсва информация на какво се дължи това несъответствие на данните в различните източници, в следващите таблици са разгледани тенденциите за броя на заетите лица и броя на предприятията по данни на НОИ – на секторно и подсекторно ниво за България през периода 2008 – 2012 г.

**ТАБЛИЦА 14** Брой предприятия в отделните подсектори на сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети” (2008 – 2012 г.)

KID_2008	СЕКТОР	Бр.фирми 12.2008 г.	Бр.фирми 12.2009 г.	Бр.фирми 12.2010 г.	Бр.фирми 12.2011 г.	Бр.фирми 12.2012 г.
46.1.	ТЕ чрез посредничество	4 268	20 389	22 786	1 462	1 861
46.2.	ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	983	935	880	907	912
46.3.	ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия	4 807	4 525	4 219	4 468	4 374
46.4.	ТЕ с нехран. потребителски стоки	3 567	3 352	3 153	3 365	3 392
46.5.	ТЕ с компютърна и комуникационна техника	708	687	663	588	544
46.6.	ТЕ с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	1 750	1 687	1 580	1 587	1 584
46.7.	ТЕ с не селскостоп. междинни продукти, отпадъци и скрап	5 680	5 268	4 888	4 833	4 692
46.9.	Неспециализирана ТЕ	1 761	1 714	1 617	1 616	1 890
	Общо	23 524	38 557	39 786	18 826	19 249

Източник: НОИ

Финансово-икономическата криза, обхванала света и България от 2008 г. насам, оказва съществен негативен ефект и върху предприятията от сектор „Търговия на едро” (табл. 14). Тя е и причината, поради която голяма част от предприятията предпочетоха да избегнат риска по инвестиране на средства за поддържане на складови наличности и насочиха дейността си предимно в областта на търговското посредничество. В резултат на това броят на предприятията, занимаващи се с търговско посредничество, нарасна от 4 268 през 2008 г. на 22 786 през 2010 г. Това увеличение произтича изцяло от увеличението на броя фирми с

предмет на дейност неспециализирано търговско посредничество с разнообразни стоки. След 2010 г. обаче броят на предприятията, занимаващи се с търговско посредничество, силно намалява и към края на 2012 г. те са едва 1861.

При търговията на едро със селскостопански суровини и живи животни броят на предприятията от 2008 до 2010 г. намалява, а след това, макар и бавно, започва да расте. Изключение прави ТЕ с цветя и растения, където броят на предприятията намалява ежегодно през периода 2008 – 2012 г. Над 80% от предприятията от този подсектор търгуват със зърно, семена, фуражи и необработен тютюн.

Броят на предприятията от подсектор „ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ намалява ежегодно до 2010 г. След това през 2011 г. се увеличава с около 6% спрямо предходната година, но през 2012 г. отново намалява. Изключение правят ТЕ с плодове и зеленчуци, специализираната ТЕ с други хранителни стоки и неспециализираната ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия, където броят на предприятията през 2012 г. е по-голям в сравнение с 2011 г. Най-силен е спадът в броя на предприятията, занимаващи се с ТЕ с тютюневи изделия - с над 14% спрямо 2011 г.

При търговията на едро с нехранителни потребителски стоки броят на предприятията се запазва почти на еднакви нива през периода 2008 – 2012 г., като известно отклонение се наблюдава през 2010 г., когато техният брой е с около 200 по-малко, отколкото през 2009 г.

При търговията на едро с компютърна и комуникационна техника броят на предприятията намалява ежегодно през разглеждания периода, като това се дължи основно на намалението на предприятията, занимаващи се с търговия на едро с компютри, периферни устройства за тях и програмни продукти, чиито брой спада от 385 през 2008 г. на 241 през 2012 г. или с около 40%.

Броят на предприятията от търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях до 2010 г. намалява, а след това се запазва до 2012 г.

В подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ броят на предприятията намалява ежегодно през целия период 2008 – 2012 г. и от 5680 през 2008 г. спада на 4692 през 2012 г. Особено осезаем е спадът на броя на предприятията, занимаващи се с търговия на едро с метали и руди и с железария и арматурни изделия.

По отношение на неспециализираната търговия на едро се наблюдава постоянно намаление на броя на предприятията до 2011 г., като през 2012 г. обаче техният брой бързо нараства и надхвърля нивото от 2008 г.

ТАБЛИЦА 15 Брой заети лица в отделните подсектори на сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ (2008 – 2012 г.)

KID_2008	СЕКТОР	Бр.фирми 12.2008 г.	Бр.фирми 12.2009 г.	Бр.фирми 12.2010 г.	Бр.фирми 12.2011 г.	Бр.фирми 12.2012 г.
46.1.	ТЕ чрез посредничество	15 686	79 148	100 554	6 697	8 519
46.2.	ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	6 987	6 716	6 571	8 411	7 615
46.3.	ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия	52 324	50 489	45 831	47 043	44 409
46.4.	ТЕ с нехранителни потребителски стоки	35 860	34 281	32 363	33 906	31 903
46.5.	ТЕ с компютърна и комуникационна техника	8 143	7 681	7 421	7 240	4 862
46.6.	ТЕ с други машини и оборудване със стопанско	15 231	13 773	12 683	12 485	12 658

	предназначение и части за тях					
46.7.	ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	57 044	52 156	49 602	47 938	45 768
46.9.	Неспециализирана ТЕ	14 989	14 795	15 261	12 654	14 061
	Общо	<b>206 264</b>	<b>259 039</b>	<b>270 286</b>	<b>176 374</b>	<b>169 795</b>

Източник: НОИ

Динамиката на броя на предприятията в голяма степен предопределя и динамиката на броя на заетите в анализирания сектор (табл. 15). Единственият подсектор от търговията на едро, който бележи ръст както при броя на предприятията, така и при броя на заетите през периода 2008 – 2010 г., е „Търговия на едро чрез посредничество“. При него, в резултат на силното увеличение на броя на предприятията през разглеждания тригодишен период, рязко нараства и броят на заетите лица – от 15 686 души през 2008 г. на 100 554 души през 2010 г. През следващите две години обаче петкратното намаление на броя на предприятията води до намаление на заетите близо 12 пъти. През 2012 г. спад в броя на заетите лица се наблюдава в повечето подсектори на ТЕ. Изключение правят „Търговия на едро чрез посредничество“, „Търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях“ и „Неспециализирана търговия на едро“. Най-голямо е увеличението при подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ (с над 25%). Най-съществен в процентно изражение е спадът в броя на заетите в подсектор „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“ – от 7 240 души през 2011 г. на 4 862 души през 2012 г. или с около 30%, което се дължи на почти двукратното намаление на броя на заетите в търговията на едро с електронни елементи и комуникационна техника.

Броят на заетите в сектор „Търговия на едро“ като цяло до 2010 г. нараства ежегодно, но след това намалява и от 270 286 души през 2010 г. достига до 169 795 души през 2012 г., т.е. само за две години е отчетен спад от почти 40%.

## 2.2.2. ИНВЕСТИЦИИ В ДЪЛГОТРАЙНИ МАТЕРИАЛНИ АКТИВИ

Видно от следващата таблица е, че инвестициите в дълготрайни материални активи в сектора нарастват ежегодно през периода 2002 – 2007 г. и от 737 млн. лева през 2002 г. възлизат на 2 204 млн. лева през 2007 г., т.е. е налице трикратно увеличение. Икономическата и финансова криза неминуемо води до намаляване на инвестициите в дълготрайни материални активи през останалия разглеждан период след 2008 г. (табл. 16).

ТАБЛИЦА 16 ИНВЕСТИЦИИ В ДЪЛГОТРАЙНИ МАТЕРИАЛНИ АКТИВИ В МЛН. ЛЕВА В СЕКТОР “ТЕ”

Сектор/подсектор по КИД 2008 г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.	2008г.	2009г.	2010г.
Търговия на едро	<b>737</b>	<b>842</b>	<b>887</b>	<b>1231</b>	<b>1645</b>	<b>2204</b>	<b>2165</b>	<b>1160</b>	<b>1029</b>
ТЕ чрез посредничество	36	32	27	82	69	165	48	23	30
ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	44	40	55	69	95	163	94	81	99
ТЕ с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	115	148	160	192	269	320	419	223	175
ТЕ със стоки за домакинството	105	120	153	205	279	318	229	196	146
ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	361	427	397	458	624	793	827	441	403
ТЕ с машини и оборудване и части за тях	56	63	68	143	181	286	223	123	99
Друга ТЕ	38	30	42	109	166	209	274	35	50

Източник: Евростат

В таблица 17 от друга страна са онагледени направените разходи за придобиване на ДМА в отделните подсектори на търговията като цяло през периода 2008 – 2011 г. по данни от НСИ.

ТАБЛИЦА 17 РАЗХОДИ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ДМА В ХИЛ. ЛЕВА

Сектор	2008	2009	2010	2011
ТЕ и дребно с автомобили и мотоциклети, техническо обслужване и ремонт	448 630	258 866	160 318	197 133
ТЕ, без търговията с автомобили и мотоциклети	2 164 878	1 160 331	1 028 904	1 316 372
Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	1 151 583	898 856	767 142	655 444
<b>Общо</b>	<b>3 765 091</b>	<b>2 318 053</b>	<b>1 956 364</b>	<b>2 168 949</b>

Източник: НСИ

Направените разходи за придобиване на ДМА във всички подсектори на търговията отбелязват ежегоден спад през периода 2008 – 2010 г. Най-значително понижение има при разходите за придобиване на ДМА, направени от сектор „Търговия на едро и дребно с автомобили и мотоциклети, техническо обслужване и ремонт“ – с 38% спрямо 2009 г. През 2011 г. се наблюдава ръст на тези разходи спрямо 2010 г. при два от секторите – „Търговия на едро и дребно с автомобили и мотоциклети, техническо обслужване и ремонт“ и „Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети“.

През целия разглеждан период повече от половината направени разходи за придобиване на ДМА в търговията са отчетени от сектор „Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети“.

### 2.2.3. ИНВЕСТИЦИИ

Инвестициите като понятие произхождат от латинската дума “investitio”, което означава „влагам”. Инвестициите са финансови, имуществени и интелектуални вложения на средства в определени обекти, за продължителен период от време с цел нарастване на доходите, разширяване капитала на вложителите и други положителни резултати. Инвестиционната дейност представлява самото влагане на средствата и осъществяване на практически действия за нарастване на доходите, капитала или друг полезен ефект.

В таблица 18 са отразени направените инвестиции в сектор „Търговия на едро“ през периода 2002 – 2007 г., а в таблица 19 – през периода 2008 – 2010 г.

ТАБЛИЦА 18 ИНВЕСТИЦИИ В МЛН. ЛЕВА В СЕКТОР “ТЕ” (2002 – 2007 г.)

Сектор/подсектор по КИД 2003 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Търговия на едро	1 474	1 684	1 774	2 462	3 290	4 408
ТЕ чрез посредничество	70	63	52	78	135	323
ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	86	77	107	135	186	319
ТЕ с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	225	290	313	577	526	626
ТЕ със стоки за домакинството	205	235	299	401	546	622
ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	705	836	776	896	1 220	1 552
ТЕ с машини и оборудване и части за тях	109	123	145	280	353	558
Друга ТЕ	74	59	83	214	324	409

Източник: Евростат

Инвестициите в сектор „Търговия на едро“ като цяло нарастват ежегодно за периода 2002 – 2007 г. и от 1 474 млн. лева през 2002 г. през 2007 г. вече възлизат на 4 408 млн. лева, т.е. за шестте години е постигнато нарастване от почти 3 пъти.

ТАБЛИЦА 19 ИНВЕСТИЦИИ В МЛН. ЛЕВА В СЕКТОР “ТЕ” (2008 – 2010 г.)

Сектор/подсектор по КИД 2008 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Търговия на едро	4 334	2 320	2 058
ТЕ чрез посредничество	93	45	60
ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	171	159	197
ТЕ с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	819	628	351
ТЕ със стоки за домакинството	430	410	291
ТЕ с компютърна и комуникационна техника	189	100	56
ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	1 631	882	805
ТЕ с машини и оборудване и части за тях	436	246	197
Неспециализирана ТЕ	536	70	92

Източник: Евростат, собствени изчисления

Финансово-икономическата криза доведе до свиване на инвестициите както по отношение на икономиката като цяло, така и по отношение на сектора. В резултат на това през периода 2008–2010 г. се наблюдава ежегоден спад по отношение на инвестициите при търговията на едро и през 2010 г. те вече възлизат на 2 058 млн. лева при 4 334 млн. лева през 2008 г., т.е. над два пъти по-малко.

През 2009 г. спад в инвестициите спрямо предходната година се наблюдава и при почти всички отделни подсектори. Най-голям е при неспециализираната търговия на едро (над 7 пъти); при търговията на едро чрез посредничество и при търговията на едро с машини, оборудване и части за тях.

През 2010 г. тенденцията на свиване на инвестициите остава при повечето подсектори с изключение на търговията на едро чрез посредничество и търговията на едро със селскостопански суровини и живи животни, където има известно раздвижване и съответно нарастване на инвестициите.

#### 2.2.4. ЧУЖДЕСТРАННИ ПРЕКИ ИНВЕСТИЦИИ

Чуждестранните преки инвестиции (ЧПИ) са основен източник на икономически растеж чрез прякото им въздействие върху brutния вътрешен продукт, разкриването на нови работни места и стимулирането на трансфера на нови технологии.

В следващата таблица е проследена динамиката на ПЧИ в търговията за периода 2009 - 2011 година.

ТАБЛИЦА 20 ЧУЖДЕСТРАННИ ПРЕКИ ИНВЕСТИЦИИ В ИКОНОМИЧЕСКА ДЕЙНОСТ „ТЪРГОВИЯ“ (2009 – 2011 Г.)

	2009		2010		2011	
	млн. EUR	% от ЧПИ в търговията	млн. EUR	% от ЧПИ в търговията	млн. EUR	% от ЧПИ в търговията
Търговия	2 802	100	3 510	100	3 277	100
<b>Търговия на едро</b>	<b>1 665</b>	<b>59.42</b>	<b>2 437</b>	<b>69.43</b>	<b>2 386</b>	<b>72.81</b>
Търговия на дребно	864	30.84	864	24.62		

Източник: НСИ

През 2010 г. размерът на ПЧИ в сектор „Търговия на едро“ е нараснал с над 46% спрямо 2009 г. Освен това те съставляват почти 70% от направените ПЧИ в търговията като цяло. През 2011 г. обаче е налице спад на ЧПИ, както в общо за търговията, така и по отношение на сектор „Търговия на едро“.

## 2.2.5. СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД

В таблица 21 е разгледано изменението на средния осигурителен доход в отделните подсектори на сектор „Търговия на едро” през периода 2008 – 2012 г. Видно е, че при всички тях се наблюдава ежегодно нарастване на средните осигурителни доходи. Това се дължи на редица причини, една от които е нормативното увеличаване на минималните осигурителни доходи за заетите в отделните сектори и най-вече по отношение на търговията.

ТАБЛИЦА 21 Среден осигурителен доход в отделните подсектори на сектор “ТЕ, БЕЗ ТЪРГОВИЯ С АВТОМОБИЛИ И МОТОЦИКЛЕТИ” (2008 – 2012 г.)

KID_2008	СЕКТОР	Доход към 12.2008 г.	Доход към 12.2009 г.	Доход към 12.2010 г.	Доход към 12.2011 г.	Доход към 12.2012 г.
46.1.	ТЕ чрез посредничество	467,27	488,97	546,99	592,08	619,36
46.2.	ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	319,07	364,77	420,42	455,31	474,21
46.3.	ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия	338,72	395,24	439,75	466,75	509,90
46.4.	ТЕ с нехран.потребителски стоки	412,25	457,36	519,86	552,72	584,74
46.5.	ТЕ с компютърна и комуникационна техника	702,39	709,05	747,11	782,05	788,32
46.6.	ТЕ с други машини и оборудване със стопанско предн. и части за тях	567,16	595,30	640,17	707,36	747,66
46.7.	ТЕ с неселскостоп. междинни продукти, отпадъци и скрап	451,07	493,76	534,33	578,25	610,39
46.9.	Неспециализирана ТЕ	433,73	466,51	502,22	573,48	593,75

Източник: НОИ

С най-високи осигурителни доходи през целия разглеждан период се характеризират търговията на едро с компютърна и комуникационна техника, търговията на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях и търговията на едро чрез посредничество. С най-нисък среден осигурителен доход се отличава търговията на едро със селскостопански суровини и живи животни.

Осигурителният доход в отделните подсектори през 2012 г. варира от около 400 до почти 900 лв. Той е най-висок при търговията на едро с фармацевтични стоки, медицинска техника и апаратура (897,67 лв.), а най-нисък – при търговията на едро със сурови и обработени кожи (401,19 лв.).

## 2.2.6. ВНОС, ИЗНОС И ТЪРГОВСКИ БАЛАНС

В тази точка обект на изследване са осъществяваният внос, износ и търговският баланс в сектор „Търговия на едро”.

Изследването на динамиката на стоковата структура е извършено въз основа на Стандартна външнотърговска класификация (SITC). Класификацията е национална версия на Стандартната международна търговска класификация, разработена от Статистическата служба на ООН. Стандартната външнотърговска класификация се използва за целите на външнотърговската статистика. Разделите в тази класификация се групират по степен на обработка – суровина, непреработена продукция, полуфабрикат и готова продукция.

Съдържа следните раздели:

0. Храни и живи животни
1. Безалкохолни и алкохолни напитки и тютюн

2. Необработени (сурови) материали, негодни за консумация (изкл. горивата)
3. Минерални горива, масла и подобни продукти
4. Животински и растителни мазнини, масла и восъци
5. Химични вещества и продукти
6. Артикули, класифицирани главно според вида на материала
7. Машини, оборудване и превозни средства
8. Разнообразни готови продукти, неклассифицирани другаде

Конкретните параметри на стойността на вноса за периода 2002 – 2012 г. съгласно Стандартната външнотърговска класификация са представени в следващата таблица.

**ТАБЛИЦА 22** Внос на стоки (услуги) в млн. лева от сектор „ТЕ“

Раздели	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
<b>ОБЩО:</b>	<b>16 445</b>	<b>18 791</b>	<b>22 018</b>	<b>28 671</b>	<b>26 632</b>	<b>42 805</b>	<b>49 019</b>	<b>33 522</b>	<b>37 517</b>	<b>45 779</b>	<b>49 842</b>
Храни и живи животни	747	855	1008	1126	1413	1944	2645	2625	2857	3450	3487
Безалкохолни и алкохолни напитки и тютюн	100	80	113	99	133	352	475	475	495	553	629
Необработени (сурови) материали, негодни за консумация	733	1041	1361	1750	2728	3168	3290	2853	3220	4540	4415
Минерални масла, горива и подобни продукти	3219	3285	3795	5780	7884	8504	10723	6599	8487	10521	12402
Животински и растителни мазнини, масла и восъци	102	77	77	88	91	195	187	136	170	212	246
Химични вещества и продукти	1715	1896	2376	2738	3193	3761	4310	3692	4407	5198	5738
Артикули, класифицирани според вида на материала	3379	3956	4216	5791	7270	8840	9512	5684	6356	7731	7762
Машини, оборудване и превозни средства	4588	5409	6730	8819	1055	12995	14485	8845	8750	10504	12014
Разнообразни готови продукти, н.д	1862	2192	2342	2480	2865	3046	3392	2613	2775	2939	3031

Източник: НСИ

Вносът бележи постоянен ръст през периода 2002 – 2005 г. и въпреки че през 2006 г. той се свива с около 7%, през следващите две години вносът отново нараства и през 2008 г. възлиза на 49 019 млн. лева, което е с 84% повече от този, осъществен през 2006 година. В резултат на кризата и свиването на потреблението в страната през 2009 и 2010 г. стойността на вноса е по-малка в сравнение с 2008 година. През 2011 г. вносът започва отново да нараства и през 2012 г. достига най-високи стойности за изследвания период, надхвърляйки нивата от 2008 г. През последните две години се наблюдава увеличение на вноса, както като цяло, така и по отношение на всички видове продукти.

През целия разглеждан период най-голям е вносът на минерални масла, горива и подобни продукти; на машини, оборудване и превозни средства и на артикулите, класифицирани главно според вида на материала. С най-малък внос се отличават безалкохолните и алкохолните напитки и тютюневите изделия, както и животинските и растителните мазнини, маслата и восъците.

**ТАБЛИЦА 23** Износ на стоки (услуги) в млн. лева от сектор „ТЕ“

Раздели	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
<b>ОБЩО:</b>	<b>11 759</b>	<b>13 022</b>	<b>15 605</b>	<b>18 502</b>	<b>23 478</b>	<b>26 409</b>	<b>29 713</b>	<b>22 850</b>	<b>30 401</b>	<b>39 634</b>	<b>40 668</b>
Храни и живи животни	982	869	1056	1257	1340	1476	2424	2373	3261	3797	4127
Безалкохолни и алкохолни напитки и тютюн	275	273	366	352	354	478	584	676	679	798	878
Необработени (сурови)	709	817	959	1179	1678	1769	1934	1650	2647	3978	3566

материали, негодни за консумация											
Минерални масла, горива и подобни продукти	1161	1088	1600	2396	3636	3902	4889	2956	4111	5452	6747
Животински и растителни мазнини, масла и восъци	33	23	46	56	54	71	145	154	202	295	303
Химични вещества и продукти	1104	1179	1202	1407	1495	2053	2386	1759	2424	3161	3370
Артикули, класифицирани според вида на материала	2676	3214	4304	4905	7143	7750	7871	5263	7062	9806	9269
Машини, оборудване и превозни средства	1475	1701	1929	2633	3163	3947	4680	3853	5094	6695	6799
Разнообразни готови продукти, н.д	3344	3858	4143	4317	4615	4963	4800	4166	4921	5602	5520

Източник: НСИ

Износът на стоки от България нараства постоянно през периода 2002 – 2008 година. И въпреки че спада с над 20% през 2009 година, през следващия период 2010 - 2012 година отново се наблюдава ежегодно покачване в стойността на изнасяните стоки и през 2012 г. е реализиран износ в размер на 40 668 млн. лева, което е почти двукратно увеличение спрямо 2009 г. (табл. 23).

С най-голям износ през целия период се отличават артикулите, класифицирани главно според вида на материала; машините, оборудването и превозните средства и разнообразните готови продукти и минералните масла, горива и подобни продукти. С най-малък дял в структурата на износа са животинските и растителни мазнини, маслата и восъците.

ТАБЛИЦА 24 ВЪНШНОТЪРГОВСКИ ОБОРОТ В МЛН.ЛЕВА ЗА СЕКТОР „ТЕ“

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
ВНОС	16 445	18 791	22 018	28 671	26 632	42 805	49 019	33 522	37 517	45 779	49 842
ИЗНОС	11 759	13 022	15 605	18 502	23 478	26 409	29 713	22 850	30 401	39 634	40 668
ОБЩ ОБОРОТ	28 204	31 813	37 623	47 173	50 110	69 214	78 732	56 372	67 918	85 413	90 510
САЛДО	- 4 686	- 5 769	- 6 413	- 10 169	- 3 154	- 16 396	- 19 306	- 10 672	- 7 116	- 6 145	- 9 175

Източник: НСИ

През целия разглеждан период стойността на вноса е по-висока от тази на износа, което води и до отрицателно външнотърговско салдо, което е с най-високи стойности през 2007 и 2008 г.

## 2.2.7. Водещи предприятия в България от сектор „ТЕ“

Анализът на предприятията от сектор „Търговия на едро“ се основава на няколко обобщени показатели, като: приходи от продажби, брой заети лица, ефективност на използване на персонала, темп на изменение на продажбите и други.

В таблица 25 е отразена основната информация по отношение реализиран оборот и наети лица за 2011 г. на някои от водещите предприятия от сектора в България.

ТАБЛИЦА 25 ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРЕЗ 2011 г. В СЕКТОР „ТЕ“

№ по ред	Предприятие	Населено място	Код по КИД-2008	Наети, брой	Оборот, млн.лева	Район за планиране
1.	Нафтекс Петрол ЕООД	Варна	46.7		1 342	Североизточен
2.	Метро Кеш енд Кери България ЕООД	София	46.9	2 681	824	Югозападен
3.	К енд К Електроникс ЕАД	София		1 523	547	Югозападен
4.	Бент оил АД	София	46.7		653	Югозападен
5.	Нафта трейдинг АД	Бургас	46.7		453	Югоизточен
6.	Софарма трейдинг АД	София	46.4	702	447	Югозападен
7.	Кавен Орбико ЕООД	София	46.3	885	378	Югозападен
8.	Либра ЕАД	София	46.4	639	416	Югозападен

9.	Стинг АД	Разград	46.4	780	384	Северен централен
10.	Ромпетрол България АД	София	46.7		424	Югозападен
11.	Табак Трейдинг Партнър ООД	София	46.3		407	Югозападен
12.	Филип Морис България ЕООД	София	46.3		310	Югозападен
13.	Каргил България ЕООД	София	46.2		312	Югозападен
14.	Белла България АД	Пловдив	46.3	557		Южен централен
15.	Лукойл Ейвиейшън България ЕООД	София	46.7		283	Югозападен
16.	Лукойл България Бункер ЕООД	София	46.7		438	Югозападен
17.	Севан ООД	Бургас	46.2		368	Югоизточен
18.	Германос Телеком – България ЕАД	София	46.5	1 051		Югозападен
19.	Топливо АД	София	46.7	696		Югозападен
20.	Аксон България ООД	София	46.4	485		Югозападен
21.	Зора – М. М. С. ООД	София			401	Югозападен
22.	Грескоммерс ЕООД	Лясковец	46.3	393		Северен централен
23.	Октопод Инвест Холдинг ЕАД	Варна	46.2	421		Североизточен
24.	Теодоро Бабаров – Клио Комерс ЕТ	Разград	46.3	417		Северен централен

Източник: BEIS

По-голямата част от водещите предприятия се намират в София и съответно попадат в Югозападния район за планиране. От гледна точка на дейността им преобладаващата част от предприятията попадат в подсектори „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“, „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ и в „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“.

### 2.2.7.1. Водещи предприятия по коефициент на стабилност

В таблица 26 са представени водещите предприятия от сектор „Търговия на едро“, ранжирани по степен на развитие.

ТАБЛИЦА 26 ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „ТЕ“ ПО СТЕПЕН НА РАЗВИТИЕ (КОЕФИЦИЕНТ НА СТАБИЛНОСТ) ЗА 2011 Г.

№ по ред	Предприятие	Населено място	Коефициент на стабилност
1	Метро Кеш енд Кери България ЕООД	София	0,9772
2	К енд К Електроникс ЕАД	София	0,9692
3	Кавен Орбико ЕООД	София	0,9685
4	Нафтекс Петрол ЕООД	Варна	0,9682
5	Нафта трейдинг АД	Бургас	0,9678
6	Каргил България ЕООД	София	0,9667
7	Топливо АД	София	0,9662
8	Трейдрециклинг ООД	Герман	0,9648
9	Софарма трейдинг АД	София	0,9646
10	Зърнени Храни България АД	София	0,9643
11	Ромпетрол България АД	София	0,9640
12	Германос Телеком - България ЕАД	София	0,9639
13	Либра ЕАД	София	0,9639
14	Бент оил АД	София	0,9638
15	Стинг АД	Разград	0,9635
16	Белла България АД	Пловдив	0,9633
17	Табакo Венчърс ООД	Пловдив	0,9628
18	Литекс комерс АД	София	0,9625
19	Лукойл България Бункер ЕООД	София	0,9623
20	Октопод Инвест Холдинг ЕАД	Варна	0,9622

Източник: BEIS

По показателя „степен на развитие“ на първо място през 2011 г. отново е „Метро Кеш енд Кери България“ ЕООД.

## 2.2.7.2. Водещи предприятия по реализирани приходи от продажби

Приходите като основен обект на икономическия анализ увеличават икономическата изгода на предприятието и се явяват основен фактор за финансовия резултат от дейността на предприятието. Приходите от продажби представляват сумите от продажба на продукция, стоки и услуги, генерирани от обичайната дейност на предприятието.

В следващата таблица са разгледани реализираните приходи през периода 2009 – 2011 г. на 20 водещи предприятия от сектор „Търговия на едро“.

**Таблица 27** ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „ТЕ“ ПО ПРИХОДИ ОТ ПРОДАЖБИ

No_2011	Предприятие	Град	Приходи от продажби (хил. лв.)		
			2009	2010	2011
1	Нафтекс Петрол ЕООД	Варна	885 879	1 083 733	1 342 477
2	Метро Кеш енд Кери България ЕООД	София	918 686	898 972	824 094
3	Бент оил АД	София	325 300	544 998	653 241
4	К енд К Електроникс ЕАД	София	779 555	605 134	547 054
5	Нафта трейдинг АД	Бургас	272 584	493 737	453 252
6	Софарма трейдинг АД	София	353 591	402 914	447 193
7	Лукойл - България Бункер ЕООД	София	126 440	221 070	438 092
8	Ромпетрол България ЕАД	София	274 888	337 555	424 050
9	Либра ЕАД	София	317 403	382 058	416 395
10	Табак Трейдинг Партньор ООД	София	223 822	328 174	406 695
11	Стинг АД	Разград	288 458	350 534	383 626
12	Алфред С. Тьопфен Интернешънъл (България) ЕООД	София	-	-	378 201
13	Кавен Орбико ЕООД	София	565 614	401 832	377 529
14	Севан ООД	Бургас	145 246	211 261	368 784
15	Каргил България ЕООД	София	201 811	245 813	312 219
16	Филип Морис България ЕООД	София	52 742	49 483	310 275
17	Венд Ойл ООД	Бургас	13 571	73 026	305 541
18	Фармнет АД	Варна	-	89 548	291 757
19	Лукойл Ейвиейшън България ЕООД	София	147 895	223 286	283 087
20	Гленкор Грейн България ЕООД	София	100 955	192 081	272 811

Източник: BEIS

В почти всички от разгледаните предприятия реализираните приходи нарастват ежегодно през анализирания тригодишен период. Изключение правят „Метро Кеш енд Кери България“ ЕООД, „Кавен Орбико“ ЕООД и „К енд К Електроникс“ ЕАД, където приходите от продажби намаляват съответно с 10%, 33% и 30% през периода.

През 2011 г. спрямо 2010 г. най-голямо увеличение на приходите е отчетено при „Филип Морис България“ ЕООД (над 6 пъти), „Венд Ойл“ ООД (повече от 4 пъти) и „Фармнет“ АД (над 3 пъти).

## 2.2.7.3. Водещи предприятия по брой заети лица

В таблица 28 са представени 20-те предприятия, които са водещи по отношение числеността на персонала, като през анализирания период 2009 – 2011 г. на първо място по този показател е „Метро Кеш енд Кери България“ ЕООД. Второто място и през трите години е за „К енд К Електроникс“ ЕАД („Техномаркет“).

**Таблица 28** ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „ТЕ“ ПО БРОЙ ЗАЕТИ

No_2011	Предприятие	Град	Служители (брой)		
			2009	2010	2011
1	Метро Кеш енд Кери България ЕООД	София	2 638	2 725	2 681

2	К енд К Електроникс ЕАД	София	1 668	1 658	1 523
3	Германос Телеком - България ЕАД	София	1 047	1 105	1 051
4	Кавен Орбико ЕООД	София	966	872	885
5	Стинг АД	Разград	728	771	780
6	Софарма трейдинг АД	София	716	713	702
7	Топливо АД	София	898	739	696
8	Либра ЕАД	София	651	649	639
9	Белла България АД	Пловдив	1 461	643	557
10	Атос-Ай-Ти Солюшънс Енд Сървисис ЕООД	София	479	516	501
11	ЗМБГ АД	София	199	591	498
12	Аксон България ООД	София	499	485	485
13	Балкан стар Ритейл ЕООД	София	480	432	466
14	Тед Бед ЕАД	Пловдив	44	345	462
15	Октопод Инвест Холдинг ЕАД	Варна	253	351	421
16	Теодоро Бабаров - Клио Комерс ЕТ	Разград	277	350	417
17	Милениум Груп ЕООД	Благоевград	-	-	406
18	Зора-М.М.С. ООД	София	362	390	401
19	Грестокомерс ЕООД	Лясковец	333	368	393
20	Глаксомитклайн ЕООД	София	267	209	342

Източник: BEIS

Анализът на предприятията за 2011 г. показва, че при половината от тях е налице спад при броя на заетите, а при другата половина – увеличение. Най-значително е намалението на заетите в ЗМБГ АД – с 15,74% и в „Белла България“ АД – с 13,37%, а най-голям е ръстът при „Глаксомитклайн“ ЕООД – с 63,64% и „Тед Бед“ ЕАД – с 33,91%.

#### 2.2.7.4. Водещи предприятия по ефективност на използване на персонала

Ефективността на използване на персонала се определя посредством приходите от продажби на заето лице.

Таблица 29 Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по ефективност на използване на персонала /в хил. лева на зает/

No_2011	Предприятие	Град	Ефективност на използване на персонала	
			2011	2010
1	Нафта трейдинг АД	Бургас	37 771	41 145
2	Каргил България ЕООД	София	26 018	22 347
3	Табако Венчърс ООД	Пловдив	15 249	16 371
4	Лукойл - България Бункер ЕООД	София	12 517	3 566
5	Металвалиус ЕООД	София	11 401	10 816
6	Афер България ЕООД	Девня	11 044	5 469
7	Бент оил АД	София	10 369	9 397
8	Севан ООД	Бургас	10 244	6 214
9	Агрикола България АД	Плевен	8 246	5 874
10	Ритъм 4 ТБ ООД	Ст.Загора	8 216	6 090
11	Лукойл Ейвиейшън България ЕООД	София	7 259	11 164
12	Марж ООД	Пловдив	7 147	5 806
13	Дюти Фрии ЕООД	София	6 679	5 558
14	Алта Фармасютикъл ЕООД	София	6 404	5 210
15	Лилия Табако Къмпани ООД	София	6 087	5 224
16	Фероиндъстри ЕООД	София	5 606	2 687
17	Империъл Табако България ЕООД	София	5 404	3 936
18	Билдком ЕООД	София	5 324	4 500
19	Табак Трейдинг ООД	София	5 283	5 744
20	Макслогистик ЕООД	Пловдив	5 168	7 086

Източник: BEIS

В таблица 29 предприятията са ранжирани на базата на коефициента им на ефективност за 2011 г. Водещи по този показател са „Нафта трейдинг“ АД (37 771 хил. лв. на зает), „Каргил България“ ЕООД (26 018 хил. лв. на зает) и „Табакo Венчърс“ ООД (15 249 хил. лв. на зает).

При три четвърти от 20-те предприятия се наблюдава нарастване на коефициента на стабилност. Най-голямо е покачането при „Лукойл България Бункер“ ЕООД – от 3 566 хил. лв. през 2010 г. на 12 517 хил. лв. през 2011 г., над 3.5 пъти.

### 2.2.7.5. Водещи предприятия по темп на изменение на продажбите

Темпът на изменение на продажбите е динамичен показател, който представлява количествена характеристика на измененията на продажбите на база предходната година. Резултатът е представен в процентно съотношение.

Таблица 30 Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по темп на изменение на продажбите (%)

No_2011	Предприятие	Град	Темп на изменение на продажбите	
			2011	2010
1	Търговска Асоциация ЕООД	София	676	35
2	Нова Търговска Компания 2004 АД	София	650	198
3	Трейдрециклинг ООД	Герман	606	285
4	Металекспорт ЕООД	София	451	86
5	Дими 2007 ЕООД	София	392	63
6	ЗК АД	Варна	356	4
7	Ренис Николай Найденов ЕТ	Кнежа	315	30
8	Клевър медиа АД	София	259	202
9	Еко метал ЕООД	Пловдив	253	99
10	Булмес Груп ЕООД	София	249	53
11	Делком Национал ООД	Пловдив	230	34
12	Евромаркет Компресорс АД	София	207	14
13	Енигма ЕООД	Хасково	190	35
14	Лианна ООД	София	175	9
15	Ипекс Груп ЕООД	София	170	125
16	Тера Трейдинг ЕООД	Бургас	163	381
17	Вал Груп ЕООД	Батановци	162	29
18	Орно АД	София	154	652
19	ИС Комерс ЕООД	Русе	145	303
20	Руен Машинари ЕООД	София	136	27

Източник: BEIS

При 18 от посочените в таблицата 20 предприятия темпът на нарастване на приходите е положителна величина, което показва че е налице нарастване на приходите от продажби спрямо предходната година (табл. 30). (Не виждам в таблицата при кои предприятия темпът на нарастване на приходите е отрицателна величина?!)

### 2.2.8. АНАЛИЗ НА ОБОБЩЕНИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОТ ФИНАНСОВИТЕ ОТЧЕТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ СЕКТОРА

Финансовите отчети на предприятията представят изчерпателна информация за тяхното финансово състояние и икономически потенциал. Анализът на обобщената информация от тези отчети на предприятията от сектор „Търговия на едро“ дава възможност да се проследи състоянието и тенденциите в развитието му за последните три години.

### 2.2.8.1. Анализ на обобщените показатели от счетоводните баланси

Балансът като част от финансовите отчети на предприятията отразява състоянието на активите и пасивите към определен момент.

В следващата таблица е представена обобщена информация за някои основни балансови позиции на предприятията от сектора за периода 2008 - 2011 г.

**Таблица 31** Показатели от баланса на предприятията от сектор „ТЕ“ в млн. лева

Наименование на показателите	2008	2009	2010	2011
Нетекущи активи	8 905	9 423	9 827	10 135
Текущи активи	22 149	22 664	23 486	25 902
Собствен капитал	8 706	8 931	10 353	11 433
Краткосрочни задължения	15 540	15 435	15 492	16 399
Дългосрочни задължения	6 658	7 767	7 386	8 081

Източник: НСИ

Анализът на данните от таблицата показва, че за целия период се наблюдава благоприятната тенденция на увеличаване стойността както на дълготрайните активи на предприятията, така и на краткотрайните. От друга страна се наблюдават относително постоянни нива по отношение на дългосрочните и краткосрочните задължения. Всичко това се отразява и върху стойността на капитала. Неговата стойност също нараства ежегодно през разглеждания период. Анализът на данните е основание да се отбележи, че в сектора се наблюдава финансова стабилност през разглеждания период.

### 2.2.8.2. Анализ на обобщените показатели от отчета за доходите на предприятията

Голяма част от анализаторите и инвеститорите определят отчета за доходите като най-важния финансов документ, носител на информация за това колко печеливша (губеща) е била дейността на дадено предприятие през даден период.

Обобщената информация от отчетите за доходите на предприятията от сектора за периода 2008 – 2011 година е представена в следващата таблица.

**Таблица 32** Обобщена информация от отчета за доходите на предприятията от сектора „ТЕ“ (2008 - 2011 г.) в млн. лева

Наименование на информацията / години	2008	2009	2010	2011
Балансова стойност на продадените стоки	50 747	43 852	48 689	55 121
Общо разходи	59 573	52 475	57 091	63 657
Нетни приходи от продажби	59 383	51 568	56 832	63 308
Общо приходи	61 901	53 287	58 500	65 257

Източник: НСИ

Анализът на данните от отчетите за доходите на предприятията от сектор „Търговия на едро“ показва, че поради свитото търсене в резултат на кризата през 2009 г. се понижава стойността както на реализираните приходи, така и на направените от предприятията разходи. От 2010 г. се наблюдава раздвижване на търговията на едро, в резултат на което нетните приходи от продажба нарастват от 51 568 млн. лева през 2009 г. на 56 832 млн. лева през 2010 г. и на 63 308 млн. лева през 2011 г.

Видно е и, че през целия разглеждан период по години стойността на реализираните приходи надхвърля тази на отчетените разходи, което означава, че секторът като цяло отчита печалба.

## 2.2.9. РАЗХОДИ ЗА НИРД

Научноизследователската и развойна дейност е от изключително значение за развитието на икономиката и нейните сектори.

ТАБЛИЦА 33 РАЗХОДИ ЗА НИРД В ХИЛ. ЛЕВА

Наименование на разходите	2008	2009	2010	2011
Разходи за НИРД в България	101 112	108 174	212 107	228 691
Разходи за НИРД в търговията	1 446	4 683	5 295	1 330
Разходи за НИРД в сектор „ТЕ“	1 446	4 211	5 130	1 293

Източник: НСИ

Направените разходи за НИРД общо за икономиката отбелязват ежегоден ръст за периода 2008 - 2011 година, като особено осезаемо е увеличаването им през 2010 г. спрямо 2009 г. – почти два пъти.

Положителната тенденция за нарастване на разходите за НИРД се наблюдава също и в сектор „Търговия на едро“, където от 1 446 хил. лева през 2008 г. те се увеличават на 4 211 хил. лева през 2009 г. и на 5 130 хил. лева през 2010 г. За съжаление, въпреки увеличението на разходите за НИРД за България като цяло през 2011 г., е отчетен рязък спад при тези, направени в сектор „Търговия“ – от 5 295 хил. лева през 2010 г. на едва 1 330 хил. лева през 2011 г.

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

Търговията на едро е един от малкото отрасли на икономиката на България, при които дори и в тежките години на икономическа и финансова криза се отбелязват положителни тенденции. Той започва да се възстановява най-рано в сравнение с останалите сектори на търговията. През 2010 и 2011 г. се наблюдава възстановяване и растеж както на ниво сектор, така и в повечето от отделните подсектори на търговията на едро.

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

### 3.1. ВЛИЯНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЪРХУ РАБОТНАТА СИЛА В СЕКТОРА

През последните 5 години икономиката на България се характеризира със сериозни проблеми пред конкурентоспособността на страната, като най-видното им проявление е при заетостта. От началото на кризата в България почти всички макроикономически индикатори показаха някакво възстановяване. Единствено при заетостта това не се наблюдава и тя върви стремглаво надолу. Предизвикателствата пред растежа и заетостта съвсем не са продукт само на външни причини, а в голяма степен се дължат на структурни проблеми в българската икономика. В България традиционно повече се говори за безработицата, отколкото за заетостта, а много по-адекватно, особено в тежките години, е да се гледа заетостта, тъй като тя предопределя развитието на всяко едно общество – това са хората, които генерират доходи и плащат най-много данъци и осигуровки. Раздвижването при доходите и стандарта на живот в България се усети чувствително едва през 2007-2008 г., когато над 70% от трудоспособното население (20-64 г.) или над 3,2 млн. души работеха. Този процент бе възможен до голяма степен заради „балона“ в недвижимите имоти и съответно строителството, но дори и тези нива на заетост не достигнаха добрите примери в Европа. Сега заетостта се срива до близо 60% от трудоспособното население, което означава, че **4 от всеки 10 човека на възраст 20-64 години нямат работа**, а голямата част от тях дори и не търсят такава.

ФИГУРА 1                      ЗАЕТИ ЛИЦА И КОЕФИЦИЕНТ НА ЗАЕТОСТ (2007-2012 г.)



Източник: <http://vestnik.tavex.bg/>

Един от водещите структурни проблеми на кризата безспорно е липсата на работа за младежите. Това не само отнема от конкурентоспособността в дългосрочен план, но и предразполага към социално напрежение. Младежката безработица вече надмина 30%.

Тежният демографски проблем и подобни нива на младежка безработица са много неприятно съчетание. Повечето компании не планират откриването на нови работни места през 2013 г. Пазарът на труда у нас се сви още в сравнение с миналата година. Български експерти предупредиха, че през 2013 г. броят на хората в страната ни без препитание ще е най-голям за последните 5 години. Бизнесът остава предпазлив. Поръчките не се увеличават и работодателите не мислят за нови работни места, напротив, те планират допълнително свиване на персонала. Според икономисти тази година не се очаква и бум на инвестициите, с което проблемът „безработица“ да бъде решен. Лошите новини за пазара на труда се усещат както от хора с ниска или никаква квалификация, така и от специалисти с актуално образование. На борсата са например програмисти, инженери, икономисти, като някои от тях са без работа повече от половин година.

## 3.2. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ И ДРУГИ РИСКОВИ ФАКТОРИ

### 3.2.1. ЗАСТАРЯВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО

Текущата демографска ситуация в страната се характеризира с продължаващо намаляване и застаряване на населението, намаляваща раждаемост и задържащо се високо равнище на общата смъртност, големи миграционни потоци.

Като положителни тенденции през 2012 г. могат да се отчетат намаляващата детска и преждевременна смъртност и увеличаващата се средна продължителност на живота на населението. С нарастване на възрастта се увеличава броят и относителният дял на жените от общото население на страната.

Продължава процесът на застаряване на населението. В края на 2012 г. хората на 65 и повече навършени години са 1 395 078, или 19.2% от населението на България. В сравнение с 2011 г. делът на населението в тази възрастова група нараства с 0.4 процентни пункта, а спрямо 2005 г. увеличението е с 2 процентни пункта. Относителният дял на жените на възраст над 65 години е 22%, а на мъжете – 16%. Тази разлика се дължи на по-високата смъртност сред мъжете и като следствие от нея по-ниската средна продължителност на живота при тях. В регионален аспект делът на хората на 65 и повече навършени години е най-висок в областите Видин (26.4%), Габрово (25.1%) и Ловеч (24.3%).

Раждаемостта, смъртността и миграцията са основните фактори, които влияят върху измененията в броя и структурите на населението. Близо половината от населението на България (49.3%) живее в Югозападния и Южния централен район. През 2012 г. и в шестте статистически района населението намалява спрямо 2011 г., като най-голямо е намалението в Северозападния - с 1.6%, а най-малко - в Югозападния район - с 0.2%.

Според прогнозите на много национални и международни институции до 2050 г. се очакват драстични промени във възрастовата структура на населението в България. Така например очаква се относителният брой на населението в страната на възраст над 60 години да достигне над 30 % от общия брой. Според експертите обаче, когато делът на населението над 60 години е над 30% в дадена страна, са застрашени всички социални системи, затруднено е функционирането им и те започват да се разпадат.

За разлика от останалите държави в ЕС темповете на застаряване на населението в България са много по-високи. По данни на ООН България е на пето място по темп на застаряване на населението в света. И ако средната продължителност на живота за

населението на 27-те страни от ЕС е 76.4 години при мъжете и 82.4 г. при жените, то за България тя е 70.1 години при мъжете и 77.4 г. при жените. Относително увеличаващата се продължителност на живота е положителен факт, но поставя всички социални политики в друг контекст.

За съвременното ни, от друга страна, е характерна и ниска раждаемост - средният коефициент на плодовитост за Европа е до 1.6 при 2.1 родени деца на жена в репродуктивна възраст, които са необходими за простото демографско възпроизводство.

Немалък дял в тенденцията на застаряване на населението внася и засилената през последните десет години миграция. Емиграцията на млади хора във фертилна възраст със сравнително висока степен на образование и квалификация представлява, макар и косвено, износ на национален продукт.

Според прогнозите на Евростат населението в ЕС на възраст 15 - 64 години до 2050 г. се очаква да намалее с 48 млн. души, а делът на населението над 80-годишна възраст се очаква да се увеличи от 4.1 процента през 2005 г. до 6.3 на сто през 2025 г. и 11.4 процента през 2050 година.

Коефициентът на възрастова зависимост ще придобие стойности над 50%, което означава, че съотношението между хора в трудоспособна възраст и хора в надтрудоспособната възраст - над 65 години, се очаква от 4 към 1 да намалее до 2 към 1.

### 3.2.2. ЕФЕКТИ ОТ ЗАСТАРЯВАНЕТО ВЪРХУ ПАЗАРА НА ТРУДА И ПЕНСИОННАТА СИСТЕМА

---

През 1990 г. делът на населението под трудоспособна възраст е 21.6%, през 2010 г. – 14.6%.

В момента България има застаряваща работна сила и няма шанс да бъде подмладена, разчитайки единствено на раждаемостта, защото младите хора, които могат да родят и отгледат деца в страната, ежегодно намаляват.

По критерий относителен дял на населението над трудоспособна възраст (над 60 години) най-засегнати са областите Видин (30.5%), Габрово (28.8%), Монтана (28.5%), Перник (27.4%).

През 2001 г. на всеки 100 души, излизащи от трудоспособна възраст, на пазара на труда са влизали 124 човека. След 2008 г. това съотношение е обратно - 100 излизащи биват заместени от 91 души; през 2009 г. - от 82; през 2010 г. - от 74, а според последните окончателни данни на НСИ, през 2011 г. на 100 излизащи от трудоспособна възраст влизат 70 млади хора.

Изброените негативни тенденции ще доведат до това, че когато икономиката се възроди, пазарът на труда ще изпитва недостиг на млада работна сила, тъй като демографските тенденции са инерционни и, ако за промяна на една секторна политика могат да бъдат достатъчни месеци или година, то за промяна в демографските тенденции са необходими десетилетия.

### 3.2.3. ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ НА ТРУДА В ТЪРГОВИЯТА

---

Производителността на труда е един от най-важните качествени фактори за развитие на икономиката и предприятията. Изключително ниското ѝ равнище в условията на централизирана икономика доведе до кризата в страната. Ниската производителност на труда е един от основните проблеми на икономиката. За търговските предприятия значението на производителността на труда намира израз в:

- **Брой на заетите в търговската фирма** - по-висока производителност води до намаляване на броя на заетите;

- **Пряко влияние върху разходите за работна заплата** - в ТЕ относителният дял на разходите за работна заплата са 40%, а в ТД – 60%;

- **Конкурентоспособност на търговската фирма** - тя е един от основните показатели при характеризирането на фирмената конкурентоспособност. Обективно изискване за всяка икономическа система е ръстът на производителността на труда да изпреварва ръста на работната заплата. Производителността на труда е качествен и количествен показател, който отразява обема продажби, които са реализирани на едно заето лице за определен период от време.

**Производителност = Стойностен обем продажби/средно списъчен брой заети лица**

### 3.2.4. ОПТИМИЗАЦИЯ НА ПЕРСОНАЛА

---

**Оптимизацията на персонала** представлява подобрене на ефективността на наетите в предприятието хора чрез насочването им в дейности, които са най-важни за предприятието в дадения момент. Понякога се има предвид осигуряване на допълнително обучение. Във време на криза за предприятието, сектора, в който оперира или на цялата икономика, понякога се разбира и освобождаване на част от работниците или служителите.

Разходите за персонал са само една от възможните области за намаляване на разходите, а освобождаването на служители не е единственият източник за намаляване на разходите за персонал. Компаниите могат да използват скритите си резерви, за да се адаптират и да излязат печеливши в условията на криза.

Има много други източници на икономии, освен директни съкращения на работната сила. Преди да пристъпи към тези крайни мерки, ръководството на компанията трябва да си отговори кой е по-ефективният вариант – да се задържат служителите, макар и при променени условия, или след време отново да се инвестира в подбор, назначаване, обучение и въвеждане в работата на нови кадри.

В случай, че освобождаването на персонал не може да бъде избегнато, трябва да се определят и критериите за тази дейност. Тук следва да се заложи на критичните позиции за постигане на стратегическите цели, да се определи кои са служителите с критични знания /умения/контакти и кои са с отлично представяне.

---

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

---

### 3.3.1. ДИНАМИКА И СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

---

#### 3.3.1.1. Възрастова структура на заетите в сектор „ТЕ“

Както вече стана ясно от анализа в т. 2.2. общият брой на заетите лица в сектор „Търговия на едро“ през периода 2008 – 2010 г. нараства ежегодно и през 2010 г. заетите са 270 286 души. През 2011 г. обаче се наблюдава силен спад с почти 35% и техният брой е вече 176 374 души. Тенденцията на намаляване на заетостта в търговията на едро се запазва и през 2012 г., когато

броят на зетите вече е 169 795 души или с около 4% по-малко в сравнение с предходната година.

ТАБЛИЦА 34 ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ЗЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“, 2012 г.

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
<b>БРОЙ ЗЕТИ</b>	<b>12 521</b>	<b>51 797</b>	<b>52 500</b>	<b>32 136</b>	<b>17 900</b>	<b>2 941</b>	<b>169 795</b>
<b>В т.ч. – Мъже</b>	7 576	28 505	30 706	18 754	11 126	2 068	98 735
- Жени	4 945	23 292	21 794	13 382	6 774	873	71 060
Дял от общата численост на зетите, %	<b>7.37%</b>	<b>30.51%</b>	<b>30.92%</b>	<b>18.93%</b>	<b>10.54%</b>	<b>1.73%</b>	<b>100%</b>
<b>В т.ч. – Мъже</b>	4.46%	16.79%	18.08%	11.05%	6.55%	1.22%	58.15%
- Жени	2.91%	13.72%	12.84%	7.88%	3.99%	0.51%	41.85%

Източник: НОИ

ТАБЛИЦА 35 ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ЗЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“, 2011 г.

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
<b>БРОЙ ЗЕТИ</b>	<b>14 062</b>	<b>56 011</b>	<b>52 403</b>	<b>32 909</b>	<b>18 248</b>	<b>2 741</b>	<b>176 374</b>
<b>В т.ч. – Мъже</b>	8 433	30 722	30 116	18 900	11 277	2 001	101 449
- Жени	5 629	25 289	22 287	14 009	6 971	740	74 925
Дял от общата численост на зетите, %	<b>7.97%</b>	<b>31.76%</b>	<b>29.71%</b>	<b>18.66%</b>	<b>10.35%</b>	<b>1.55%</b>	<b>100%</b>
<b>В т.ч. – Мъже</b>	4.78%	17.42%	17.06%	10.72	6.39%	1.13%	57.52%
- Жени	3.19%	14.34%	12.65%	7.94%	3.96%	0.42%	42.48%

Източник: НОИ

И през 2012 г., както през предходните четири години, отново се наблюдава превес на броя на зетите мъже над този на жените – 58.15% от зетите са мъже, а 41.85% - жени.

През периода 2008 – 2011 г. тенденцията по отношение на разпределението на зетите лица в отделните възрастови групи остава постоянна, като с най-висок дял на зетост е групата на възраст 25 – 34 г., следвана от тази на 35 – 44 г. и на 45 – 54 г., а най-малък е делът на зетите на възраст над 65 г. През 2012 г. има слабо изменение във възрастовата структура на зетите лица, като вече най-висок дял имат зетите от възрастовата група 35 – 44 г., следвани от тази на 25 – 34-годишните и на 45 – 54-годишните. Отново обаче на последно място е групата на зетите на възраст над 65 г., в която попадат едва 1.73% от общо зетите в сектора.

ТАБЛИЦА 36 ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ЗЕТИТЕ В ОТДЕЛНИТЕ ПОДСЕКТОРИ НА СЕКТОР „ТЕ“, 2012 г.

ПОДСЕКТОРИ	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
46.1	1 134	2 532	2 388	1 474	859	132	8 519
46.2	530	1 695	2 159	1 843	1 165	223	7 615
46.3	3 915	14 757	14 313	7 455	3 520	449	44 409
46.4	2 111	10 574	10 203	5 679	2 794	542	31 903
46.5	309	1 774	1 483	761	451	84	4 862
46.6	616	3 651	3 712	2 675	1 712	292	12 658
46.7	2 936	12 557	13 876	9 577	5 827	995	45 768
46.9	970	4 257	4 366	2 672	1 572	224	14 061
ОБЩО зети в сектор „ТЕ“	12 521	51 797	52 500	32 136	17 900	2 941	169 795

Източник: НОИ

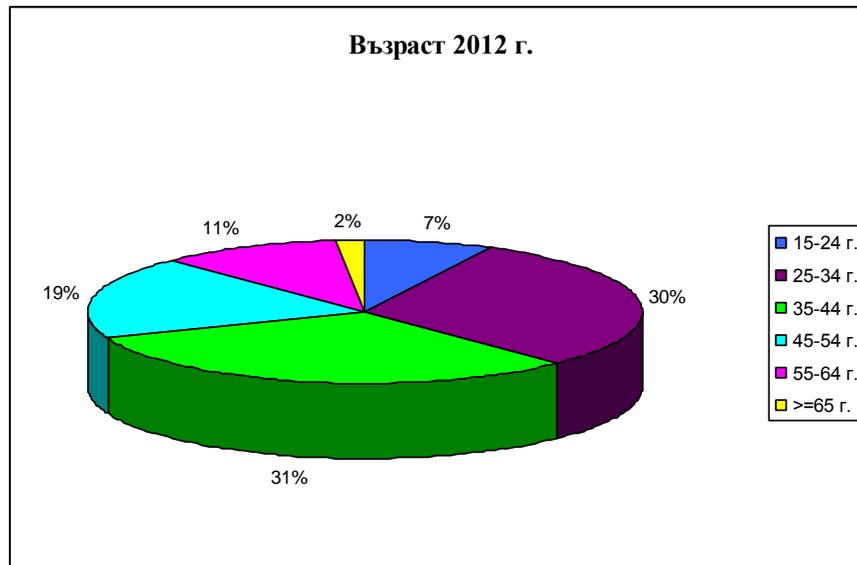
ТАБЛИЦА 37 ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ЗЕТИТЕ В ОТДЕЛНИТЕ ПОДСЕКТОРИ НА СЕКТОР „ТЕ“, 2011 г.

ПОДСЕКТОРИ	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
46.1	930	2 003	1 776	1 161	731	96	6 697
46.2	579	1 817	2 384	2 078	1 343	210	8 411

46.3	4 365	16 168	14 635	7 838	3 599	438	47 043
46.4	2 565	11 529	10 398	5 969	2 944	501	33 906
46.5	551	2 809	2 082	1 138	582	78	7 240
46.6	667	3 660	3 495	2 718	1 676	269	12 485
46.7	3 433	13 913	13 812	9 721	6 068	991	47 938
46.9	972	4 112	3 821	2 286	1 305	158	12 654
ОБЩО заети в сектор „ТЕ“	14 062	56 011	52 403	32 909	18 248	2 741	176 374

Източник: НОИ

ФИГУРА 2 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ ПО ВЪЗРАСТ ЗА 2012 Г.



Източник: НОИ

Фигура 2 показва нагледно възрастовата структура на заетите в сектор „Търговия на едро“, разгледана подробно в таблица 36.

### 3.3.1.2. Разпределение на заетите по административни региони

България административно е разделена на 6 планово-икономически региона:

1. Северозападен регион, обхващащ областите Видин, Враца, Монтана, Ловеч и Плевен;
2. Северен централен регион, обхващащ областите Велико Търново, Габрово, Русе, Разград и Силистра;
3. Североизточен регион, обхващащ областите Добрич, Шумен, Варна и Търговище;
4. Югоизточен регион, обхващащ областите Бургас, Ямбол, Сливен и Стара Загора;
5. Южен централен регион, обхващащ областите Пазарджик, Пловдив, Смолян, Кърджали и Хасково; и
6. Югозападен регион, обхващащ областите София-град, София област, Благоевград, Кюстендил и Перник.

### 3.3.1.2.1. Северозападен регион

ФИГУРА 3

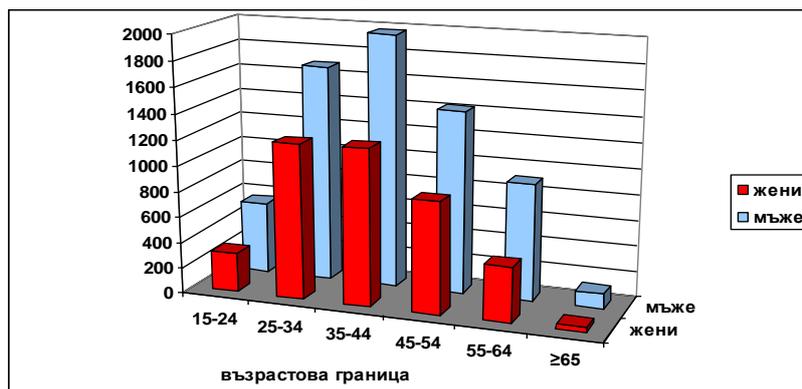
РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В СЕВЕРОЗАПАДЕН РЕГИОН ПРЕЗ 2012 Г. ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

ФИГУРА 4

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В СЕВЕРОЗАПАДЕН РЕГИОН ПРЕЗ 2011 Г. ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



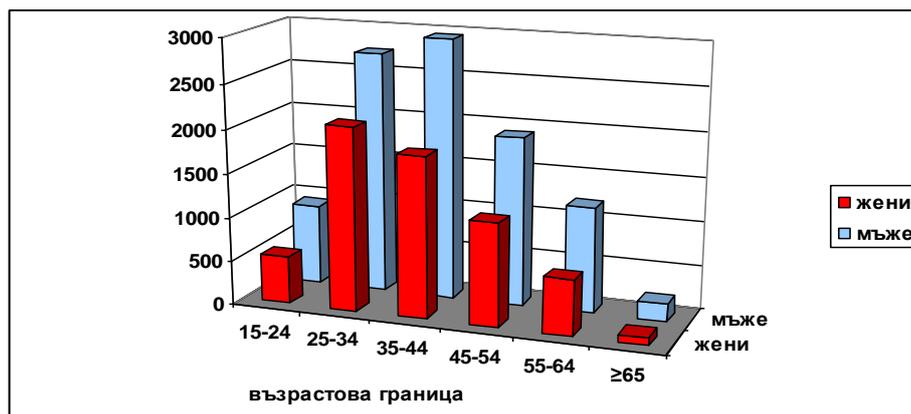
Източник: BEIS

През 2011 г. в Северозападния регион имаше понижение при броя на зетите в сектор „Търговия на едро” с почти 24%. За съжаление, тази тенденция се наблюдава и през 2012 г., когато броят им намалява отново с 23% и от 10 732 през 2011 г. става 8 262 през 2012 г. Това намаление на броя на зетите се наблюдава във всички възрастови групи. В процентно отношение най-осезаем е спадът на зетите на възраст 15–24 г. – с 33%, следвано от тези на възраст 55 - 64 г. (с 30%) и на възраст 25 -34 г. (26%). Това е показателно за силно намаление в региона на младежката заетост в сектора. Най-малък е спадът при зетите над 65 г. – с 4%.

### 3.3.1.2.2. Северен централен регион

ФИГУРА 5

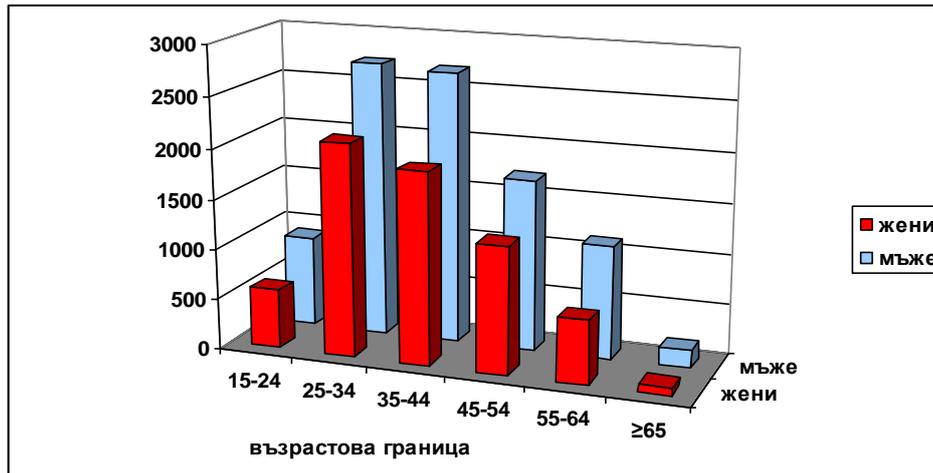
РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В СЕВЕРЕН ЦЕНТРАЛЕН РЕГИОН ПРЕЗ 2012 Г. ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

ФИГУРА 6

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В СЕВЕРЕН ЦЕНТРАЛЕН РЕГИОН ПРЕЗ 2011 Г. ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

В сектор „Търговия на едро” в Северния централен регион през 2011 г. са били заети 15 915 души. И въпреки че тогава е отчетен спад сравнение с 2010 г., то през 2012 г. се наблюдава благоприятната тенденция на увеличаване на броя на заетите и те са 16 265 души, т.е. има увеличение с над 2%, което може се приеме за знак за раздвижване на търговията в региона.

Увеличение на броя на заетите в сектора се наблюдава и в почти всички възрастови групи, с изключение на тези на възраст 15 -24 г. и 25 – 34 г., където има слабо понижение в заетите с под 1% и в двете групи.

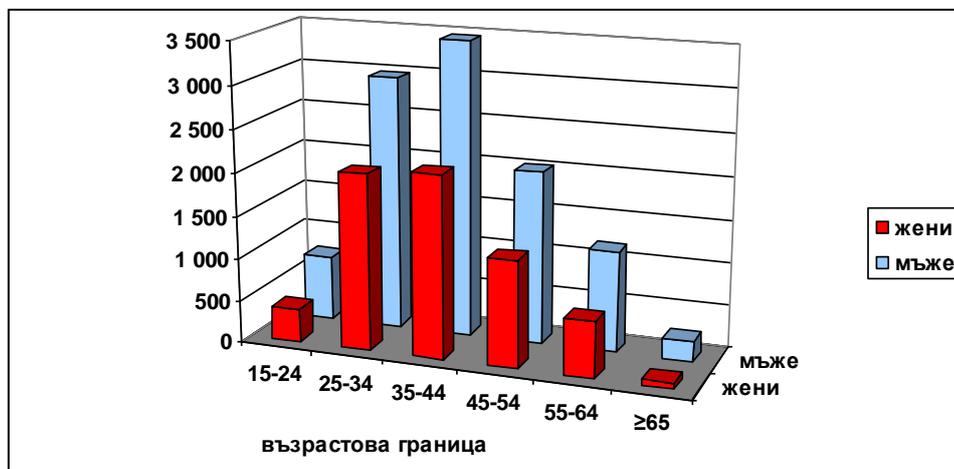
В Северния централен регион, както и в сектора като цяло, е по-голям броят на заетите мъже. От 16 265 души заети през 2012 г. 9 932 (61%) са мъже и 6 333 (39%) – жени.

Разпределението на заетите по възрастови групи през 2012 г. запазва вида си от 2011 г., а именно с най-много заети се отличава възрастовата група 25 -34 г., следвана от тази на 35 – 44-годишните и на 45 -54-годишните. Най-малко от заетите попадат в групата над 65 години.

### 3.3.1.2.3. Североизточен регион

ФИГУРА 7

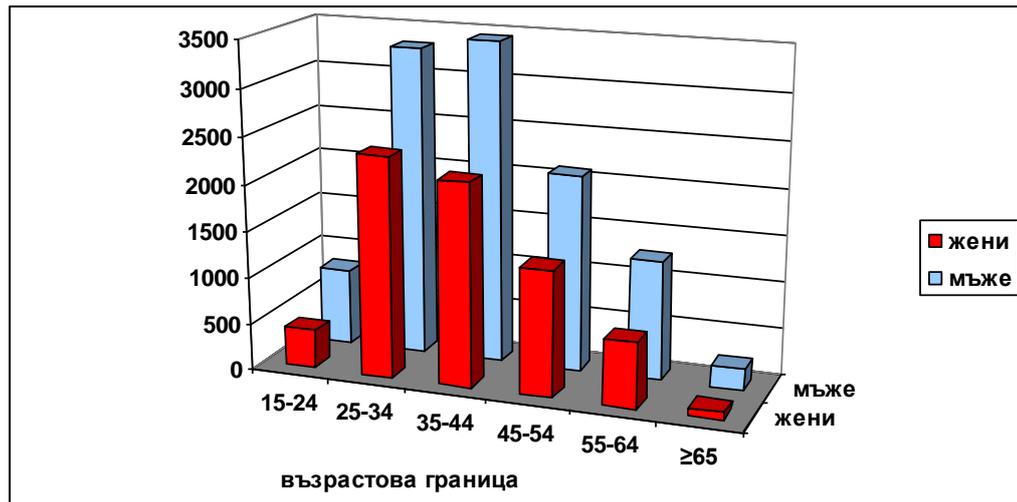
РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В СЕВЕРОИЗТОЧЕН РЕГИОН ПРЕЗ 2012 Г. ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

ФИГУРА 8

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В СЕВЕРОИЗТОЧЕН РЕГИОН ПРЕЗ 2011 Г. ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

През 2012 г. заетите в сектора в този регион са 17 203 души спрямо 18 249 през 2011 г., т.е. има спад с около 6%. От всички заети 6 563 са жени, а 10 640 – мъже.

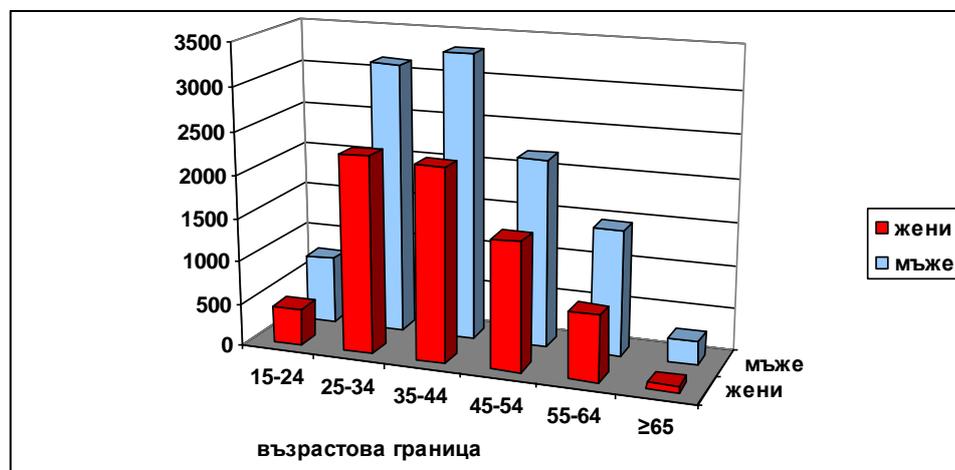
Спадът в заетостта в сектора за региона през 2012 г. се дължи на понижение на броя на заетите във всички възрастови групи. Най-осезаем е спадът при заетите на възраст 25 – 34 г. – от 5 681 души през 2011 г. на 5 036 през 2012 г. или с над 11%.

През 2012 г. най-много са заетите на възраст 35 – 44 г. (5 598 души или 32.54% от заетите), а най-малко – на възраст над 65 години – 311 души или едва 1.81% от всички заети в сектора за региона.

### 3.3.1.2.4. Югоизточен регион

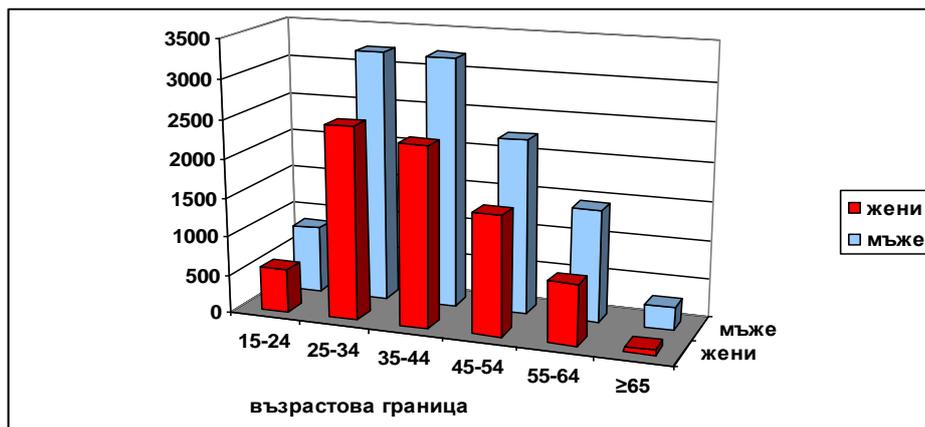
ФИГУРА 9

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В ЮГОИЗТОЧЕН РЕГИОН ПРЕЗ 2012 Г. ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

ФИГУРА 10 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В ЮГОИЗТОЧЕН РЕГИОН ПРЕЗ 2011 Г. ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



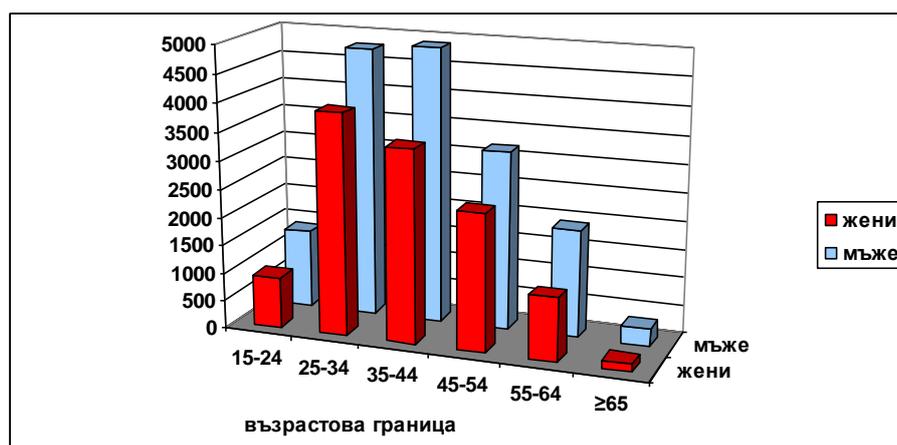
Източник: BEIS

През 2011 г. броят на зетите лица в сектор „Търговия на едро” в Югоизточния регион възлиза на 19 032 души, като най-голям е делът на зетите във възрастовата група 25 – 34 г. В нея попадат 5 699 души или 30% от общо зетите. На второ място е групата 35 – 44 г. (29%) и на трето – 45 – 54 г. (20%). С най-малък дял са зетите в групата над 65 г. – 373 души или едва 1.96%. Съотношението на мъжете и жените и в този регион е в полза на мъжете – 59.36% от зетите са мъже и 40.64% - жени.

През 2012 г. и в този район се наблюдава, макар и слаб, спад в броя на зетите в сектора - те вече са 18 454 души при 19 032 през 2011 г. Има малка промяна по отношение на разпределението на зетите в отделните възрастови групи. С най-голям дял на зетите лица през този период вече е групата на възраст 35 – 44 г., която е и една от двете възрастови групи, в които е отчетено повишение на зетостта по отношение на сектора (втората е групата 55 – 64 г.). В останалите групи има понижение в броя на зетите лица, като то е най-осезаемо в тази на 15 – 24-годишните – с над 15%. Съотношението между зетите мъже и жени е приблизително в нивата от предходната година. При броя на зетите жени през 2012 г. се наблюдава намаление при всички възрастови групи. Изключение прави само тази над 65 г., където има, макар и слабо, увеличение спрямо 2011 г. При зетите мъже увеличение на зетостта има при групата на 35 – 44-годишните (с 3.36% спрямо 2011 г.) и при 55 – 64-годишните (0.23%).

### 3.3.1.2.5. Южен централен регион

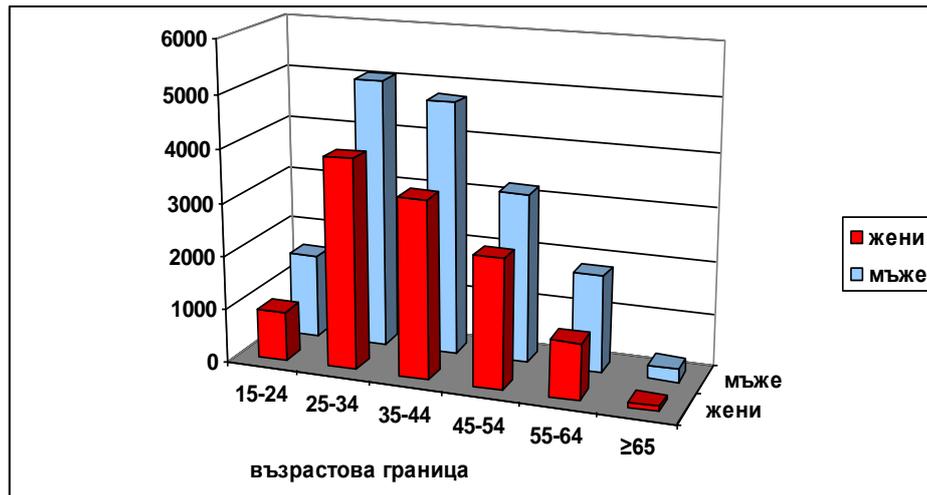
ФИГУРА 11 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В ЮЖЕН ЦЕНТРАЛЕН РЕГИОН ПРЕЗ 2012 Г. ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

ФИГУРА 12

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В ЮЖЕН ЦЕНТРАЛЕН РЕГИОН ПРЕЗ 2011 Г. ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

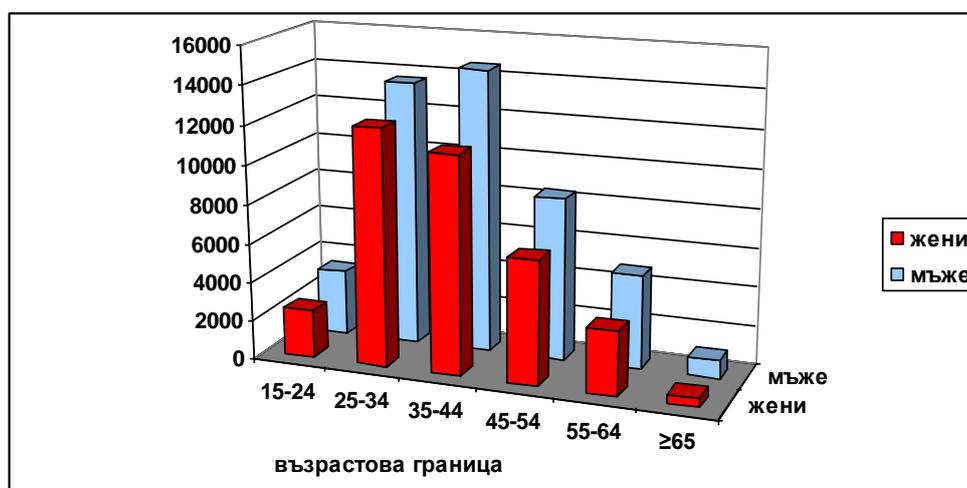
През 2011 г. заетите в сектора в този регион са 28 455 души, като от тях 11 752 са жени и 16 703 – мъже. В отделните възрастови групи с най-висока заетост се отличава тази на заетите на възраст 25 – 34 г., в която попадат 31.62% от заетите, следвана от тази на 35 – 44-годишните (28.44%). С най-малко заети и в този регион е групата над 65 г.

В Южния централен регион нивата на заетост в сектора през 2012 г. са относително същите, както през 2011 г. – ако през 2011 г. заетите са били 28 455, то през 2012 г. те са 28 381 души. От тях 58% са мъже и 42% - жени. Разпределението на заетите в отделните възрастови групи е запазено както през предходната година. Прави впечатление, че в този регион броят на заетите мъже през 2012 г. намалява с 1.43% спрямо 2011 г., докато този на жените нараства с 1.40%.

### 3.3.1.2.6. Югозападен регион

ФИГУРА 13

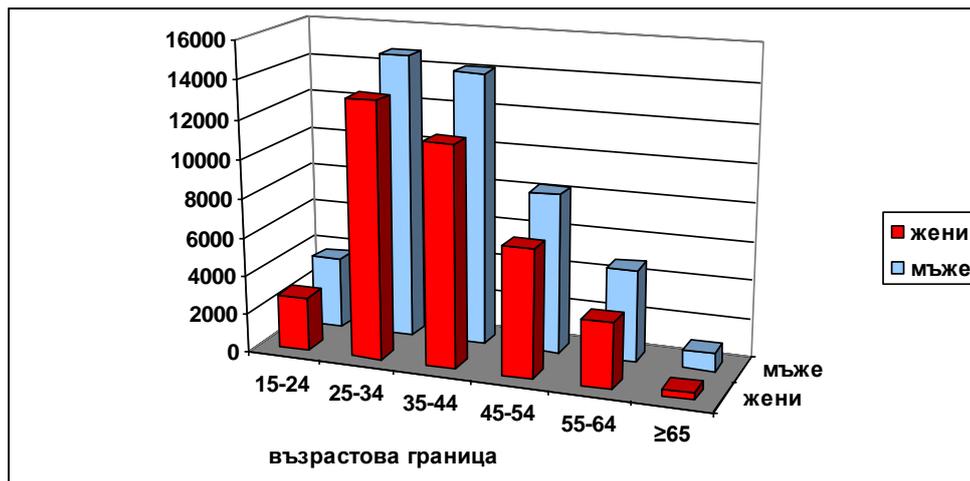
РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В ЮГОЗАПАДЕН РЕГИОН ПРЕЗ 2012 Г. ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

ФИГУРА 14

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В ЮГОЗАПАДЕН РЕГИОН ПРЕЗ 2011 Г. ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

И в Югозападния регион разпределението на заетите по възраст и пол не се различава особено от това в останалите разгледани региони. През 2011 г. в сектора са работили 84 295 души, от които 37 760 са жени и 46 535 – мъже. При възрастовите групи с най-голям дял са заетите на възраст 25 – 34 г. (27 985 души или 33%), следвани от тези на възраст 35 – 44 г. (25 479 или 30%) и тези между 45 и 54 г. (14 866 или 18%). Най-малък отново е делът на заетите над 65 г. (1 292 или 1.5%).

Характерно за региона е, че и през 2012 г. и през 2011 г. в него попадат почти половината от общо заетите в сектора. Това се дължи основно на факта, че в него е София, където са концентрирани голяма част от водещите предприятия от сектор „Търговия на едро“.

През 2012 г. се наблюдава известно понижение в броя на заетите лица в сектора спрямо предходната година (с 3.35%). Тази тенденция се наблюдава както при заетите мъже, чийто брой намалява от 46 535 души през 2011 г. на 45 580 през 2012 г., така и при заетите жени, където също има спад в заетостта с около 5%. Съотношението при разпределението на заетите по възрастови групи е запазено както през предходната година.

### 3.3.1.3. Разпределение на заетите по професионална група

Професионалните групи са тези, които са нормативно описани в Националната класификация на професиите и длъжностите (нормативният 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

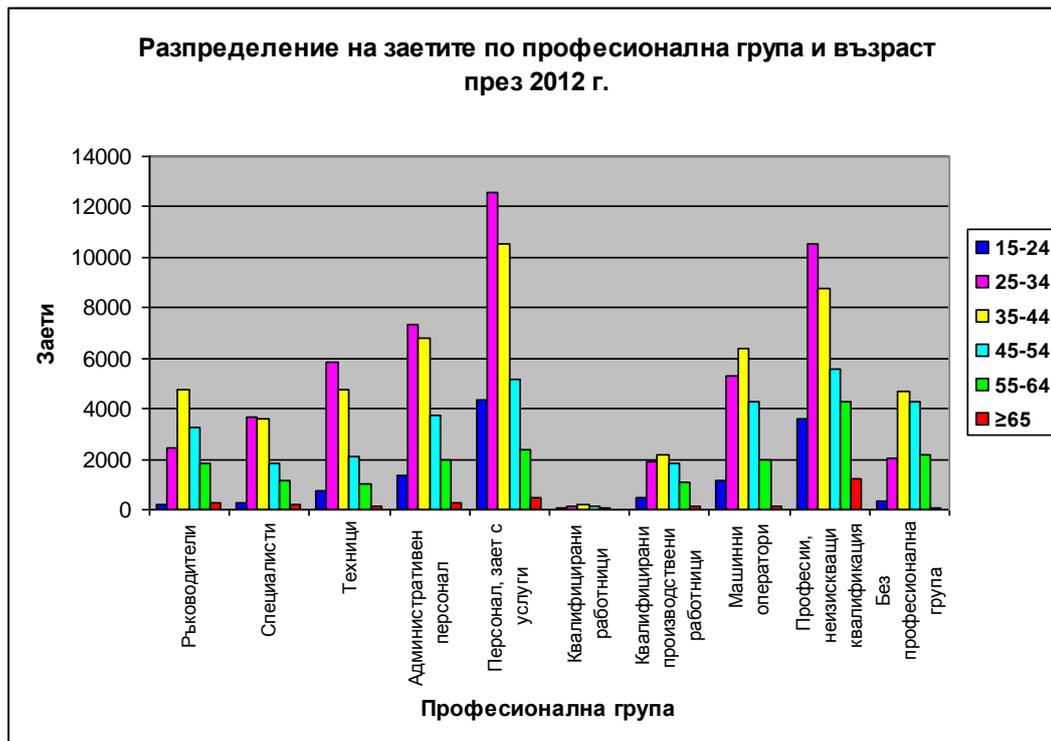
Клас 7 – Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии

Клас 8 – Машинни оператори и монтажници

Клас 9 – Професии, неизискващи специална квалификация

ФИГУРА 15

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО ПРОФЕСИОНАЛНА ГРУПА И ВЪЗРАСТ В СЕКТОР „ТЕ” ПРЕЗ 2012 Г.



Източник: НОИ

През 2012 г. най-много от зетите в сектора попадат във възрастовите групи 25 – 34 г. и 35 – 44 г., като тези групи съответно доминират и по отношение на отделните професионални групи. Най-много са зетите на възраст 25 – 34 г. в групата на специалистите; на техниците; на административния персонал; на персонала, зает с услуги за населението и при професиите, неизискващи специална квалификация. Групата на зетите на възраст 35 – 44 г. доминира в следните професионални групи – на ръководителите; на квалифицираните работници; на квалифицираните производствени работници; на машинните оператори и на тези без професионална квалификация.

Таблица 38 Квалификационна структура на зетите в сектор „ТЕ” през 2012 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД)

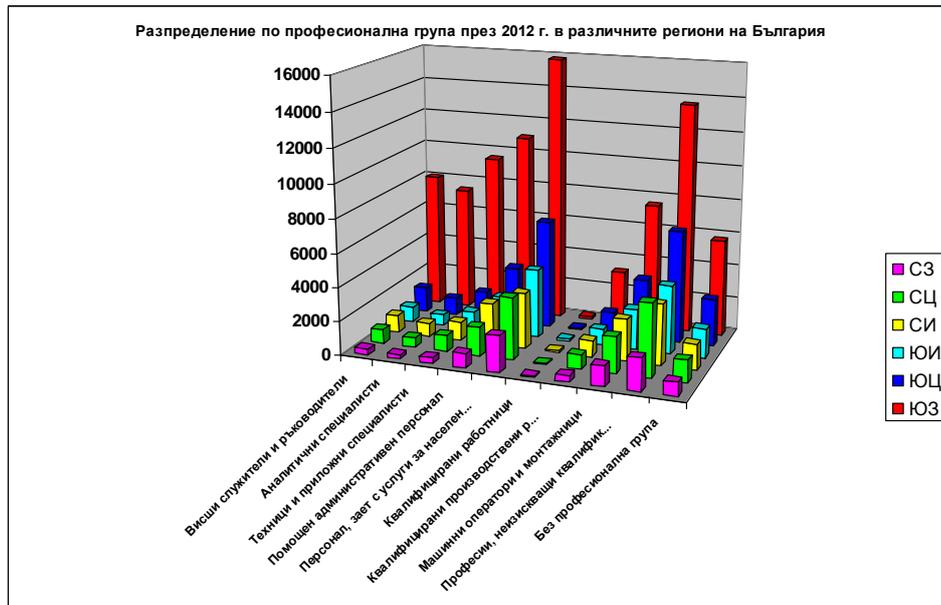
№ по ред	Категория персонал	Броя	Относителен дял, %
1.	Ръководители	12 730	7.50%
2.	Специалисти	10 703	6.30%
3.	Техници и приложни специалисти	14 567	8.58%
4.	Помощен административен персонал	21 471	12.65%
5.	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	35 466	20.89%
6.	Квалифицирани работници	603	0.36%
7.	Квалифицирани производствени работници	7 567	4.46%
8.	Машинни оператори и монтажници	19 161	11.28%
9.	Професии, неизискващи специална квалификация	33 967	20.00%
10.	Без професионална група	13 560	7.98%
	<b>ОБЩО ЗАЕТИ:</b>	<b>169 795</b>	<b>100%</b>

Източник: НОИ

От зетите в сектор „Търговия на едро” през 2012 г. с най-голям дял (20.89%) са заеманите длъжности, които попадат в групата на персонала, зает с услуги, търговия и охрана, следвани от

професиите, неизискващи специална квалификация (20.00%), помощния административен персонал (12.65%) и машинните оператори (11.28%). Най-малък дял от заетите (едва 0.36%) попадат в групата на квалифицираните работници.

ФИГУРА 16 Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ по професионална група и по райони за планиране (2012 г.)



Източник: НОИ

И през 2012 г., както бе през 2010 и 2011 г., най-голяма е концентрацията на заетите от всички професионални групи в Югозападния регион, следван от Южния централен, а най-малка – в Северозападния.

### 3.3.1.4. Средномесечен осигурителен доход в сектор „ТЕ“

В таблица 39 е представен осигурителният доход през 2012 г., разпределен по подсектори и професионални групи.

ТАБЛИЦА 39 Средномесечен осигурителен доход на заетите в сектор „ТЕ“ по подсектори и професионални групи през 2012 г./лв./

Класове	Подсектори	46.1	46.2	46.3	46.4	46.5	46.6	46.7	46.9
Висши служители и ръководители		956,44	854,38	871,74	993,07	784,50	1 056,81	911,32	814,76
Аналитични специалисти		760,08	774,25	727,48	737,31	766,43	817,21	690,89	769,47
Техници и други приложни специалисти		791,75	654,05	648,87	681,65	542,09	762,03	641,75	575,87
Помощен административен персонал		486,91	482,97	458,99	466,12	474,94	501,22	482,43	443,42
Персонал, зает с услуги за населението, охраната и търговията		405,49	409,67	397,52	402,44	445,67	429,56	427,49	391,78
Квалифицирани Работници		315,71	410,58	333,76	418,96	247,50	264,68	267,27	435,64
Квалифицирани производствени работници		496,53	443,82	444,99	424,76	419,46	493,44	464,17	436,47
Машинни оператори и монтажници		463,29	458,16	455,38	476,30	446,42	526,01	477,05	441,17
Професии, неизискващи специална квалификация		299,63	310,92	320,63	323,30	323,06	345,51	325,47	325,58
Без професионална Група		429,95	448,13	433,60	439,64	478,18	450,46	452,36	445,20

Източник: НОИ, собствени изчисления

По отношение на клас „Висши служители и ръководители“ с най-висок осигурителен доход е подсектор „Търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях“ (1 056,81 лв.), а с най-нисък – подсектор „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“ (784,50 лв.). При клас „Аналитични специалисти“ най-висок е

средномесечният осигурителен доход отново в сектор „Търговия на едро с други машини и оборудване със селскостопанско предназначение и части за тях“ (817,21 лв.), а най-нисък - в подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ (690,89 лв.). Подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ е водещ по отношение на средномесечния осигурителен доход за клас „Техници и други приложни специалисти“ и за клас „Квалифицирани производствени работници“. При клас „Помощен административен персонал“ и клас „Машинни оператори и монтажници“, както и при професиите, неизискващи специална квалификация, най-висок е средномесечният осигурителен доход отново в подсектор „Търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях“. Подсектор „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“ се отличава с най-висок деклариран осигурителен доход по отношение на персонала, зает с услуги за населението, охраната и търговията, а подсектор „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“ – по отношение класа на квалифицираните работници. В т.нар. клас „Без професионална група“ най-висок е средномесечният осигурителен доход, деклариран от подсектор „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“, а най-нисък - в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“.

В заключение можем да обобщим, че най-висок осигурителен доход през 2012 г. е отчетен в клас „Висши служители и ръководители“ в подсектор „Търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях“, а най-нисък в подсектор „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“ по отношение на клас „Квалифицирани работници“ (247,50 лв.).

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

---

#### 3.3.2.1. Основни длъжности в сектор „ТЕ“

Оценяването на длъжностите в сектора и определянето на основните такива е немислимо без анализ и определяне на ключовите бизнес процеси, които влияят върху постигането на стратегическите цели на предприятията от сектора.

Бизнес процесите, които са ключови за успеха на предприятията от сектор „Търговия на едро“, са:

1. **Логистика на входящите материални потоци** – получаването на материали и стоки от доставчиците, складирането им и придвижването им вътре в организацията за последваща преработка и получаване на краен продукт.
2. **Операции** – обработка и сглобяване и добавяне на стойност към продукта, преди да се придвижи за продажба.
3. **Логистика на изходящите материални потоци** – насочване на готовите продукти към разпределителните центрове и към търговците на дребно.
4. **Маркетинг и продажби** – разработване на стратегии за продажба на продуктите чрез: маркетинг, технически продажби, дистрибуторски мрежи, директни продажби, промоции и износ; осъществяване на рекламни дейности и връзки с обществеността.
5. **Обслужване** – доставка, инсталиране, обслужване след продажбата, обработка на рекламации, обучение на потребителите и други подобни дейности.

На базата на тези ключови за предприятията от сектора бизнес процеси при проучване, направено от фирма „In Your Hands“, са идентифицирани основните за всеки бизнес процес длъжности, които са представени в следващата таблица.

ТАБЛИЦА 40 Основни длъжности в сектор „ТЕ“

Бизнес процес	Основни длъжности
Логистика на входящи материали	Мениджър покупки; Търговски представител по закупуване на стоки; Управител „Складово стопанство“; Мениджър „Логистика“; Специалист „Доставки“; Специалист „Логистика“
Операции	Ръководител „Качество и контрол“; Инженер технолог; Инженер – технолог „Опаковане на продукцията“; Техник „Качество и опазване на околната среда“
Логистика на изходящите потоци	Ръководител „Дистрибуция“; Специалист „Дистрибуция“; Специалист „Експедиция“; Ръководител „Складово стопанство“
Маркетинг и продажби	Търговски директор; Маркетинг мениджър; Бранд мениджър; Регионален мениджър; Мениджър „Ключови клиенти“; Търговски представител; Консултант „Продажби“; Сътрудник в маркетинговите дейности; Мърчандайзер; Специалист „Маркетинг и реклама“; Ръководител търговски екип; Продуктов мениджър; Експерт „Реклама“; Специалист „Развитие на пазара“
Обслужване	Специалист „Център обслужване на клиенти“; Специалист „Продажби телемаркетинг“

Източник: Доклад относно определяне на ключовите длъжности в сектор „Търговия на едро“

В резултат от съвместната работа на консултантите от „In Your Hands“ и представители от някои от водещите предприятия от сектора са идентифицирани масовите длъжности в сектора, от които след претеглянето им са определени 20-те ключови за сектора длъжности, а именно:

1. Търговски представител;
2. Регионален мениджър;
3. Търговски директор;
4. Мениджър „Ключови клиенти“;
5. Ръководител „Складово стопанство“;
6. Специалист „Доставки“;
7. Мениджър „Логистика“;
8. Продавач – консултант;
9. Мърчандайзер, продажби;
10. Специалист „Продажби телемаркетинг“;
11. Бранд мениджър;
12. Директор „Маркетинг“;
13. Продуктов мениджър;
14. Ръководител „Търговски екип“;
15. Специалист „Развитие на пазара“;
16. Асортимент мениджър;
17. Маркетинг специалист;
18. Експерт „Реклама“;
19. Специалист „Център за обслужване на клиенти“;
20. Специалист „Логистика“.

Изискванията, свързани със заемане на определените ключови длъжности по отношение образование и квалификация, са посочени в следващата таблица. В нея са посочени и учебните заведения, предлагащи съответната квалификация.

ТАБЛИЦА 41 Ключови длъжности в сектор „ТЕ”

Наименование	Описание
<b>1. Код по НКПД – 3322 3003</b>	<b>Търговски представител</b>
<b>Категория труд</b>	трета
<b>Образование</b>	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 3</b> – трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършено средно образование; <b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър”. <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов” - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна
<b>Код по ПОО</b>	3410401
<b>2. Код по НКПД – 1120 7045</b>	<b>Регионален мениджър</b>
<b>Категория труд</b>	трета
<b>Образование</b>	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 7</b> – образователно-квалификационна степен „магистър”; <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС- гр. София; СА „Димитър Цанов” - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна
<b>Код по ПОО</b>	няма
<b>3. Код по НКПД – 1221 7001</b>	<b>Търговски директор</b>
<b>Категория труд</b>	трета
<b>Образование</b>	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 7</b> – образователно-квалификационна степен „магистър”; <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; Американски университет в България – гр. Благоевград, и други
<b>Код по ПОО</b>	няма
<b>4. Код по НКПД – 2421 5025</b>	<b>Мениджър „Ключови клиенти”</b>
<b>Категория труд</b>	трета
<b>Образование</b>	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 5</b> – образователно-квалификационна степен „специалист”; <b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър”. <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов” - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна
<b>Код по ПОО</b>	няма
<b>5. Код по НКПД –</b>	<b>Ръководител „Складово стопанство”</b>

<b>1420 5007</b>	
<b>Категория труд</b>	трета
<b>Образование</b>	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 5</b> – образователно-квалификационна степен „специалист”; <b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър”. <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов” - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна
<b>Код по ПОО</b>	няма
<b>6. Код по НКПД – 3323 3005</b>	<b>Специалист „Доставки“</b>
<b>Категория труд</b>	трета
<b>Образование</b>	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 3</b> – трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършено средно образование; <b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър”. <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов” - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна
<b>Код по ПОО</b>	няма
<b>7. Код по НКПД – 1324 3001</b>	<b>Мениджър „Логистика“</b>
<b>Категория труд</b>	трета
<b>Образование</b>	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 3</b> – трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършено средно образование; <b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 7</b> – образователно-квалификационна степен „магистър”. <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов” - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна
<b>Код по ПОО</b>	няма
<b>8. Код по НКПД – 5223 2001</b>	<b>Продавач - консултант</b>
<b>Категория труд</b>	трета
<b>Образование</b>	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 2</b> – втора степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен X клас; <b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 4</b> – четвърта степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование; <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – професионални гимназии, професионални колежи и ЦПО
<b>Код по ПОО</b>	3410201
<b>9. Код по НКПД – 5242 1002</b>	<b>Мърчандайзер, продажби</b>
<b>Категория труд</b>	трета

Образование	<p><b>Мин. образователно и квалификационно ниво 1</b> – първа степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: завършен VI клас;</p> <p><b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 4</b> – четвърта степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование;</p> <p><b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – професионални гимназии, професионални колежи и ЦПО</p>
Код по ПОО	няма
10. Код по НКПД – 3339 3004	<b>Специалист „Продажби телемаркетинг“</b>
Категория труд	трета
Образование	<p><b>Мин. образователно и квалификационно ниво 3</b> – трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършено средно образование;</p> <p><b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 4</b> – четвърта степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование;</p> <p><b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – професионални гимназии, професионални колежи и ЦПО</p>
Код по ПОО	няма
11. Код по НКПД – 12216009	<b>Бранд мениджър (Мениджър на търговска марка)</b>
Категория труд	трета
Образование	<p><b>Мин. образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър”;</p> <p><b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов” - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна</p>
Код по ПОО	няма
12. Код по НКПД – 12216004	<b>Директор „Маркетинг“ (Маркетинг мениджър)</b>
Категория труд	трета
Образование	<p><b>Мин. образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър”;</p> <p><b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов” - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна</p>
Код по ПОО	няма
13. Код по НКПД – 24345005	<b>Продуктов мениджър</b>
Категория труд	трета
Образование	<p><b>Мин. образователно и квалификационно ниво 5</b> – образователно-квалификационна степен „специалист”;</p> <p><b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър”.</p> <p><b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов” - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна</p>

Код по ПОО	няма
14. Код по НКПД – 24215030	Ръководител търговски екип (Супервайзор)
Категория труд	трета
Образование	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 5</b> – образователно-квалификационна степен „специалист“; <b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър“. <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов“ - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна
Код по ПОО	няма
15. Код по НКПД – 24316001	Специалист „Развитие на пазара“
Категория труд	трета
Образование	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър“; <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов“ - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна
Код по ПОО	няма
16. Код по НКПД – 12216003	Асортимент мениджър (Категориен мениджър)
Категория труд	трета
Образование	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър“; <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов“ - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна
Код по ПОО	няма
17. Код по НКПД – 33393005	Маркетинг специалист
Категория труд	трета
Образование	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 3</b> – трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършено средно образование; <b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър“; <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов“ - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна
Код по ПОО	няма
18. Код по НКПД – 33393005	Експерт „Реклама“
Категория труд	трета
Образование	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 3</b> – трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършено средно образование;

	<b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър“; <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; Софийски университет „Св. Климент Охридски“; Национална художествена академия
<b>Код по ПОО</b>	няма
<b>19. Код по НКПД – 42223001</b>	<b>Специалист „Център за обслужване на клиенти“ (Оператор в център за обслужване)</b>
<b>Категория труд</b>	трета
<b>Образование</b>	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 3</b> – трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършено средно образование; <b>Препоръчително образователно и квалификационно ниво 4</b> – четвърта степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование; <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – професионални гимназии, професионални колежи и ЦПО
<b>Код по ПОО</b>	няма
<b>20. Код по НКПД – 24216005</b>	<b>Специалист „Логистика“ (Експерт „Логистика“)</b>
<b>Категория труд</b>	трета
<b>Образование</b>	<b>Мин. образователно и квалификационно ниво 6</b> – образователно-квалификационна степен „бакалавър“; <b>Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация</b> – УНСС - гр. София; СА „Димитър Цанов“ - гр. Свищов; Икономически университет - гр. Варна
<b>Код по ПОО</b>	няма

Източник: Доклад относно определяне на ключовите длъжности в сектор „Търговия на едро“

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

Компетенциите включват всички способности на индивида да действа и да се самоорганизира, които му дават възможност да се справя с поставените му задачи и проекти (т.е. свързани със ситуацията и засегнатите хора). Компетенциите обхващат способностите, уменията, методите, знанията, опита, отношенията, потребностите и стойностите, които личността придобива, развива и прилага в живота. Те са свързани с личността и нейната способност да действа отговорно спрямо себе си. Компетенциите винаги трябва да се описват по отношение на изискванията към личността и индивидуалните ѝ способности или потенциал. Компетенциите зависят от условията на средата за тяхното развитие. Развитието на компетенциите е резултат от индивидуалното учене и процесите на развитие, както и от различните форми на учене в работата и в ежедневието. Не става въпрос единствено за придобиване или приспособяване на знания и способности. По-важна е готовността да се остави опитът да бъде изпробван, както и самоорганизираното последващо развитие на компетенциите за действие, за да се признаят новите изисквания и задачи. Способността и мотивацията за самоорганизирано учене и действие и последващото развитие на техническите, методически, социални и лични компетенции са други съществени елементи.

В секторния компетентностен модел на сектор „Търговия на едро“, разработен във връзка с изпълнението на дейностите по проекта на БСК, са включени редица важни компетенции за изпълнението на ключовите за сектора длъжности, които са подробно разгледани и дефинирани в таблица 42.

ТАБЛИЦА 42 Компетенции, включени в СКМ на сектор „ТЕ“

Тип на компетенцията	Наименование на компетенцията	Дефиниция на компетенцията
Основна	Умения за продажби	Привлича, задържа и развива нови клиенти. Формира отношения на доверие. Кара клиента да гледа на него като на бизнес партньор, който подпомага заедно да развият бизнеса в конкретния търговски обект или регион. Работи за постигане на дългосрочни партньорства с клиенти
Основна	Лична организираност	Планира задачите на месечна, седмична и дневна база. Поставя си ясни и измерими цели. Приоритизира новопоявилите се задачи в графика, както и времето и усилията, които инвестира спрямо потенциала на различните типове клиенти.
Основна	Водене на преговори	Договаря споразумения, в които всички въввлечени страни виждат ясни ползи за себе си и са ангажирани с изпълнение на договореностите.
Основна	Познаване на продуктите и услугите	Познава и разбира характеристиките и предимствата на продуктите и услугите, които предлага. Осигурява своевременна и коректна информация в хода на разговора с клиент, без да се налага забавяне или отлагане на отговора.
Основна	Презентационни умения	Представя дадена идея или продукт по атрактивен и убедителен начин.
Основна	Комуникативни умения	Осигурява ефективно протичане на информацията, както на междуличностно ниво, така и между различните нива в организацията или сред нейните партньори и контрагенти.
Основна	Иновативност	Генерира изцяло нови, оригинални или неконвенционални идеи и подходи. Преразглежда и се стреми да променя установените начини за правене на нещата.
Основна	Организиране	Планира и организира наличните материални и нематериални ресурси, така че да се постига максимална ефективност и продуктивност.
Основна	Ориентираност към резултата	Търси и прилага различни начини за постигане на оптимални бизнес резултати. Изпълнява точно и стриктно изискванията и заложените цели. Действа активно в посока постигане на целите и решаване на проблемите.
Основна	Работа в екип	Подпомага колегите си и следи за изпълнението на своята част от общата задача. С готовност споделя информация и оказва подкрепа на останалите членове на екипа или други отдели. Координира работата си по даден клиент с останалите въввлечени звена в организацията.
Специфична	Пазарни стратегии и политики	Създава и реализира търговски стратегии и политики, които осигуряват на компанията водещи пазарни позиции и солидна рентабилност.
Специфична	Ориентация към клиента	В ежедневната си работа се съобразява с изискванията и потребностите, които имат вътрешните/външните клиенти на компанията. Свързана е както с работата с ключовите клиенти на компанията, така и със сътрудничеството и съвместната работа с различните екипи в компанията, ангажирани с изпълнението на проекти по даден ключов клиент.
Специфична	Умения за работа според актуалните за сектора нормативни	Познава и разбира изискванията на специфичните за сектора стандарти по които работи компанията. Осигурява спазването на изискванията на стандартите в ежедневната работа.

	<b>регулации и стандарти</b>	Разработва програми и документи за контрол в съответствие с наложените изисквания.
<b>Специфична</b>	<b>Анализ на ефективността</b>	Следи ключовите показатели за изпълнение в склада. Събира, филтрира и анализира данни за ефективността в работата на склада и предлага решения за оптимизиране.
<b>Специфична</b>	<b>Пазарни познания</b>	Поддържа актуални познания за спецификата на пазарите в сферата, в която осъществява закупуване и доставка. Разбира основните икономически или политически тенденции, които влияят върху производството, качеството и ценовите нива на стоките и услугите, които закупува.
<b>Специфична</b>	<b>Водене на преговори с доставчици</b>	Договаря търговските условия за закупуване и доставка на стоки и услуги, така че да осигури минимизиране на разходите за компанията и условия за конкурентно позициониране на стоките и услугите, които се произвеждат с доставените суровини и материали. Запазва етични и партньорски отношения с доставчиците.
<b>Специфична</b>	<b>Административни компетенции</b>	Познава и компетентно прилага всички закони, наредби, регулации или стандарти, свързани с избор на доставчик, транспортиране и съхранение на различните стоки и материали.
<b>Специфична</b>	<b>Управление на веригата от доставки (Supply Chain Management)</b>	Управява различните процеси във веригата на доставките по начин, който да осигури оптимална финансова и оперативна ефективност за компанията.
<b>Специфична</b>	<b>Продажби към крайни потребители</b>	Осъществява консултативни продажби в търговските обекти, включва уменията да се провокира уменията и интереса на клиента, да се инициира разговор, в който да се разбере повече за нагласите и потребностите и да му се предложи един или друг продукт, като се трансформират обичайните характеристики на продукта в конкретни персонализирани ползи за клиента.
<b>Специфична</b>	<b>Продажби по телефона</b>	Успява да вземе поръчка или да достигне до ангажимент за покупка от страна на клиента посредством умело идентифициране на потребностите и предлагане на продукт или решение на езика на ползите за клиента.
<b>Специфична</b>	<b>Комуникационни умения в продажбите</b>	Поддържа ясен и разбираем изказ. Активно слуша и задава въпроси, за да се увери, че правилно разбира. Комуникира по убедителен и въздействащ начин. Осигурява навременна и коректна информация към всички въввлечени страни.
<b>Специфична</b>	<b>Справяне с оплаквания и рекламации</b>	Управява отношенията с клиентите, така че да се минимизират ситуацията на недоволство или оплаквания. Конструктивно се справя с оплакванията, така че да се запази доверието в компанията.
<b>Специфична</b>	<b>Справяне с възражения</b>	Работи с възраженията на клиента, така че да затвори сделката. Не се отказва при отказ и търси креативни начини, за да привлече интереса и да стигне до нови възможности за сделка.
<b>Специфична</b>	<b>Бизнес разбиране</b>	Има разбиране за цялостната картина на бизнеса и средата, в която работи неговата компания. Разбира как работят основните финансови и търговски показатели и как влияят върху цялостното представяне на компанията, в която работи.
<b>Специфична</b>	<b>Мърчандайзинг и шелвинг</b>	Осигурява качествено излагане и визия на продуктите в търговските обекти, така че всяка от марките или артикулите да бъдат максимално видими и разпознаваеми, като по този начин се стимулират решенията за покупка от страна на крайния клиент.
<b>Специфична</b>	<b>Анализ и</b>	Има разбиране за различните типове търговски калкулации и

	<b>прогнозиране</b>	анализи. Може да анализира търговската ефективност по канали за продажби, типове продукти, типове клиенти и т.н. Познава и прилага различните търговски и дистрибуционни мерки.
<b>Специфична</b>	<b>Управление на търговска марка</b>	Развива и управлява идентичността и публичния образ на търговската марка, така че да постига разпознаваемост на марката, оптимален пазарен дял и пазарно проникване.
<b>Специфична</b>	<b>Категориен мениджмънт</b>	Развива продажбите в определената категория продукти, за които отговаря. Управлява отношенията с доставчиците и контрагентите, така че да осигурява оптимална рентабилност на продажбите. Осигурява подходящо позициониране и мърчендайзинг на категорията продукти, за която отговаря.
<b>Специфична</b>	<b>Развитие на пазара</b>	Открива нови бизнес възможности. Предлага и координира проекти за навлизане на нови пазари и налагане на нови продукти.
<b>Специфична</b>	<b>Маркетинг</b>	Извършва различни видове маркетингови проучвания и анализи. Предлага и реализира маркетингови активности в съответствие с маркетинг – комуникационната стратегия на компанията. Проследява протичането и ефективността на маркетинговите активности.
<b>Специфична</b>	<b>Продуктов мениджмънт</b>	Осигурява правилното достигане до пазара на правилното продуктово портфолио за точната таргет група клиенти на конкурентна цена. Ръководи проектите за налагане на нов продукт или продуктова линия на пазара. Максимизира бизнес стойността от даден продукт.
<b>Управленска</b>	<b>Планиране и координиране</b>	Планира и формира приоритети, насочва и разпределя ресурси. Включва и постоянен мониторинг на търговските процеси за максимална ефективност и постигане на организационните цели.
<b>Управленска</b>	<b>Управление на хора</b>	Поставя целите и задачите по ясен и разбираем начин, така че хората да вярват, че те са реалистични и постижими. Развива хората в екипа и редовно подава конструктивна обратна връзка. Осигурява постоянно ниво на ангажираност и мотивация в екипа.
<b>Управленска</b>	<b>Лидерство</b>	Ентусиазира хората и ги ангажира с целите, визията и мисията на компанията, вдъхва увереност в успеха и позитивно мислене у хората дори в ситуации на несигурност или промени.
<b>Управленска</b>	<b>Управление на промяната</b>	Подкрепя инициативата за промяна в компанията – подпомага членовете на организацията да осъзнаят смисъла и ползата от промяната за тях самите; осигурява напътствия и насочване по начин, който ентусиазира и вълчи хората в процеса на промяна.
<b>Управленска</b>	<b>Управление на проекти</b>	Ефективно планира и имплементира нов процес, нова продуктова линия, нова система или друга новост, която е отвъд регулярно случващото се в компанията. Включва планиране на процеса, работа по възможните рискови възможности, организиране и насочване на ресурси, разработване на ключови показатели за проследяване на напредъка, комуникиране на процеса.

Източник: Актуализиран секторен модел на сектор „Търговия на едро“

### 3.3.3. НОВИ ПРОФЕСИИ

Развитието на икономиката през последните години и членството на страната в ЕС неминуемо доведе до раждането на редица нови длъжности. В Националната класификация

на длъжностите през 2011 година са добавени 250 нови професии, а 130 са отпаднали. Целта е професиите да бъдат синхронизирани с тези в Европейския съюз, за да може по-лесно да се сравняват данните за пазара на труда на страните членки.

Възникването на новите професии е свързано основно с промени в законите и бързоразвиващите се сектори като информационните технологии, комуникациите и рекламата.

В сектор „Търговия на едро“ последните години също се появиха редица нови професии, част от които дори се наложиха като ключови за много от предприятията. Сред широко застъпените в сектора нови длъжности неминуемо са Бранд мениджър; Мърчандайзер; Специалист „Център за обслужване на клиенти“; Мениджър „Ключови клиенти“; Експерт „Продажби“; Ръководител търговски екип и т.н.

### 3.3.3.1. Бранд мениджър

В превод бранд мениджър означава ръководител на марката. Това са хората, които управляват идентичността и публичния образ на търговската марка, така че да се постига разпознаваемост на марката, оптимален пазарен дял и пазарно проникване.

Основните задачи и отговорности на бранд мениджъра са:

- Да следи пазарните тенденции и управлява рекламните и маркетингови инициативи, за да гарантира, че се комуникира точното послание към правилната целева аудитория;
- Да работи в тясно сътрудничество с маркетинг специалисти, продуктови мениджъри и търговци, за да осигури изграждането и поддържането на желания имидж на марката;
- Да създава маркетингов план с конкретни активности и бюджет, да формулира измерители за възвръщаемост на инвестицията;
- Да разработва идеи за марки или наименования на нови или вече съществуващи продукти, както и идейни проекти за опаковки, дизайн и цялостна визия;
- Да събира и анализира информацията относно нагласите и възприятията на потребителите за съответната марка чрез различни маркетингови проучвания.

### 3.3.3.2. Ръководител търговски екип

***Ръководителят търговски екип е човекът, който осигурява изпълнението на търговските цели на екипа на седмична, месечна и годишна база. Осигурява подкрепа и менторство за хората в екипа.***

Основните му задачи и отговорности са:

- Да комуникира целите по разбираем и убедителен начин за хората от екипа;
- Да проследява реализирането на целите и дава навременна и редовна обратна връзка по ключовите индикатори за изпълнение;
- Да мотивира търговския екип;
- Да се грижи за развитието на хората в екипа.

### 3.3.3.3. Мърчандайзер, продажби

***Мърчандайзерът осигурява качествено подредане, излагане и визия на продуктите в търговските обекти, така че всяка от марките или типовете артикули да бъдат максимално видими и разпознаваеми.***

Основните му задачи и отговорности са:

- Да следи за заредеността на стоките и предотвратява липсата на стоките в търговския обект („out of stock“);
- Да проследява дали изложените продукти са в добър вид и не са с изтекъл срок на годност;
- Да спазва зададени от даден производител или марка планограници за излагане;
- Да следи стоката да е позиционирана и подредена, така че да привлича и задържа вниманието на клиентите;
- Да осигурява максимална честота на излагане на продуктите в един търговски обект;
- Да осигурява подходящо позициониране на оптимален брой рекламни или други комуникационни материали в търговския обект.

### 3.3.3.4. Специалист „Център за обслужване на клиенти“

***Специалистът „Център за обслужване на клиенти“ приема заявки или оплаквания от клиенти, като спазва процедурите на компанията и стандартите за качествено обслужване на клиентите на компанията.***

Основните му задачи и отговорности са:

- Да приема входящи обаждания във връзка с оплаквания или въпроси от клиенти;
- Да извършва изходящи обаждания във връзка с проучвания за клиентската удовлетвореност и др.
- Да осигурява навременно придвижване на казусите от клиенти, за да се осигури максимално бърз отговор и решение;
- Да спазва стандартите на компанията за качествено обслужване.

### 3.3.3.5. Мениджър „Ключови клиенти“

***Мениджърът ключови клиенти развива продажбите към ключовите клиенти на компанията. Изгражда и поддържа дългосрочни партньорски отношения.***

Основните му задачи и отговорности са:

- Да планира развитието на продажбите към ключовите клиенти;
- Да води преговори с търговски вериги;
- Да организира протичането на различни маркетингови и търговски активности в обектите на ключовите клиенти, за които отговаря;
- Да организира подписването на споразумения и договори;
- Да отговаря за изпълнението на целите по продукти, марки и производители.

---

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

---

1. Задълбочаваща се демографска криза - продължаващо намаляване и застаряване на населението, намаляваща раждаемост и задържащо се високо равнище на общата смъртност, големи миграционни потоци.
2. Намаляване на заетостта в сектора през последните две години в резултат на негативните последици на кризата върху икономиката и сектора, както и многократното намаляване на броя на предприятията в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ през 2011 г.
3. Продължаваща тенденция на превес на броя на заетите мъже над този на заетите жени както на ниво сектор като цяло, така и в отделните възрастови групи. През 2012 г. от общо 170 хил. души заети 58,15% са мъже и 41,85% - жени.
4. През 2012 г. най-голям дял на заетите в групата на възраст 35-44 г. (52 500 души или около 31% от общо заетите), следвани от тези на възраст 25-34 г. (51 797 души или около 30% от общо заетите в сектора). С най-малък дял, както и през 2011 г., са заетите на възраст над 65 години – под 2%.
5. С най-голяма концентрация на заетите се характеризира Югозападният регион, където попадат почти половината от общо заетите в сектора, което се дължи основно на факта, че в него попада гр. София, където се намират и повечето предприятия от сектор „Търговия на едро“.
6. От заетите в сектор „Търговия на едро“ през 2012 г. с най-голям дял (20.89%) са заемащите длъжности, които попадат в групата на персонала, зает с услуги, търговия и охрана, следвани от професиите, неизискващи специална квалификация (20.00%), помощния административен персонал (12.65%) и машинните оператори (11.28%). Най-малък дял от заетите (едва 0.36%) попадат в групата на квалифицираните работници.
7. Продължаваща тенденция на увеличаване на изискванията към персонала в резултат от динамичното развитие на технологиите.

---

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

---

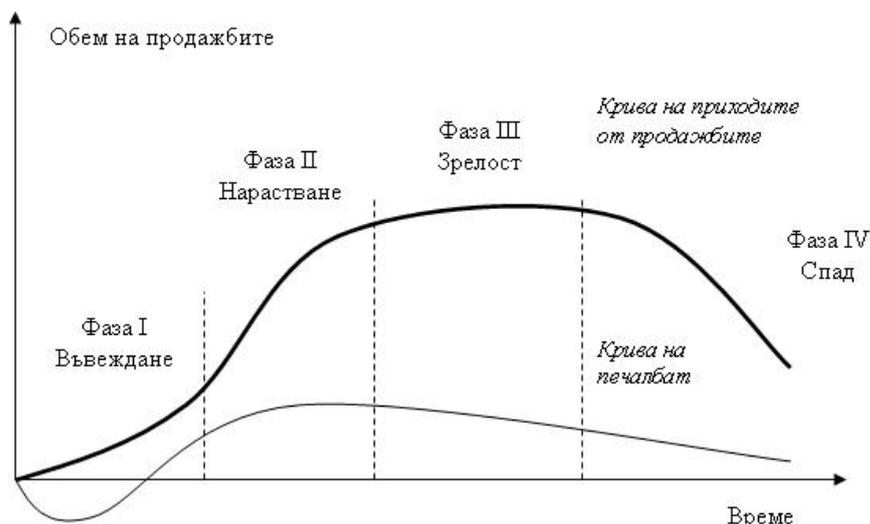
Рекламата, търговията, маркетингът, ИКТ. Това са само част от професионалните области, пред които бързото развитие на технологиите и способността на предприятията да се приспособят към тях поставят нови професионални изисквания и предизвикателства. Внедряването на новите технологии, от друга страна, е и един от механизмите за постигане на устойчиво развитие на предприятията от сектора и оцеляване в условията на постоянно нарастваща конкуренция.

#### 3.4.1. ЖИЗНЕН ЦИКЪЛ НА ПРОДУКТИТЕ

---

Управлението на иновациите се основава както на общи подходи, принципи и методи, така и на някои специфични концепции. Така например концепцията за жизнения цикъл, макар и да е с по-общ характер, се използва предимно в управлението на продуктите и технологичните иновации. Според нея продуктите, технологиите, търсенето, предприятията и отраслите преминават през определени последователни фази.

ФИГУРА 17 Жизнен цикъл на продукта



Източник: <http://www.e-dnrs.org>

Еволюцията на продукта преминава обикновено през четири фази от гледна точка на обема на продажбите, а именно: **въвеждане, нарастване, зрелост и спад**. Интуитивната логика за жизнения цикъл произтича от наблюдението, че за всеки продукт е налице последователност от събития от въвеждането до извеждането му от пазара. Процесът отразява резултата от влиянието на конкурентните пазарни сили върху обема на продажбите на предприятието. Освен с него жизненият цикъл е директно свързан и с темпа на растеж. В редица случаи отделните фази на жизнения цикъл се характеризират и от други гледни точки: печалба, необходими инвестиции, риск и т.н.

ТАБЛИЦА 43 ФАЗИ НА ЖИЗНЕНИЯ ЦИКЪЛ НА ПРОДУКТИТЕ

Характеристики	ФАЗИ			
	Въвеждане	Нарастване	Зрелост	Спад
Ликвидност	Ниска	Слабо подобрена	Подобрена	Висока
Печалба	Отрицателна	Нарастваща	Намаляваща	Намаляваща
Ливъридж	Висок	Висок	Намаляващ	Нисък
Парични потоци	Малки (загуби)	Големи	Големи	Намаляващи
Приходи от продажби	Малки	Бързо растящи	Забавено растящи	Намаляващи

Източник: [www.csd.bg](http://www.csd.bg)

Концепцията за жизнения цикъл може да се използва и за намиране на отговор на следните въпроси на стратегическото управление на иновациите:

1. Каква е връзката между кривата на продажбите и кривата на печалбата и с какви средства може да се поддържа високо равнище на рентабилност?
2. Кога най-вероятно ще се появи новият продукт и с какъв темп ще завладява пазара?
3. Каква е потребността от иновации и кои решения (стратегии) са възможни за нейното задоволяване както за многопродуктовите, така и за еднопродуктовите фирми?
4. Каква е динамиката на развитие на дадена технология?
5. Каква е връзката между жизнените цикли на продуктите, технологиите и търсенето и какви изводи произтичат от нея?

Взаимните връзки между жизнените цикли на търсенето, технологиите и продуктите позволяват да се направят няколко извода:

**Първо**, забавянето на растежа и зрелостта в жизнения цикъл на търсенето не са случайно, а закономерно следствие от икономическото развитие. Ето защо и за ръководството на предприятието е важно да знае каква е продължителността на жизнения цикъл от зараждането на търсенето до началото на неговото насищане.

**Второ**, последователното продуктово обновяване въз основа на една технология има граница, след която просто се тиражира неконкурентоспособна продукция.

**Трето**, това налага да се прогнозира развитието на използваните технологии и да се избере най-подходящият момент за тяхната замяна с нови технологии.

**Четвърто**, ако ръководството на предприятието желае да поддържа непрекъснат растеж, трябва да се стреми да добавя нови сфери на дейност и да ликвидира онези съществуващи дейности (продукти), които не се съгласуват със стратегията на растеж.

**Пето**, ръководството на фирмата трябва да предвижда смяната на фазите и да преразглежда използваната стратегия.

### 3.4.2. ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ИНФОРМАЦИОННИТЕ ТЕХНОЛОГИИ

---

Бързото развитие на информационните технологии постави нови предизвикателства както пред икономиката като цяло, така и пред компаниите от сектор „Търговия на едро“. За да успееш на пазара, вече не е достатъчно да си добър само в технологичните характеристики на предлаганите продукти и услуги или в обслужването, а трябва да умееш бързо да усвояваш възможностите за преминаване към новата бизнес среда, базираща се на електронно комуникираща основа.

Налице е един цялостен стремеж да се търсят нови и по-доходни варианти за използване на непрекъснато навлизащите нови технологии и успешното им вграждане в дейността на предприятията.

Иновациите в областта на информационните системи и технологии са свързани и със създаването и усъвършенстването на средства за обработка, съхраняване, анализиране и предаване на информация.

#### 3.4.2.1. Системи за управление на търговската дейност

Една от основните цели на търговията е привличането и задържането на клиентите чрез по-пълно удовлетворяване на техните потребности. Това дава основание да се смята, че в следващите години все по-силно в управлението и организацията на дейностите в предприятията ще се използват различни системи за управление на търговската дейност (ERP) и системи за управление на връзките с клиенти (CRM).

Чрез информационните управленски системи или т. нар. ERP системи (Enterprise Resource Planning) се осъществява управление на производството, доставките, продажбите, финансите и счетоводството. ERP е софтуер, изграден като интегрирана система на модулен принцип, обхващащ всички процеси в едно предприятие. Наред с тези системи се появяват и други такива, подпомагащи управлението на процесите, свързани с клиентите – CRM, с доставките – SCM, с управлението на човешките ресурси – HRMS, с управлението на проектите – EPM и т.н.

Базовите модули в една такава система включват: производство, дистрибуция, управление на връзките с доставчици, финансово-счетоводен модул, поръчки, доставки, търговски модул,

ТРЗ, ДМА, сервиз, логистика, склад, управление на проекти, планиране. Базирането им на Интернет технологиите е бъдещето, което ще даде възможност да се използват независимо от компютърните системи, местоположението на специалистите и ще облекчи управлението на информационните ресурси. Значимостта им се крие в интегрирането на всички важни за предприятието процеси в единна информационна система, позволяваща комуникация на потребителите от различни стопански отдели в реално време. Освен това чрез тях може да се направи анализ на състоянието на предприятието, както и да се планира бъдещото му развитие.

Основните им предимства са:

- Наличие на единна база данни;
- Функционална всеобхватност;
- Максимална гъвкавост като възможност за реакция на промени;
- Пълна и незабавна използваемост на всички данни;
- Пълна информационна свързаност на всички специалисти.

В зависимост от нуждите и степента на развитие мениджърите на всяка организация избират и внедряват модули от системата, които са най-близо до техните потребности и отговарят най-добре на техните изисквания. Внедряването на една такава система е динамичен и продължителен процес, който протича в паралел с разширяването и развитието на организацията и с усъвършенстването на информационните системи и технологии на световния пазар. Процесът на внедряване започва с подробно и обстойно проучване на клиентските нужди, наличните бизнес-процеси и особености на дейността на предприятието. Внедряването отнема няколко месеца и в него се ангажират както екип специалисти на фирмата-внедрител, така и екип от висши мениджъри от страна на потребителя. При внедряването на подобен софтуер е изключително важно мениджърите да са наясно как искат да се развива бизнесът във времето.

### 3.4.2.2. Системи за отчитане на продажбите (POS системи)

POS системите са подходящи както за малки и средни магазини, така и за по-големи структури като складове на едро, хипермаркети, търговски вериги. Пестят време и средства като автоматизират и оптимизират процесите по продажба и доставка.

Предимствата на POS системите са:

- пълно проследяване на всички транзакции - доставки, движения между складовете, брак, продажби;
- поддържане на информационен регистър на доставчиците, клиентите, работа с клиентски карти;
- работа с различни видове надбавки, отстъпки, промоции, игри и томболи;
- оптимизация на склада, автоматични и периодични доставки, следене на максимални и минимални наличности;
- лесни, бързи и точни справки и ревизии - пълен контрол върху работата на персонала.

Най-предпочитани сред предприятията от сектора са POS системите, предлагани от „Селматик“ ЕООД, „Елтрейд“ и „Емелекс“ ООД.

### 3.4.2.3. Електронна търговия

Електронната търговия обхваща отворените навън процеси, свързани с клиентите, доставчиците и външните партньори. Тук се включват: маркетинг, приемане на поръчки, доставка, обслужване на клиенти, закупуване на суровини и материали. При електронната търговия се създават нови бизнес модели и потенциал за увеличаване на печалбата.

Основните предпоставки за развитието на електронната търговия са:

- Глобално присъствие – възможност за разширяване на пазара на предлаганите продукти извън границите на страната;
- Постоянна тенденция към намаляване на цената на интернет и ползването на ресурсите му;
- Удобство и простота на технологията за електронно пазаруване;
- Възможност на клиента да получи предложения от няколко търговски предприятия;
- Повишена безопасност при обработка на транзакциите благодарение на появилите се нови технологии и стандарти, свързани с електронната търговия;
- Достъп до информацията за стоките и услугите в реално време;
- Възможност на търговските предприятия да предлагат продуктите си на голяма аудитория чрез извършване на рекламна дейност;
- Привлекателност на електронната търговия за търговските предприятия във връзка с намаление на предварителните разходи по организация на бизнеса;
- Възможност на търговските предприятия да обновяват информацията в реално време и да проучват перманентно пазара.

---

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

---

Развитието на сектора и предприятията в следващите години неминуемо е свързано с търсенето на иновативни решения и прилагането на нови информационни и производствени технологии, които да спомогнат за намаляване на разходите, увеличаване на продажбите и подобряване на организационната дейност. Постигането на тези цели би било възможно чрез максимална оптимизация на бизнес процесите и автоматизация, която да съответства на стратегията на предприятията.

---

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

---

### 3.5.1. Налични професии

---

Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България е разработена в съответствие с методологията на Международната стандартна класификация на длъжностите (ISCO-88), издание на Международната организация на труда, Женева, 1990 г. С разработването и прилагането ѝ се осигуряват условия за набиране, класифициране и обобщаване на информацията за професионалната и длъжностната структура на населението, създават се възможности за извършване на международни сравнения и за широк обмен на информация в тази област.

НКПД се прилага от всички предприятия и организации, независимо от формата на собственост. Тя е предназначена да осигури единство при определянето, групирането и диференцирането на длъжностите и при подхода за тяхното използване при управление на труда и трудовите отношения.

Основните понятия, залегнали в НКПД, са: **професия** (съвкупност от длъжности, чиито основни функции и задачи се характеризират с висока степен на сходство); **специалност** (съвкупност от знания и умения за конкретен вид трудова дейност, включена в една професия и придобивана в резултат на формално професионално образование или обучение); **професионална квалификация** (мярка за степента на владене на знания, умения и професионално значими качества, придобити чрез обучение или трудов опит); **длъжност** (съвкупност от функции и задачи, които дадено лице изпълнява на работното си място, включително в качеството му на работодател или самонает) и **образователно и квалификационно ниво** (съвкупност от знания и умения, необходими за изпълнението на определена длъжност).

Образователните и квалификационни нива биват:

1. Образователно и квалификационно ниво 0 - без изискване за степен на професионална квалификация и образователно равнище;
2. Образователно и квалификационно ниво 1 - първа степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен VI клас;
3. Образователно и квалификационно ниво 2 - втора степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен X клас;
4. Образователно и квалификационно ниво 3 - трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование;
5. Образователно и квалификационно ниво 4 - четвърта степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище средно образование;
6. Образователно и квалификационно ниво 5 – образователно-квалификационна степен “специалист по...”;
7. Образователно и квалификационно ниво 6 - образователно-квалификационна степен “бакалавър”;
8. Образователно и квалификационно ниво 7 - образователно-квалификационна степен “магистър”;
9. Образователно и квалификационно ниво 8 – длъжността се упражнява по призвание;
10. Образователно и квалификационно ниво 9 – длъжността се заема чрез избор.

Образователните и квалификационните нива от 1 до 4 са формулирани в съответствие със Закона за професионалното образование и обучение, а образователните и квалификационните нива от 5 до 7 – в съответствие със Закона за висшето образование.

В структурно отношение НКПД е изградена на принципа на агрегирането, като професиите и длъжностите се групират на четири йерархични равнища: **клас, подклас, група, единична група**.

Класовете, включени в НКПД, 2011 са:

1. Ръководители;
2. Специалисти;
3. Техници и приложни специалисти;
4. Помощен административен персонал;
5. Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната;
6. Квалифицирани работници в селското, горското и рибното стопанство;
7. Квалифицирани работници и сродни на тях;
8. Машинни оператори и монтажници;
9. Професии, неизискващи специална квалификация;
10. Професии във въоръжените сили.

Тъй като е трудно да се направи пълна характеристика на отделните длъжности в сектор „Търговия на едро“, ще се спрем на най-често срещаните от всеки клас длъжности в предприятията от сектора, част от които са определени като ключови в някои от водещите предприятия.

### 3.5.1.1. Клас „Ръководители“

#### 3.5.1.1.1. Търговски директор

***Изгражда и реализира търговски стратегии и политики, които осигуряват на компанията водещи пазарни политики и солидна рентабилност.***

Основни задачи и отговорности:

- Създава търговски стратегии и политики;
- Отговаря за каскадиране на глобалните търговски планове по региони и екипи;
- Планира бюджет за маркетинг и продажби;
- Отговаря за организиране, контролиране и оптимизиране на търговските процеси;
- Работи по пазарен анализ и сегментиране на клиентите;
- Определя ключовите таргет групи за компанията в различни сегменти на пазара;
- Ръководи създаването и реализирането на различните търговски активности и кампании по различните канали за продажба;
- Ръководи създаването на нови търговски инструменти.

Изисквани знания:

- Познания относно създаване на търговски стратегии и политики;
- Познания за процеса за управление на продажбите;
- Познания за основните конкуренти и аналози;
- Познания по маркетинг;
- Познания по финанси;
- Познания по мърчандайзинг и шелвинг.

Изисквани умения: управление на хора; управление на проекти; управление на промяната; презентирание; водене на преговори и т.н.

Необходими компетенции: пазарни стратегии и политики; планиране и координиране; управление на хора; водене на преговори; лидерство; презентационни умения; управление на проекти; управление на промяната и т.н.

### 3.5.1.1.2. Ръководител „Складово стопанство“

***Ръководи всички складови процеси и операции. Следи ключовите показатели за изпълнение в склада.***

Основни задачи и отговорности:

- Организира приемането, съхраняването и предаването на стоки и материали;
- Приема и организира транспортирането, поддръждането и окомплектоването на стоки и материали;
- Осъществява контрол върху ключовите показатели за изпълнение в склада – брой обработени доставки, количество човечко време, интервал за изпълнение на поръчки и др.;
- Осигурява минимизиране на грешките при изпълнение на поръчки към клиенти;
- Отговаря за точната и навременна експедиция;
- Координира извършването на товаро-разтоварните работи и рационалното използване на складовите площи;
- Контролира асортимента, количеството и качеството на доставените стоки и материали;
- Ръководи и контролира работата на работниците и служителите в складовата база;
- Отговаря за правилното съхранение и разполагане в складовата база на стоките и материалите;
- Отговаря за спазване на всички нормативни и законови изисквания, свързани с транспорт, съхранение и дистрибуция на различните видове стоки и суровини.

Изисквани знания:

- Познания за нормативните и законови изисквания за транспорт, съхранение и разпространение на различните видове стоки и суровини;
- Познания в областта на управлението на веригата от доставки;
- Познания по отношение на процесите за генериране на стойност в компанията (Value chain);
- Познания относно автоматизираните системи за управление на складовите процеси.

Изисквани умения: управление на хора; ефективно организиране на складовата дейност; анализ на различните показатели за ефективността на склада; работа със специализиран софтуер.

Необходими компетенции: умения за работа според актуалните за сектора нормативни регулации и стандарти; анализ на ефективността; управление на хора; управление на проекти; лидерство; организиране; работа в екип и т.н.

### 3.5.1.2. Клас „Специалисти”

#### 3.5.1.2.1. Ръководител търговски екип

***Осигурява изпълнението на търговските цели на екипа на седмична, месечна и годишна база. Осигурява подкрепа и менторство за хората в екипа.***

Основните задачи и отговорности:

- Комуникира целите по разбираем и убедителен начин за хората от екипа;
- Проследява реализирането на целите и дава навременна и редовна обратна връзка по ключовите индикатори за изпълнение;
- Мотивира търговския екип;
- Грижи се за развитието на хората в екипа.

Изисквани знания:

- Познания за стъпките и процеса на продажба;
- Познания за функционалностите и характеристиките на стоките и услугите, които продава;
- Познания за основните конкуренти и анализи;
- Познания по мърчендайзинг и шелвинг;
- Познания относно създаване на търговски стратегии и политики;
- Познания за процеса за управление на продажбите;
- Познания за основните конкуренти и анализи;
- Познания по финанси.

Изисквани умения: управление на хора; комуникативни умения; презентирание; водене на преговори; справяне с възражения; организиране и координиране; ефективно управление на времето.

Необходими компетенции: управление на хора; умения за продажби; справяне с възражения; бизнес разбиране; водене на преговори; ориентираност към резултати; познаване на продуктите и услугите; мърчендайзинг и шелвинг и т.н.

#### 3.5.1.2.2. Експерт логистика

***Организира процесите по доставки, транспорт, складиране и дистрибуция. Планира и координира логистичните процеси, така че да осигури максимална финансова и оперативна ефективност за компанията.***

Основните задачи и отговорности:

- Организира доставките и транспорта на стоките;
- Координира спедицията и превоза на стоките;
- Организиране на обмитяване и освобождаване на стоката;
- Осигурява нормативно съответствие на стоките със законовите изисквания; (състав, етикиране, регистрация на продукта според различните закони и регулации);
- Разработва максимално ефективни планове за транспорт и спедиция (от гледна точка на срокове, цени и възможности на различните типове транспорт – сухопътен, въздушен, морски и т.н.).

Изисквани знания:

- Познания за нормативните и законови изисквания за транспорт и съхранение;
- Познания свързани с доставки и търговия с акцизни и неакцизни стоки;
- Познания в областта на данъчното законодателство;
- Познания в областта на управлението на веригата от доставки;
- Познания в областта на преговорите с доставчици;
- Познания по отношение на процесите за генериране на стойност в компанията (Value chain);
- Познания по финанси.

Изисквани умения: управление на веригата от доставки; водене на преговори с доставчици; разработване на максимално ефективни планове за транспорт и спедиция; организиране и координиране и т.н.

Необходими компетенции: управление на веригата от доставки; пазарни познания; водене на преговори с доставчици; административни компетенции; организиране; бизнес разбиране; работа в екип и т.н.

### 3.5.1.3. Клас „Техници и приложни специалисти”

#### 3.5.1.3.1. Търговски представител

***Извършва директни продажби на продукти и услуги от портфолиото на компанията. Привлича и задържа нови клиенти.***

Основните задачи и отговорности:

- Осъществява регулярни срещи с клиентите на компанията и посещава техните обекти;
- Осъществява директни продажби;
- Събира и обобщава актуална информация за пазара;
- Осигурява подходящото излагане на продуктите;
- Осигурява представяне на максимална част от портфолиото при клиента;
- Преговаря за търговски условия;
- Успешно се справя с оплаквания и рекламации от клиенти;
- Работи за развитие на дългосрочни партньорски отношения с клиентите;
- Подготвя изискваните от него отчети и доклади редовно и в срок.

Изисквани знания:

- Познания за стъпките и процеса на продажба;
- Познания за функционалностите и характеристиките на стоките и услугите, които продава;
- Познания за основните конкуренти и анализи;
- Познания по мърчандайзинг и шелвинг;
- Познания по маркетинг;
- Познания по финанси.

Изисквани умения: търговски умения; презентирание; водене на преговори; справяне с възражения; ефективно управление на времето; работа със специализиран софтуер и т.н.

Необходими компетенции: умения за продажби; справяне с възражения; бизнес разбиране; лична организираност; мърчендайзинг и шелвинг; водене на преговори; познаване на продуктите и услугите; презентационни умения; иновативност; ориентираност към резултати; справяне с рекламации и оплаквания и т.н.

### 3.5.1.3.2. Специалист „Доставки“

***Организира процеса по доставка на различни стоки, материали и суровини. Договаря търговските условия за закупуване и доставка на стоки или услуги, така че да осигури минимизиране на разходите за компанията и условия за конкурентно позициониране на своите пазари.***

Основните задачи и отговорности:

- Проучва и подбира потенциални доставчици на компанията;
- Води преговори с доставчици;
- Организира точното и навременно доставяне на стоки и материали;
- Следи наличностите в склада и поддържа нива, според заложените от компанията критерии.

Изисквани знания:

- Познания за спецификите на пазара на стоките и суровините, които закупува;
- Познания относно веригата на доставките в компанията;
- Познания в областта на преговорите с доставчици;
- Познания по финанси;
- Познания относно различните типове ценообразуване;
- Познава съответните нормативни и законови изисквания, свързани с дейностите на неговата длъжност.

Изисквани умения: водене на преговори с доставчици; комуникативни умения; работа със специализиран софтуер и т.н.

Необходими компетенции: пазарни познания; водене на преговори с доставчици; ориентираност към резултати; иновативност; работа в екип; лична организираност и т.н.

### 3.5.1.4. Клас „Помощен административен персонал“

#### 3.5.1.4.1. Специалист „Център за обслужване на клиенти“

***Приема заявки или оплаквания от клиенти, като спазва процедурите на компанията и стандартите за качествено обслужване клиентите на компанията.***

Основните задачи и отговорности:

- Приема входящи обаждания във връзка с оплаквания или въпроси от клиенти;
- Извършва изходящи обаждания във връзка с проучвания за клиентската удовлетвореност и др.
- Осигурява навременно придвижване на казусите от клиенти, за да се осигури максимално бърз отговор и решение;

- Спазва стандартите на компанията за качествено обслужване.

Изисквани знания:

- Познаване на продуктите и услугите на компанията;
- Познаване на бизнес процесите, процедурите и стандартите в компанията;
- Познания за принципите за качествено обслужване в компанията;
- Познания за справяне с оплаквания и недоволство от клиенти.

Изисквани умения: комуникативни умения; презентационни умения; справяне с емоционални ситуации; работа в екип; лична организираност; управление на времето и т.н.

Необходими компетенции: справяне с оплаквания и рекламации; ориентация към клиента; познаване на продуктите и услугите; презентационни умения; работа в екип и т.н.

### 3.5.1.5. Клас „Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната”

#### 3.5.1.5.1. Продавач-консултант

***Осъществява консултативни продажби в търговските обекти на компанията. Осигурява високо ниво на обслужване на клиентите.***

Основните задачи и отговорности:

- Познава цялата номенклатура от артикули в поверения му сектор или в целия търговски обект;
- Консултира клиентите при избора и покупка на един или друг артикул;
- Учтив е и любезен е с клиентите;
- Осигурява високо ниво на обслужване;
- Справя се с възраженията и завършва продажбата;
- Справя се с оплаквания и рекламации.

Изисквани знания:

- Познания за стъпките и процеса на продажба;
- Познания за функционалностите и характеристиките на стоките и услугите, които продава;
- Познания за основните конкуренти и аналози;
- Познания по мърчандайзинг и шелвинг;
- Познания по потребителско поведение.

Изисквани умения: търговски умения; за презентиране; привличане и задържане интереса на събеседника; справяне с възражения; справяне с оплаквания и рекламации; работа със специализиран софтуер и т.н.

Необходими компетенции: справяне с оплаквания и рекламации; познаване на продуктите и услугите; презентационни умения; работа в екип; продажби към крайни потребители и т.н.

### 3.5.2. НОВИТЕ ПРОФЕСИИ – РЕЗУЛТАТ ОТ СЪВРЕМЕННИТЕ ТЕХНОЛОГИИ

---

Съвременните технологии превърнаха пишещите машини в антики, а заради преминаването към безкасови плащания с дебитни и кредитни карти вече никой не наема касиери. Последните години доказаха едно - живеем в драматични времена, които изцяло променят живота ни.

Тенденциите на пазара на труда в света и в България са пряко свързани с тези промени - има нужда от нови професии, които да помогнат бизнесът да се адаптира по-успешно към новите реалности. Длъжностите през следващите години се очаква да бъдат нови по съдържание, с повече функции и с по-различни от момента задължения и отговорности.

---

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

---

Съществуващите несъответствия между уменията на работниците и служителите и потребностите на предприятията от сектора доведоха до значителни предизвикателства за оптималното функциониране на отрасъла. За да бъде преодолян този проблем, сегашните и бъдещите работници и служители трябва да разполагат с подходящия набор от умения, което ще изисква точен предварителен анализ на необходимите умения. Определянето на нужните умения и установяването на несъответствията са от особено значение за повишаване на пригодността за работа на младите хора, навлизащи на пазара на труда, на дългосрочно безработните, на по-възрастните работници и на останалите участници на пазара на труда. Освен това непрекъснатите нововъведения и произтичащото от тях увеличение на нивата на автоматизация в търговията ще изискват от работниците и служителите да актуализират своите умения често с оглед адаптиране към променящите се задачи и работа.

---

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

---

Демографските промени (застаряващо население, ниска раждаемост, икономическа миграция), социалната еволюция, неадекватните образователни програми, глобализацията и предприемаческите практики (аутсорсинг на персонал, наемане на кадри от други страни или за големи проекти) са измежду причините, които водят до недостиг на работна ръка не само като количество на таланти, но и по-важно – по отношение на специфични умения и способности, които се търсят. Освен това, като резултат от технологичния напредък и увеличената продуктивност много нискоквалифицирани, рутинни професии изчезват и онези умения, които преди са били търсени, бързо се превръщат в отживелица. Въпреки че това намалява търсенето на някои професии и по този начин се минимализира забележимото въздействие на недостига на кадри, то също така превръща работещите в потенциално безработни и както отделните индивиди, така и техните работодатели трябва да вземат мерки, за да са сигурни, че се възползват от всички достъпни възможности за преквалификация, така че да бъдат подходящи кандидати на новия пазар на труда. Тази двойна реалност – безработица и недостиг на таланти – създава уникална по своята същност и самоподхранваща се цикличност, като изправя правителствата и работодателите пред един парадокс на човешките ресурси: как да открият подходящите хора в подходящото време и на подходящото място – и да се справят с недостига в средата на изобилие.

Сред дефицитните професии и специалности в сектора в различните групи персонал са:

1. Висши служители и ръководители:

Към този клас можем да определим следните дефицитни длъжности:

- мениджър „Продажби“;
- маркетинг мениджър;
- мениджър „Ключови клиенти“;
- мениджър „Логистика“;
- мениджър „Проучване на пазари“.

Дефицитните компетенции за изброените длъжности, които трудно се намират на пазара на труда, са: умение за бързо приспособяване към променящите се изисквания на пазара, умение за поддържане на добър контакт и взаимовръзка с производителя или вносителя, самоподготовка и своевременно запознаване с новите наредби и законови изменения, бизнес находчивост, много добра техническа подготовка. Така например инженерните специалности, съчетани с търговски познания, са едни от най-търсените от мениджърите. Тук трябва да отбележим и факта, че тези длъжности, освен че са дефицитни, са и неравномерно разпределени по региони в страната.

2. Аналитични специалисти:

- аналитик „Проучване на пазари“;
- специалист „Качество“;
- специалист „Маркетинг и реклама“;
- икономически анализатор;
- специалист „Планиране, анализ и отчет на данни“.

Тук дефицитността се определя от липсата на достатъчно подготвени кадри за новите методи на потребителското търсене на различните видове стоки и услуги. Липсват аналитични компетенции, систематично мислене, обективност. Все още не се намират достатъчно обучени кадри за използване на новите технологии в маркетинга и рекламата. В по-голяма част от предприятията е подценено планирането и дългосрочното прогнозиране на тенденциите в развитието на пазара.

3. Техници и приложни специалисти

- компютърен техник;
- търговски представител;
- търговски агент;
- консултант (промотьор), продажби;
- аранжор или декоратор.

За длъжността „Компютърен техник“ се изискват специфични знания и умения, които не оказват пряко влияние върху търговската дейност, но са все по-необходими предвид непрекъснато навлизащите нови системи и програми за отчитане на покупки–продажбите.

Като най-търсени компетенции за търговските длъжности в трета група се открояват: отговорност, бързо изграждане на бизнес и личностни взаимоотношения, комуникативност.

Основният проблем пред компаниите се състои не в това, че определени качества липсват на кандидатите, а в това, че почти няма кандидати, които да притежават комплекс от умения. Затова е необходимо работодателите да правят планове за развитие на уменията на отделния служител.

Мнозинството от предприятията са неудовлетворени от качествата на кандидатите за работа на позиция „Търговски представител“. Ролите на търговските представители варират широко сред компаниите. За едни търговецът събира заявки, за други пък продава активно, за трети е консултант, за четвърти – отговорен за откриването на най-подходящото решение за клиента. Затова е необходима ясна формулировка на компетенциите и система за тяхното оценяване в организацията на всички нива в търговския отдел.

#### 4. Помощен административен персонал

- секретар;
- експедитор на стоки и товари;
- организатор експедиция;
- анкетьор, маркетингови изследвания.

Въпреки че за офис персонал като секретарки, администратори и др. не е нужна престижна диплома, те трябва да познават много добре работата в цялата фирма и характера на мениджърите, за да се справят добре със задълженията си. Затова при напускане предприятията трябва да инвестират време, за да могат новите кадри да свикнат с живота в организацията.

Макар че тези длъжности не са толкова престижни, е необходимо рядко срещано съчетание на качества като отговорност, лоялност, умение за работа в екип и с клиенти, коректност, тактичност, комуникативност, оперативност и др., което ги прави дефицитни професии в сектора.

#### 5. Персонал, зает с услуги на населението, търговията и охраната

- мърчандайзер, продажби;
- демонстратор;
- продавач, промотьор;
- супервайзър, магазин;
- продавач, интернет търговия.

Професията на продавач-консултанта е най-разпространената не само в търговията, но и в цялата икономика. Самото наименование на длъжността подсказва, че освен да извършва продажби, е необходимо да се извършва консултиране на клиента, определяне на неговите потребности и на базата на това да се предлага най-удачният вариант за неговите изисквания. От правилния подбор на продавач-консултанта зависи какви ще бъдат резултатите. Без съмнение един подходящо подбран продавач-консултант може да изведе дадено звено в много печеливши позиции, но също така с неправилните си действия и неподходящата квалификация може да доведе до отрицателни резултати от иначе печеливша дейност. Това определя длъжността като дефицитна и ключова за сектора.

Не са дефинирани 6 и 7 групи персонал – „Квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство“ и „Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии“, тъй като нямат отношение към сектор „Търговия на едро“.

Групи 8 и 9 „Машинни оператори и монтажници” и „Професии, неизискващи специална квалификация” не са специфични и не са от решаващо значение за този вид дейност.

Компаниите трябва да възприемат дългосрочен подход, за да са сигурни, че имат таланта, от който се нуждаят, за да постигнат своите бизнес цели. Фактът, че компаниите цитират липсата на умения или опит като причина за недостига на таланти, трябва да е предупредителен сигнал за организациите, образованието и правителството.

---

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

---

1. Преодоляване на съществуващите несъответствия между уменията на работниците и служителите и потребностите на предприятията от отрасъла на търговията чрез споделяне на отговорността за инвестирането в умения между предприятията от сектора, държавата, гражданите и образователната система и инвестиране в развитието на умения, което да осигури най-висока икономическа изгода и да помогне да се използва пълноценно човешкият потенциал.
2. Пълноценното използване на възможността за повишаване на мобилността на работниците и служителите в сектора би позволило уменията да се използват на най-подходящите места.
3. Неправилната преценка на уменията и способностите често е в основата на проблемите, които хората срещат при търсенето на работа. Тук са възможни два противоположни варианта – подценяване или надценяване на наличните компетенции. Често специалистите не са наясно със стойността на притежаваните от тях знания и умения и полезността им за бизнеса. Дори много популярна практика е те самите да подценяват наученото в университета, подведени от общата инерция, че получените знания са предимно теоретични и нямат нищо общо с реалността. В редица други случаи кадрите, притежаващи конкретен практически опит и умения в дадена дейност, ги negliжират поради недостатъчно познаване на пазара на труда и неговите потребности. Това е причина специалистите нерядко да кандидатстват за позиции, които са или под квалификацията им, или въобще не по специалността. Другата крайност са кадрите, които надценяват своите компетенции. Това по-скоро е присъщо на младите хора, много от които смятат, че завършвайки университета, вече са знаещи и можещи специалисти и получената диплома трябва да им „отвори всяка врата”. Това разбиране обикновено ги подвежда и те предявяват необосновано високи претенции към своите бъдещи работодатели или просто кандидатстват за позиции, които далеч надхвърлят наличните им знания и умения. И в двата случая резултатът е неудовлетвореност, разочарование и загуба на мотивация, което често формира и емиграционни нагласи.
4. Необходимо е да има модел на компетенциите за всяка позиция, който да отразява изискванията на ясно структурирания процес на продажба – модел, спрямо който всеки член на търговския екип се оценява редовно и който служи за основа за разработването на плана за развитие на всеки служител. На практика търговците са лишени от възможността да знаят дали тяхното поведение е успешно или не, какво се очаква от тях и как да го постигнат.

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

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

Едно от предизвикателствата пред мениджмънта на XXI век е новото разбиране за човешкия ресурс в предприятието като **човешки капитал**<sup>2</sup>.

Под **“капитал”**, независимо от неговата форма (пари или друга собственост, съвкупност от средства за производство и др.), се разбира всеки ресурс, в резултат на оперирането с който във времето се осигурява прираст на стойността, на дохода, т.е. натрупване. Традиционно, от икономическа гледна точка, капиталът се разглежда като категория, свързана с придобиването в резултат на инвестиране на материални, нематериални или финансови активи, които с течение на времето пораждат поток от приходи.

**Инвестирането** по принцип е процес на влагане на средства с цел в бъдещ период те да се възвърнат (възстановят) с увеличен размер или изгода за вложителя. Когато например едно предприятие инвестира пари, като купува средства за производство, то очаква да повиши своята печалба. Когато то инвестира в качеството на работната сила, целта отново е същата - осигуряване на повече прираст, но този път чрез вложения в хората. Това означава, че **създаването на професионални умения и способности на хората за труд, тяхното развитие и използването им в процеса на труда имат инвестиционен характер.**

**“Човешкият капитал е стойността на доходоносния потенциал, въплътен в индивидите, включващ както вродените им способности и талант, така и образованието и придобитата квалификация.”**

**Процесът на създаване на човешкия капитал** е сложен и продължителен, с множество фази и етапи. Човешкият капитал няма собствено битие и не може да се отдели от неговия носител, затова е незабележим и трудноустановим. Вложените средства се възвръщат (възстановяват) не веднага и не цялостно, а в течение на дълго време и то под въздействието на множество фактори и условия. Например един магистър, ако не упражнява специалността си, а работи нещо друго, вложените в магистърското обучение средства не се възстановяват, не носят ползи на инвеститора.

**Човешкият капитал на дадено предприятие** е сумарният доходоносен потенциал на заетите в него работници, служители и ръководители. Той обхваща съвкупността от техните знания, умения, компетентности, способности, здравословно състояние и работоспособност, мотивация и поведение в труда, които имат определена стойност и са източник на сегашни и бъдещи доходи както за индивидите - носители на човешкия капитал, така и за предприятието, което при договорени условия на наемане използва този капитал.

В процеса на акумулация на човешкия капитал на предприятието участват две страни: заетите лица (работниците и служителите) и работодателят. Работниците и служителите могат

<sup>2</sup> „За значението на инвестициите в човешкия капитал“ - коментар на проф. д-р Д. Каменов, <http://www.trudipravo.bg>

да увеличават знанията и уменията си чрез опита на работното място или благодарение на обучение извън предприятието. Работодателите имат две възможности: да осигуряват увеличаване на човешкия капитал чрез собствени инвестиции или да го осигурят от пазара на труда.

**В условията на пазарна икономика инвестициите в човешкия капитал са оправдани, ако очакваните допълнителни приходи от тях са по-високи от направените инвестиционни разходи.** Или човешкият капитал може да се разглежда като настояща стойност на очаквания бъдещ доход на хората, свързан с техните умения, придобити способности и образование. Определянето на стойността на човешкия капитал се осъществява въз основа на търсенето и предлагането на работна сила на пазара на труда, където установената в даден момент конкурентна средна заплата за дадена работа с определена сложност, тежест и отговорност, отразява пазарната цена на човешкия капитал, въплътен в кандидата за този пост.

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

---

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

- **Проектиране на длъжностите** обхваща дейността по определяне на съдържанието, функциите и взаимовръзките между длъжностите, при което се вземат предвид както технологичните и икономическите изисквания на работата, така и индивидуалните нужди на изпълнителите.
- **Планиране на човешките ресурси.** Задоволяването на сегашните и бъдещите потребности от кадри е свързано с разработване на план за персонала. Планирането включва анализ на кадровото състояние на целите на предприятието и необходимите кадри по способности, умения, квалификация, както и анализ на тенденциите на пазара на работна сила.
- **Набиране.** След като са определени потребностите от кадри, се търсят подходящи кандидати. За целта се използват разнообразни методи - обява в средствата за масова комуникация, привличане на дипломанти от колежи и университети, препоръки от предприятия за набиране на работна сила.
- **Подбор.** Подборът се състои от оценка на различни кандидати и избор на онези, които най-пълно удовлетворяват изискванията на фирмата. Методите за подбор обхващат попълване на документи за постъпване на работа, провеждане на интервюта, тестове, запознаване с разнообразни препоръки, анализ на информацията от специализирани центрове за оценка на кандидатите.
- **Ориентация.** Този етап включва дейности по интегриране на новоназначените сътрудници в предприятието. Тук се имат в предвид процедури за запознаване на новопостъпилите с организацията, изискванията и политиката на фирмата, както и всички неформални дейности за тяхното "социализиране" в трудовите колективи.

- **Обучение и развитие.** Обучението и развитието са насочени към повишаване квалификацията на кадрите с цел постигане на стратегията на предприятието. Обучението в съдържателен план се състои в повишаване на професионалните знания и умения на персонала, а развитието - в подготовката му за допълнителни отговорности и задължения.
- **Оценяване на персонала.** Този етап предполага оценка на поведението на кадрите от гледна точка на определени критерии и показатели. За това се осъществяват: обратна връзка с всеки сътрудник и разработване на препоръки за подобряване на работата в бъдеще.
- **Заплащането на труда** е дейност по определяне на адекватни и справедливи трудови възнаграждения в организацията в съответствие с определени критерии.
- **Осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд** включва подобряването на условията на труда и опазването здравето и работоспособността на заетите.
- **Стимулиране.** За да повиши ефективността на работната сила, предприятието възнаграждава активността и санкционира пасивността. Това е същността на системата за стимулиране. Тук се използват различни методи за материално възнаграждение, професионално израстване и др.
- **Освобождаване.** Динамичният характер на търговската дейност предполага динамика в движението на персонала. Мениджърите трябва да се интересуват от текучеството, пенсионирането, освобождаването поради ликвидирането на дейности, уволнението.

#### 4.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

---

Инвестициите в човешките ресурси съдържат два основни компонента<sup>3</sup>:

- Инвестиции в образованието и професионалното обучение, които осигуряват обща фундаментална подготовка и базови знания и умения на младите хора, приложими в различните сфери и дейности на икономиката. Върху тази основа впоследствие се изгражда системата за професионална квалификация на работниците и служителите. Обществените потребности и ползи от образованието и професионалното обучение зависят от държавната политика за инвестиране в тази област. Чрез държавни инвестиции се финансират разходите за предучилищно, начално, средно и на една част от висшето образование. Голяма част от тези инвестиции се правят от отделните индивиди, както и от членовете на техните семейства. Това са разходите за такси, учебници, учебни помагала, допълнително обучение и др. Тези разходи са значително по-големи за обучението в частните училища.

- Инвестиции в професионалната квалификация на работниците и служителите, които осигуряват придобиването на професионални знания, умения и компетентности, свързани с упражняването на дадена професия, специалност или длъжност. Основният инвеститор в професионалното развитие и адаптация на работниците и служителите би трябвало да бъде работодателят, но на практика дефицитът на работодателска инвестиционна активност в тази сфера се покрива от държавни инвестиции и субсидии от програми на Европейския съюз.

---

<sup>3</sup> Анализът в 4.1.2. е направен въз основа на „За значението на инвестициите в човешкия капитал“ - коментар на проф. д-р Д. Каменов, <http://www.trudipravo.bg>

Държавата е заинтересована да инвестира в развитието на човешкия капитал, защото по този начин се постига по-високо качество и производителност на труда, увеличена конкурентоспособност, по-високи и устойчиви темпове на икономически растеж и по-висок жизнен стандарт на населението.

Работодателите, от друга страна, са най-силно заинтересовани от наемането, формирането и развитието на човешки капитал с висок потенциал, защото това е решаващ фактор за конкурентоспособността на предприятията, за качеството и пазарния прием на техните продукти и услуги, за успешното реализиране на тяхната мисия и визия.

Съизмерването на инвестициите в човешкия капитал с очакваните изгоди за предприятието от тези инвестиции е все още слабо разработен и много рядко разглеждан въпрос при управлението на човешките ресурси. Ясно е обаче, че предприятие, което не инвестира в човешкия капитал, няма бъдеще. Много работодатели разчитат да получат в готов вид човешки капитал от пазара на труда или да привличат образовани и квалифицирани работници от други предприятия чрез некоректно “наддаване”, или така наречения “*head hunting*”. Но се забравя обстоятелството, че наличните знания, умения и опит бързо остаряват и стават непригодни за динамичните промени в техниката и технологиите, съкращаването на жизнения цикъл на изделията и услугите. Така че получените наготово човешки ресурси, чиято професионална квалификация не се развива и актуализира постоянно, с течение на времето по-бързо или по-бавно намаляват способността си “да произвеждат” допълнителна стойност (изгода, т.е. губят характеристиките и качеството си на човешки капитал). Точно в това е смисълът на Европейската стратегия за учене през целия живот (*Life Long Learning*). Индивидът (и неговите родители) самостоятелно определят необходимостта и размера на инвестициите в човешкия капитал. Изходна база за решенията в тази насока отново е съпоставянето на очакваните ползи и предимства за личността от образованието и професионалната му квалификация с разходите, които трябва да бъдат направени за тази цел. Тези ползи и предимства се състоят главно в очакването за: по-висока заплата, по-разнообразна и творческа работа, възможности за кариерно развитие, по-широки и интересни професионални контакти; по-благоприятни условия на труд, по-малък риск за здравето и работоспособността, по-голяма сигурност на работното място.

Освен преките инвестиции за придобиване и усъвършенстване на образованието и квалификацията трябва да се отчитат и пропуснатите ползи от това, че обучаващият се по време на обучението не работи и не получава доходи. Възвращаемостта на тези инвестиции би била много по-голяма и по-сигурна, ако у нас се прилагаше ефективна система за кариерно ориентиране, която да елиминира или намали грешките при избора на бъдещата професия и специалност в съответствие с личните качества и способности на индивида и потребностите на пазара на труда.

Стратегията на Европейския съюз “Европа 2020” предвижда “*интелигентен растеж*”, т.е. икономика, основаваща се на знания и иновации като водещи фактори. Тя изисква да се подобрява качеството на образованието, да се насърчава разпространяването на иновациите и знанията в рамките на Съюза, като се използват в максимална степен информационните и комуникационните технологии. Европа трябва да предприеме действия, се казва в Стратегията, за образование и обучение през целия живот.

Какво е значението на понятието “учене през целия живот”? То обхваща всички учебни дейности от най-ранното детство през целия живот и до дълбока старост, надграждащи един общ основен запас от знания и способности, който надхвърля основните умения като четене,

писане и смятане. То включва не само придобиване на квалификации, които са непосредствено свързани с професията, но и непрекъснато обновяване на всички способности, интереси, знания и разбирания на човека през целия му живот. То се осъществява посредством всички видове учебни дейности, включително неформалното и самостоятелното учене, придобиването на свързаните с професията умения на работното място и всякакви други форми. Така ученето през целия живот може да се дефинира като всяка целенасочена учебна дейност, която служи за непрекъснато подобряване на знанията, способностите и компетентността на хората.

Присъединяването на България към Европейския съюз наложи необходимостта от сериозно реформиране на образованието и обучението у нас, с оглед то да бъде синхронизирано с установяващите се европейски равнища на знания и ключови компетентности.

Поради неразвитата система за учене през целия живот делът на българските граждани на възраст от 25 до 64 години, които са участвали в различни форми на образование и обучение, е едва 1,3%, което е седем пъти по-ниско в сравнение със средния дял за ЕС-27, който е 9,7%.

Наблюденията показват, че квалификационното равнище на работната сила в България бележи трайна тенденция на намаление, дори на деградация. Съществена причина за това е емигрирането през годините на прехода на повече от един милион образовани и квалифицирани, предимно млади хора, което е непоправимо бедствие за българската икономика. Ето защо повишаването на качеството на човешките ресурси е приоритетен стратегически проблем за нашата страна.

Най-важната промяна в професионалното обучение на заети лица е предоставянето на възможности за валидиране и сертифициране на резултати от дистанционно, неформално и самостоятелно обучение, на умения, придобити от практиката и признаване на всички постижения на ученето - знания, умения и компетентности.

Българските работодатели обаче проявяват изключително слаб интерес към инвестирането в квалификацията на своите работници и служители. Разходите на предприятията за професионално обучение представляват едва 0,4% от разходите за труд. Главната причина за това е незаинтересованост както на работодателите, така и на работниците и служителите от повишаване на професионалната квалификация. Тази незаинтересованост се дължи главно на обстоятелството, че няма категорични нормативни изисквания длъжностите да се заемат от хора, които притежават необходимите знания, умения и компетентности за ефективното им упражняване. Освен това малко са работодателите, които обвързват равнищата на заплатите с равнищата на квалификацията на работниците и служителите.

Докато не се създаде заинтересованост както у работодателите, така и у работниците и служителите за постоянно повишаване на квалификацията чрез нормативна регламентация, взискателност и държавен контрол за заемането на длъжностите от квалифицирани кандидати, Стратегията за учене през целия живот няма да даде очакваните резултати.

Друг важен проблем е свързането на професионалното обучение с потребностите на пазара на труда. Установяването на тези потребности обаче не е еднократна задача, а би следвало да бъде постоянен процес, за реализацията на който е необходима добре обмислена и приведена в действие система.

Актуален е също и проблемът за осигуряване на мониторинг и контрол върху качеството на професионалното обучение.

Инвестирането в развитието на човешките ресурси от страна на предприятията от сектора е крайно необходимо както в областта на образованието, така и в областта на науката. Въпреки че на ниво предприятие това е все още неразвита практика, е осъзната необходимост за голяма част от работодателите.

Повечето от водещите предприятия от сектор „Търговия на едро” вече са осъзнали, че хората, които работят за тях са най-ценния им капитал и все повече насочват своите усилия и внимание към изграждане на дългосрочна политика за развитие и специализиране на човешките си ресурси с цел това да доведе до по-висока пригодност на работната сила, до подобряване на съответствието на професионалните умения спрямо изискванията на работната среда, преодолявайки по-лесно предизвикателствата на пазара на труда в резултат на изпреварващото развитие на новите технологии, иновациите и използването на съвременни информационни и комуникационни технологии в бизнес процесите.

Така например „Софарма трейдинг“ АД, за да бъде водещо във висококонкурентната среда, в която осъществява дейността си, непрекъснато повишава знанията и квалификацията на персонала си. Компанията организира ежегодно проучване на нуждите от обучения сред служителите. Мениджър „Обучение и развитие“ се грижи тези нужди да бъдат удовлетворени по най-ефективния за служителите и компанията начин. До момента има успешно реализирани програми в областта на продажбите, логистиката, системите по качество, управлението на хора, работата с клиенти, мениджърските умения, информационните технологии и др. Предприятието има разработена и въвеждаща програма за нови служители, която включва общо запознаване с компанията и екипа, и детайлно обучение по спецификата на работата от страна на най-утвърдения професионалист в съответния ресор.

За „Либра“ ЕАД служителите също са решаващият фактор за постигането на целите на фирмата. Мотивацията и всеотдайността на служители според ръководството са основната предпоставка за високи постижения и постоянно подобряване на качеството на услугите. Централна задача на управлението е да се създават подходящи условия, в които всеки да може да разгърне напълно своите способности. Признаването и системното поощряване на способностите и потенциала на служителите са важни предпоставки за по-нататъшното успешно развитие на компанията и затова уговарянето на подходящи мерки за развитие на служителите, способни и готови да се развиват, както и демонстрирането на възможностите за професионално развитие са сред основните задачи на управлението.

---

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

---

Фирмените инвестиции в човешките ресурси са едно от най-важните звена на инвестирането в човешки капитал за обществото и националната икономика. В България инвестирането в човешките ресурси на ниво предприятие е все още неразвита практика и равнището на тези инвестиции е ниско. Разходите на предприятията за продължаващо професионално обучение (ППО) представляват незначителен процент от разходите за труд.

Инвестициите на предприятията в човешките ресурси биха довели до:

- индивидуална и фирмена производителност, като резултат от по-високата квалификация;
- по-голяма конкурентоспособност на пазара;
- по-категорично реализиране на целите на предприятието;

- по-сигурно задържане в съответния бранш;
- по-ефективна дейност по обучението на персонала;
- редуциране на нуждите от понасяне на разходи по адаптация и бъдещи разходи за квалификация;
- ползи, допринасящи за общата атмосфера там, където се изискват общи усилия и умения за работа в екип;
- намаляване на текучеството чрез разумна политика на конкурентни заплати в резултат от инвестициите в човешкия капитал.

## 4.2. ОБРАЗОВАТЕЛНА СИСТЕМА И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

### 4.2.1. ОБРАЗОВАТЕЛНА СИСТЕМА В БЪЛГАРИЯ

Образованието като част от обществения живот постоянно минава през определени реформи, които, за съжаление, не винаги водят до желаните резултати и не допринасят за цялостното преосмисляне на отношението към него и към придобиването на търсените от работодателите компетенции. Ето защо са необходими и наложителни целенасочени и съвместни усилия за възстановяване на доверието в образователната система на България и налагането на стремеж към повишаване не само на личната професионална квалификация, но и към придобиването на търсени от работодателите компетенции. От значение е и полагането на усилия за налагането на ученето през целия живот като една базисна потребност, която да допринесе за повече и по-разнообразни възможности за реализация и за избягване на престоите при преход от едно към друго работно място.

Структурата на образователната система в България се състои от следните нива:

- предучилищно образование,
- училищно образование (основно и средно),
- висше образование.

Основното образование в България (от 1 до 8 клас ISCED'97 ниво 2A) обхваща начално училище (от 1 до 4 клас) и прогимназиално обучение (от 5 до 8 клас). То може да бъде получено в държавни, общински или частни училища. В рамките на същото образователно равнище допълнителна професионална квалификация може да се постигне посредством професионално-технически програми след завършването на 6, 7 или 8 клас.

Средното образование (ISCED'97 ниво 3A) може да се раздели на общо средно (с общообразователни и профилирани училища) и професионално. Общото средно образование се постига в общообразователни училища (учебен процес от 3-4 години) и профилирани училища (учебен процес 4-5 години).

Средното образование може да се получи и в технически училища след завършване на 8 клас и 4 години обучение или след завършване на 7 клас и 5 години обучение. То се осигурява също и от професионални технически училища с тригодишна образователна програма.

Образователни програми за професионални технически училища (ISCED' 97 ниво 3C) се предлагат след завършване на основното образование с продължителност 2 години. Добитата професионална квалификация дава достъп до пазара на труда.

Колежите дават възможност за придобиване на неуниверситетско образование (ISCED'97 ниво 5B). Завършилите колеж получават квалификационна и образователна степен *Специалист по..... (професионален бакалавър)*, която им позволява да практикуват професията

си. Те могат и да продължат във висше училище, на основа на квалификацията, която имат от средното училище.

Университетски тип висше образование се получава в университетите и специализираните висши училища – академии, институти. То покрива следните степени:

- Първа степен - най-малко 4-годишна програма, завършваща с придобиването на степен *бакалавър*;
- Втора степен - най-малко 5 г. учебна програма или 1 г. след бакалавърска степен, като при завършването се получава степен *магистър*;
- Трета степен – обучение от три години след получаването на магистърската степен покрива изискванията за степента *доктор*.

Устройството, функциите, управлението и финансирането на висшето образование и неговата синхронизация спрямо европейските тенденции са уредени в Закона за висшето образование.

Професионалното обучение се регламентира от Закона за професионално образование и обучение, в който са заложили нормативните изисквания спрямо началното и продължаващото професионално обучение с цел гарантиране на качеството му. Според него системата за професионално образование и обучение има за цел да подготви гражданите за реализация в икономиката и в другите сфери на обществения живот, като създава условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното непрекъснато усъвършенстване.

Системата за професионално образование и обучение включва професионално ориентиране, професионално обучение и професионално образование.

**Професионалното ориентиране** осигурява информацията, консултирането и съветването на учениците и другите лица относно избора на професия и кариерно развитие.

**Професионалното обучение** осигурява придобиването на квалификация по дадена професия или по част от нея, както и усъвършенстването ѝ. То включва – начално професионално обучение (придобиване на първоначална квалификация) и непрекъснато професионално обучение (усъвършенстване на придобитата квалификация).

**Професионално образование** осигурява усвояването на общообразователния минимум за средно образование и придобиването на квалификация по професия.

Степените на професионалната квалификация са първа, втора, трета и четвърта. Изискванията към всяка от тях са:

- за първа: придобити професионални компетенции за упражняване на професии, включващи рутинни дейности, извършвани при неизменяни условия;
- за втора: придобити професионални компетенции за упражняване на професии, включващи дейности с комплексен характер, извършвани при изменящи се условия;
- за трета: придобити професионални компетенции за упражняване на професии, включващи дейности с комплексен характер, извършвани при изменящи се условия, както и поемане на отговорности за работата на други лица;
- за четвърта: придобити професионални компетенции за упражняване на професии, включващи широк кръг дейности с комплексен характер, извършвани при изменящи се условия, както и поемане на управленски отговорности за работата на други лица и за разпределяне на ресурси.

За професионалното обучение определяща роля има Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) - държавен орган за лицензиране на дейности в системата на професионалното образование и обучение, както и за координация на институциите, които имат отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование.

Основните ѝ задачи включват осигуряване и поддържане на качество в професионалното образование и обучение на младежи и възрастни, адекватно на потребностите на пазара на труда и развитието на конкурентоспособността на българската икономика, както и осъществяване на сътрудничество със социалните партньори във връзка с реализирането на съгласувани политики за развитие на ученето през целия живот, продължаващото професионално обучение и внедряването на успешни европейски практики. Агенцията съдейства и за разширяване на достъпа на безработни и заети лица до професионално обучение, осигуряване на публичен достъп до полезна информация, касаеща продължаващото професионално обучение и ученето през целия живот в България и в Европейския съюз.

НАПОО разработва проекти на Държавни образователни изисквания (ДОИ) за придобиване на квалификация по професии за системата на професионалното образование и обучение, разработва и актуализира Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО), регулира професионалното обучение, провеждано в лицензираните центрове за професионално обучение и различните видове професионални училища.

#### 4.2.2. ПОДГОТОВКА ВЪВ ВИСШИТЕ УЧИЛИЩА

Балансираният поглед върху качеството на висшето икономическо образование изисква както отчитането на влиянието на бизнеса върху подготовката на специалисти, така и обратното въздействие на образованието върху развитието на бизнес организациите.

През последните години във висшето икономическо образование съществува известно напрежение по отношение организирането на практическото обучение на студентите, предлагането на стажантски програми във фирмите за придобиването на споделен опит, на бизнес идеи, на трудови навици и контакти с бизнес центрове, за усвояване на нови икономически и мениджърски практики, анализиране на бизнес ситуации и процеси. То произтича от недостатъчното развитие и занижените изисквания на част от българските предприятия към специалистите с висше образование, от подценяването на добрия европейски опит за подбор и кариерно развитие на персонала, от деформациите в оценката на квалификациите, обвързването на работната заплата с производителността на труда и функционирането на трудовите пазари.

Недостатъчното активно взаимодействие между университетите и бизнеса се потвърждава и от факта, че твърде малко на брой предприятия залагат в своите стратегии за управление на човешките ресурси допълнителното обучение и квалификация като съществен фактор за професионално развитие и мобилност на персонала.

Проучванията потвърждават, че в повечето български работодатели почти липсва мотивация и готовност за сътрудничество с висшите училища, а там, където е налице, се ограничава до предоставяне единствено на определена база за обучение и възлагане на изследователски проекти.

Има обаче и бизнес организации с добре изградени информационни системи и практики за управление на персонала и с повишено търсене на висококвалифицирани специалисти. Тяхното активно поведение на пазара на труда формира незапълнена ниша, респективно

дефицит от висококвалифициран персонал с определено образование и професии, с което генерира нови предизвикателства пред обучението във висшите училища.

Обобщаващият извод е, че като правило в българския бизнес липсва активно отношение към политиката на образователните институции, тъй като в настоящата пазарна среда и технологично равнище на производството предприятията все още твърде лесно и с малки инвестиции набират необходимия им персонал, формирайки неговата корпоративна специализация и професионален опит на работното място. В своята политика по търсене и наемане на персонал те акцентират не толкова на дългосрочната стратегия, а на пазарната конюнктура.

Като приоритети на държавната политика по активиране на взаимодействието “висши училища – бизнес” като елемент на общата стратегия за засилване конкурентните предимства на българската икономика могат да бъдат посочени:

- Образованието да се изведе като приоритетна област на финансиране, съчетавайки потребностите от квалификации на предприятията с дългосрочната икономическа, технологична и социална политика на държавата;
- Насърчаване на по-тясната обвързаност и съвместимост между бизнеса и висшите училища, между номиналното и реалното образование посредством активността на двете страни за изграждането на работещи механизми на взаимодействие;
- Поощряване въвеждането на добрите европейски фирмени практики за подбор и оценяване на квалификацията, включително на младите специалисти, акцентирайки върху специализацията и професионализма в работата;
- Облекчаване условията за бизнес и ускоряване на интеграцията в европейските пазари с цел повишаване общото технологично ниво на българските предприятия, статута на заетите лица и търсенето на конкурентна висока квалификация във фирмите;
- Разумни данъчни облекчения за подкрепа на работодатели, инвестиращи в стажантски програми и практическо обучение на студенти, в дългосрочно наемане на млади специалисти, включително по схемата на гъвкавата заетост, гъвкавите договори, гъвкавите заплати и гъвкавите работни места.

Висши учебни заведения, подготвящи кадри за сектор „Търговия на едро“ са УНСС – София, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов, Икономически университет – Варна и Технически университет – Габрово.

**Катедра „Търговия“** към УНСС е създадена преди 50 години, а специалността „Търговия“ е една от водещите и най-търсени специалности в него. Обучението по нея се провежда в две форми (редовна и задочна) и четири образователно-квалификационни степени на висшето образование - специалист, бакалавър, магистър и доктор по икономика. Придобиват се специализирани знания в областта на фундаменталната теория на търговията, финансите на търговските фирми, анализа на търговската дейност, мениджмънта и маркетинга на търговията, търговското предприемачество, борсовата търговия и други професионални направления. Получените знания, умения и опит осигуряват успешна адаптация и ефективна реализация на възпитаниците на специалността в динамично променящата се търговска практика. Подготовката на студентите отговаря на съвременните изисквания на икономическата теория и практика и има за цел обучение на висококвалифицирани мениджъри и изследователи, които се реализират успешно в: специализирани търговски фирми; търговски вериги от магазини и заведения за хранене; търговски банки; стокови и фондови борси; започване на собствен търговски бизнес.

**Специалността „Икономика на търговията“ в ИУ – Варна**, е насочена към придобиването на знания и умения по проблемите на икономиката, мениджмънта, логистиката и маркетинга в търговията, финансово-счетоводните и правни аспекти на търговския бизнес, разработването и реализирането на стратегии за развитие на бизнеса, обосновката на проекти за създаване на собствен бизнес, търговското предприемачество, характера и особеностите на отделните сектори на търговията, бизнес комуникациите, борсовата търговия и др. Съдържанието на учебните дисциплини отразява актуални въпроси на теорията и практиката на търговията и позволява на завършилите специалността да бъдат конкурентоспособни на трудовия пазар в страната и чужбина. Специалността притежава едновременно отраслови и функционални измерения, тъй като подготвя специалисти за отрасъл „Търговия“ и за предприятия от различни сектори от икономиката и социално-обществения живот.

**Дисциплината „Икономика на търговията“ към СА – Свищов**, също спомага за формирането на базова подготовка, осигуряване на необходимите теоретични познания за същността, формите и функциите на търговията. Дисциплината се изучава от студентите, обучаващи се в специалност „Икономика на търговията“ от ОКС „Бакалавър“ и ОКС „Професионален бакалавър“.

Обучението на студентите по специалност **„Икономика на търговията“** към ТУ – Габрово, се организира и ръководи от профилираща катедра „Социални и стопански дейности“. Обучението по специалност „Икономика на търговията“ в бакалавърската степен се провежда по следните основни направления:

- Маркетинг и мениджмънт на търговската дейност;
- Финансов и счетоводен мениджмънт на търговската дейност;
- Управление на материалните потоци и логистика;
- Управление на продажбите;
- Управление на качеството;
- Електронна търговия.

Към УНСС – София от 2002 г. е изграден и функционира успешно **Междууниверситетски център за развитие на кариерата /МЦРК/**. Концепцията за неговото изграждане се определя от водещата идея – той да бъде активно звено, което да гради и развива динамичната връзка между студенти, докторанти и други млади хора, от една страна, и бъдещите работодатели, от друга. Главното е да се съдейства още в рамките на университета за ползотворно информиране, консултиране и бъдещо сътрудничество на младите хора с бизнеса, да се подпомага тяхното професионално ориентиране и кариерно развитие.

Фокусът на дейностите на МЦРК на УНСС са: студентите, докторантите, специализантите и преподавателите от УНСС и от другите български и чуждестранни университети; публичната администрация и социалната сфера; работодателските организации; синдикалните организации; водещите компании от бизнеса; организациите от малкия и средния бизнес; неправителствените организации; консултантските агенции и други организации, работещи в областта на управлението и развитието на човешките ресурси, набирането и подбора на персонал и др. Обхватът на дейностите включва и разработване на проекти, свързани с професионалното ориентиране и кариерното развитие на младите хора.

Центърът поддържа активни контакти и сътрудничество с подобни центрове за кариера, както в България, така и в страните от Европейския съюз, САЩ, Канада, Япония, Русия и др.

#### 4.2.3. ПРОМЕНИ В СИСТЕМИТЕ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ – РОЛЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА

---

Предприятията от сектор „Търговия на едро“ би трябвало да играят важна роля в разработването на нови учебни планове и подготовката на програми за обучения и стажове, както и в осъществяването на тясно сътрудничество с образователните системи за определяне на областите, върху които да се съсредоточат усилията, например увеличаване на уменията за опазване на околната среда у работниците и служителите или постигане на по-добри отношения с доставчиците. Засилването на партньорствата между училищата и предприятията, включително чрез системи за обучение на стажанти и въвеждането на различни форми на стажове и стипендии могат да бъдат полезни за двете страни: предприятията могат да бъдат сигурни, че имат достъп до добре обучена работна сила с необходимите умения, докато училищата могат да привлекат повече студенти, ако издават диплома, която се цени повече на пазара на труда.

#### 4.2.4. ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ДИСБАЛАНСА МЕЖДУ ТЪРСЕНЕ И ПРЕДЛАГАНЕ НА УМЕНИЯ – ПРОБЛЕМИ И ВЪЗМОЖНОСТИ

---

Високата конкурентоспособност на икономиката, благосъстоянието на обществото и просперитета на гражданите изискват целенасочени инвестиции в изграждането на съвкупност от умения, улесняващи реализацията на пазара на труда. Развитието на технологиите и глобализацията налагат непрекъснато адаптиране на личните умения, свързани с множеството промени, предизвикателства, преходи и решения в професионалното развитие. Подходящите умения предоставят възможността човек успешно да намира работа, да се адаптира и развива на работното място, да се справя със задачите и да получава удовлетворение от работата си.

За съжаление прогнозирането на нуждите на пазара на труда от нови знания и умения на този етап в България е изключително трудно, тъй като няма единна информационна среда, която да следи и съхранява всички документи, които отразяват промяната на изискванията към работната сила.

Важна роля по отношение предоставяне на възможности за прогнозиране на потребностите от нови умения играят стартиралите последните години проекти „Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики“ и „Нови умения за нови работни места в новата икономика – прогнозиране и формиране на политиките“.

Проект „Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики“ стартира в началото на 2012 г. във връзка с потребностите на бизнеса от кадри и образованието, както и разширяване на услугите за кариерно ориентиране на трудовия пазар. Той надгражда реализирания от МТСП през 2011 г. проект „Нови умения за нови работни места в новата икономика – прогнозиране и формиране на политиките“, чиято основна цел е развитие на компонента за прогнозиране в българската национална система за определяне на потребностите от знания и умения въз основа на определени европейски практики и чуждестранен опит.

В рамките на проект „Нови умения за нови работни места в новата икономика – прогнозиране и формиране на политиките“ се предвижда да се разработи и тества електронен национален квалификационен барометър, който да обобщава количествена и качествена информация от различни източници за образованието, заетостта, безработицата, търсенето на работна сила и да предоставя регулярна информация за професиите, квалификациите и свободните работни места.

#### 4.2.5. ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА

---

С цел да се поддържат необходимите стандарти на трудовото поведение и представяне на заетите, редица организации от сектор „Търговия на едро“ предоставят възможности за системно обучение.

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

**Методите за обучение без откъсване от работа** най-често включват:

- инструктирането;
- демонстрирането;
- наставничеството;
- ротацията на трудовите задачи и длъжности;
- обогатяването и разширяването на длъжностите.

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

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

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

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

Друг широко използван метод за обучение без откъсване от работа е ротацията или т.нар. смяна на работата. Обучаваният периодично сменя своето работно място и трудови задължения за няколко дни или седмици. В резултат на това той усвоява нови знания и умения и се повишават възможностите за взаимна заменяемост в работата, когато това е необходимо.

Подобни ефекти се получават и при обогатяване и разширяване на трудовите задължения. Чрез възлагане на нови трудови задачи, чрез увеличаване на самостоятелността и отговорностите на работника се създават възможности той да научава повече за съответната

длъжност, за структурното звено и организацията като цяло. В повечето случаи това се прави с цел да се повиши интересът към работата и мотивацията. По своята същност обаче обогатяването и разширяването на трудовите задължения води до усъвършенстване на знанията, уменията и нагласите на заетите.

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

- обучението се осъществява в реална работна среда и не изисква специално оборудване и условия;
- обучаваният получава инструкции и съвети от опитен работник, който е изпълнявал успешно съответната длъжност;
- обучението е относително евтино и лесно за организиране;
- активното взаимодействие в процеса на обучението съдейства за изграждане на добри взаимоотношения между обучаван и обучаващ, които в повечето случаи са членове на един работен екип.

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

#### **Методите за обучение, при което обучаваният се откъсва от работата:**

- лекции;
- дискусии;
- симулации и др.

Лекциите са широко използван метод за обучение с откъсване от работа. Чрез тях е възможно да се преподава унифицирана информация на широк кръг слушатели, като в същото време се отчита фактът, че по време на лекцията се осъществява едностранен контакт, което често отегчава слушателите. Този недостатък се преодолява, ако лекцията се комбинира с дискусии, в процеса на които лекторът и обучаваните съвместно обсъждат проблеми, идеи, теории и принципи. Тази двупосочна комуникация осигурява на лектора обратна информация като паралелно с това се поддържа и повишава интересът на участниците към дискутираните проблеми. В някои случаи обучението се провежда в ситуация, която "симулира" бъдещите трудови задачи.

Без да се отрича значението и ефективността на традиционните методи за обучение на персонала, в организациите се отделя все по-голямо внимание на някои **съвременни методи** в това отношение:

- мултимедийно интерактивно обучение;
- изследване на практически ситуации;
- центрове за оценяване;
- членство в професионални организации;
- моделиране на поведението и др.

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

Изследването на практически ситуации като метод за обучение води своето начало от края на 20-те години и се свързва с активните методи за преподаване в Харвардската бизнес-школа. Днес намира все по-широко приложение при обучение на ръководителите. Всеки от участниците се запознава с предварително описан и характерен за организацията проблем. След това индивидуално и групово се предлагат алтернативни решения и се избира най-правилното от тях. Основната цел на този метод е да се усъвършенстват уменията за решаване на проблеми. Участниците упражняват своите способности да дефинират проблеми, да разработват алтернативни решения, да ги преценяват и да избират най-правилното от тях. Работата по групи дава възможност участниците да се запознаят с някои аспекти на груповата динамика и с процеса на групово решаване на проблеми.

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

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

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

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

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

**Методите за обучение с откъсване от работа** притежават редица предимства:

- осигуряват едновременното обучение на голяма група участници;
- обучаващите са добри професионалисти в преподаването на съответните знания и умения, а не са просто добри изпълнители на съответните трудови задължения;
- обучението с откъсване от работа обикновено се осъществява при по-добра организация;
- осигурява се възможност малките компании да обучават своя персонал, без да разходват огромни ресурси за поддържане на специализиран отдел по обучение.

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

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

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

---

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

---

Чрез придобиване на различни квалификации и умения се развиват най-необходимите компетенции у персонала на едно предприятие на всички нива. Създават се условия за взаимозаменяемост и оптимизация на работните места. Създават се необходимите специалисти, които в настоящия момент са дефицитни и на пазара на труда ги няма. Чрез професионалното обучение се дава възможност на хората да имат кариерно развитие и да се намали текучеството на персонала.

Ръководителите на предприятията е необходимо да квалифицират своя персонал, ако искат да са конкурентоспособни на ниво отрасъл. Да осъзнаят, че вложените средства за обучение на човешкия ресурс са инвестиция в бъдещето, а не финансов товар. Държавата на национално ниво трябва да насърчава квалифицирането на кадрите с подходящи промени в законите.

Големите предприятия в отрасъл „Търговия на едро“ трябва да бъдат стимулирани да създават свои професионални учебни центрове за квалификация и преквалификация на персонала си и запознаване и внедряване на динамично променящите се технологии

(информационни, комуникационни и други). Така всеки работодател ще има възможност да „отгледа”, „обучи” и „моделира” свой персонал за точното място с подходящите компетенции.

Нужно е също активно взаимодействие между университетите и бизнеса за определяне на областите, върху които да се съсредоточат усилията, например създаване на системи за обучение на стажанти и въвеждането на различни форми на стажове и стипендии, които да бъдат полезни и за двете страни - предприятията могат да бъдат сигурни, че имат достъп до добре обучена работна сила с необходимите умения, докато училищата могат да привлекат повече студенти, ако издават диплома, която се цени повече на пазара на труда.

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

Търговията на дребно и на едро играе важна роля за стимулирането на растежа и създаването на работни места в рамките на стратегия „Европа 2020“: те са сред ключовите отрасли, които могат да насърчат прехода към по-устойчива икономика и модели на разумно потребление. Ефективността в този отрасъл се отразява върху конкуренцията, иновациите, ценовите тенденции и конкурентоспособността.

Търговците играят важна роля за това ползите от единния пазар на ЕС да достигнат до потребителите. Остават обаче пречки, които възпрепятстват създаването на ефективен и конкурентен единен пазар.

Пречките, установени в отрасъла на търговията, които често обхващат различни области на политиката, трябва да бъдат премахнати с помощта на последователен план за подобряване на икономическата, социалната и екологичната ефективност на отрасъла.

### 5.1. ПОДОБРЯВАНЕ ФУНКЦИОНИРАНЕТО НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Нормалното функциониране на пазара на труда е изключително важно, за да се даде възможност на търговията да осигури достъп до работни места за млади хора и нискоквалифицирани и/или сезонни работници (32% от всички заети в търговията са нискоквалифицирани, в сравнение със средния дял от 27% от работната сила като цяло). Търговските услуги често са отправна точка за тези, които навлизат за първи път или повторно на пазара на труда (15% от всички работници в отрасъла на търговията са на възраст под 24 години, в сравнение със средния дял от 9%; 30% от заетите в търговията работят на непълно работно време, в сравнение със средния дял от 20%).

Търговията следва да използва пълноценно възможността за повишаване на мобилността на работниците и служителите, така че уменията да се използват на най-подходящите места. Това е от съществено значение за максимизиране на приноса на този отрасъл за икономическия растеж.

Основен проблем на пазара на труда е заетостта и запазването на работните места. Ето защо работодателите трябва да бъдат стимулирани да разкриват нови работни места и да запазват съществуващите. Това може да стане чрез опростяване на изискванията за включването им в оперативни програми, свързани с човешките ресурси.

Сред основните проблеми на пазара на труда в България, които биха могли да се идентифицират, е и наличие на уязвими групи на пазара на труда, които се нуждаят от провеждането на целенасочена и всеобхватна активна политика за тяхната трудова интеграция, както и от провеждане на специфични мерки, целящи активизиране на лицата извън работната сила. На дневен ред не само на България, но и на ЕС, е ускоряването на икономическия растеж чрез по-висока заетост и по-висока производителност. Необходимо да се провежда политика на активизиране на лицата извън работната сила, които желаят да работят, чрез обучение и включване в заетост. Специално внимание следва да се обърне на мобилизиране на потенциала за заетост сред уязвимите лица на пазара на труда и пълноценна интеграция на малцинствените етнически групи за повече и по-добра заетост. Без повишаване на участието в пазара на труда до 70% преди 2015 г. - дори ако производителността на труда се увеличи -

доходите на глава от населението в България ще останат ниски в сравнение със страните - членки на ЕС.

С цел постигане на максимален ефект от интервенциите на пазара на труда са необходими допълнителни усилия за подобряване на законодателната среда по отношение повишаване гъвкавостта на пазара на труда. За постигане на качествени резултати трябва да се подобрят средата за работа, условията на труд и ефективността на предоставяните услуги. В тази връзка целенасочено внимание изисква също доразвиването и усъвършенстването на информационните и комуникационните системи с оглед осигуряване на оперативност, гъвкавост и качество на предоставяните услуги на пазара на труда, своевременно прилагане в практиката на промените в законодателството, както и оптимизиране работата на служителите при комуникацията им с клиенти. Изграждането на мобилни офиси за предоставяне на услуги с цел подобряване на достъпа до пазара на труда ще допринесе за успешната интеграция на безработните лица и ще стимулира активността на търсещите работа лица.

Следователно пред България стои обширен дневен ред на реформи, които са необходими за подобряване на икономиката ѝ и за компенсиране на демографския спад чрез повишаване на производителността на труда и включване на неактивните лица на пазара на труда.

---

## 5.2. СИВАТА ИКОНОМИКА

---

Сивата икономика остава един от най-сериозните проблеми у нас. Създава се неформална социална и икономическа структура, която се самозахранва. Тя е и един от най-важните проблеми на бизнеса, въпреки че България има най-ниската в Европа данъчно-осигурителна тежест.

Сивата икономика в България се очаква да достигне 12.9 млрд. EUR през 2013 г., или 31.2% от прогнозния БВП на страната, сочат данните от доклад на "Visa Европа". Сивата икономика в Европа е на обща стойност 2.1 трлн. EUR, което се равнява на 18.5% от БВП на континента. Според изследването сивият сектор намалява за десета поредна година. Основните причини за съществуването на скрита икономика са недекларираните плащания в брой за работни заплати и непълната отчетност на приходи от страна на бизнеса.

Браншовете, които в най-голяма степен допринасят за високите нива на сенчестия сектор, са строителство, търговия на едро и дребно, туризъм и транспорт.

Недекларираният труд е значителен проблем в търговията. Работещите в неформалната икономика не са здравноосигурени и не могат да получават пенсии, обезщетения и помощи. Това води до високи социални рискове и ниски доходи и социална закрила за тези работници. Освен това съществуването на неформална икономика води до загуби на бюджетни приходи чрез намаляване на плащаните данъци и социалноосигурителни вноски. Следователно тя води до увеличение на данъчната тежест за декларирания труд.

От друга страна сектори като производството и търговията на парфюми, козметика, битови уреди, компютри, телевизори и телефони последните години се повлияха силно от контрабандата и нахлуването на все повече имитационни стоки. Конкуренцията на сивата икономика, която предлага ментета на "изгодни" цени, прави стоките на почтените фирми все по-трудно продаваеми.

От изключително значение е вземането на спешни държавни мерки по отношение намаляване и премахване на сивата икономика.

### 5.3. УСЛОВИЯ НА ТРУД

---

Условията на труд са характеристика, която пряко влияе върху общото представяне на предприятията в реалната икономика. Значителен дял от българските фирми са изправени пред реалния риск от затваряне или ограничаване на дейността след присъединяването към ЕС в резултат от натиска на конкуренцията или неизпълнението на нормативните изисквания за безопасни и здравословни условия на труд. От нормативна гледна точка от 2003 г. насам се наблюдава съществен напредък по отношение на отговаряне на изискванията за безопасни и здравословни условия на труд. Основните проблеми на предприятията са остарелите производствени процеси и технологии в резултат от липсата на достатъчен ресурс, липсата на научноизследователска и развойна дейност и фрагментираност на отраслите, които водят до влошени условия на труд и уязвимост от страна на конкурентите от общия европейски пазар. На предприятията предстои преодоляване на проблеми като липсата на адекватни управленски практики поради незадоволително равнище на управленски знания и умения, ограничен достъп до модерни управленски практики и знания, липса на вътрешни системи за контрол и оценка на риска на работното място и други.

Не на последно място стоят и въпросите за неефективния държавен контрол в резултат от неефективните системи за мониторинг и оценка на риска, недостатъчната квалификация на контролните органи, недостатъчната ресурсна осигуреност (хора, техника, мобилност и други).

В тази връзка са необходими спешни държавни мерки по отношение засилване на контрола върху предприятията за осигуряване на безопасност и здраве по време на работа и увеличаване на санкциите, свързани с нарушаването на изискванията.

### 5.4. ОБРАЗОВАТЕЛНА СИСТЕМА

---

Новата икономика, основана на знанието, определя насоките за бъдещото развитие на образованието и обучението в страната. В тази връзка са необходими радикални промени в образователната система, които да я направят способна и мотивирана да подготвя специалисти, чиито знания, умения и компетенции, придобити по време на подготовката им, да отговарят на реалните потребности на бизнеса и изискванията на пазара на труда.

Да бъде разработен с активното участие на бизнеса ефективен съгласувателен механизъм за нуждите на планирането и утвърждаването на приема в професионалните училища и във висшите училища.

Необходимо е въвличане на бизнеса в процеса на финансиране на образованието чрез предоставяне на предприятията на определени данъчни и други стимули.

### 5.5. НАМАЛЯВАНЕ НА АДМИНИСТРАТИВНАТА ТЕЖЕСТ ВЪРХУ БИЗНЕСА

---

Необоснованата административна тежест върху бизнеса е един от основните проблеми, застъпван в различни изследвания, анализиращи правната рамка, регулаторната среда или дори инвестиционния климат. Извън основните причини, свързани със същността на разрешителните режими и процедури, от които произтича по-голямата част от определяната като "ненужна" административна тежест, много изследователи посочват именно режима на таксите в България като носител на необосновани и несправедливи административни разходи за бизнеса и гражданите.

## Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

В резултат на извършения анализ са очертани основните изводи относно състоянието на икономическата и конкурентната среда и са извършени определени прогнози за развитието на сектор „Търговия на едро“, промяната на технологиите и организационната структура, наличните и очакваните да се проявят нови професии и работни места. Дадени са препоръки, насочени към подобряване на бизнес и регулаторния климат.

### 6.1. СЪСТОЯНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА И КОНКУРЕНТНАТА СРЕДА

Търговията обхваща търговските услуги на едро и на дребно и представлява 11 % от БВП на ЕС. В нея са ангажирани близо 15% от общия брой на заетите лица. Над шест милиона дружества, които представляват 29% от всички предприятия в ЕС, работят именно в този сектор. Търговията на дребно и търговията на едро са тясно свързани помежду си, както и с други икономически отрасли като селското стопанство, производството, услугите в областта на информационните технологии, енергетиката, логистиката и транспорта. Тези отрасли се интегрират във все по-голяма степен и разликата между тях става все по-размита, тъй като някои търговци на дребно работят и като търговци на едро или дори като производители.

В настоящия анализ са разгледани състоянието и мястото в икономиката на ЕС и на България на сектор „Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети”, както и тенденциите в неговото развитие. Обхващането и анализа на голям набор от икономически показатели, като брой заети, брой предприятия, приходи от продажби, инвестиции, разходи за НИРД и други, позволи да се направят важни изводи и заключения.

По отношение броя на предприятията от сектор „Търговия на едро“ през 2010 г. се отбелязва нарастване спрямо 2009 г., както на ниво ЕС, така и в България. Тази възходяща тенденция се наблюдава по отношение на предприятията в повечето от страните – членки на ЕС, с изключение на Великобритания, Германия, Естония, Ирландия, Испания, Италия, Норвегия, Румъния, Финландия и Хърватска, където броят на предприятията е намалял спрямо предходната година. В ЕС през 2010 г. са били действащи 1 787 хил. бр. предприятия в сектор „Търговия на едро”, които съставляват 28.72% от предприятията в търговията. В България броят на предприятията е нараснал с малко над 1% - от 26 279 през 2009 г. на 26 566 през 2010 г. Техният брой представлява 1.49% от предприятията от сектора на ниво ЕС. По този показател на първо място през 2010 г. в ЕС е Италия, където са позиционирани почти 23% от общия брой предприятия от ЕС, а на последно място е Кипър, където предприятията от сектора съставляват 0.20% от тези в ЕС.

При две трети от държавите в ЕС през 2010 г. е отчетен спад в броя на заетите в сектора спрямо 2009 г., въпреки че при голяма част от тях е нараснал броят на предприятията. Увеличение при броя заети се наблюдава при Белгия, Люксембург, Португалия, Словакия, Унгария, Франция, Чехия и Швеция. Водещи държави по брой на заетите са Германия, където заетите в сектора възлизат на 17,72% от тези в ЕС, Италия – с 11,68% от тези за ЕС и Великобритания – с 11,09% от тези за ЕС. По този показател на последно място е Люксембург, където заетите в анализирания сектор съставляват едва 0,15% от общия им брой за ЕС. В България заетите и през двете разгледани години съставляват 1.66% от заетите в ЕС. Анализът показва, че въпреки нарастването на броя на заетите в сектора в България през 2009 г. спрямо 2008 г. с около 2%, след това се наблюдава ежегоден спад на заетостта.

По отношение на концентрацията на заетите в сектор „Търговия на едро“ обаче е важен изводът, че докато за ЕС съотношението на заетите лица към броя на предприятията през 2010 г е 5.84, то за България това съотношение е 6.40, т.е. средно в едно предприятие в страната работят с 0.56 души повече, отколкото средно в едно предприятие в ЕС.

През 2010 г. реализираният оборот от сектор „Търговия на едро“ в Европа е в размер на 5 258 млрд. EUR, а в България – в размер на 29 млрд. EUR или около 0.55% от този в ЕС. Въпреки че предприятията от сектор „Търговия на едро“ в България съставляват едва около 20% от тези в търговския сектор като цяло, през 2011 г. почти 72% от общо реализирания в търговията оборот е отчетен от сектор „Търговия на едро“. Над 40% от оборота в сектора е отчетен от подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ - 12 129 млн. EUR, докато в ЕС най-голям е дялът на оборота в подсектор „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“. На първо място по реализиран оборот е Германия, където отчетеният от сектора оборот съставлява една пета от общия в ЕС.

По отношение на създадената добавена стойност в ЕС секторът отново е доминиран от Германия, която през 2010 г. допринесе за почти една пета от добавената стойност. По този показател България е на 22 място с дял от 0,35% от създадената в сектора в ЕС добавена стойност. От отделните подсектори на търговията на едро с най-голям дял на добавената стойност през 2010 г. е подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ (708 млн. EUR или 33% от добавената стойност за сектора), а с най-малък – подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ (48 млн. EUR или 2.26%).

Финансово-икономическата криза доведе до свиване на инвестициите както по отношение на икономиката като цяло, така и по отношение на сектора. В резултат на това през периода 2008 – 2010 г. се наблюдава ежегоден спад по отношение на инвестициите при търговията на едро и през 2010 г. те възлизат на 1 031 млн. лева при 2 169 млн. лева през 2008 г., т.е. над два пъти по-малко. През 2010 г. тенденцията на свиване на инвестициите остава при повечето подсектори на търговията на едро с изключение на търговията на едро чрез посредничество, търговията на едро със селскостопански суровини и живи животни и неспециализираната търговия на едро, където има известно раздвижване и съответно нарастване на инвестициите. Най-осезаемо е нарастването на инвестициите в подсектор „Неспециализирана търговия на едро“ – с над 42% през 2010 г. спрямо 2009 г.

Чуждестранните преки инвестиции, които са основен източник на икономически растеж през 2010 г. в сектор „Търговия на едро“, са нараснали с над 46% спрямо 2009 г. и са съставлявали почти 70% от направените ПЧИ в търговията като цяло. През 2011 г. обаче е налице спад на ЧПИ, както общо за търговията, така и по отношение на сектор „Търговия на едро“.

Значимостта на сектора и важното му място му в търговската дейност и икономиката на страната поставят все по-големи и важни предизвикателства и изисквания пред търговията на едро. Сред най-големите предизвикателства са постоянно подобряване на качеството на предлаганите продукти и/или услуги, така че те да отговарят на постоянно изменящите се и нарастващи изисквания на потребителите, своевременно внедряване и адаптиране към новите технологии с цел оптимизиране на разходите, а оттам и повишаване на конкурентоспособността на предприятията от сектора; подобряване на нивото на обслужване на клиентите. Посочените предизвикателства неминуемо ще се отразят и върху изискванията по отношение образованието, квалификацията, компетенциите и подготовката на заетите лица в сектора.

## 6.2. ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕКТОРА, ПРОМЯНА НА ТЕХНОЛОГИИТЕ И ОРГАНИЗАЦИОННАТА СТРУКТУРА

Развитието на търговията на едро и предприятията от сектора през следващите няколко години неминуемо е свързано с търсенето на иновативни решения и внедряването на нови информационни и производствени технологии, които да спомогнат за оптимизирането на разходите, увеличаване на продажбите и подобряване на организационната дейност. Постигането на тези цели би било възможно единствено чрез максимална оптимизация на бизнес процесите и автоматизация, която да съответства на стратегията на предприятията.

Така например всяка търговска компания, която иска да си осигури дългосрочна конкурентоспособност, трябва да внедри редица технологии, сред които изпъкват RFID, системи за управление на връзките с клиентите (CRM) и мощни аналитични системи, които дават по-добра представа за средата, в която компанията работи. От друга страна, разполагайки с подробни данни за клиентите и за историята на техните покупки и анализирайки търсенето и предпочитанията на купувачите, компанията може да адаптира адекватно предлаганите от нея продукти и услуги към изискванията и потребностите на клиентите си. Така организацията ще постигне главната си цел – установяване на дългосрочни отношения с нейните клиенти.

Бързото навлизане на Е-бизнеса е една от най-горещите теми на нашето време. Той включва електронната търговия (Е-търговия), мобилната търговия (М-търговия), електронното снабдяване (Е-снабдяване), електронното заплащане (Е-кеш), електронното сътрудничество (Е-сътрудничество) и т.н.

Широкото разпространение на електронната търговия доведе до засилена конкуренция между традиционните търговци и онлайн каналите за дистрибуция и създаде нови възможности, които могат да отключат сериозен потенциал за растеж. Адаптирането към тези нови реалности чрез разработване на стратегии с множество канали ще проправи пътя на предприятията за използване на потенциала за растеж, свързан с електронната търговия. Факт е, че предприятията, които използват интернет технологии, отбелязват два пъти по-голям растеж и износ от останалите. Те също така създават и повече работни места. Чрез електронната търговия с ограничени инвестиции може да се използва онлайн платформа, за да се достигне лесно до чуждестранните пазари.

Увеличаването дела на електронната и модерната търговия през следващите години и влиянието на информационните и комуникационните технологии предполага, че предприятията от сектора ще имат все по-голяма нужда от човешки ресурси с необходимите знания, умения и компетенции за тяхното въвеждане и умелото използване на предимствата, които те предоставят.

Очаква се нарастване броя на предприятията – представители на т. нар. модерна търговия (големи търговски вериги). Това ще доведе до съвместна работа на местните производители с търговските вериги; разкриване на нови работни места и откриване на нови бази за производство; повишаване асортимента на предлаганите продукти, подобряване на качеството и понижаване на цените.

## 6.3. НАЛИЧНИ И ОЧАКВАНИ ДА СЕ ПОЯВЯТ НОВИ РАБОТНИ МЕСТА И ПРОФЕСИИ

Компаниите както от сферата на търговията, така и от другите отрасли на икономиката все повече и повече търсят отличното, а не просто доброто представяне на своите служители. Това изкарва на все по-преден план дейностите по оценка на длъжностите и определяне на ключовите такива, т.е. тези длъжности, влияещи в най-висока степен върху бизнес процесите и реализирането стратегията на компанията.

Оценяването на длъжностите в сектора и определянето на основните такива е немислимо без анализ и определяне на ключовите бизнес процеси, които влияят върху постигането на стратегическите цели на предприятията от сектора.

**Бизнес процесите, които са ключови за успеха на предприятията от сектор „Търговия на едро“, са:** Логистика на входящите материални потоци; Операции; Логистика на изходящите материални потоци; Маркетинг и продажби и Обслужване.

**Основните длъжности, свързани с изпълнението на представените бизнес процеси в сектора са:** мениджър „Покупки“; търговски представител по закупуване на стоки; управител „Складово стопанство“; мениджър „Логистика“; специалист „Доставки“; специалист „Логистика“; ръководител „Качество и контрол“; инженер-технолог; инженер – технолог „Опаковане на продукция“; техник „Качество и опазване на околната среда“; ръководител „Дистрибуция“; специалист „Дистрибуция“; специалист „Експедиция“; ръководител „Складово стопанство“; търговски директор; маркетинг мениджър; бранд мениджър; регионален мениджър; мениджър „Ключови клиенти“; търговски представител; консултант „Продажби“; сътрудник в маркетинговите дейности; мърчандайзер; специалист „Маркетинг и реклама“; ръководител търговски екип; продуктов мениджър; експерт „Реклама“; специалист „Развитие на пазара“; специалист „Център обслужване на клиенти“; специалист „Продажби телемаркетинг“ и т.н.

На базата на проведено проучване в част от водещите предприятия от сектор „Търговия на едро“, се очертаха и следните ключови длъжности, а именно:

1. Търговски представител;
2. Регионален мениджър;
3. Търговски директор;
4. Мениджър „Ключови клиенти“;
5. Ръководител „Складово стопанство“;
6. Специалист „Доставки“;
7. Мениджър „Логистика“;
8. Продавач – консултант;
9. Мърчандайзер, продажби;
10. Специалист „Продажби телемаркетинг“;
11. Бранд мениджър;
12. Директор „Маркетинг“;
13. Продуктов мениджър;
14. Ръководител търговски екип;
15. Специалист „Развитие на пазара“;
16. Асортимент мениджър;
17. Маркетинг специалист;
18. Експерт „Реклама“;
19. Специалист „Център за обслужване на клиенти“;
20. Специалист „Логистика“.

Търговията и маркетингът, ИКТ са само част от професионалните области, пред които бързото развитие на технологиите и способността на предприятията да се приспособят към тях постави нови професионални изисквания и предизвикателства. развитието на икономиката през последните години и членството на страната в ЕС доведоха също до раждането на редица

нови длъжности. В националната класификация на длъжностите през 2011 година са добавени 250 нови професии, а 130 са отпаднали. Целта е професиите да бъдат синхронизирани с тези в Европейския съюз, за да може по-лесно да се сравняват данните за пазара на труда на страните членки.

Възникването на новите професии е свързано основно с промени в законите и бързоразвиващите се сектори като информационните технологии, комуникациите и рекламата.

В сектор „Търговия на едро” последните години също се появили редица нови професии, част от които бързо се наложили като ключови за много от предприятията. Сред широко застъпените в сектора нови длъжности неминуемо са бранд мениджър; мърчандайзер; специалист „Център за обслужване на клиенти“; мениджър „Ключови клиенти“; експерт „Продажби“; ръководител „Търговски екип“ и т.н.

---

## 6.4. ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА БИЗНЕС СРЕДАТА И РЕГУЛАТОРНИЯ КЛИМАТ

---

България трябва да обърне сериозно внимание на развитие на високотехнологични и иновативни производства, за да се справи с конкурентния натиск на пазарните сили. Това са потенциално конкурентни производства, които могат да окажат сериозно въздействие върху реструктурирането на икономиката и растежа. Това предполага: създаване на законова основа за развитие на високотехнологични производства; увеличаване на разходите за наука и изследователска дейност; въвеждане на стимули за обновяване на научната и технологичната база; приоритетно развитие на иновативни производства; дифузия на иновациите и повишаване на производителността в традиционните сектори на икономиката; подобряване на редица важни показатели – материалоемкост, енергоемкост, екологичност.

Предприемачите все повече осъзнават, че устойчив растеж може да се постигне чрез подобряване на **фирмената конкурентоспособност**. Необходими са подходящи микроикономически реформи, които да доведат до повишаване на производителността и конкурентоспособността на предприятията. Те могат да намалят политическото влияние върху правителствата, да реформират бизнеса, като накарат компаниите да предлагат качествени стоки и услуги, използвайки продуктивни методи. Създаването на повече възможности за предприемачите и нови работни места имат много по-голямо значение, отколкото засилването на преразпределителната роля на държавата и нарастването на държавната намеса.

Според предприемачите проблемите, свързани с бизнес средата, са:

- недостатъчно ефективна държавна администрация;
- корупция;
- ниско качество на инфраструктурата;
- ниска квалификация на работната сила;
- отсъствие на етика в бизнеса и др.

По отношение на фирмените стратегии българските компании имат най-сериозни затруднения в следните области: липса на адекватна политика за квалификация и преквалификация на човешките ресурси, неефективен маркетинг и недостатъчно добро качество на професионалния мениджмънт, отсъствие на активна политика за закупуване и внедряване на съвременни технологии. Тези няколко сериозни проблема водят и до по-ниска конкурентоспособност на българските фирми.

Несигурната икономическа среда е най-сериозният проблем пред българските предприемачи във всички сектори - и в промишлеността, и в строителството, и в търговията, и в услугите.

Най-голям е спадът в търговията. Търговците оценяват неблагоприятно сегашното състояние на предприятията си заради отслабващото търсене и не бързат с поръчките към доставчиците, нито смятат да наемат работна ръка.

Или накратко казано, настоящата по-сложна глобална среда все повече поставя акцент върху увеличаването на конкурентоспособността чрез подобряване качеството на регулаторната рамка и засилване ролята на иновациите и усвояването на нови технологии. Това ще изисква прилагането на политики за намаляване на регулаторната и административната тежест, подобряване на уменията на работната сила и създаване на благоприятна среда за иновации.

Задълженията на държавата към бизнеса също пречат на компаниите да се развиват, да се разплащат и да правят нови инвестиции. Много от компаниите се чувстват несигурни поради стагнацията на пазара и бизнес средата.

Реформите за подобряване на бизнес климата у нас са свързани с намаляване на законовите инициативи и намесата на държавата в частния сектор, намаляване дела на сивия сектор от БВП, повишаване на конкурентоспособността на българската икономика, увеличаване на вътрешните и външни инвестиции.

Икономически растеж може да има само ако българските предприятия се трансформират в мощни и конкурентоспособни компании, които да произвеждат и предлагат продукция на най-високо равнище и успешно да се конкурират с продукцията на останалите държави, най-вече със страните, членки на Европейския съюз.

Основните фактори, които влияят върху конкурентоспособността са: институциите, инфраструктурата, макроикономическата стабилност, образованието и квалификацията, ефективно функциониращите стокови пазари, работната сила, развитието на финансовите пазари, технологичната готовност, степента на развитие на бизнеса, иновативността и др.

## Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Авторски колектив от СА „Д. А. Ценов”, катедра „Търговски бизнес”, „Развитие и конкурентоспособност на търговските вериги в България”;
2. БСК, „Проучване на образователната и професионално – квалификационна структура на заетите и работната сила на национално, секторно и регионално ниво”;
3. БСК, „Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия”;
4. БСК, „Информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила”;
5. БСК, „Проучване на пазара на труда в България през 2012 г.”;
6. Доц. Д-р Павлов, Н., „Стратегическо партньорство между Висшите икономически училища и бизнеса – реалност и предизвикателства”;
7. Европейски икономически и социален комитет, „Кризата, образованието и пазарът на труда”;
8. Иванова, П. „Търговията с услуги и нейната нова роля в съвременната икономика”;
9. МС, Национална инициатива „Работа за младите хора в България” 2012 -2013 г.;
10. МТСП, „Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013 г.;
11. МТСП, Национална класификация на професиите и длъжностите в Република България;
12. МФ, “Европа 2020: Национална програма за реформи”;
13. Национална стратегическа референтна рамка – Програмен период 2007 – 2013 г.;
14. НСИ, Индекси на оборота в сектор „Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети”;
15. Програма „Учене през целия живот (2007 – 2013 г.)”;
16. Терезова, С. „Ролята на търговията за развитието на икономиката”;
17. [http://www.capital.bg/;](http://www.capital.bg/)
18. [http://careercenters.staj.bg/;](http://careercenters.staj.bg/)
19. [http://www.carieri.bg/;](http://www.carieri.bg/)
20. [http://www.digital.bg/;](http://www.digital.bg/)
21. [http://www.economy.bg/;](http://www.economy.bg/)
22. [http://www.europa.eu/;](http://www.europa.eu/)
23. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/;](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/)
24. [http://www.icfbulgaria.org/;](http://www.icfbulgaria.org/)
25. [http://www.manager.bg/;](http://www.manager.bg/)
26. [http://www.referati.org/;](http://www.referati.org/)
27. [http://www.trud.bg/.](http://www.trud.bg/)

## Списък на таблиците и фигурите

таблица 1	Брой предприятия в сектор „ТЕ“ (2009 – 2010 г.), раздел 46 по NACE Rev. 2 .....	12
таблица 2	Брой заети в сектор „ТЕ“ (2009–2010 г.), раздел 46 по NACE Rev. 2 .....	13
таблица 3	Структурен профил на сектор „ТЕ“ през 2010 г. в ЕС – раздел 46 по NACE Rev. 2 .....	14
Таблица 4	Добавена стойност в млн. EUR в реализираната продукция от сектор „ТЕ“ в ЕС през 2010 г. ....	15
таблица 5	Водещи страни по добавена стойност в сектора през 2010 г. ....	17
Таблица 6	Водещи страни по реализиран оборот в сектора през 2010 г. ....	17
Таблица 7	„ТЕ“ – разходи, производителност и ефективност, ЕС-27, 2010 г. ....	17
Таблица 8	„ТЕ“ – разходи, производителност и ефективност, ЕС-27, 2009 г. ....	18
таблица 9	Структурен профил на сектор „ТЕ“ през 2010 г. в България– раздел 46 по NACE Rev. 2 .....	19
Таблица 10	Основни икономически показатели за сектор „ТЕ“ (2002 - 2007 г.).....	21
Таблица 11	Основни икономически показатели за сектор „ТЕ“ (2008 - 2011 г.).....	22
таблица 12	Брой на предприятията и персонала в сектор „ТЕ“ (2002 – 2007 г.) .....	23
таблица 13	Брой на предприятията и персонала в сектор „ТЕ“ (2008 – 2011 г.) .....	24
таблица 14	Брой предприятия в отделните подсектори на сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ (2008 – 2012 г.) .....	25
таблица 15	Брой заети лица в отделните подсектори на сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ (2008 – 2012 г.) .....	26
таблица 16	Инвестиции в дълготрайни материални активи в млн. лева в сектор „ТЕ“ .....	27
таблица 17	Разходи за придобиване на ДМА в хил. лева .....	28
таблица 18	Инвестиции в млн. лева в сектор „ТЕ“ (2002 – 2007 г.) .....	28
таблица 19	Инвестиции в млн. лева в сектор „ТЕ“ (2008 – 2010 г.) .....	29
таблица 20	Чуждестранни преки инвестиции в икономическа дейност „Търговия“ (2009 – 2011 Г.)... ..	29
таблица 21	Среден осигурителен доход в отделните подсектори на сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ (2008 – 2012 г.).....	30
таблица 22	Внос на стоки (услуги) в млн. лева от сектор „ТЕ“ .....	31
таблица 23	Износ на стоки (услуги) в млн. лева от сектор „ТЕ“ .....	31
таблица 24	Външнотърговски оборот в млн. лева за сектор „ТЕ“ .....	32
таблица 25	Водещи предприятия през 2011 г. в сектор „ТЕ“ .....	32
таблица 26	Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по степен на развитие (коефициент на стабилност) за 2011 г. ....	33
Таблица 27	Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по приходи от продажби .....	34
Таблица 28	Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по брой заети .....	34
Таблица 29	Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по ефективност на използване на персонала /в хил. лева на зает/ .....	35
Таблица 30	Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по темп на изменение на продажбите .....	36
Таблица 31	Показатели от баланса на предприятията от сектор „ТЕ“ в млн. лева .....	37
таблица 32	Обобщена информация от отчета за доходите на предприятията от сектора „ТЕ“ (2008 - 2011 г.) в млн. лева.....	37
таблица 33	Разходи за НИРД в хил. лева .....	38
таблица 34	Възрастова структура на заетите в сектор „ТЕ“, 2012 г. ....	43
таблица 35	Възрастова структура на заетите в сектор „ТЕ“, 2011 г. ....	43
таблица 36	Възрастова структура на заетите в отделните подсектори на сектор „ТЕ“, 2012 г. ....	43
таблица 37	Възрастова структура на заетите в отделните подсектори на сектор „ТЕ“, 2011 г. ....	43
Таблица 38	Квалификационна структура на заетите в сектор „ТЕ“ през 2012 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД) .....	51
таблица 39	Средномесечен осигурителен доход на заетите в сектор „ТЕ“ по подсектори и професионални групи през 2012 г./лв./ .....	52
таблица 40	Основни длъжности в сектор „ТЕ“ .....	54
таблица 41	Ключови длъжности в сектор „ТЕ“ .....	55
таблица 42	Компетенции, включени в СКМ на сектор „ТЕ“ .....	60
таблица 43	Фази на жизнения цикъл на продуктите .....	66