

Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Търговия на едро”

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

София, юли 2012 г.



РЕЗЮМЕ

Настоящият секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Търговия на едро“ е разработен през втория етап от провеждането на секторните анализи по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“ (ИСОК). Проектът е осъществяван от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес.

Обект на анализ през този етап са основно тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като са отчетени очакваните промени както в технологично, така и в организационно отношение за периода 2014 – 2020 година. Прогнозирани са вероятностите от поява на нови умения, компетенции и професии в сектора и са очертани дефицитните работни места, професии и специалности.

При изготвянето на анализа са използвани статистически данни и друга информация, получени от Националния статистически институт (НСИ), Националния осигурителен институт (НОИ), Евростат и редица други източници.

Информацията в анализа е структурирана в 6 основни раздела и включва въведение; сценарии и прогнози за развитие на сектора; стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване на компетенциите на работната сила и очертаване мястото на сектора в икономиката на Европа.

В **раздел 1** се дава обща информация за анализа и се очертават неговата цел и предназначения. В него са разгледани основните дефиниции, терминологията и използваните източници на информация.. Представена е използваната методология на анализ.

В **раздел 2** са актуализирани икономическите показатели и показателите за заетостта в сектор „Търговия на едро“ както на национално, така и на ниво ЕС. Отчетено е влиянието на световната икономическа и финансова криза. В него са разгледани и основните фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси (демографски особености, умения и квалификация на заетите, рискови фактори и възникващите нови работни места). Направени са и прогнози за развитието на търговията на едро за периода 2014 – 2020 година и са изведени изводи за наличните и очакваните да се появят нови професии, специалности и работни места. Дефинирани са дефицитните професии и специалности на секторно ниво.

Раздел 3 е насочен към очертаване на стратегиите за управление и мотивиране на човешките ресурси. Разгледани са прилаганите политики и системи за управление, заплащане и стимулиране, както и инвестициите в развитието на ЧР, осъществявани от предприятия от сектора. Направени са препоръки към системата за професионално обучение и дейностите на центровете за професионално обучение.

В **раздел 4** са направени някои международни икономически сравнения и изводи, с помощта на които е очертано мястото на сектор „Търговия на едро“ в икономиката на Европа.

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 компетенциите на работната сила в сектор „Търговия на едро“
Срок за изпълнение:	31.07. 2012 г.
Дата на представяне:	31.07. 2012 г.
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания в сектор „Търговия на едро“
Задача (напр., 5.1.1.1):	5.3.2.17. Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Търговия на едро“
ISBN	978-954-9636-50-5
Версия:	☐ Чернова ☐ Междинна версия ☒ Финална версия
Тип:	Анализ
Ниво на разпространение:	☒ Публично ☐ Ограничено
Изготвили:	Анна Николаева Енчева; Ростислава Емилова Сапарева; Виолета Василева Чобанкова; Атанас Георгиев Бойков
Отговорник:	Кирил Желязков
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	☐ КНСБ ☐ КТ „Подкрепа“
Редактор:	Мария Жечева
Коректор:	Анета Алашка
Кратко резюме (до 200 думи):	Цел на този документ е изследване и анализ на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектор „Търговия на едро“ и отчитане на очакваните промени в технологично и организационно отношение за периода 2014 – 2020 г. Основен акцент в целия анализ са човешките ресурси, компетенциите, професиите и работните места. Най-голямо внимание е отделено на очертаването на сценариите и прогнозите за развитието на ЧР и на изследванията на очакванията за промяна на знанията и уменията в сектора. В документа са анализирани възрастовата и образователно – квалификационната структура на заетите. Изследвани са въпросите, касаещи образователната и професионалната подготовка на заетите. 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.
Ключови думи (до 10 бр.):	БСК, СТБ, Търговия на едро, човешки ресурси, компетенции, професии, работни места, длъжност, умения, сектор

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. Сценарии и прогнози за развитие. Очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите	12
2.1. Актуализиране на икономически показатели и показатели за заетостта в сектора: на национално ниво и сравнение с ЕС (водещи страни), вкл. влияние на икономическата и финансова криза	12
2.1.1. Анализ на показателите „брой заети лица“ и „брой предприятия“ в сектор „Търговия на едро“	14
2.1.2. Инвестиции в дълготрайни материални активи	17
2.1.3. Инвестиции	18
2.1.4. Чуждестранни преки инвестиции	19
2.1.5. Средногодишен осигурителен доход	19
2.1.6. Внос, износ и търговски баланс	20
2.1.7. Анализ на обобщените показатели от финансовите отчети на предприятията от сектора	24
2.1.7.1. Основни балансови показатели	24
2.1.7.2. Анализ на обобщените показатели от Отчетите за доходите на предприятията	24
2.1.8. Разходи за НИРД	25
2.1.9. Водещи предприятия	26
2.1.9.1. Коефициент на стабилност	27
2.1.9.2. Ефективност на използване на персонала	27
2.1.9.3. Темп на изменение на продажбите	29
2.1.9.4. Приходи от продажби.....	30
2.1.9.5. Брой заети лица	31
2.2. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси – текущо състояние в сектора	32
2.2.1. Демографски особености.....	32
2.2.2. Умения и квалификация на заетите в сектора.....	33
2.2.2.1. Структура на заетите в сектор „Търговия на едро“ по възраст и пол.....	36
2.2.2.2. Разпределение на заетите по професионална група	44
2.2.3. Рискови фактори	47
2.2.3.1. Условия на труд.....	47
2.2.3.2. Производителност на труда.....	48
2.2.3.3. Оптимизация на персонала	49
2.2.4. Нови работни места – характеристики и качество.....	49
2.3. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура за периода 2014-2020 г.....	51
2.3.1. Адаптиране към постоянно променящите се технологии.....	51
2.3.2. Електронна и мобилна търговия.....	52
2.3.3. Модерната срещу традиционната търговия.....	53

2.4.	Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места	55
2.4.1.	Изводи относно наличните професии в сектора	55
2.4.1.1.	Ръководители.....	57
2.4.1.1.1.	Ръководители снабдяване, дистрибуция и сродни на тях.....	57
2.4.1.1.2.	Ръководители в търговията на едро и дребно	57
2.4.1.1.3.	Ръководители по продажби и маркетинг	57
2.4.1.2.	Специалисти по продажба в областта на ИКТ	58
2.4.1.3.	Приложни специалисти	58
2.4.1.3.1.	Посредници в търговията и продажбите	58
2.4.1.4.	Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	58
2.4.1.4.1.	Продавач – консултанти.....	58
2.4.2.	Ключови длъжности за предприятията от сектора.....	59
2.4.3.	Нови професии	62
2.4.3.1.	Бранд мениджър	62
2.4.3.2.	Ръководител, търговски екип	63
2.4.3.3.	Тренинг мениджър	63
2.4.3.3.1.	Тренинг мениджър като част от дирекция „Човешки ресурси“	63
2.4.3.3.2.	Тренинг мениджър като част от дирекция „Продажби“	63
2.4.3.4.	Супервайзър продажби	63
2.4.3.5.	Мърчандайзер	64
2.4.3.6.	ВТЛ мениджър.....	64
2.4.3.7.	Медия планьор	64
2.4.3.8.	Коуч	64
2.4.3.9.	Бъдещи перспективни професии в световен мащаб.....	65
2.5.	Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора	67
Раздел 3.	Стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила	74
3.1.	Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал	74
3.1.1.	Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране	74
3.1.2.	Инвестиции в развитието на човешките ресурси	81
3.2.	Професионално обучение	83
Раздел 4.	Място на сектора в икономиката на Европа.....	87
Раздел 5.	Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба.....	94
5.1.	Фирмени инвестиции в човешките ресурси.....	94
5.2.	Условия на труд.....	95
5.3.	Бъдещо развитие на пазара на труда.....	95
5.4.	Учене през целия живот, професионално образование и обучение.....	96
5.5.	Бъдещо развитие на образованието и обучението в България	97
5.6.	Достъп до услуги.....	97
Раздел 6.	Изводи и заключения.....	98
6.1.	Състояние на икономическата и конкурентната среда.....	98
6.2.	Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура	99
6.3.	Налични и очаквани да се появят нови професии и работни места	99
Раздел 7.	Литературни източници	101
Списък на таблиците и фигурите		102



Използвани съкращения:

Съкращение	Описание на съкращението
БВП	- Брутен вътрешен продукт
БСК	- Българска стопанска камара-съюз на българския бизнес
БТПП	- Българска търговско-промишлена палата
БФБ	- Българска фондова борса
ВУ	- Висши училища
ГИТ	- Главна инспекция по труда
ГП	- Големи предприятия
ДМА	- Дълготрайни материални активи
ДОИ	- Държавни образователни изисквания
ЕИО	- Европейска икономическа общност
ЕС	- Европейски съюз
ЕСЗ	- Европейска стратегия по заетостта
ЕСФ	- Европейски социален фонд
ЕФРР	- Европейски фонд за регионално развитие
ЗБУТ	Здравословни и безопасни условия на труд
ЗНЗ	- Закон за насърчаване на заетостта
ЗПОО	- Закон за професионалното образование и обучение
ИКТ	- Информационни и комуникационни технологии
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони
ИТ	- Информационни технологии
КИД	- Класификатор на икономическите дейности
МОМН	- Министерство на образованието, младежта и науката
МОТ	- Международна организация на труда
МСП	- Малки и средни предприятия (и микро)
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
МЦРК	- Междунниверситетски център за развитие на кариерата
НАПОО	- Национална агенция за професионално образование и обучение
НИРД	- Научноизследователска и развойна дейност
НКПД	- Национална класификация на професиите и длъжностите
НОИ	- Национален осигурителен институт



НРС	-	Наблюдение на работната сила
НСИ	-	Национален статистически институт
ОП „РЧР“	-	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“
ПОО	-	Професионално образование и обучение
ППО	-	Продължаващо професионално обучение
ПТ	-	Производителността на труда
ПЧИ	-	Преки чуждестранни инвестиции
РИО	-	Регионален инспекторат по образование
СНЦ	-	Сдружение с нестопанска цел
СОП	-	Специални образователни потребности
СППОО	-	Списък на професиите за професионално образование и обучение
СТБ	-	Съюз на търговците в България
СУК	-	Система за управление на качеството
ТЕ	-	Търговия на едро
ТД	-	Търговия на дребно
ТРЗ	-	Труд и работни заплати
УП	-	Управление на персонала
УТ	-	Условия на труд
УЧР	-	Управление на човешките ресурси
УЦЖ	-	Учене през целия живот
ЦИОО	-	Център за информационно осигуряване на образованието
ЦКОКО	-	Център за контрол и оценка на качеството на образованието
ЦПО	-	Център за професионално обучение
ЦРЧР	-	Център за развитие 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 2008г.
NACE Rev. 2	-	Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност. Редакция 2 е в сила от м.януари 2008г.
SITC	-	Standard International Trade Classification (Стандартна външнотърговска класификация)
RFID	-	Radio Frequency IDentification (Радиочестотна идентификация)

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

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

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 е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и др.

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

1.2. ЦЕЛ НА АНАЛИЗА

Анализът е разработен от екип експерти, предложени от Секторния консултативен съвет за оценка на компетенциите на работната сила в сектор „Търговия на едро“. Във втория етап от изготвянето на секторни анализи през 2012 г. основна задача на анализа е да задълбочи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение за периода 2014-2020 г. Водещ акцент в изследването е прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции.

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

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

- Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия, 2012 г.
- Проучване на пазара на труда в България, 2012 г.
- Анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторни и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, 2012 г.
- Подготовка на предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с насърчаването на ученето през целия живот и кариерното развитие като основен компонент на гъвкавата сигурност, 2012 г.

1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

Настоящият анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Търговия на едро“ обхваща периода 2000 – 2010 година и е концентриран върху проблемите и тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора. Акцентираща се върху вероятностните нови умения, компетенции и професии и дефицитните за сектора работни места, професии и специалности.

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 определени 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.:
 - Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на Република България (2012);
 - Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2012).
2. Статистически източници

- НСИ;
- НОИ;
- Евростат.

3. Други източници

- браншови асоциации, сдружения и др. на местно, регионално, национално и международно равнище;
- най-добри практики;
- 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

Анализът 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 сектора „Търговия на едро“.

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 източниците 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 не винаги са актуални.



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

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

Анализът е изготвен на база разглеждане и актуализиране на стойностите на определени икономически показатели, имащи отношение към предприятията от сектора и заетостта в тях за периода 2000 – 2010 година. Част от тях са изследвани както на национално ниво, така и на ниво ЕС. В документа са залегнали 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 на ниво сектор и подсектор.

Таблица 1 Основни икономически показатели за сектор „ТЕ“ за периода 2000 -2007 г.

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
I. Заети лица								
Заети лица (брой)	109683	114081	119456	134684	142135	147453	157906	166222
Дял от всички заети в търговията (%)	31.66	32.05	32.08	31.70	32.14	32.81	34.39	34.39
Дял от заетите (%)	5.77	6.00	6.20	6.83	6.60	6.78	6.96	6.98
ЕС-27 – дял на заетите в сектора от всички заети (%)	1.76	1.69	1.66	1.63	1.64	1.72	1.73	1.92
II. Реализирана продукция (в хил.лева)								
Търговско посредничество	162 334	166 246	193 627	177 981	170 157	176 025	150 599	183 848
ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	168 201	201 450	269 905	254 258	254 258	273 816	322 712	422 459
ТЕ с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	438 106	510 472	539 809	618 042	717 790	811 669	936 843	1 150 028
ТЕ със стоки за домакинството	559 367	737 348	663 026	813 625	923 152	1 120 690	1 353 434	1 638 986
ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	1 259 555	1 322 141	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	283 595	357 917	395 078	475 267	549 588	745 171	1 058 104	1 058 104
Друга ТЕ	181 892	187 760	226 876	217 097	269 905	309 021	297 286	451 797
Реализирана продукция на един зает (лева)	27 817	30 534	30 486	29 987	32 695	36 768	41 320	49 172
III. Приходи от продажби (хил.лева)								
Търговско посредничество	205167	194 801	235 678	238 807	221 596	207 709	168 984	183 848
ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	986 521	1 089 984	1 527 503	1 385 901	1 384 728	1 526 134	1 951 527	2 361 078
ТЕ с хранителни продукти, напитки и	3 543 573	4 010 429	4 867 279	5 929 881	6 903 102	7 477 529	9 077 007	9 895 717

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
тютюневи изделия								
ТЕ със стоки за домакинството	2 657 777	3 359 725	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	9 885 156	9 206 287	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	1 268 551	1 563 295	1 692 184	2 006 486	2 437 355	3 186 242	4 202 883	5 513 485
Друга ТЕ	1 167 239	1 222 785	1 247 624	1 274 028	1 416 803	1 647 004	1 570 336	1 946 442

Източник: Евростат

През периода от 2000 до 2007 година се наблюдава ежегодно нарастване в броя на заетите лица в сектора като цяло (табл. 1). Заетите в сектор „Търговия на едро“ съставляват около 30% от заетите в икономическа дейност „Търговия“ и през различните години – между 6 и 7% от заетите в икономиката. 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 2 Основни икономически показатели за сектор „ТЕ“ (2008 -2009 г.)

Наименование на показателите	2008 г.	2009 г.	2010 г.
I. Заети лица			
Заети лица (брой)	170 651	174 336	170 998
Дял от всички заети в търговията (%)	33.58	32.33	32.24
Дял от заетите (%)	6.92	7.25	
ЕС-27 – дял на заетите в сектора от всички заети (%)	1.54		
II. Реализирана продукция (в хил.лева)			
ТЕ чрез посредничество	267 753	250 737	
ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	592 225	551 935	
ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия	2 020 764	2 069 464	
ТЕ с нехранителни потребителски стоки	1 562 904	1 679 862	
ТЕ с компютърна и комуникационна техника	574 232	515 557	
ТЕ с др.машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	1 102 110	864 868	
ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	3 465 144	2 684 963	
Неспециализирана ТЕ	606 698	390 579	
III. Приходи от продажби (хил.лева)			
ТЕ чрез посредничество	278 901	259 174	290 245
ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	3 634 714	4 070 278	5 335 895
ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия	12 228 436	13 995 919	13 852 557
ТЕ с нехранителни потребителски стоки	6 739 399	7 024 559	7 110 616
ТЕ с компютърна и комуникационна техника	2 519 696	2 058 902	1 798 581
ТЕ с др.машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	4 150 271	3 132 262	2 581 891
ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	27 935 707	20 103 977	23 744 167
Неспециализирана ТЕ	2 666 970	1 658 153	2 549 229

Източник: Евростат

През 2009 година броят на заетите в сектора е нараснал от 170 651 души през 2008 на 174 336 (с около 2%). За съжаление обаче след това през 2010 г. е отчетен спад при този показател с 3 338 души или с около 2%.

При повечето подсектори през 2009 г. спрямо 2008 г. се наблюдава спад в реализираните приходи от продажби. Най-голям е спадът при неспециализираната търговия на едро – с 37,8%, следвана от търговията на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап – с 28% и търговията на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях – с 24,5%. През 2009 г. спрямо предходната година има повишаване на приходите от продажби в подсектор търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия – с 14,45%, търговията на едро със селскостопански суровини и живи животни – с 12% и търговията на едро с нехранителни потребителски стоки – с 4,2%.

При пет от осемте подсектора на сектор „Търговия на едро“ през 2010 г. спрямо предходната година има увеличаване на реализираните приходи от продажби. С най – бързи темпове са нараснали приходите от продажба в подсектор „Неспециализирана търговия на едро“ – с 53,7% и така почти са възстановили нивата си от 2008 г. след спада през 2009 г. На следващо място по нарастване на приходите от продажби са – „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“ – с 31% прираст и „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ с 18,1%.

Трите подсектора със спад в приходите от продажби, отчетен през 2010 г., са „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“.

2.1.1. АНАЛИЗ НА ПОКАЗАТЕЛИТЕ „БРОЙ ЗАЕТИ ЛИЦА“ И „БРОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ“ В СЕКТОР „ТЪРГОВИЯ НА ЕДРО“

В резултат на икономическата и финансова криза, засегнала света и Европа последните няколко години, броят на предприятията и на заетите в сектор „Търговия на едро“ като цяло за ЕС намалява. В повечето страни – членки през 2009 година спрямо 2008 се наблюдава спад и при двата показателя. България обаче е една от малкото страни, която прави изключение по отношение на тази тенденция. При нас е отчетен ръст както при заетите в сектора, така и при броя на предприятията. Както беше отбелязано по-горе, заетите нарастват през 2009 година с около 2%. Броят на предприятията също се увеличава - с над 12% (от 23 417 през 2008 г. на 26 279 през 2009 г.).

Развитието на сектора по двата показателя за периода 2000 – 2009 г. е отразено в следващата таблица.

Таблица 3 Брой на предприятията и персонала в сектор „ТЕ“ (2000 – 2009 г.)

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
СЕКТОР ТЪРГОВИЯ НА ЕДРО										
Предприятия	20481	20618	21485	22752	23085	22637	23374	24787	23417	26279
Заети лица	109683	114081	119456	134684	142135	147453	157906	166222	170670	174336
Подсектор Търговия на едро чрез посредничество										
Предприятия	2074	1761	1632	1836	1757	1624	1761	1919	1863	1974



Заети лица	7099	5845	5332	5487	5384	4940	4892	4650	4608	5361
Подсектор ТЕ със селскостопански суровини и живи животни										
Предприятия	1278	1404	1385	1451	1411	1291	1311	1326	1244	1357
Заети лица	5830	6043	5793	6196	6021	5622	6147	6486	6392	6618
Подсектор ТЕ с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия										
Предприятия	5340	5463	5731	5993	6020	5741	5648	5715	5325	6140
Заети лица	27862	29467	31893	36918	38562	39478	39853	41445	44539	49415
Подсектор ТЕ със стоки за домакинството										
Предприятия	3718	3806	3884	4166	4039	4021	4019	4214	4105	5005
Заети лица	22108	23929	25374	28867	30253	31696	33597	33955	30630	34185
Подсектор ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап										
Предприятия	5065	5286	5836	6065	6416	6266	6663	6798	6238	6974
Заети лица	28633	28728	31730	36728	40678	41814	48017	51208	51423	49207
Подсектор ТЕ с машини и оборудване и части за тях										
Предприятия	1843	1875	2009	2102	2204	2322	2559	2982	2710	
Заети лица	10059	11999	11240	12883	13556	15611	17720	19598	20645	
Подсектор Друга ТЕ										
Предприятия	1163	1023	1008	1139	1238	1372	1413	1833	1932	1823
Заети лица	8092	8070	8094	7605	7681	8292	7680	8880	12033	7961

Източник: Евростат

Видно от таблица 3 е, че броят на заетите лица в сектор „Търговия на едро“ нараства през целия изследван период. За десетгодишния период е отчетен ръст с почти 60% (от 109 683 души през 2000 г. на 174 336 души през 2009 г.).

В повечето подсектори през 2009 г. спрямо 2008 г. въпреки последиците от кризата също се наблюдава нарастване на броя на заетите. Най-осезаемо е при търговията на едро чрез посредничество – с около 16%, при търговията на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия – с 11% и при търговията на едро със стоки за домакинството – с почти 12%. Естествено има подсектори, при които има спад на заетите лица. Такива са търговията на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап (спад с около 5%) и неспециализираната търговия на едро (спад с над 30%).

Броят на предприятията от сектора през разглеждания период преминава както през периоди на нарастване, така и през такива на спад. Първоначално той нараства ежегодно до 2004 г. и 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. И въпреки че в резултат на кризата броят на предприятията през 2008 г. намалява с 1370 спрямо 2007 г., през 2009 г. отново има растеж с над 12%. България е една от седемте страни – членки на ЕС (България, Чехия, Литва, Люксембург, Словакия, Словения и Хърватска), където се наблюдава тази тенденция за 2009 г. Трябва да се отбележи, че темпът на ръст на този показател е най-висок в България.

Тенденциите при двата показателя – брой заети и брой предприятия – на секторно и подсекторно ниво за България през годините на финансова и икономическа криза (2008 – 2011 г.) са отразени в следващите таблици.

Таблица 4 Брой предприятия в отделните подсектори на сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ (2008 – 2011 г.)

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

Източник: НОИ

Въпреки тежката финансова и икономическа криза през периода 2008 – 2010 г. броят на предприятията в сектора нараства от 23 524 през 2008 г. на 39 786 през 2010 г. За съжаление, обаче, тази благоприятна тенденция не се запазва през 2011 г., когато се наблюдава понижение в техния брой с над 50% спрямо 2010 г., вследствие на което към края на миналата година предприятията от сектор „Търговия на едро“ са едва 18 826.

Нарастването на броя на предприятията в сектора през 2009 и 2010 г. спрямо 2008 г. се дължи единствено на увеличението на тези от подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“, където от 4 268 предприятия през 2008 година те стават 22 786 през 2010 г. Увеличаването на броя фирми именно в този подсектор се дължи основно на факта, че поради икономическата и финансова криза голяма част от предприятията предпочетоха да не предприемат риска по поддържане на складови наличности и насочиха дейността си в областта на търговското посредничество, т.е. просто опосредяване реализацията на стоки и услуги и осъществяването на връзка между производителя (износителя) и купувача (потребителя, вносителя).

В почти всички останали подсектори броят на предприятията намалява ежегодно през изследвания период. Единствено в подсекторите „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“ и „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ през 2011 г. се наблюдава ръст в броя на предприятията спрямо предходната година.

Таблица 5 Брой заети лица в отделните подсектори на сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ (2008 – 2011 г.)

KID_2008	СЕКТОР	Брой лица към 12.2008 г.	Брой лица към 12.2009 г.	Брой лица към 12.2010 г.	Брой лица към 12.2011 г.
46.1.	ТЕ чрез посредничество	15 686	79 148	100 554	6 697
46.2.	ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	6 987	6 716	6 571	8 411
46.3.	ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия	52 324	50 489	45 831	47 043



46.4.	ТЕ с нехранителни потребителски стоки	35 860	34 281	32 363	33 906
46.5.	ТЕ с компютърна и комуникационна техника	8 143	7 681	7 421	7 240
46.6.	ТЕ с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	15 231	13 773	12 683	12 485
46.7.	ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	57 044	52 156	49 602	47 938
46.9.	Неспециализирана ТЕ	14 989	14 795	15 261	12 654
	Общо	206 264	259 039	270 286	176 374

Източник: НОИ

Както по показател „брой предприятия“, така и по показателя „брой заети“, единственият подсектор на търговията на едро, при който има ръст през периода 2008 – 2010 г., е „Търговия на едро чрез посредничество“. В него броят на заетите лица от 15 686 души през 2008 г. нараства съответно на 79 148 през 2009 г. и на 100 554 през 2010 г., т.е. за три години е отбелязано около 6,4 пъти увеличение на заетите. През 2011 г., обаче, свиването на броя на предприятията обуславя и рязък спад при броя на заетите лица в този подсектор, които от 100 554 души през 2010 г. намаляват на 6 697 през 2011 г. или понижението е с над 93%.

Слабо увеличение при заетите в периода 2008–2010 г. (с около 2%) има и в подсектор „Неспециализирана търговия на едро“. Във всички останали подсектори се наблюдава тенденция на спад в рамките между 6 и 16%. Най-голямо е намалението на заетите в „Търговия на едро с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях“ (с 16.3% през 2010 г. спрямо 2008 г.).

Видно от таблица 5 е, че през 2011 г. спрямо 2010 г., , ръст при броя на заетите се наблюдава единствено в „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“ (с около 28%), „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ и „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“.

След ежегодното увеличение на броя на заетите в сектор „Търговия на едро“ през периода 2008-2010 г., през 2011 г. е отчетен спад с над 34% (от 270 хил. души заети през 2010 г. на 176 хил. души.). Това се дължи основно на изключително голямото намаление на броя на заетите лица в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“.

2.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В ДЪЛГОТРАЙНИ МАТЕРИАЛНИ АКТИВИ

Както се вижда от таблица 6, инвестициите в ДМА, осъществявани от предприятията от сектора нарастват през целия период 2001 – 2007 година, но след това в резултат на кризата и някои други фактори започва свиването им и през 2009 г. отчитат спад спрямо предходната година с около 46%.

Таблица 6 Инвестиции в дълготрайни материални активи в сектор „ТЕ“ в млн. лева

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
ТЪРГОВИЯ НА ЕДРО (ТЕ)	681	675	737	842	887	1231	1645	2204	2165	1160
ТЕ ЧРЕЗ ПОСРЕДНИЧЕСТВО	55	25	36	32	27	82	69	165	48	23
ТЕ СЪС СЕЛСКОСТОПАНСКИ СУРОВИНИ И ЖИВИ ЖИВОТНИ	38	36	44	40	55	69	95	163	94	81

ТЕ С ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ	99	106	115	148	160	192	269	320	419	223
ТЕ СЪС СТОКИ ЗА ДОМАКИНСТВОТО	78	97	105	120	153	205	279	318	229	196
ТЕ С НЕСЕЛСКОСТОПАНСКИ МЕЖДИННИ ПРОДУКТИ, ОТПАДЪЦИ И СКРАП	315	355	361	427	397	458	624	793	827	-
ТЕ С МАШИНИ И ОБОРУДВАНЕ И ЧАСТИ ЗА ТЯХ	44	42	56	63	68	143	181	286	324	-
ДРУГА ТЕ	67	29	38	30	42	109	166	209	274	-

Източник: Евростат

2.1.3. ИНВЕСТИЦИИ

Инвестициите в сектор „Търговия на едро“ като цяло нарастват ежегодно за периода 2001 – 2008 г. и от 544 млн. лева през 2001 г., през 2008 г. вече възлизат на 2 170 млн. лева, т.е. за осемте години е постигнат ръст от почти четири пъти. За съжаление обаче кризата доведе до свиване на инвестициите в сектора и през 2009 г. те възлизат на 1 159 млн. лева, което е наполовина спрямо предходната година. През 2009 г. спад в инвестициите се наблюдава и при всички отделни подсектори. Най-голям е при търговията на едро с хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия (с около 45%); при търговията на едро чрез посредничество (с над 50%); при неспециализираната ТЕ (около 87%) и при търговията на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап (близо 45%).

Таблица 7 Инвестиции в хил. лева в сектор „ТЕ“ (2001 – 2009 г.)

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
ТЪРГОВИЯ НА ЕДРО	543 875	580 134	713 324	764 226	1 087 800	1 461 167	1 971 230	2 169 710	1 159 303
ТЕ ЧРЕЗ ПОСРЕДНИЧЕСТВО	25 150	35 457	31 122	26 325	80 193	67 932	161 884	46 865	22 019
ТЕ СЪС СЕЛСКОСТОПАНСКИ СУРОВИНИ И ЖИВИ ЖИВОТНИ	35 457	43 054	38 779	52 992	67 074	92 573	159 837	91 262	78 956
ТЕ С ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ	103 738	112 279	144 711	158 384	185 309	265 015	316 132	409 420	222 289
ТЕ СЪС СТОКИ ЗА ДОМАКИНСТВОТО	93 602	104 217	118 564	147 924	198 374	275 982	312 128	215 665	193 894
ТЕ С НЕСЕЛСКОСТОПАНСКИ МЕЖДИННИ ПРОДУКТИ, ОТПАДЪЦИ И СКРАП	348 360	353 733	416 636	389 840	449 796	610 435	771 187	814 655	442 706
ТЕ С МАШИНИ И ОБОРУДВАНЕ И ЧАСТИ ЗА ТЯХ	39 896	54 959	60 473	71 586	140 449	176 752	279 812	314 949	
ДРУГА ТЕ	28 410	36 410	29 748	40 561	107 037	162 224	204 940	268 293	34 255

Източник: Евростат

Свиване на инвестициите в сектора се наблюдава както по отношение закупуването на земи, сгради, машини и оборудване, така и по отношение на такива за ремонт и поддържане на съществуващия сграден фонд.



2.1.4. ЧУЖДЕСТРАННИ ПРЕКИ ИНВЕСТИЦИИ

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

За съжаление обаче през последните няколко години поради кризата и други фактори голяма част от чуждестранните инвеститори изтеглиха инвестициите си от страната. Това поражда необходимост от спешни държавни мерки и стимули за възстановяване доверието към страната и привличането на повече чуждестранни преки инвестиции.

В таблица 8 е разгледана динамиката на ПЧИ в търговията за периода 2008 -2010 година.

Таблица 8 ПРЕКИ ЧУЖДЕСТРАННИ ИНВЕСТИЦИИ В ИКОНОМИЧЕСКА ДЕЙНОСТ „Търговия“ (2008–2010 г.)

	2008		2009		2010	
	млн. EUR	% от ЧПИ в търговията	млн. EUR	% от ЧПИ в търговията	млн. EUR	% от ЧПИ в търговията
Търговия	3 005	100	2 802	100	3 510	100
Търговия на едро	1 982	65.96	1 665	59.42	2 437	69.43
Търговия на дребно	757	25.20	864	30.84	864	24.62

Източник: НСИ

Данните ясно показват, че 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.

2.1.5. СРЕДНОГОДИШЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД

В таблица 8 е разгледано изменението на средногодишния осигурителен доход в отделните подсектори на сектор „Търговия на едро“ за периода 2008 – 2011 г. Видно е, че при всички тях се наблюдава ежегодно нарастване на осигурителните доходи. Това се дължи на редица причини, една от които несъмнено е нормативното увеличаване на минималните осигурителни доходи за заетите в отделните сектори и най-вече при търговията.

С най-високи деклариран осигурителен доход и през четирите разглеждани години се отличават търговията на едро чрез посредничество; търговията на едро с нехранителни потребителски стоки и търговията на едро с други машини и оборудване и части за тях.

Най-нисък е декларираният осигурителен доход за неспециализираната търговия на едро; търговията на едро със селскостопански суровини и живи животни и търговията на едро с компютърна и комуникационна техника.

Таблица 9 СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД В ОТДЕЛНИТЕ ПОДСЕКТОРИ НА СЕКТОР „ТЕ, БЕЗ ТЪРГОВИЯ С АВТОМОБИЛИ И МОТОЦИКЛЕТИ“ (2008 – 2011 г.)

KID_2008	СЕКТОР	Доход към 12.2008 г.	Доход към 12.2009 г.	Доход към 12.2010 г.	Доход към 12.2011 г.
46.1.	ТЕ чрез посредничество	4 205.43	4 400.75	4 922.99	5 328,73
46.2.	ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	1 276.28	1 459.09	1 681.71	1 821.24
46.3.	ТЕ с хранителни стоки, напитки и	3 048.50	3 557.20	3 957.75	4 200.77

	тютюневи изделия				
46.4.	ТЕ с нехранителни потребителски стоки	3 710.29	4 116.22	4 678.75	4 974.54
46.5.	ТЕ с компютърна и комуникационна техника	1 404.78	1 418.11	1 494.22	1 564.11
46.6.	ТЕ с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	3 970.11	4 167.15	4 481.24	4 951.58
46.7.	ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	3 157.48	3 456.34	3 740.33	4 047.79
46.9.	Неспециализирана ТЕ	433.73	466.51	502.22	573.48

Източник: НОИ

2.1.6. Внос, износ и търговски БИЛАНС

В тази точка обект на изследване са осъществявания внос, износ и търговския 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, н.д.

Конкретните параметри на стойността на вноса за периода 2000–2010 г. съгласно Стандартната външнотърговска класификация са представени в следващата таблица.

Таблица 10 Внос на стоки (услуги) в млн. лева от сектор „ТЕ“

Раздели	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ОБЩО:	13 853	15 891	16 445	18 791	22 018	28 671	26 632	42 805	49 019	33 522	37 517
Храни и живи животни	568	681	747	855	1008	1126	1413	1944	2645	2625	2857
Безалкохолни и алкохолни напитки и тютюн	97	95	100	80	113	99	133	352	475	475	495
Необработени (сурови) материали, негодни за консумация	768	871	733	1041	1361	1750	2728	3168	3290	2853	3220
Минерални масла,	3711	3515	3219	3285	3795	5780	7884	8504	10723	6599	8487



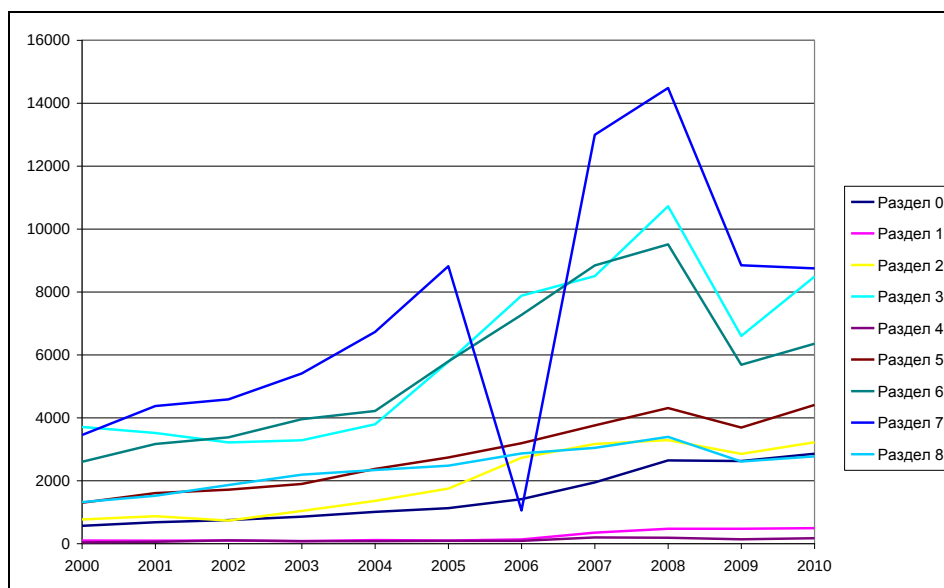
горива и подобни продукти											
Животински и растителни мазнини, масла и восъци	40	58	102	77	77	88	91	195	187	136	170
Химични вещества и продукти	1299	1607	1715	1896	2376	2738	3193	3761	4310	3692	4407
Артикули, класифицирани главно според вида на материала	2599	3166	3379	3956	4216	5791	7270	8840	9512	5684	6356
Машини, оборудване и превозни средства	3452	4376	4588	5409	6730	8819	1055	12995	14485	8845	8750
Разнообразни готови продукти, н.д	1319	1522	1862	2192	2342	2480	2865	3046	3392	2613	2775

Източник: НСИ

Вносът на стоки, осъществен от предприятията в сектор „Търговия на едро“ бележи постоянен ръст през периода 2000–2005 г. И въпреки че през 2006 г. осъщественият внос на стоки от сектора се свива с около 7%, през следващите две години той отново нараства и то с изключително бързи темпове. През 2008 г. вносът за сектор „Търговия на едро“ възлиза на 49 019 млн. лева, което е с 84% повече от този през 2006 година. За съжаление, кризата не подминава сектора и в резултат на свиването на потреблението в страната през 2009 и 2010 г. стойността на вноса е по-малка в сравнение с 2008 година. 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.

При всички посочени в таблица 10 стоки, през 2009 г. се наблюдава понижение на стойността на вноса, но през 2010 г. вече има увеличение на вноса и при повечето стоки са възстановени нивата му от 2008 г. Промените и колебанията в структурата на вноса са представени графично във фигура 1.

Фиг. 1 Структура на вноса (2000 – 2010 г.) в млн. лв.



Източник: НСИ

Видно от представените данни, с най-стабилни нива през целия период е вносът на безалкохолните и алкохолните напитки и тютюна (раздел 1), като нарастването на вноса им започва след 2004 година. С най-големи колебания през периода се характеризира вносът на машини, оборудване и превозни средства (раздел 7). При по-голяма част от стоките се наблюдава ежегоден ръст на вноса до 2008 година и съответно спад в нивата на внос през следващата година и възстановяването им през 2010 г. С най-голям дял през 2010 г. е вносът на раздел 7 (машини, оборудване и превозни средства) – над 23% от общия внос на стоки; раздел 3 (минерални масла, горива и подобни продукти) – 22.6% и раздел 6 (артикули, класифицирани главно според вида на материала) – 17%. Най-нисък през 2010 г. е бил вносът на раздел 4 (животински и растителни мазнини, масла и восъци) – 0.45% от общия внос и на раздел 1 (безалкохолни и алкохолни напитки и тютюн) – 1.3%.

Конкретните параметри на стойността на износа за периода 2000 – 2010 г., съгласно Стандартната външнотърговска класификация са посочени в следващата таблица.

Таблица 11 Износ на стоки (услуги) в млн.лева от сектор „ТЕ”

Раздели	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ОБЩО:	10 246	11 142	11 759	13 022	15 605	18 502	23 478	26 409	29 713	22 850	30 401
Храни и живи животни	616	699	982	869	1056	1257	1340	1476	2424	2373	3261
Безалкохолни и алкохолни напитки и тютюн	329	279	275	273	366	352	354	478	584	676	679
Необработени (сурови) материали, негодни за консумация	608	595	709	817	959	1179	1678	1769	1934	1650	2647
Минерални масла, горива и подобни продукти	1525	1504	1161	1088	1600	2396	3636	3902	4889	2956	4111
Животински и растителни мазнини, масла и восъци	24	27	33	23	46	56	54	71	145	154	202
Химични вещества и продукти	1183	1198	1104	1179	1202	1407	1495	2053	2386	1759	2424
Артикули, класифицирани главно според вида на материала	2653	2642	2676	3214	4304	4905	7143	7750	7871	5263	7062
Машини, оборудване и превозни средства	985	1229	1475	1701	1929	2633	3163	3947	4680	3853	5094
Разнообразни готови продукти, н.д	2323	2969	3344	3858	4143	4317	4615	4963	4800	4166	4921

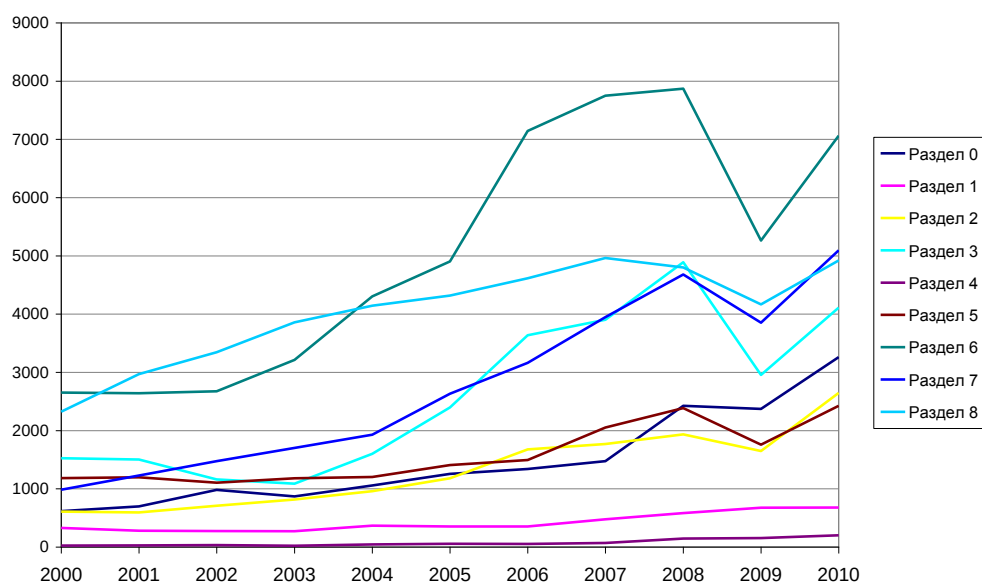
Източник: НСИ



Видно от таблица 10 е, че износът на стоки от България нараства ежегодно през целия период 2000 – 2008 година. И въпреки че спада с над 20% през 2009 година спрямо 2008, то през 2010 година отново се наблюдава покачване в стойността на изнасяните стоки и възстановяването на нивата им такива, каквито са били през 2008 година. Единствено при износа на безалкохолни и алкохолни напитки и тютюневи изделия не се наблюдава понижение през 2009 година. В стойностно изражение най-голям е износът на артикулите, класифицирани главно според вида на материала; на разнообразните готови продукти и на минералните масла, горива и подобни продукти. С най – малък дял в структурата на износа се отличават животинските и растителни мазнини, маслата и восъците.

Промените и колебанията в структурата на износа са представени графично във фигура 2.

Фиг. 2 Структура на износа (2000 – 2010 г.) в млн. лв.



Източник: НСИ

С най-големи колебания през разглеждания период се характеризира износът на артикулите от раздел 6 (артикули, класифицирани главно според вида на материала); раздел 7 (машини, оборудване и превозни средства) и раздел 8 (разнообразни готови продукти).

С почти постоянно нарастване за периода до 2008 г. е износът на стоките от почти всички раздели. И въпреки че през 2009 г. е отчетен спад в износа при всички раздели стоки с изключение на раздел 1 (безалкохолни и алкохолни напитки и тютюн) и раздел 4 (животински и растителни мазнини, масла и восъци), то през 2010 г. износът се стабилизира и бележи ръст спрямо предходната година.

През 2010 г. с най-голям относителен дял в структурата на износа са раздел 6 (артикули, класифицирани главно според вида на материала); раздел 7 (машини, оборудване и превозни средства) и раздел 8 (разнообразни готови продукти), а с най-малък – раздел 4 (животински и растителни мазнини, масла и восъци).

Таблица 12 Външнотърговски оборот в хил.лева за сектор „ТЕ”

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ВНОС	13 853	15 891	16 445	18 791	22 018	28 671	26 632	42 805	49 019	33 522	37 517
ИЗНОС	10 246	11 142	11 759	13 022	15 605	18 502	23 478	26 409	29 713	22 850	30 401
ОБЩ ОБОРОТ	24 099	27 033	28 204	31 813	37 623	47 173	50 110	69 214	78 732	56 372	67 918
САЛДО	- 3 607	- 4 749	- 4 686	- 5 769	- 6 413	- 10 169	- 3 154	- 16 396	- 19 306	- 10 672	- 7 116

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 било с най – високи стойности през 2007 и 2008 г.

2.1.7. 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“ ще ни даде възможност да проследим състоянието и тенденциите в развитието му за последните три години.

2.1.7.1. Основни балансови показатели

Балансът като част от ФО на предприятията отразява състоянието на активите и пасивите на предприятията към определен момент. В следващата таблица е представена обобщена информация за някои основни балансови позиции на предприятията от търговията на едро за периода 2008 -2010 г.

Таблица 13 Показатели от Баланса на предприятията от сектор „ТЕ” (2008 – 2010 г.) в млн. лева

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

Източник: НСИ

Анализът на данните от таблицата показва, че през целия изследван период стойността на текущите и нетекущите активи на предприятията от сектора нараства, докато тази на дългосрочните и краткосрочните задължения поддържа относително постоянни нива и през трите години. Тези тенденции, от друга страна, са предпоставка за ежегодното увеличаване и на консолидирания собствен капитал на предприятията от сектор „Търговия на едро”.

2.1.7.2. Анализ на обобщените показатели от Отчетите 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 – 2010 година е представена в следващата таблица.

Таблица 14 Обобщена информация от Отчета за доходите на предприятията от сектор „ТЕ“ (2008 – 2010 г.) в млн. лева

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

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. През 2010 г. вече 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.

Видно е и че през трите разглеждани години стойността на реализираните приходи надхвърля тази на отчетените разходи, което означава, че секторът като цяло отчита печалба.

2.1.8. РАЗХОДИ ЗА НИРД

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

Към разходите за НИРД се отнасят, както текущите разходи, така и тези, отнасящи се за придобиване на ДМА, предназначени за осъществяване на НИРД.

Направените разходи за НИРД общо за икономиката отбелязват ежегоден ръст за периода 2006–2010 година, като особено осезаемо е увеличаването им през 2010 г. – почти два пъти спрямо 2009 г.

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. От друга страна, направените разходи за НИРД в търговията на едро през 2010 г. възлизат на почти 97% от тези, извършени в търговията като цяло.

Таблица 15 Разходи за НИРД (2006 – 2010 г.) в хил. лева

Наименование на разходите	2006	2007	2008	2009	2010
Разходи за НИРД в България	60 401	85 065	101 112	108 174	212 107
Разходи за НИРД в търговията	729	659	1 446	4 683	5 295
Разходи за НИРД в сектор „ТЕ“			1 446	4 211	5 130

Източник: НОИ

2.1.9. ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Анализът на предприятията от сектор „Търговия на едро“ се основава на няколко обобщени показатели, като: приходи от продажби, брой заети лица, брой предприятия, степен на развитие, коефициент на ефективност и други.

В следващата таблица е отразена информация за 32 водещи предприятия от сектор „Търговия на едро“.

Таблица 16 Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ (2010 г.)

№ по ред	Предприятие	Населено място	Код по КИД-2008	Наети, брой	Оборот, хил.лева	Район за планиране
1.	Нафтекс Петрол ЕООД	Варна	46.7	288	1 083 733	СИР
2.	Метро Кеш енд Кери България ЕООД	София	46.9	2 725	898 972	ЮЗР
3.	К енд К Електроникс ЕАД	София		1 658	605 134	ЮЗР
4.	Бент оил АД	София	46.7	58	544 998	ЮЗР
5.	Нафта трейдинг АД	Бургас	46.7	12	493 737	ЮИР
6.	Софарма трейдинг АД	София	46.4	713	402 914	ЮЗР
7.	Кавен Орбико ЕООД	София	46.3	872	401 900	ЮЗР
8.	Либра ЕАД	София	46.4	649	382 058	ЮЗР
9.	Стинг АД	Разград	46.4	771	350 534	СЦР
10.	Ромпетрол България АД	София	46.7	236	337 555	ЮЗР
11.	Табак Трейдинг Партньър ООД	София	46.3	90	328 170	ЮЗР
12.	Макслогистик ЕООД	Пловдив	46.3	41	290 534	ЮЦР
13.	Филип Морис България ЕООД	София	46.3	83	279 948	ЮЗР
14.	Булметикс ЕООД	София		4	255 087	ЮЗР
15.	Каргил България ЕООД	София	46.2	11	244 337	ЮЗР
16.	Белла България АД	Пловдив	46.3	643	224 611	ЮЦР
17.	Лукойл Ейвиейшън България ЕООД	София	46.7	20	223 286	ЮЗР
18.	Лукойл България Бункер ЕООД	София	46.7	62	221 070	ЮЗР
19.	Севан ООД	Бургас	46.2	34	210 073	ЮИР
20.	Октопод С ООД	Варна	46.2	129	209 451	СИР
21.	Германос Телеком – България ЕАД	София	46.5	1 105	148 883	ЮЗР
22.	Топливо АД	София	46.7	739	178 260	ЮЗР
23.	Сименс ЕООД	София	46.5	516	159 632	ЮЗР
24.	Аксон България ООД	София	46.4	485	41 699	ЮЗР
25.	Зора – М. М. С. ООД	София		390	80 554	ЮЗР
26.	Грескомерс ЕООД	Лясковец	46.3	368	50 453	СЦР
27.	Октопод Инвест Холдинг ЕАД	Варна	46.2	351	183 766	СИР
28.	Теодоро Бабаров – Клио Комерс ЕТ	Разград	46.3	350	60 683	СЦР
29.	Авенир Телеком ЕООД	София	46.5	350	11 385	ЮЗР
30.	Актавис ЕАД	София	46.4	337	105 312	ЮЗР
31.	Производствена кооперация Елмаз Текс КООП	Хасково	46.4	312	10 397	ЮЦР
32.	Мениджмънт Бизнес Машин ООД	София		303	28 726	ЮЗР
	ОБЩО:			14 705	9 047 852	

Източник: BEIS

Общият оборот на разгледаните 32 водещи предприятия от сектор „Търговия на едро“ през 2010 г. възлиза на 9 048 млн. лева и в тях работят общо 14 705 души. Видно е, че по-голямата част от тях се намират в София и съответно попадат в Югозападния район за планиране.

Преобладаващата част от посочените водещи предприятия 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“.



2.1.9.1. Коефициент на стабилност

Финансовата устойчивост като икономическа категория, се характеризира като система от икономически отношения, при които предприятието е способно да функционира в условията на риск и променяща се бизнес среда, осигурявайки платежоспособност, балансираност на финансовите потоци, независимост от привлечения капитал и реализиране на финансови резултати, чийто обем е достатъчен за саморазвитие и удовлетворяване на интересите на всички заинтересовани страни.

Коефициентът на финансова устойчивост (или на покритие на инвестициите) характеризира дела на устойчивите пасиви на предприятието (собствен капитал и нетекущи, дългосрочни пасиви) в общата сума на активите. В практиката на развитите страни се приема, че нормалното му значение е в диапазона 0.8-0.9, като критично е намаляването му до 0.65.

Таблица 17 Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по степен на развитие (коефициент на стабилност) за 2010 г.

№ по ред	Предприятие	Населено място	Коефициент на стабилност
1	Метро Кеш енд Кери България ЕООД	София	0,9771
2	К енд К Електроникс ЕАД	София	0,9658
3	Кавен Орбико ЕООД	София	0,9649
4	Нафта трейдинг АД	Бургас	0,9645
5	Нафтекс Петрол ЕООД	Варна	0,9627
6	Белла България АД	Пловдив	0,9626
7	Топливо АД	София	0,9620
8	Каргил България ЕООД	София	0,9611
9	Лукойл Ейвиейшън България ЕООД	София	0,9607
10	Макслогистик ЕООД	Пловдив	0,9604
11	Зърнени Храни България АД	София	0,9604
12	Софарма трейдинг АД	София	0,9603
13	Литекс комерс АД	София	0,9600
14	Ромпетрол България АД	София	0,9598
15	Германос Телеком - България ЕАД	София	0,9597
16	ДСП 1 АД	Бургас	0,9595
17	Бент оил АД	София	0,9592
18	Либра ЕАД	София	0,9588
19	Стинг АД	Разград	0,9587
20	Анамет ЕООД	София	0,9582

Източник: BEIS

По показателя степен на развитие на първо място за 2010 г. се класира Метро Кеш енд Кери България ЕООД.

2.1.9.2. Ефективност на използване на персонала

Ефективното използване на трудовите ресурси намира израз в показателите за производителност на труда. Известно е, че производителността на труда се измерва чрез обема на продукцията или обема на извършената работа за единица време. Тя може да се характеризира и чрез обратното съотношение, характеризиращо трудоразхода или работното

време необходимо за производство на единица продукция. От гледна точка на обхвата на вложения труд различаваме няколко показателя за производителност на труда, като ще се спрем на средната изработка на един работник (Изр. (р)). Средната изработка на един работник се изследва с помощта на следния аналитичен модел:

$$\text{Изр. (р)} = \text{Чдр} \times \text{Ччд} \times \text{Птч, където:}$$

Изр. (р) е средната изработка на един работник;

Чдр отработените човекодни от един работник;

Ччд отработените човекочасове от един работник за един човекоден;

Птч средната часова производителност на труда, т.е. произведената продукция или добавената стойност за един човекочас.

Таблица 18 Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по ефективност на използване на персонала (2008 - 2010 г.), в хил.лв. на зает

№ по ред	Предприятие	Населено място	Коеф. на ефективност		
			2008	2009	2010
1	Нафта трейдинг АД	Бургас	41 243,80	24 780,36	41 144,75
2	Каргил България ЕООД	София	12 427,75	20 181,10	22 212,45
3	Лукойл Ейвиейшън България ЕООД	София	21 104,50	9 859,67	11 164,30
4	Анамет ЕООД	София	240,92	4 754,75	10 813,47
5	Бент оил АД	София	10 437,24	7 934,15	9 396,52
6	ДСП 1 АД	Бургас	41 592,56	17 635,20	8 779,57
7	Булминерал ООД	Варна	10 905,00	11 258,75	7 521,17
8	Макслогистик ЕООД	Пловдив	2 323,00	4 379,83	7 086,20
9	Юротроникс ЕООД	София	2 145,00	6 895,00	6 258,10
10	Севан ООД	Бургас	3 528,84	4 034,61	6 178,62
11	Ритъм 4 ТБ ООД	Ст. Загора	12 102,19	3 610,32	6 090,30
12	Тобако Импорт ООД	София	3 159,50	3 544,00	6 008,90
13	Агрикола България АД	Плевен	3 754,67	6 471,11	5 873,36
14	Табак Трейдинг ООД	София	7 658,31	7 236,31	5 744,33
15	Ведима ООД	Русе	5 129,91	4 794,30	5 504,20
16	Дюти Фрии ЕООД	София	3 046,31	6 896,38	5 494,21
17	Афер България ЕООД	Девня	8 665,24	9 265,50	5 468,82
18	Симеон 2 ООД	София	7 063,18	6 485,64	5 220,60
19	Алта Фармасютикъл ЕООД	София	6 684,00	5 367,33	5 210,31
20	Билдком ЕООД	София	1 987,57	2 081,29	4 493,93

Източник: BEIS

В таблица 18 предприятията са ранжирани на базата на коефициента им на ефективност за 2010 г. Водещи по този показател са Нафта трейдинг АД (41 145 хил. лв.), Каргил България ЕООД (22 212 хил. лв.), Лукойл Ейвиейшън България ЕООД (11 164 хил. лв.) и Анамет ЕООД (10 813 хил. лв.).

При 6 от посочените 20 предприятия през разглеждания период 2008–2010 г. се наблюдава ежегодно нарастване на коефициента на стабилност. Това са Каргил България ЕООД, Анамет

ЕООД, Маклогистик ЕООД, Севан ООД, Тобако Импорт ООД и Билдком ЕООД. Най-висок е ръстът при Анамет ЕООД – от 241 хил. лв. през 2008 г. на 4 755 хил. лв. през 2009 г. и на 10 813 хил. лв. през 2010 г., т.е. общо за периода коефициентът на ефективност е нараснал 45 пъти.

Ежегодно понижение на стойността на коефициента на ефективност се наблюдава при 4 от предприятията – ДСП 1 АД, Табак Трейдинг ООД, Симеон 2 ООД и Алта Фармасютикъл ЕООД.

2.1.9.3. 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 19 **Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по темп на изменение на продажбите (2009-2010)**

No_2010	Предприятие	Град	Темп на нарастване на приходите (коефициент)	
			2009	2010
1	Тракия Комерс Вторични Суровини ЕООД	Пловдив	16,32	1 174,21
2	Зар.Им.Екс ЕООД	Ст. Загора	34,52	875,68
3	Тера Трейдинг ЕООД	Бургас	82,78	380,17
4	Бул В ЕООД	Раднево	70,79	370,12
5	Булминерал ООД	Варна	106,49	300,82
6	РУА България ЕООД	София	141,41	298,70
7	Силва Маш ЕООД	Ловеч	173,49	241,97
8	Балканплод - Стоян Стоянов ЕТ	Сливен	55,31	211,58
9	Никсметал груп ЕООД	Ботевград	252,41	170,77
10	Цито Къмпани ООД	София	424,96	165,41
11	В И Ади ЕООД	Пловдив	147,97	164,11
12	Лацов ООД	Пловдив	0,13	160,90
13	Ники Метал ЕООД	Черниче	19,08	157,26
14	Импириъл табако дистрибуция ЕООД	София	3 455,17	154,14
15	Металвалиус ЕООД	София	2 328,99	141,64
16	Тремонд АД	София	41,49	135,84
17	Абсолют Плюс ООД	София	136,93	134,33
18	Юротроникс ЕООД	София	328,59	126,91
19	Феникс Гама АД	Хасково	13,19	121,36
20	Мичик ООД	Варна	48,87	116,89

Източник: BEIS

При посочените в таблицата предприятия темпът на нарастване на приходите е положителна величина, което показва че е налице нарастване на приходите от продажби спрямо предходната година.

2.1.9.4. Приходи от продажби

Приходите като основен обект на икономическия анализ увеличават икономическата изгода на предприятието и се явяват основен фактор за финансов 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 за периода 2008–2010 г. на 20 водещи предприятия от сектор „Търговия на едро“.

Таблица 20 Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по приходи от продажбите (2008-2010 г.)

No_2010	Предприятие	Град	Приходи от продажби (хил. лв.)		
			2008	2009	2010
1	Нафтекс Петрол ЕООД	Варна	1 042 302	885 879	1 083 733
2	Метро Кеш енд Кери България ЕООД	София	985 984	918 686	898 972
3	К енд К Електроникс ЕАД	София	829 276	779 555	605 134
4	Бент оил АД	София	354 866	325 300	544 998
5	Нафта трейдинг АД	Бургас	412 438	272 584	493 737
6	Софарма трейдинг АД	София	333 863	353 591	402 914
7	Кавен Орбико ЕООД	София	494 718	565 614	401 900
8	Либра ЕАД	София	293 412	317 403	382 058
9	Стинг АД	Разград	238 994	288 458	350 534
10	Ромпетрол България АД	София	470 629	274 888	337 555
11	Табак Трейдинг Партньър ООД	София	187 364	223 822	328 170
12	Макслогистик ЕООД	Пловдив	2 323	157 674	290 534
13	Филип Морис България ЕООД	София	66 881	52 742	279 948
14	Булметикс ЕООД	София	20 733	25 883	255 087
15	Каргил България ЕООД	София	99 422	201 811	244 337
16	Белла България АД	Пловдив	175 062	235 046	224 611
17	Лукойл Ейвиейшън България ЕООД	София	295 463	147 895	223 286
18	Лукойл - България Бункер ЕООД	София	54 566	126 440	221 070
19	Севан ООД	Бургас	109 394	145 246	210 073
20	Октопод С ООД	Варна	206 419	178 690	209 451

Източник: BEIS

Видно от таблица 20 е, че в почти половината от разгледаните предприятия сумата на приходите нараства постоянно през анализирания тригодишен период, а в почти всички останали – приходите от продажби намаляват през 2009 г. спрямо 2008, като през 2010 г. започват отново да растат и при част от тях се възстановяват размерите от 2008 г. Единствените предприятия, при които се наблюдава ежегоден спад в реализираните приходи през периода са Метро Кеш енд Кери България ЕООД (с 6.83% през 2009 и с 2.15% през 2010 г.) и К енд К Електроникс ЕАД (с 6% през 2009 г. и с 22.37% през 2010 г.).

С най-голям ръст на приходите през 2010 г. спрямо 2009 година се характеризират Булметикс ЕООД (почти 10 пъти); Филип Морис България ЕООД (над 5 пъти и Макслогистик

ЕООД (около 85%). Най-нисък е процентът на увеличение на приходите при Софарма Трейдинг АД (около 14%) и Октопод С ООД (17%).

2.1.9.5. Брой заети лица

При ранжирането на водещите предприятия по брой заети в таблица 21 са отразени 20 – те такива, които през 2010 г. имат персонал над 250 души. През анализирания период 2008–2010 г. на първо място по този показател е Метро Кеш енд Кери България ЕООД, където броят на заетите възлиза през 2010 година на 2 725 души и бележи ръст спрямо 2009 г. Второто място и през трите години е за К енд К Електроникс ЕАД (Техномаркет).

Таблица 21 Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по брой заети (2008 - 2010 г.)

No_2010	Предприятие	Град	Служители (брой)		
			2008	2009	2010
1	Метро Кеш енд Кери България ЕООД	София	3 032	2 638	2 725
2	К енд К Електроникс ЕАД	София	1 804	1 668	1 658
3	Германос Телеком - България ЕАД	София	910	1 047	1 105
4	Кавен Орбико ЕООД	София	984	966	872
5	Стинг АД	Разград	625	728	771
6	Топливо АД	София	1 358	898	739
7	Софарма трейдинг АД	София	754	716	713
8	Либра ЕАД	София	673	651	649
9	Белла България АД	Пловдив	3 593	1 461	643
10	Сименс ЕООД	София	435	479	516
11	Аксон България ООД ООД	София	505	499	485
12	Зора-М.М.С. ООД	София	429	362	390
13	Грестокомерс ЕООД	Лясковец	256	333	368
14	Октопод Инвест Холдинг ЕАД	Варна	202	253	351
15	Теодоро Бабаров - Клио Комерс ЕТ	Разград	241	277	350
16	Авенир Телеком ЕООД	София	333	357	350
17	Активис ЕАД	София	325	312	337
18	Производствена кооперация Елмаз - Текс КООП	Хасково	234	268	312
19	Мениджмънт Бизнес Машин ООД	София	122	241	303
20	Нафтекс Петрол ЕООД	Варна	287	288	288

Източник: BEIS

При повечето от изследваните предприятия през 2010 година се наблюдава повишаване нивото на заетост спрямо 2009 г. Увеличението на броя заети варира между 3.3 и 38.7%. Най-осезаемо е при Октопод Инвест Холдинг ЕАД – с почти 39%. По-значителен спад в заетостта се наблюдава само в три от разгледаните 20 предприятия – Кавен Орбико ЕООД, Топливо АД и Белла България АД.

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 наблюдават положителни тенденции. От анализирания в раздела показатели е видно, че броят на заетите и броят на

предприятията в сектора се увеличават ежегодно през целия период 2008–2010 г. Чуждестранните преки инвестиции в търговията на едро през 2010 г. също нарастват, възстановяват се и нивата на внос и износ.

Секторът „Търговия на едро“ 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.

Така например обемът на продажбите в подсектор „Търговия на едро със селскостопански суровини и животни“ през 2011 г. нарасна с 6.4%, а тази с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап – с 2.7%. Растежът при приходите в търговията на едро с нехранителни потребителски стоки се ускори – от 2.5% през февруари 2011 г. до 5.4% през март, след като се свиваше през цялата 2010 г. През февруари търговията на едро с машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях нарасна за първи път от края на 2008 г. (с 5.7% на годишна база), а през март растежът се ускори до 12.6%. Това е индикатор за съживяване на инвестиционната дейност в България, която се сви значително през последните две години в резултат на рецесията.

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

2.2.1. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ

По отношение на населението на България се очертава една тревожна еволюция.

На първо място се задълбочава процесът на демографско остаряване на населението. Непрекъснато намалява делът на населението под трудоспособна възраст за сметка на населението над трудоспособна възраст. България е една от страните, в които най-малък брой работещи издържат най-голям брой неработещи лица.

Второ, налице е непрекъснат спад на раждаемостта, както и на естествения прираст на населението. Като цяло в България все повече започва да се утвърждава моделът на семейство с едно дете. Съответно налице е леко увеличение на средната възраст на майката при раждане на първо дете - до 24 години.

И трето, нараства опасността отиващите си поколения да не бъдат компенсирани от идващите. Немалък дял в тази тенденция внася и засилената през последните десет години миграция на населението. Емиграцията на млади хора във фертилна възраст със сравнително висока степен на образование и квалификация представлява, макар и косвено, износ на национален продукт.

В редица сектори на икономиката има недостиг на специалисти, докато преди години в тях имаше излишък от кадри. Вече осезателно се усеща липсата например на достатъчно инженери, химици, а напоследък не достигат и български компютърни специалисти. Почти 60 на сто от заетите са в охранителната дейност, в обществения сектор, в търговията. В България все повече и повече се увеличава общественият сектор, а все повече се свива броят на заетите в реалната икономика, тоест на тези, които произвеждат добавената стойност, а държавата след това само преразпределя тази добавена стойност.

При набирането на млади специалисти, компаниите, занимаващи се с търговия на едро, срещат трудност от гледна точка на това, че трудно се намира човек, който да разбира от няколко неща едновременно. Например, да разбира от компютри и ИТ и същевременно да бъде достатъчно позитивен и с търговски усет. Такъв човек – да разбира от ИТ и да има търговски усет, е един на сто. Но дори и да няма, в едната част - или ИТ, или търговския усет - може да бъде обучен. Уменията се придобиват и развиват. Те не се дават даром.

На следващо място, компаниите допълнително трябва да обучат избраните служители за техниките на продажба. Идеята е да добият реална представа какво прави продавач-консултантът, защото теоретичните знания и практическите умения са две различни неща.

Клиентите се усъвършенстват постоянно, стават по-взискателни, по-знаещи и по-можещи. Фирмите, от своя страна, трябва да търсят кандидати, които имат желание да бъдат по-знаещи и можещи, за да могат да отговорят на очакванията на клиента. Затова за тях най-важно е желанието. Всичко останало може да се научи. Но за съжаление, наблюденията на специалистите показват, че днес младежите нямат желание. Днес младите хора учат за мениджъри. Но истината е, че не учат за мениджъри. Те учат за работници. Мениджър е позиция, която получаваш с течение на времето и с доказване на качества. Нямат ли желание - нищо няма да се получи. Трябва да имат желание, последователност, воля, търпение. Не можеш да започнеш днес и да искаш утре да управляваш. За да управляваш, трябва да имаш опит, мисъл, качества, визия.

2.2.2. УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИЯ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

Фирмените инвестиции в човешки 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 твърде ниско. Разходите на предприятията за продължаващо професионално обучение (ППО) са малки. Като цяло над 2/3 от фирмите не са организирали професионално обучение на своя персонал под каквато и да е форма.

Новата икономика, основана на знанието, в контекста на Лисабонската стратегия, определя насоките за бъдещото развитие на образованието и обучението в страната. Използването на ИКТ, на чужди езици, техническият достъп до световната мрежа са предпоставки за изграждането на училището на 21-ви век, което предоставя качествено съвременно образование и обучение. Училището на 21-ви век отразява стратегическите цели за изграждане на средишни училища, които предоставят висококачествени и комплексни образователни услуги с осигуряване на мерки за подобряване на достъпа. Най-рисковият фактор за развитие в тази област остават мотивацията, квалификацията и подготвеността на учителите, включително в посока на интегрирано използване на новите ИКТ в процеса на обучение. Ефектът от компютризацията на училищата може да се измери в повишаването с 2-3% на общата достъпност на учениците до компютри и интернет.

Голяма част от проблемите в българското образование са свързани с осигуряване на равен достъп до образование на всички етапи. В това отношение е необходимо в бъдеще усилията да се насочат към създаване на условия за обхващането на всички деца в учебния процес, тъй като българската икономика в рамките на ЕС поставя високи изисквания към работната сила. В средното образование акцентът трябва да бъде поставен върху изучаването на чужди езици, компютърната грамотност, работата в екип и ранното професионално ориентиране, което същевременно ще осигури по-успешна реализация на пазара на труда и по-добра подготовка

на входа на висшето образование. Цялостно нова концепция е нужна за целите на новата българска икономика и в сферата на професионалното и продължаващото образование. Бързото развитие на технологиите, глобализацията на финансовите и стоковите пазари, необходимостта от непрекъснато продуктово обновление, съвременните демографски тенденции - всичко това изисква гъвкави и ефективни методи за професионално обучение, при това не само първоначално, а постоянно, за всички работещи и на всички нива.

Висшето образование и научноизследователският сектор се нуждаят от сериозна реформа, насочена към: 1) подготовка на кадрите, необходими за развитието на българската икономика, и 2) поддържане на ниво на конкурентоспособност на българските висши училища и научни организации, които да се превърнат в привлекателно място за младите хора. Постигането на целите е свързано с определяне на нуждите на пазара на труда и адаптиране и осъвременяване на учебните планове и програми, създаване на необходимите условия, в това число и законодателни промени, за привличане на млади специалисти и учени и подпомагане на научноизследователската дейност във висшите училища.

Научноприложните изследвания, насочени към разработването на нови продукти, техники и технологии, изискват креативно мислене, аналитични способности и обучение през целия живот. Това налага качествено реформиране на образователната система, която да дава на младите хора необходимите знания и умения, както и да развива творческото и критичното мислене още в училище.

За да може България да постигне по-висока заетост, подобряване на качеството и производителността на труда и засилване на социалното и териториалното сближаване, трябва да бъдат привлечени и задържани повече хора в заетостта, да бъде увеличено предлагането и насърчено търсенето на работна сила, да се модернизират системите за социална защита и да се засили инвестирането в човешкия капитал чрез по-добро образование и умения.

Подобряването на образованието в сферата на търговията е свързано и с актуализация на рамковия учебен план и акцентирането върху предмети като:

- Знание за продажбата на стоки: второстепенни качества и подготовка по продажбите;
- Осигуряването на стоки: управление на снабдяването;
- Складиране: складове и логистика;
- Дистрибуция на стоки: стратегическо планиране и маркетинг;
- Данъци и застраховки: данъчно и търговско законодателство;
- Предприятия за търговия на едро: организация и управление;
- Обработване на информацията: офис организация и EDP (електронна обработка на данни).

В предприятията от всички бизнес сфери назначените трябва да покриват не само специални изисквания, а всички, така че има голяма нужда от квалификации на различни професионални нива. Често от назначените се изисква да имат дълбоко познание и много технически умения.

Хората усвояват уменията в професионалния и личния си живот и могат да ги „пренасят“ от едно място на друго. Те са свързани с всяко работно място – това са комуникационни умения, презентационни, за работа в екип, умения за самооценка и други, които основно се придобиват в неформална среда. Те се усвояват и усъвършенстват през целия живот.

Образователната система в България е насочена предимно към придобиване на професионални умения, докато преносимите умения все още са леко подценени. Важни са и професионалните умения, но преносимите умения помагат на хората да се впишат по-добре в нов екип, да поемат ролята си в този екип и да изпълняват професионалните си задължения по-добре. Живеем в динамичен свят, в който без чуждоезикови умения или умения за комуникация човек се обрича на изолация.

Най-търсените 10 личностни умения и компетенции могат да бъдат обобщени така:

- Лична ефективност
- Лично представяне
- Инициативен дух
- Планиране и организация
- Лоялност
- Разрешаване на проблеми
- Екипност
- Комуникативност
- Общуване в мултикултурна среда
- Непрекъснато учене

Личната ефективност е свързана с управление на времето, а личното представяне е умениято да се представиш на новото работно място, да се адаптираш във фирмената култура и да се представяш добре извън професионалните умения.

Търговските и презентационни умения най-общо могат да бъдат обобщени така:

- **Презентационни умения** – това са уменията да говориш пред хора, да се държиш уверено, да предаваш послание по подходящ начин, да говориш ясно и точно, да бъдеш разбран, да съставяш ясни, информативни и приятни за окото слайдове. Те са важни не само за бизнеса, но за всеки човек въобще. На всички ни се налага понякога да обсъдим нещо с група хора, да направим предложение, да представим доклад или резултати от свършена работа. И вероятно всички искаме да бъдем чути, разбрани и възприети като увлекателни, интересни и вдъхновяващи личности. Те са с най-голямо значение за управители на фирми, ръководители, специалисти от всички сфери, на които се налага да изнасят презентации.
- **Умения за водене на преговори и техники на продаване** – те включват разширяване на компетентността в психологичните аспекти и основните фази в процеса на продажба; идентифициране на позициите на преговарящите страни; анализ на интересите и възможните конфликтни ситуации; развиване на умения за прилагане на преговорни стратегии; кризисни умения за действия в безизходни ситуации и др. Те са от изключителна важност за ръководители на отдели по продажби, управители на фирми, специалисти по продажби, ръководители, които участват в преговори и договаряния.
- **Набиране на клиенти** – включва активно набиране на клиенти за предлаганите от търговците продукти или услуги; планиране на постоянна набирателна активност; поддържане на набирателни дейности; оценка на потенциала на таргетираните



клиенти и др. Те са от изключителна важност за продавач-консультанти от различни нива, търговски представители, дистрибутори и мениджъри на търговски екипи, агенти (директен маркетинг).

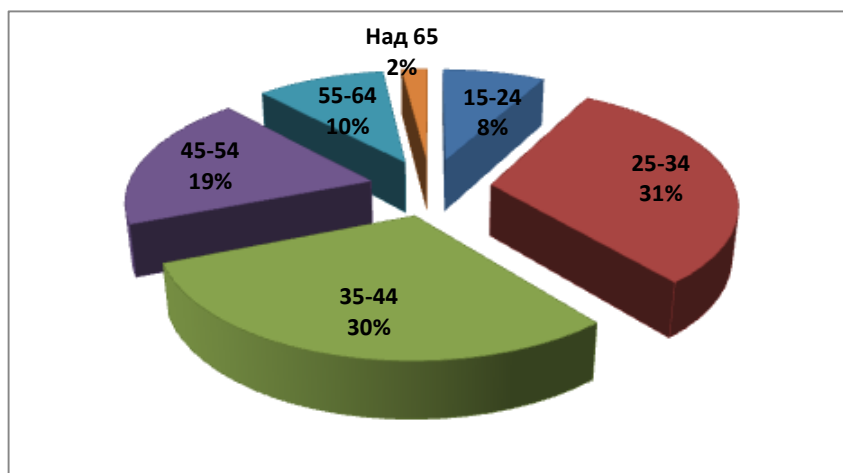
- **Професионален подход към клиентите** – включва професионално и качествено обслужване на клиентите на компанията, създаване и поддържане на дългосрочно партньорство с клиентите, допълнителни продажби и следпродажбено обслужване (up- and cross selling). Важен е за продавач-консультанти от различни нива, търговски представители, дистрибутори, мениджъри на търговски екипи, агенти (директен маркетинг) и др.
- **Обслужване на корпоративни клиенти** – включва набиране и обслужване на корпоративни клиенти, изграждане и поддържане на система за продажби на корпоративни / ключови клиенти, създаване на лоялни и удовлетворени клиенти чрез професионално обслужване. Важно е за продавач-консультанти, търговски представители, дистрибутори, key accounts, мениджъри на търговски екипи, агенти (директен маркетинг) и др.
- **Техники за телефонна комуникация** – развива основни комуникативни действия, еднопосочна и двупосочна комуникация, себеутвърждаващо поведение, добро слушане и говорене. Акцентът тук е върху умението за работа с клиенти по телефона, вежливост, коректност на доставяната информация, увереност при поднасяне на информацията и т.н. Трябва да бъдат притежавани най-вече от оператори и супервайзори в кол-център и хелп-деск, служители, които осъществяват и поддържат телефонен контакт и продажби от името на фирмата, специалисти в телефонния маркетинг, представители, работещи с клиенти, ръководители продажби, търговски представители, снабдителите, мениджъри и супервайзори, представители на агенции.
- **Техники за работа с документи и информация** – включват работа с документи и информация, обслужване на клиенти /външни и вътрешни/, ефективно управление на времето. От голяма необходимост са за офис сътрудници и офис координатори, офис мениджъри, административни асистенти, секретари, лични асистенти и др.

2.2.2.1. Структура на заетите в сектор „Търговия на едро” по възраст и пол

Възрастовата характеристика на заетите в сектора не се различава съществено от тази в другите сектори на икономиката. За съжаление обаче тенденцията в демографското състояние, както вече споменахме е отрицателна, т.е. застаряване на населението, което оказва влияние върху броя и възрастовия състав на трудовите ресурси.

Възрастовата структура на заетите в сектор „Търговия на едро” за 2011 г. е онагледена с помощта на следващата фигура.

Фиг. 3 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ ПО ВЪЗРАСТ (2011 г.)



Източник: НОИ

Заетите в сектор „Търговия на едро“ през 2011 г. възлизат на 176 374 души. Най-голям е броят на заетите на възраст 25-34 г. – 56 011 души или 31% от общо заетите в сектора. На второ място с 30% са заетите на възраст 35 – 44 г. и на трето – с 19% – тези между 45 и 54 г. С най-малък относителен дял са тези на възраст над 65 г. – около 2%.

Като цяло дяловото разпределение на заетите не се различава съществено от това през 2010 г., когато 32% от тях са попадали във възрастовата група 25 – 34 г., 28% - в тази на 35 – 44 г. и 18% – 45 – 54 г.

Разпределението на заетите по възраст и пол през 2010 и 2011 г. е представено в таблица 22.

Таблица 22 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА БРОЯ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ, БЕЗ ТЪРГОВИЯ С АВТОМОБИЛИ И МОТОЦИКЛЕТИ“ ПРЕЗ 2010 И 2011 г.

Възраст	Мъже		Жени	
	2010	2011	2010	2011
15-24 г.	15 144	8 433	13 812	5 629
25-34 г.	45 867	30 722	42 610	25 289
35-44 г.	40 694	30 116	34 099	22 287
45-54 г.	25 999	18 900	22 128	14 009
55-64 г.	15 402	11 277	10 659	6 971
>=65	2 666	2 001	1 206	740

Източник: НОИ

В сектор „Търговия на едро“ при заетите лица се наблюдава превес на броя на мъжете над броя на заетите жени, както през 2010 г., така и през 2011 г. През 2011 г. от общо 176 хил. заети 57,5% са мъже и 42,5% - жени. Тази тенденция се наблюдава и в отделните възрастови групи на заетите лица. В процентно отношение групата с най-ярък превес на мъжете е тази на заетите лица над 65-годишна възраст.

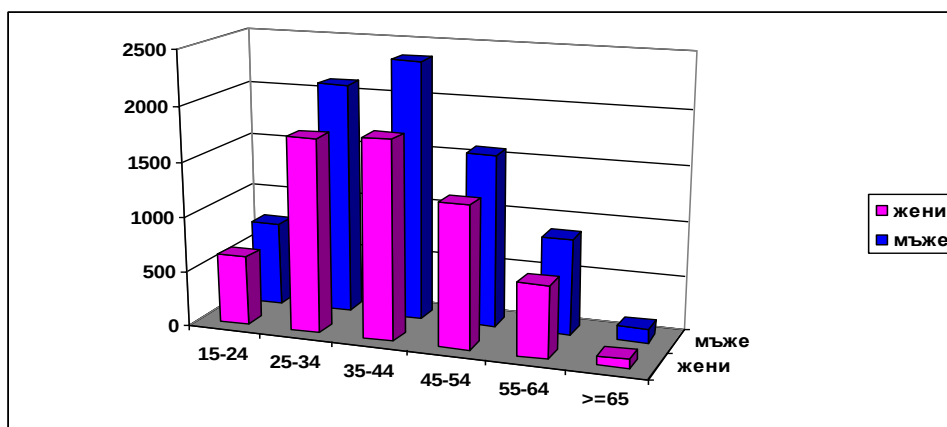
И през двете анализирани години най-голям е делът на заетите в групата на възраст 25 – 34 години, следван от тази на възраст 35 – 44 и 45 – 54 години. Най-малък е броят на заетите на възраст над 65 години – 2 741 души през 2011 г. или едва 1,55% от заетите в сектора.

В следващите няколко фигури ще проследим разпределението на заетите лица в сектора в различните административни региони на страната по възраст и пол.

България административно е разделена на 6 планово-икономически региона:

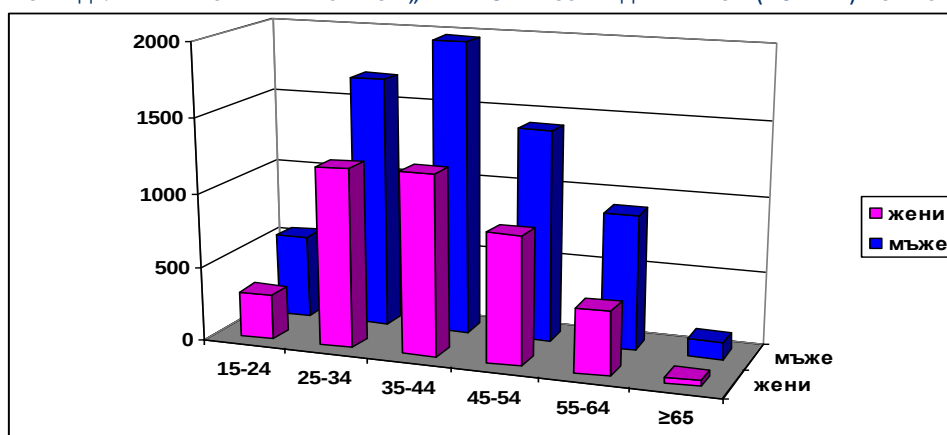
1. Северозападен регион (СЗР), обхващащ областите Видин, Враца, Монтана, Ловеч и Плевен;
2. Северен - централен регион (СЦР), обхващащ областите Велико Търново, Габрово, Русе, Разград и Силистра;
3. Североизточен регион (СИР), обхващащ областите Добрич, Шумен, Варна и Търговище;
4. Югоизточен регион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

Фиг. 4 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В СЕВЕРОЗАПАДЕН РЕГИОН (2010 г.) ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

Фиг. 5 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В СЕВЕРОЗАПАДЕН РЕГИОН (2011 г.) ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ

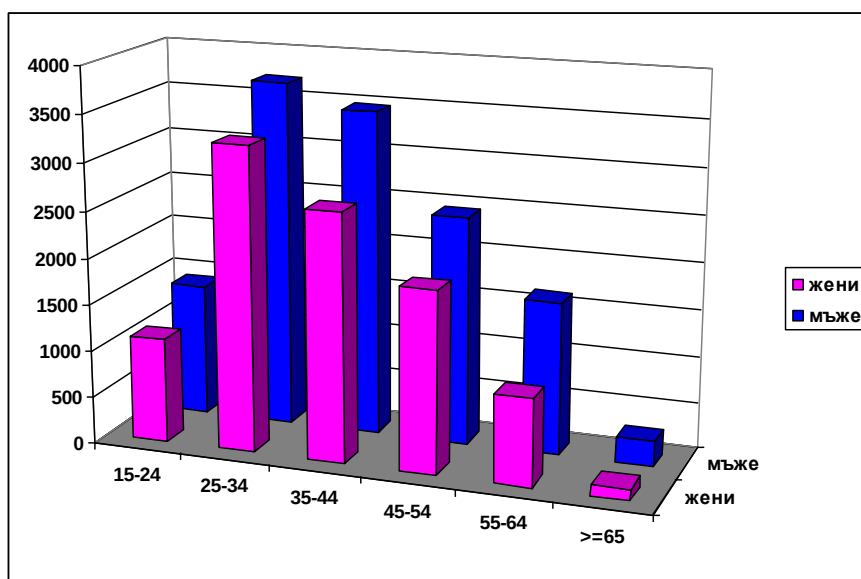


Източник: BEIS

През 2010 г. броят на заетите лица в сектора за Северозападна България възлиза на 14 035 души. Най-голям е броят на заетите във възрастовата група 35-44 г., където попадат около 30% от тях. На второ място по брой заети е възрастовата група от 25-34 г. (27,6%), а на трето – от 45-54 г. (20,4%). Най-малък е дялът на заетите лица от групата над 65 г., който е 1,5% от общия им брой. Съотношението между мъже и жени е 57,7% към 42,3% в полза на мъжете.

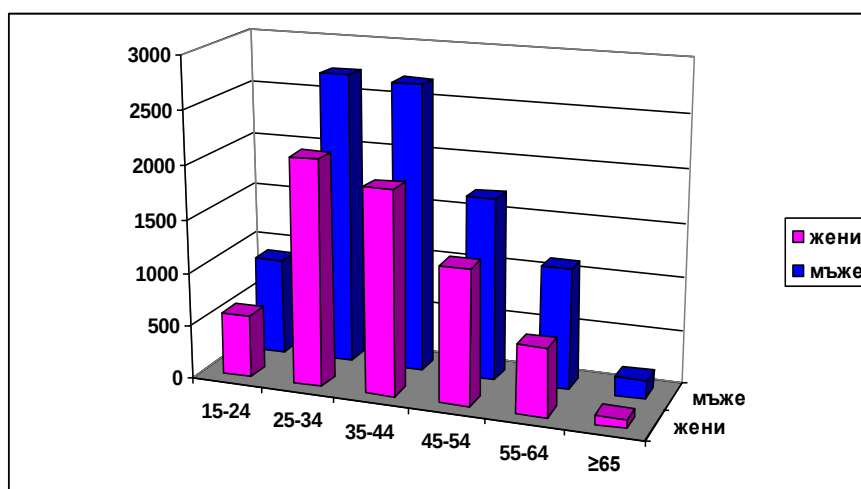
През 2011 г. в Северозападния регион се наблюдава значително понижение на броя на заетите лица в сектора (с почти 24% спрямо 2010 г.) и техният брой вече възлиза на 10 732 души. Разпределението на заетите в отделните възрастови групи е запазено както през предходната година. Наблюдава се намаление в дела на заетите жени с 6,5 процентни пункта до 37,8%.

Фиг. 6 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В СЕВЕРЕН – ЦЕНТРАЛЕН РЕГИОН (2010 г.) ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

Фиг. 7 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В СЕВЕРЕН – ЦЕНТРАЛЕН РЕГИОН (2011 г.) ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ

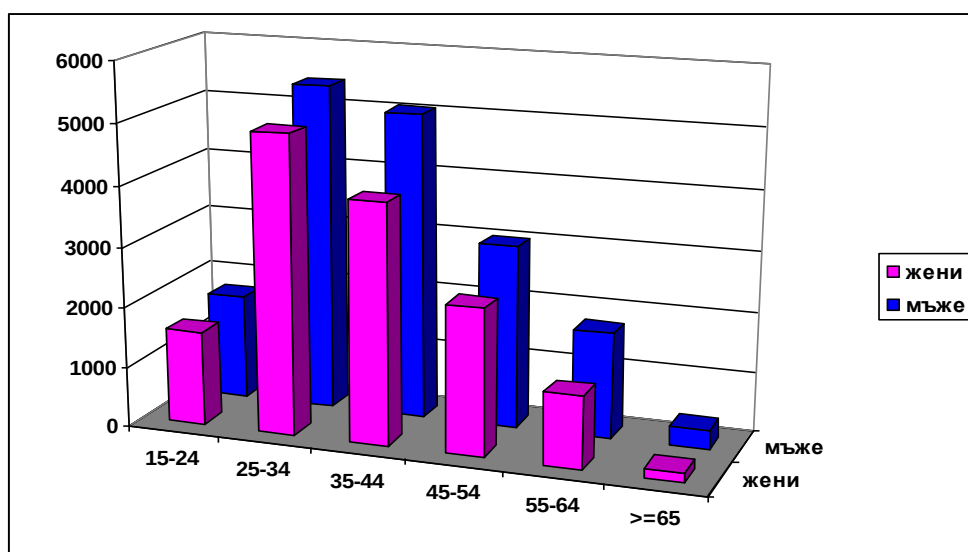


Източник: BEIS

Заетите лица в сектора за Северен централен регион през 2010 г. са били 22 948 души. В него също броят на заетите мъже е по-голям от този на заетите жени (56% заети мъже на 44% заети жени). Най-много от заетите са на възраст 25 – 34 години, следвани от тези на възраст 35 – 44 г., а най-малко са отново тези над 65-годишна възраст.

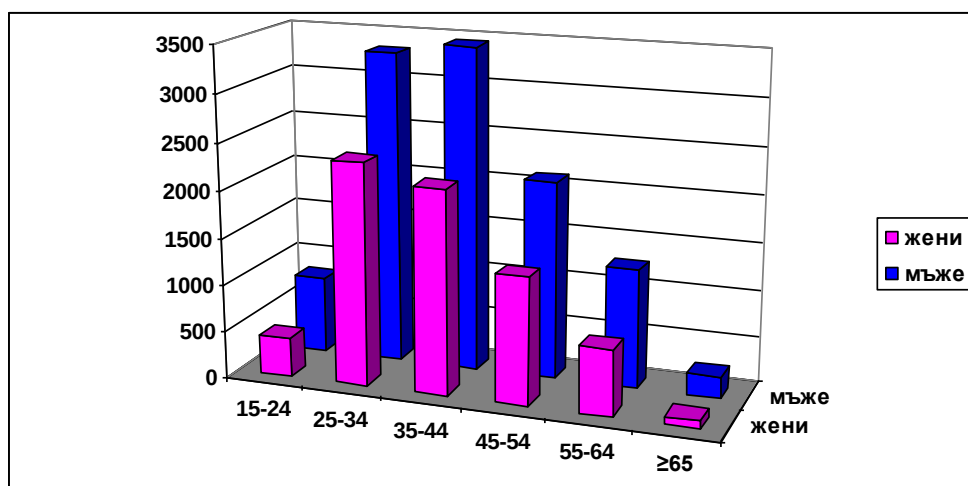
През 2011 г. в региона се наблюдава спад в нивото на заетост в сектора с около 20% и заетите от 22 948 през 2010 г. вече са 15 915 души. Разпределението им на ниво възрастова група е запазено, както през 2010 г. Отново броят на заетите мъже надвишава този на заетите жени.

Фиг. 8 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В СЕВЕРОИЗТОЧЕН РЕГИОН (2010 г.) ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

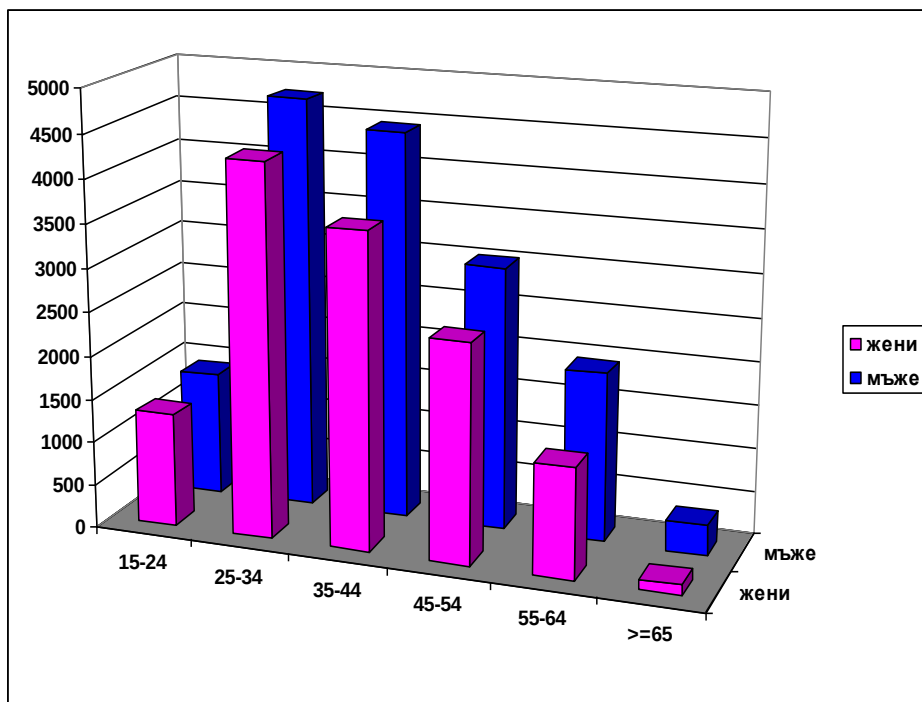
Фиг. 9 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В СЕВЕРОИЗТОЧЕН РЕГИОН (2011 г.) ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

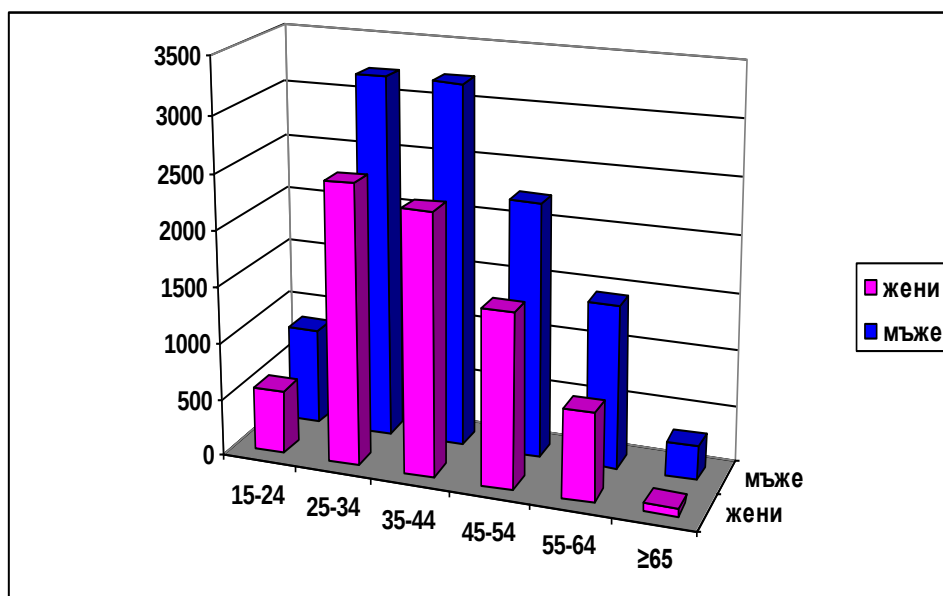
В Североизточния регион през 2011 г. също е отчетен значителен спад в броя на заетите лица в сектора спрямо 2010 г. (с около 40%). От 18 249 души заети към 31.12.2011 г. 39% са жени и 61% – мъже. И в този регион с най-голям брой заети са възрастовите групи 25 – 34 г. и 35 – 44 г.

Фиг. 10 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В ЮГОИЗТОЧЕН РЕГИОН (2010 г.) ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

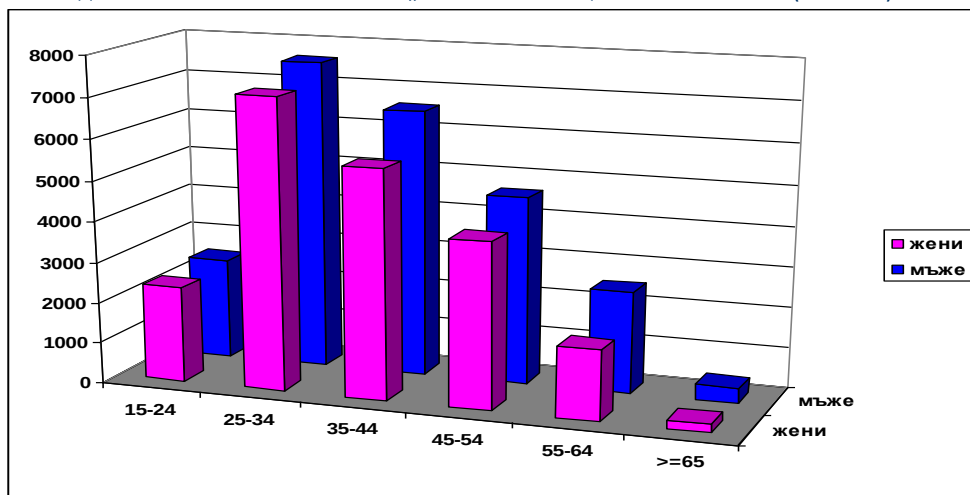
Фиг. 11 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В ЮГОИЗТОЧЕН РЕГИОН (2011 г.) ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

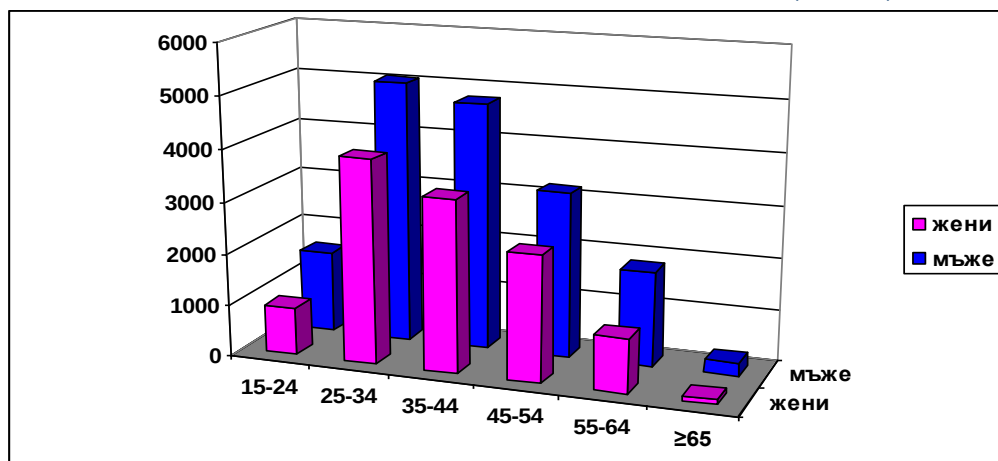
И в Югоизточния регион разпределението на заетите в сектора по възраст и пол не се различава съществено от това в останалите региони. През 2011 г. заетите в сектор „Търговия на едро“ са 19 032 души, от които 11 297 са мъже и 7 735 – жени. С най-голям дял са заетите на възраст 25 – 34 г. (30%), следвани от тези на възраст 35 – 44 г. (29%). Най-малък и тук е делът на заетите над 65 г. (2%).

Фиг. 12 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В ЮЖЕН - ЦЕНТРАЛЕН РЕГИОН (2010 г.) ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

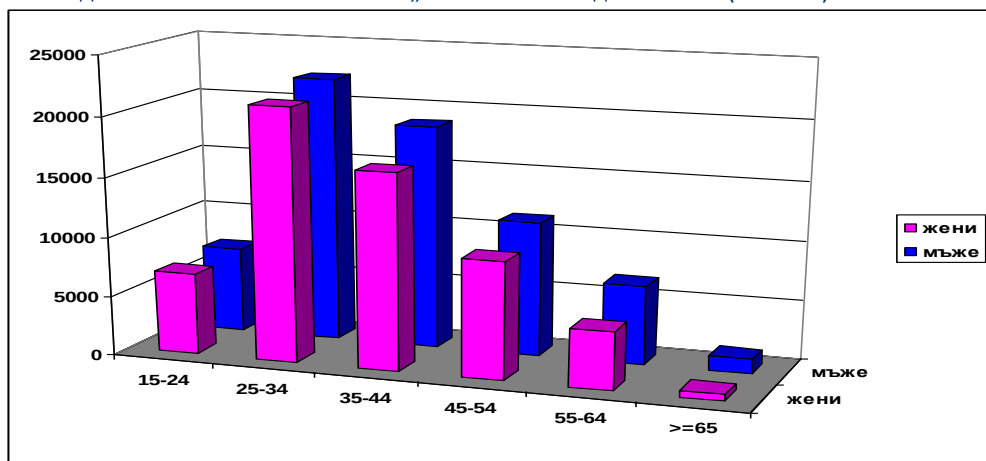
Фиг. 13 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В ЮЖЕН - ЦЕНТРАЛЕН РЕГИОН (2011 г.) ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

В Южния централен регион броят заети в търговията на едро през 2011 г. възлиза на 28 453 души, от които 58,7% са мъже и 41,3% - жени. Отново с най-голям дял са заетите на възраст 25 - 34 г.

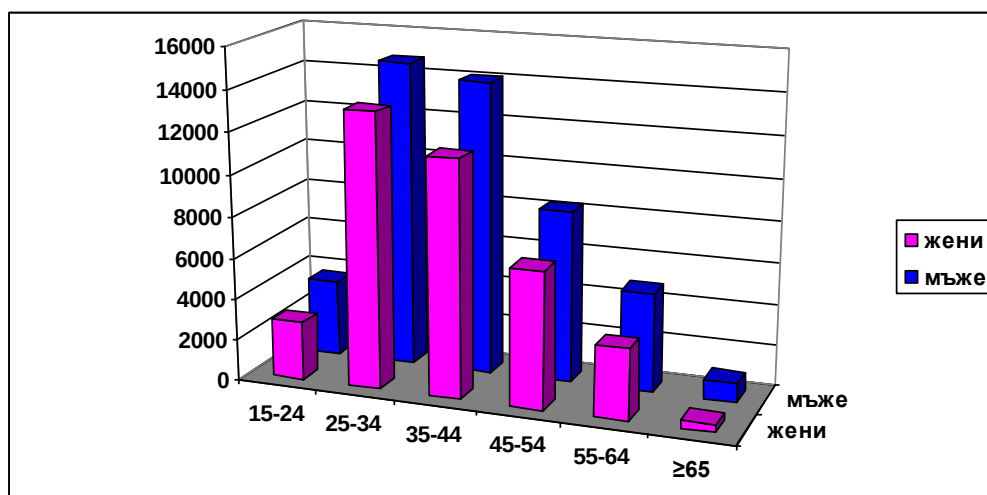
Фиг. 14 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В ЮГОЗАПАДЕН РЕГИОН (2010 г.) ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ



Източник: BEIS

Фиг. 15
пол

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ТЕ“ В ЮГОЗАПАДЕН РЕГИОН (2011 г.) ПО ВЪЗРАСТ И



Източник: BEIS

Югозападния регион в сектора са заети почти 48% от общо заетите в сектора или 83 991 души. Концентрацията на големия брой заети се дължи основно на факта, че в него попада гр. София, където се намират и повечето предприятия от сектор „Търговия на едро“. В този регион отново заетите мъже преобладават над жените. Във възрастово отношение най-много заети попадат в групата 25 – 34 г.

Таблица 23 Възрастова структура на заетите в сектор „ТЕ“, 2011 г.

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
БРОЙ ЗАЕТИ	14 062	56 011	52 403	32 909	18 248	2 741	176 374
В т.ч. – Мъже	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 заетите, %	7.97%	31.76%	29.71%	18.66%	10.35%	1.55%	100%
В т.ч. – Мъже	4.78%	17.42%	17.08%	10.72%	6.39%	1.13%	57.52%
- Жени	3.19%	14.34%	12.63%	7.94%	3.96%	0.42%	42.48%

Източник: НОИ

През периода 2008–2010 година се наблюдаваше тенденция на силно нарастване на броя на предприятията в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ – от 4 268 през 2008 г. на 22 786 през 2010 г., което доведе и до многократно увеличаване на броя на заетите в него. Това повлия за нарастването на заетостта на ниво сектор. През 2010 г. заетите в търговията на едро възлизат на 270 286 души.

През 2011 г. предприятията в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ намаляват на 1 462, което води и до намаляване на заетостта в тях до 6 697 души (от 100 554 през 2010 г.) в резултат на което заетите лица в сектора като цяло от 270 286 души през 2010 г. спадат на 176 374 души през 2011 г.

През 2011 г., както и през предходните три години, се наблюдава превес на броя на заетите мъже над този на жените – 57.5% от заетите са мъже и 42.5% - жени.

Тенденцията по отношение на разпределението на заетите лица в отделните възрастови групи остава постоянна през периода 2008-2011 г. С най-висок дял на заетост е групата на възраст 25 – 34 г., следвана от тази на 35 – 44 г. и на 45 – 54 г., а най-малък е дялът на заетите на възраст над 65 г.

ТАБЛИЦА 24 Възрастова структура на заетите 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 „Търговия на едро“	14 062	56 011	52 403	32 909	18 248	2 741	176 374

Източник: НОИ

През 2011 г. най-много заети лица има в подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“, където работят 47 938 души или 27,18% от общо заетите в сектора. На второ и трето място по този показател са съответно подсектор „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ с 26,67% от заетите в сектора и подсектор „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“ – с 19,22%. С най-малък брой заети е подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“, където дялът на заетите възлиза на едва 3,8% от общо заетите в търговията на едро.

В почти всички подсектори отново най-голям е дялът на заетите, попадащи във възрастова група 25 – 34 години (с изключение на подсектор „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“, където най-много са заетите на възраст 35 – 44 години). Както на секторно, така и на подсекторно ниво най-малък е дялът на заетите на възраст над 65 години.

2.2.2.2. 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

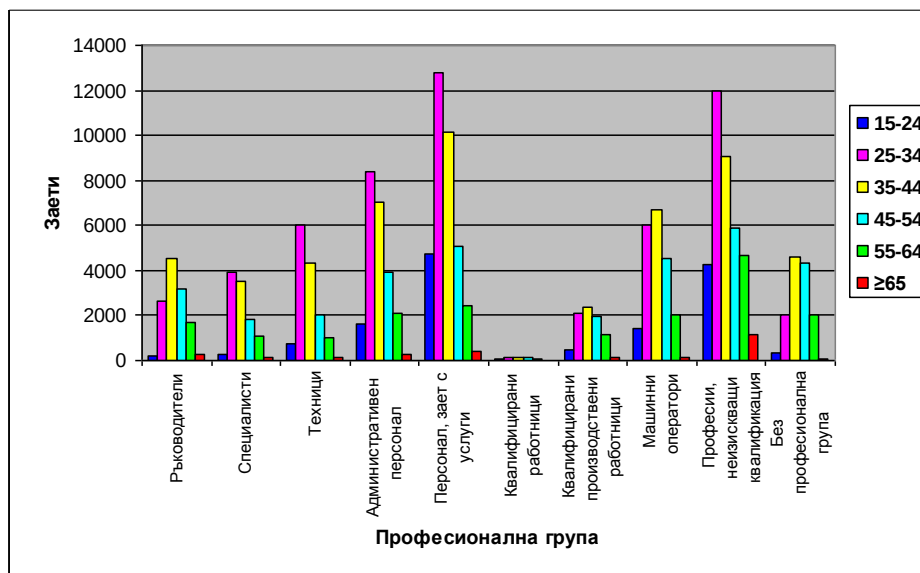
Клас 7 – Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии



Клас 8 – Машинни оператори и монтажници

Клас 9 – Професии, неизискващи специална квалификация

Фиг. 16 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО ПРОФЕСИОНАЛНА ГРУПА И ВЪЗРАСТ ПРЕЗ 2011 г.



Източник: НОИ

През периода 2008 – 2011 г., както е и на ниво сектор като цяло, с най-висок дял в по-голяма част от професионалните групи са заетите на възраст 25 – 34 г. Изключение от тази тенденция през 2008 г. се наблюдава при групата на ръководителите и на персонала, зает с услуги на населението (най-много заети попадат в групата 35 – 44 г.), през 2009 г. – отново в ръководния персонал, през 2010 г. – при групата на ръководителите и тази на операторите на машини (35 – 44 г.) и през 2011 г. – групата на ръководителите, на квалифицираните производствени работници, на машинните оператори и на заетите без професионална група, където най-висок е броят на заетите на възраст 35 – 44 г.

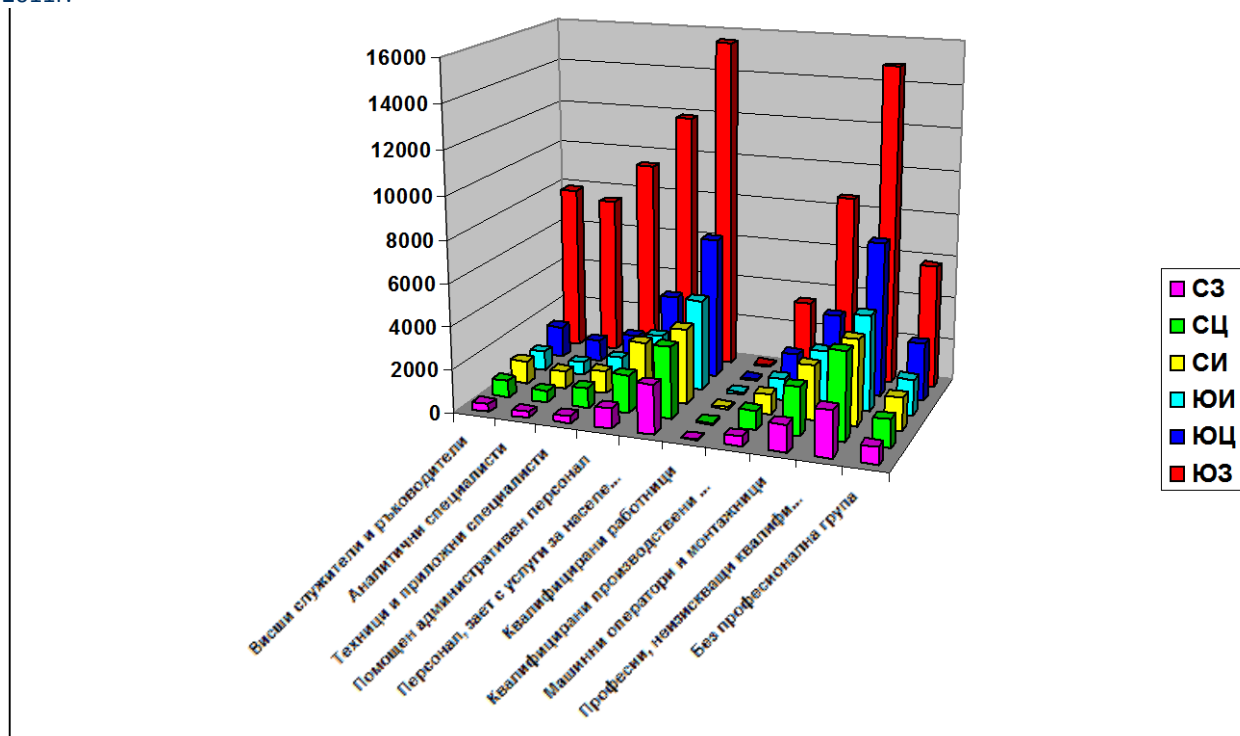
Таблица 25 Квалификационна структура на заетите в сектор „ТЕ“ през 2011 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД)

№ по ред	Категория персонал	Броя	Относителен дял, %
1.	Ръководители	12 524	7.10%
2.	Специалисти	10 787	6.12%
3.	Техници и приложни специалисти	14 259	8.08%
4.	Помощен административен персонал	23 292	13.21%
5.	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	35 570	20.17%
6.	Квалифицирани работници	501	0.28%
7.	Квалифицирани производствени работници	8 241	4.67%
8.	Машинни оператори и монтажници	20 848	11.82%
9.	Професии, неизискващи специална квалификация	36 948	20.95%
10.	Без професионална група	13 404	7.60%
	ОБЩО ЗАЕТИ:	176 374	100%

Източник: НОИ

От заетите в сектор „Търговия на едро“ през 2011 г. с най-голям дял (20.95%) са заемащите длъжности, които не изискват специална квалификация, следвани от персонала, зает с услуги на населението (20.17%), помощния административен персонал (13.21%) и машинните оператори (11.82%). Най-малък дял от заетите (едва 0.28%) попадат в групата на квалифицираните работници.

Фиг. 17 Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ по професионална група и по райони за планиране, 2011г.



Източник: НОИ

И през 2011 г., както бе през 2009 и 2010 г., най-голяма е концентрацията на заетите от всички професионални групи в Югозападния регион, следван от Южния централен, Югоизточния и Североизточния регион.

Таблица 26 Средномесечен осигурителен доход на заетите в сектор „ТЕ“ по подсектори и професионални групи през 2011 г. /лв./

Подсектори Класове	46.1	46.2	46.3	46.4	46.5	46.6	46.7	46.9
Висши служители и ръководители	892,5	818,41	780,73	914,66	831,98	963,16	846,42	864,52
Аналитични специалисти	784,65	692,48	671,44	687,04	718,3	782,61	673,77	647,46
Техници и други приложни специалисти	913,52	619,22	622,23	612,62	584,83	685,16	642,58	639,86
Помощен административен персонал	450,67	417,68	403,32	430,84	404,95	443,92	446,45	404,07
Персонал, зает с услуги за населението, охраната и търговията	367,74	373,7	345,3	360	406,58	394,63	380,76	361,18

Квалифицирани Работници	291,16	391,23	325,66	401,28	165	287,75	314,90	338,95
Квалифицирани производствени работници	444,14	438,17	394,16	405,46	393,83	459,90	430,95	355,86
Машинни оператори и монтажници	488,19	449,38	424,29	438,89	381,68	477,13	438,41	427,89
Професии, неизискващи специална квалификация	314,55	310,88	303,06	317,98	320,36	316,32	313,66	319,89
Без професионална Група	441,57	439,31	434,43	442,74	426,41	444,93	443,32	433,96

Източник: НОИ

С най-висок средномесечен осигурителен доход през 2011 г. се отличават:

- Ръководителите - в подсектор „Търговия на едро с други машини и оборудване и части за тях“;
- Аналитичните специалисти - в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“;
- Техниците и другите приложни специалисти - в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“;
- Помощния административен персонал – в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“;
- Персонала, зает с услуги за населението – в подсектор „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“;
- Квалифицираните работници – в подсектор „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“;
- Квалифицираните производствени работници – в подсектор „Търговия на едро с други машини и оборудване и части за тях“;
- Машинните оператори – в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“;
- Професиите, неизискващи специална квалификация – в подсектор „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“.

2.2.3. РИСКОВИ ФАКТОРИ

2.2.3.1. Условия на труд

Условията на труд са характеристика, която пряко влияе върху общото представяне на предприятията в реалната икономика. Значителен дял от българските предприятия 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 през последните години се наблюдава съществен напредък по отношение на отговаряне на тези изисквания. Главната инспекция по труда отчита ръст на изпълнение на изискванията на законодателството по безопасност и здраве при работа. Това доведе до трайна тенденция на намаляване броя на трудовите злополуки в страната. Основните проблеми на фирмите 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 фирмите предстои преодоляване на проблеми, като липсата на адекватни

управленски практики, поради незадоволително равнище на управленски знания и умения, ограничен достъп до подобни 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).

2.2.3.2. Производителност на труда

Производителността на труда (ПТ) е един от най-важните качествени фактори за развитие на икономиката и фирмите. Изключително ниската ПТ в условията на централизирана икономика доведе до кризата в страната. Равнището на ПТ е един от основните проблеми на икономиката. За икономиката на търговските фирми значението на ПТ намира израз в:

- Брой на заетите в търговската фирма - по-високата производителност води до намаляване на броя на заетите;
- Пряко влияе върху разходите за работна заплата - в ТЕ относителният дял на разходите за работна заплата са 40%, а в ТД - 60%;

Конкурентоспособността на търговската фирма е един от основните показатели при характеризирането на фирмената конкурентоспособност. Обективно изискване за всяка икономическа система е ръстът на ПТ да изпреварва ръста на работната заплата. ПТ количествено отразява обема продажби, които са реализирани на едно заето лице за определен период от време.

Факторите, които влияят върху производителността на труда са:

1. Стил на управление – умението да водиш хората към постигането на целите на организацията е едно от най-ценните качества на съвременния лидер. Лидерът знае как да мотивира и ангажира хората с изпълнението на задачите. По този начин той влияе върху отношението на хората към работата. Когато служителите са вътрешно удовлетворени от работата, която вършат, те имат положително отношение към работата и работно място и са лоялни към работодателя си. Тогава самите те започват да се стремят да повишат своята производителност, което води до повишаване на общата производителност на организацията.
2. Инвестиции в иновации –инвестициите повишават производителността на труда, когато фирмите инвестират в нови и/или по-добри машини, оборудване, структури, които дават възможност на персонала да произвежда повече. Инвестициите изискват много средства и всяка организация определя в зависимост от наличните финансови ресурси към какво да ги насочи.
3. Обучения – наличието на опитни и квалифицирани служители е мечтан вариант за всеки ръководител, но в практиката за съжаление трудно постижим. Обучението на хората в организацията е неизбежен спътник в процеса на постигане на по-висока производителност на труда. Възможно е да разполагате принципно с опитни кадри, но не и с опит в спецификата на вашето производство или да сте закупили ново оборудване, което е различно от до момента използваното. Персоналът трябва да притежава адекватни за дейността познания, които непрекъснато да развива. А това може да се получи, чрез обучения и практика.



2.2.3.3. Оптимизация на персонала

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.

2.2.4. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

Въз основа на направения анализ за развитието на сектора, продуктовата, технологичната и организационната структура на производство (управление) се представят количествените и качествени характеристики на новоразкриваните работни места.

Продавачи, специалисти по информационни технологии и служители в центрове за обслужване на клиенти бяха най-търсените професии през 2011 г. и ще са още по-желани от работодателите през 2012 г. Това е така, защото през последните 2-3 години в България се откриват много работни места от големи търговски вериги, както и от чужди компании, изнасящи у нас дейности по обслужване на клиенти (кол центрове). Активни са и компаниите за информационни технологии.

Най-много отворени работни позиции има в търговията на едро и дребно. Това се обуславя от инвестициите на търговските вериги и отварянето на нови обекти в молове. Ще навлязат нови аутсорсинг центрове, като в същото време съществуващите до момента ще разширят дейността си. Предимство на България в тази област е не само евтината работна ръка, но и способността ни да говорим чужд език без акцент, казват специалистите по човешки ресурси. Най-желани са хората с немски, английски и френски, но сред обявите за работа почти няма език, който да не се търси – от руски, украински и гръцки до датски, шведски и испански.

Тъй като става въпрос за обслужване на клиенти от съответните страни, изискванията на работодателите са много високи. Езикът трябва да се владее перфектно, но и самите компании обучават служителите си, за да им помогнат да усъвършенстват уменията си. Също така много от фирмите предлагат гъвкаво работно време, което е от предимство за студентите да придобият опит.

Изследванията показват, че квалификацията на 30% от заетите надхвърля изискванията за работата им. Това означава, че много хора завършват специалности, в които после не могат да се реализират.

Нискоквалифицираните кадри нямат бъдеще. Те трябва или да повишат уменията си, или да бъдат заменени с по-обучени хора. Това е неизбежно при непрекъснатото модернизиране на производствения процес и стремежа към постоянно подобряване качеството на продуктите.

В някои фирми се търсят хора с основно образование – например опаковачи, машинни оператори за конци и преди и др.

Хората нямат работа, но и за работата няма хора, така описват ситуацията на пазара на труда в България работодатели и специалисти по човешки ресурси. Твърдението им се потвърждава от статистиката на Агенцията по заетостта. Много от регистрираните в БТ безработни не могат да си намерят работа поради ниското си образование - над половината от безработните са без квалификация и специалност, а всеки трети безработен е учил само до 8-и клас.

Всеки пети безработен е на възраст до 29 години. Данните на Агенцията по заетостта показват, че половината от младежите в бюрата по труда не са учили в гимназия.

Сериозна част от безработните са и хора над 50 години или с увреждания. Статистиката и при тях сочи, че най-сериозното препятствие пред намирането на работа отново е ниската квалификация и липсата на образование.

Най-голямо е търсенето в преработващата промишленост и търговията, където обаче има и най-голямо текучество.

Работникът мечта е 3 в 1. Тенденцията един човек да изпълнява повече от една длъжност ще се засили. Работодателите все повече ще изискват гъвкавост от служителите си – да могат да се пренастройват от една на друга работа. Все по-важни за намирането на работа ще стават т. нар. „меки“ умения – дисциплина, работа в екип, умение за общуване с клиенти, колеги и шефове. Най-търсените умения ще бъдат подходящо образование и професионален опит, владение на чужди езици, компютърна грамотност, работа в екип, дисциплина и организационни умения, способност за изпълняване на няколко позиции, умения за преговори с клиенти, отговорност, комуникативност, инициативност и мотивация.

В бъдеще битката на компаниите за таланти и подготвени кадри ще става все по-ожесточена заради демографския срив и липсата на млади хора, които имат желание да се развиват и работят, въпреки условията, в които попадат в началото.

Последствията от демографската криза в следващите години ще са много по-жестоки от тези от икономическата и държавата трябва да направи всичко възможно да изгради система за прогнозиране на потребността от кадри и да премахне бюрократичните спънки пред вноса на чужди работници.

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

1. Задълбочаващият се процес на демографско застаряване на населението и засилената през последните десет години миграция (особено на млади хора във фертилна възраст със сравнително висока степен на образование и квалификация) водят до недостиг на работна ръка и особено на квалифицирани кадри.
2. В България все още не е напълно развита и внедрена в повечето предприятия практиката за инвестиране в развитието и усъвършенстването на човешките ресурси. Над 2/3 от фирмите не са организирали професионално обучение на своя персонал под каквато и да е форма.



3. Намаляване на заетостта в сектора през 2011 г. в резултат на многократното намаляване на броя на предприятията в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество”.
4. В сектор „Търговия на едро” се наблюдава превес на броя на зетите мъже над този на зетите жени както на ниво сектор като цяло, така и в отделните възрастови групи. През 2011 г. от общо 176 хил. души зети 57,5% са мъже и 42,5% - жени.
5. Зетите в сектор „Търговия на едро” през 2011 година възлизат на 176 374 души, като най-голям е броят на зетите на възраст 25 - 34 г. – 56 011 души или 31% от общо зетите в сектора. На второ място с 30% са зетите на възраст 35 – 44 г. и на трето – с 19% тези между 45 и 54 г. С най-малък дял от около 2% са зетите на възраст над 65 г.
6. С най-голяма концентрация на зетите се характеризира Югозападният регион, където са почти 48% от общо зетите в сектора или 83 991 души, което се дължи основно на факта, че в него попада гр. София, където се намират и повечето предприятия от сектор „Търговия на едро”.
7. От зетите в сектор „Търговия на едро” през 2011 г. с най-голям дял (20.95%) са тези заемащи длъжности, неизискващи специална квалификация, следвани от персонала, зет с услуги на населението (20.17%), помощния административен персонал (13.21%) и машинните оператори (11.82%). Най-малък дял от зетите (едва 0.28%) попадат в групата на квалифицираните работници.
8. Търговията на едро и дребно са секторите от икономиката, в които има най-много отворени позиции, което се обуславя от инвестициите на големите търговски вериги и отварянето на нови обекти в моловете.

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

Съвременната търговия се влияе от множество фактори, които изправят и ще изправят и занапред предприемачите и ръководителите на предприятията от сектора пред все по-големи предизвикателства. Сред най-важните е постоянно променящите се технологии и способността на предприятията от сектора да се приспособят към тях. 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.

2.3.1. АДАПТИРАНЕ КЪМ ПОСТОЯННО ПРОМЕНЯЩИТЕ СЕ ТЕХНОЛОГИИ

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.

Основните тенденции в автоматизацията на търговията се очертава да бъдат:



- Сътрудничество, постигнато чрез оперативен достъп до единна информационна база, чрез която да се повиши ефективността на взаимодействие между търговците на дребно и доставчиците. Това би довело до по-бързото достигане на новите продукти до пазара и до по-голяма ефективност на провежданите рекламни кампании;
- Внедряване на безжични технологии и електронни ценови листи, чрез които ще се подобри обслужването на клиентите и ще се повиши тяхната лоялност.

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).

2.3.2. ЕЛЕКТРОННА И МОБИЛНА ТЪРГОВИЯ

Е-бизнесът е една от най-горещите теми на нашето време. Той фундаментално променя начина, по който ще се работи в бъдеще. Е-бизнесът означава свързване и оптимизиране на бизнес процесите чрез широко използване на информационни и телекомуникационни технологии. Електронният бизнес включва всички електронни процеси и процедури в света на бизнеса, например: електронна търговия (Е-търговия), мобилна търговия (М-търговия), електронно снабдяване (Е-снабдяване), електронно разплащане (Е-кеш), електронно сътрудничество (Е-сътрудничество) и т.н. Всичко това отваря нови хоризонти за бизнеса. Като начало позволява да се излезе на нови пазари по-бързо, преди или в момента, в който е станало възможно масовото производство. Приходите от бизнеса, провеждан през Интернет, продължават да се удвояват всяка година. Това се отнася както за отношенията “бизнес-клиент” (B2C business-to-consumer), така и за отношенията “бизнес-бизнес” (B2B business-to-business). Засега обаче по-голямата част, около 90%, се пада на отношенията “бизнес-бизнес”. Въпреки че този сегмент от бизнеса е още в начален етап на развитие, се очаква огромен растеж на обема му през следващите няколко години.

Всичко това предполага компаниите да имат стратегия за развитие на Е-търговия. Тя е сравнително лесна за прилагане, тъй като включва само три типа интеграция: вертикална интеграция на крайната (ориентирана към потребителите) уеб-страница към съществуващите системи за транзакции; бизнес интеграция на компанията с уеб-страници на клиенти, доставчици и посредници, каквато е на виртуалните пазари и интеграция на технологиите с частично изменените процеси по обслужване на поръчки, снабдяване и услуги за потребителите.

Глобалната мрежа ще премахне пространствените бариери и вече няма да е необходимо за една компания да присъства физически в даден географски район, за да осъществява бизнеса си там. Вместо това предприятието ще използва виртуалното си присъствие за своите транзакции с клиентите, като разчита на куриерски услуги за доставка на продукта. Понякога обаче конкурентните предимства на виртуалните магазини може да бъдат неутрализирани от конкретните нужди на клиентите. Такава ситуация има в случая, когато потребителят желае незабавното придобиване на стоката, което е невъзможно през мрежата.

Увеличаването дела на електронната и модерната търговия за в бъдеще 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 умело използване на предимствата, които те предоставят.

2.3.3. МОДЕРНАТА СРЕЩУ ТРАДИЦИОННАТА ТЪРГОВИЯ

България е част от регион „Централна, Източна и Южна Европа“ и нещото, което я прави голямо изключение, е ефектът на кризата върху модерната търговия. Тази търговия нарасна с повече от 10 процентни пункта в последните две години не само заради идването на нови играчи и ограничения растеж, а и защото кризата имаше негативни последици за традиционната търговия. Растежът на модерната търговия в страната от 2008 г. досега е един от най-впечатляващите не само в Европа, но и в сравнение с Азия и Латинска Америка. Идването на „Карфур“ на пазара например ще има много добър ефект, защото ще принуди вериги като „Кауфланд“, „Била“ и дори „Метро“ да работят по-добре.¹

Експанзията на модерната търговия – хипермаркети, супермаркети, квартални магазини, дрогерии ще продължи и през следващите години. Едновременно с откриването на нови обекти, обаче, предприятията ще продължат да закриват и недостатъчно ефективни стари. Това показва допитване на "Капитал Daily" до представители на бизнеса и анализатори. Сега търговските вериги имат около 34% пазарен дял, а прогнозите са, че дяловете на модерната търговия и традиционната – кварталните магазини с една каса, ще се изравнят, т.е. 50 на 50 модерна към традиционна търговия.

Данните на анализаторите от Planet Retail показват, че в България има 1900 хипермаркета, супермаркета, дрогерии и т.н. - представители на т.нар. модерна търговия. Прогнозите са, че броят на магазините ще расте с по 6-7% годишно и през 2016 г. този тип обекти ще бъдат вече 2600.

Предимствата на модерната търговия могат да се изразят в следните направления:

1. По отношение на крайния потребител присъствието на големите търговски вериги се отразява положително най-вече по отношение на асортимента и цените на стоките:
 - асортимента е повлиян положително;
 - положително влияние върху цените на стоките – модерната търговия включва в своето определение и дискаунтьорите, тези които предлагат ниски цени за целия си асортимент;
 - успешен микс от допълнителни услуги - банка, мобилен оператор, съвместна работа на местните производители с големите търговски вериги, което от своя страна води до:
 - увеличаване обема на производството;
 - увеличаване на асортимента - хипермаркетите трябва да дават възможност за избор на потребителя;
 - повишаване на качеството на продукцията;
 - откриване на нови работни места, разкриване на нови бази за производство;
 - химическо чистене, цветя, пощенски офис, аптека, застраховки, туристическа агенция, плащане на битови сметки - спестяват време и пари на клиента и му осигуряват удобство и бързина;

¹http://www.capital.bg/biznes/stoki_i_prodaybi/2010/11/02/985926_krizata_dade_tlasuk_na_modernata_turgovii_a_v_bulgaria/

- лоялните програми, допълнителните отстъпки, награди и подаръци създават доволни клиенти, готови да препоръчват марката;
- предлагането на билети за кино, концерти, театрални представления и др. е елемент в микса, носещ последващо положително преживяване.

Като основни препоръки към търговските вериги и държавата могат да се посочат следните:

1. Търговските вериги да бъдат по-гъвкави: под това трябва да се разбира поемане на разходите по промоциите и предлагане на по-добри търговски условия на българските производители.
2. Държавата да подпомогне българските производители посредством:
 - Данъчни облекчения;
 - Държавна регулация - да наложи по-голям процент от стоките да са български;
 - Субсидиране.

Съществуващото Сдружение за модерна търговия, в което членуват големите вериги като „Метро кеш енд кери“, „Била“, „Карфур“, „Кауфланд“, „Хит“, „Лидл“, „Практикер“, „Мосю Бриколаж“ и „Баумакс“, има за цел:

- да защитава интересите на големите вериги;
- да се намали сивия и черния сектор в България;
- да оказва съдействие при изготвяне на данъчната политика, тъй като стабилността е основната предпоставка за развитие на държавата.

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

1. Бъдещето на съвременната търговия и оцеляването в изострената глобална конкуренция на предприятията от сектора неминуемо е свързано с тяхната способност да внедряват и използват успешно в своята дейност иновативни решения и процеси.
2. За да бъде успешна дейността на предприятията, те ще трябва да оптимизират осъществяваните процеси и дейности чрез внедряване на навлезлите последните няколко години системи за управление на търговската дейност (ERP) и такива за управление на връзките с клиентите (CRM).
3. Очаква се все по-силно развитие на електронната и мобилната търговия, които отварят нови хоризонти за бизнеса – по-бързо излизане на нови пазари.
4. В следващите години се очаква нарастване броя на предприятията – представители на т. нар. модерна търговия (големи търговски вериги), което ще спомогне за: 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.



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

2.4.1. ИЗВОДИ ОТНОСНО НАЛИЧНИТЕ ПРОФЕСИИ В СЕКТОРА

За управление на труда и на трудовите отношения е приета единна класификация на персонала. Тя включва:

1. **Търговски работници** – към тази категория се отнасят лицата, които със своята работна сила са непосредствено свързани с извършването на операциите по търговско-технологичния процес: покупка; дообработка; разфасовка, опаковка и съхранение на стоките; извършване на продажбите; различни видове търговски услуги. В тази категория се включват: продавачи, касиери, закупчици и др.
2. **Специалисти** – тази част от персонала, която се занимава с икономическото, организационното и юридическото осигуряване на търговско-технологичните процеси и дейността на фирмата. Съставът на тази категория включва: икономисти, юристи, организатори по сключване на сделките и др.
3. **Ръководни кадри** – в тази категория се включва частта от персонала, която осъществява ръководните функции и по-конкретно стратегическото и оперативното управление на дейностите на търговската фирма. Това са управителят (мениджърът) на фирмата и неговите заместници, ръководителите на отдели и т.н.
4. **Обслужващ персонал** – зает с изпълнението на обслужващите функции: куриерство, деловодство, телефонни услуги. Тук се отнасят: деловодител, секретар, технически организатор(офис), куриер, чистач и др.
5. **Охрана** – това са лицата, заети с опазване на имуществото на фирмата от кражби, пожари и пр.

През разглеждания период 2000 – 2010 година класификацията на длъжностите в страната е на базата на:

1. Националният класификатор на професиите от 1996 г. – за периода до 2005 г.; и
2. Националният класификатор на професиите и длъжностите, 2005 – за периода 2005 - 2010 г.

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 на Националната класификация на професиите и длъжностите, отговаряща на международните стандарти, 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. Чрез класификацията по него се определя професионалната структура на населението и се осигурява възможност за:

1. групиране и конкретизиране на професиите и длъжностите в секторите и икономическите дейности;
2. планиране, отчитане и управление на персонала;
3. изучаване, анализиране и прогнозиране на професионалната структура на заетите и безработните;
4. организиране на пазара на труда и управление на трудовите ресурси;
5. разработване на системи за професионален подбор, квалификация и преквалификация на работната сила;
6. извършване на международни сравнения и анализи в областта на трудовата и професионалната заетост;
7. осигуряване на информация за целите на социалното осигуряване, доходите на заетите лица и други.

Основните понятия, залегнали в него, са: професия; специалност; професионална квалификация; занятие; длъжност (длъжностно наименование) и образователно и квалификационно ниво.

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 Националната класификация на професиите и длъжностите е изградена на принципа на агрегирането, като професиите и длъжностите се групират на четири йерархични равнища: **клас, подклас, група, единична група**.

От 2011 г. влезе в сила и вече се прилага НКПД, 2011.

Не е лесно да се направи пълна характеристика на отделните длъжности в сектора, тъй като всяко предприятие има свои специфични изисквания към отделните категории персонал и професионални задължения, както и към отделните длъжности по отношение на образование, квалификации и езикова подготовка. Ето защо в настоящия анализ ще се спрем на по няколко длъжности от всеки клас, част от които са определени като ключови в някои от водещите предприятия от сектора.

2.4.1.1. Ръководители

2.4.1.1.1. Ръководители снабдяване, дистрибуция и сродни на тях

Ръководителите снабдяване, дистрибуция и сродни на тях планират, управляват и координират пътнически транспортни системи и съоръжения, доставките, транспорта, складирането и дистрибуцията на стоки. Те са ръководители на отдели в предприятията или управители на предприятия без йерархична структура на управление.

Някои от примерните длъжности, които са приложими в сектор „Търговия на едро“ са:

- Директор, закупуване.
- Управител, складово стопанство;
- Ръководител звено, доставки;
- Ръководител звено, дистрибуция.

Като ключови длъжности в част от водещите предприятия са определени: Управител, складово стопанство и Ръководител отдел доставки.

2.4.1.1.2. Ръководители в търговията на едро и дребно

Ръководителите в търговията на едро и дребно планират, организират, координират и контролират дейността на предприятия, които продават стоки на дребно и едро. Те отговарят за бюджети, персонално, стратегическо и операционно управление на магазин/цех или организационно звено в рамките на магазина/цеха, което продава определен вид продукти.

Някои от примерните длъжности в единичната група са:

- Управител, търговия на едро;
- Управител, търговия на дребно;
- Управител, супермаркет;
- Управител, универсален магазин.

Сред ключовите длъжности за сектора от тази група попада длъжността - Управител, Търговия на едро.

2.4.1.1.3. Ръководители по продажби и маркетинг

Ръководителите по продажби и маркетинг планират, управляват и координират дейностите по продажба и маркетинг на предприятия или организации, или управляват дейности на предприятия, които предоставят такива услуги.

Някои от примерните длъжности в единичната група са:

- Търговски директор
- Маркетинг мениджър
- Мениджър продажби

Длъжността „Търговски директор“ е определена от повечето водещи предприятия като ключова.

2.4.1.2. Специалисти по продажба в областта на ИКТ

Специалистите по продажби в областта на информационните и комуникационни технологии продават на едро компютърен хардуер, софтуер и други информационни и телекомуникационни стоки и услуги, включително инсталиране и предоставяне на изискваната специализирана информация.

Някои от примерните длъжности в единичната група са:

- Мениджър, акаунт: продажби ИКТ ;
- Агент, продажби ИКТ;
- Търговски представител: ИКТ;
- Консултант, продажби: ИКТ.

2.4.1.3. Приложни специалисти

2.4.1.3.1. Посредници в търговията и продажбите

Посредниците в търговията и продажбите представляват компании, правителствени органи и други организации, при покупко-продажби на стоки, артикули, застраховки, транспорт на стоки и други услуги или осъществяват дейности като независими агенти, свързвайки купувачи с продавачи на стоки и услуги.

Някои от примерните длъжности в единичната група са:

- Търговски представители, Търговски представители по закупуване на стоки и Търговски посредници;
- Брокер, стоки;
- Специалист, доставки.

Като ключова длъжност от тази група е определена длъжността Търговски представител.

2.4.1.4. Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната

2.4.1.4.1. Продавач – консултанти

Продавач – консултантите продават разнообразни стоки и услуги директно на купувачите или от името на магазини за продажби на едро и дребно и обясняват предназначението и качествата на тези стоки и услуги.

Някои от примерните длъжности в единичната група са:

- Продавач - консултант
- Продавач (в магазин на едро)
- Асистент-продавач



2.4.2. Ключови длъжности за предприятията от сектора

Като ключова се определя такава длъжност, която е от ключово значение за постигането на стратегията на предприятието и е концентрирала в себе си ключови знания, решения и/или значително влияние. Ето защо и процесът за определяне на ключовите длъжности е изключително важен, тъй като чрез него се идентифицират позициите, които са критично важни за изпълнението на целите на предприятията.

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, складирането им и придвижването им вътре в организацията за последваща преработка.
2. Операции – обработка и сглобяване на материалите.
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.
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 консултантите на фирма „In Your Hands“ бяха идентифицирани основните за всеки бизнес процес длъжности. Те са представени в следващата таблица.

Таблица 27 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
Операции	Ръководител Качество и контрол; Инженер технолог; Инженер – технолог, опаковане на продукция; 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; Мърчендайзер; Специалист Маркетинг и реклама
Обслужване	Специалист Център обслужване на клиенти; Оператор контактен център

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

На базата на съвместната работа на консултантите от „In Your Hands“ с представители от няколко водещи предприятия от сектора бяха идентифицирани масовите длъжности в сектора, от които след претеглянето им бяха определени 10 ключови за сектора длъжности.

Десетте длъжности, които според включените в изследването предприятия най-силно влияят върху бизнес резултатите и изискват специфични за сектора знания и умения и непрекъснато подобрение и иновации, са ранжирани по следния начин:

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. Мърчендайзер, продажби;
10. Специалист продажби телемаркетинг.

Изискванията за 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 28 Ключови длъжности в сектор „ТЕ“

Наименование	Описание
1. Код по НКПД – 3322 3003	Търговски представител
Категория труд	трета
Образование	Мин. образователно и квалификационно ниво 3 – трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование или придобито право за явяване на държани зрелостни изпити за завършено средно образование; Препоръчително образователно и квалификационно ниво 6 – образователно-квалификационна степен „бакалавър”. Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация – УНСС гр. София; СА „Димитър Цанов” гр. Свищов; Икономически университет гр. Варна
Код по ПОО	3410401
2. Код по НКПД – 1120 7045	Регионален мениджър
Категория труд	трета
Образование	Мин. образователно и квалификационно ниво 7 – образователно-квалификационна степен „магистър”; Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация – УНСС гр. София; СА „Димитър Цанов” гр. Свищов; Икономически университет гр. Варна
Код по ПОО	няма
3. Код по НКПД –	Търговски директор

1221 7001	
Категория труд	трета
Образование	Мин. образователно и квалификационно ниво 7 – образователно-квалификационна степен „магистър“; Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация – УНСС гр. София; Американски университет в България – гр. Благоевград и други
Код по ПОО	няма
4. Код по НКПД – 2421 5025	Мениджър ключови клиенти
Категория труд	трета
Образование	Мин. образователно и квалификационно ниво 5 – образователно-квалификационна степен „специалист“; Препоръчително образователно и квалификационно ниво 6 – образователно-квалификационна степен „бакалавър“. Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация – УНСС гр. София; СА „Димитър Цанов“ гр. Свищов; Икономически университет гр. Варна
Код по ПОО	няма
5. Код по НКПД – 1420 5007	Ръководител, складово стопанство
Категория труд	трета
Образование	Мин. образователно и квалификационно ниво 5 – образователно-квалификационна степен „специалист“; Препоръчително образователно и квалификационно ниво 6 – образователно-квалификационна степен „бакалавър“. Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация – УНСС гр. София; СА „Димитър Цанов“ гр. Свищов; Икономически университет гр. Варна
Код по ПОО	няма
6. Код по НКПД – 3323 3005	Специалист доставки
Категория труд	трета
Образование	Мин. образователно и квалификационно ниво 3 – трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование или придобито право за явяване на държани зрелостни изпити за завършено средно образование; Препоръчително образователно и квалификационно ниво 6 – образователно-квалификационна степен „бакалавър“. Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация – УНСС гр. София; СА „Димитър Цанов“ гр. Свищов; Икономически университет гр. Варна
Код по ПОО	няма
7. Код по НКПД – 1324 3001	Мениджър логистика
Категория труд	трета
Образование	Мин. образователно и квалификационно ниво 3 – трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование или придобито право за явяване на държани зрелостни изпити за завършено средно образование; Препоръчително образователно и квалификационно ниво 7 – образователно-



	квалификационна степен „магистър”. Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация – УНСС гр. София; СА „Димитър Цанов” гр. Свищов; Икономически университет гр. Варна
Код по ПОО	няма
8. Код по НКПД – 5223 2001	Продавач - консултант
Категория труд	трета
Образование	Мин. образователно и квалификационно ниво 2 – втора степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен X клас; Препоръчително образователно и квалификационно ниво 4 – четвърта степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище средно образование; Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация – професионални гимназии, професионални колежи и ЦПО
Код по ПОО	3410201
9. Код по НКПД – 5242 1002	Мърчендайзер, продажби
Категория труд	трета
Образование	Мин. образователно и квалификационно ниво 1 – първа степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен VI клас; Препоръчително образователно и квалификационно ниво 4 – четвърта степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище средно образование; Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация – професионални гимназии, професионални колежи и ЦПО
Код по ПОО	няма
10. Код по НКПД – 3339 3004	Специалист продажби телемаркетинг
Категория труд	трета
Образование	Мин. образователно и квалификационно ниво 3 – трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище: средно образование или придобито право за явяване на държани зрелостни изпити за завършено средно образование; Препоръчително образователно и квалификационно ниво 4 – четвърта степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище средно образование; Учебни заведения, където може да се придобие съответната квалификация – професионални гимназии, професионални колежи и ЦПО
Код по ПОО	няма

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

2.4.3. НОВИ ПРОФЕСИИ

2.4.3.1. Бранд мениджър

В превод бранд мениджър означава ръководител на марката. Това са хората, които работят в търговските компании и имат цялата отговорност за налагането и управлението на

дадена марка. Бранд мениджърът е от маркетинговия отдел, но често си сътрудничи с търговския и рекламния (ако са разделени). В международните компании е спазена структурата шефът на отдела да е маркетинговият директор, а под него да са съответно маркетинг мениджъри, бранд мениджъри, младши (джуниър) бранд мениджъри, помощник (асистант) бранд мениджъри.

2.4.3.2. Ръководител, търговски екип

С какво управлението на търговски екип се различава от това на екипи в други сфери?

Продажбите са основна част от всеки бизнес план и всяка компания разчита на тях, за да реализира печалба и да запази броя на служителите си. Ефективен търговски екип е този, който си е поставил определени цели за изпълнение и успява да ги постигне. В един екип от специалисти по продажби хората не са толкова по-различни от останалите служители на компанията. От тях се очаква да са креативни, комуникативни и със силно изразен индивидуализъм. Подобни типични качества за специалистите по продажби обаче могат да направят управлението на екипа трудно. Ако ръководителят намери начин да се фокусира и да заложи на тях, те могат да повлияят по положителен начин на работата.

2.4.3.3. Тренинг мениджър

2.4.3.3.1. Тренинг мениджър като част от дирекция „Човешки ресурси“

Спецификата на тренинг мениджъра като част от дирекция „Човешки ресурси“ е в това, че той отговаря за обучението и развитието на целия персонал на компанията – front и back офис, докладва на директор „Човешки ресурси“. Цялостната политика по отношение на обучението е съобразена с политиката на компанията по отношение на човешките ресурси.

2.4.3.3.2. Тренинг мениджър като част от дирекция „Продажби“

Подобни позиции съществуват в големите търговски компании като например големи вериги магазини за бързооборотни стоки и/или техника, животозастрахователни компании, компании, свързани с търговия с недвижими имоти.

Разликата между тренинг мениджър-а като част от дирекция „Човешки ресурси“ и този в дирекция „Продажби“ е в това, че той отговаря за обучението и развитието на търговския персонал на компанията – front офис, докладва на директор „Продажби“.

2.4.3.4. Супервайзър продажби

Отговорности, цели и задачи :

- Контролира работния процес в поверения район;
- Обучават активно екипа от търговци с цел подобряване на търговската им техника и познания за развитието на пазара;
- Разработва и прилага бизнес-планове за развитие на фирмата в поверения регион;
- Проследява и контролира процеса на поръчки и доставки;
- Договаря, организира и контролира промоции и дегустации;
- Следи, контролира и оптимизира маршрутите и графика на търговците;

- Следи и информира за всички активности на конкурентите на пазара;
- Изготвя седмични и месечни план-графици и отчети за развиване на дейността.

2.4.3.5. Мърчандайзер

Мърчадайзерът е много важна част от една стопанска верига. Тази професия все повече се разпространява в условията на пазарна икономика. Тя е един добър начин за оптимизация на бъдещите професионални успехи на практикуващия я.

Какво е мърчандайзинг:

1. Изкуството на създаване и непрекъснато поддържане на местата, в които се предлагат продуктите на компанията, в най-атрактивен вид.
2. Изкуството на създаване и непрекъснато поддържане на търговския продукт в най-атрактивен вид.

Посочените дефиниции изглеждат почти еднакви, но всяка от тях отразява определен тип мърчандайзинг: на производител или доставчик и на търговец на дребно.

Преди всичко мърчандайзинга е систематичен търговски процес, а не еднократен акт. Успехът на тази дейност ще бъде налице, ако изразява определена, ясно дефинирана търговска концепция, която отразява стремежа на всеки търговец непрекъснато да иновира своята търговска презентация.

Мърчандайзингът е най-динамичният фактор при съвременните свръхконкурентни условия. Потенциални ползи, които извлича добрият мърчандайзер за своята фирма са: допълнителни продажби; максимално използване на мястото; контрол върху заявките и доставките; стандартизирано излагане на стоките; поддръжка на стоки в промоция; визия на стоките в магазина; събиране на информация.

2.4.3.6. BTL мениджър

Съвременният маркетинг целенасочено използва т.нар. немедийна реклама или BTL (below the line) комуникацията. Тя се отчита като изключително ефективна част от интегрираните маркетингови комуникации.

BTL мениджърът е пряко отговорен за изготвянето, прилагането и контрола на стратегията на немедийната комуникация. Тя може да включва игри, промоции, директна реклама, семплинг или други тактически дейности. Това е рекламата, която комуникира директно с потребителите на местата на продажба и не само увеличава продажбите, но и превръща пазаруването в забавление.

2.4.3.7. Медия планьор

Той е специалистът, който е запознат в детайли не само с клиента и неговия продукт, но и с цялостната медийна ситуация. Медия планьорът познава в дълбочина както националния, така и регионалния пазар на електронни, печатни и всякакъв друг вид медии. Отговорен е за ефективния анализ и управление на информацията, идваща от проучванията на медийния пазар.

2.4.3.8. Коуч

На българския пазар все още няма изследване за разпространението и разбирането за коучинга като най-нов вид професионална услуга, но тя ще се развива в идните 10 - 20 години.

Какво е коучингът?

Коучингът е партньорство между клиент и професионален треньор (коуч), в което коучът провокира мисленето и креативността на клиента, за да може той да вземе най-правилното решение при управлението на даден бизнес. В коучинга винаги има точка А (мястото, където сме в момента) и точка В - целта, която сме си поставили. В бизнеса това може да е финансова цел, може да е цел за подобряване на екипността и ефективността в предприятието. Коучингът работи и подкрепя клиента в самия процес на вземане на решения. Световни компании като Гугъл, Кока Кола, НАСА, Би Би Си от години използват коучинга в своето управление. Той широко се използва като външна и като вътрешна услуга в бизнес организациите и все повече изпълнителни директори и мениджъри го прилагат като качествено различен подход за постигане на резултати при управление на техните служители и екипи.

2.4.3.9. Бъдещи перспективни професии в световен мащаб

В България, за съжаление, засега все още няма институция, която би се заела да направи прогнози за най-перспективните професии в близкото бъдеще. Нашата страна в момента няма опит в изследването на нуждите на пазара и не умее да планира „производството“ на необходимите ни специалисти. Никой не може да отговори на въпроса какво е най-разумно да следваме, за да имаме по-големи шансове за работа.

Неотдавна реномираното американско месечно списание за мениджъри и предприемачи Fast Company публикува класация на 25-те професии, които ще бъдат най-търсени зад океана в близките четири години. За база са използвани данни на Бюрото за статистика на пазара на труда в САЩ (Bureau of Labor Statistics - BLS), както и мненията на независими експерти. За българските условия някои от тези професии звучат екзотично. Все пак в условията на глобализиращ се пазар познаването на най-новите тенденции в световен мащаб е задължително за успешното планиране на образованието и кариерното развитие. Освен това новостите на пазара на труда със сигурност ще стигнат и до България, макар и с няколко години закъснение.

Професиите в Топ 25 на Fast Company са подредени в зависимост от четири критерия, които, според авторите на изследването, максимално ги приближават до понятието "успешна професионална кариера". Това са търсенето на професията, потенциалът за ръст на доходите, образователното равнище и възможност за иновативност.

Една от най-важните характеристики на добрата професия е нейната актуалност. С други думи, колкото по-търсена е специалността, толкова по-високи са шансовете за отлична професионална реализация. Ето защо степента на търсене има тежест 35% в подреждането на професиите в класацията.

Парите обаче също имат значение. Таблицата на заплатите (която отразява възможностите за нарастване на доходите) е изчислена въз основа на възнагражденията на най-ниско платените и най-високо платените 10% представители на дадена професия, според анализ на BLS за периода до 2012 г. Заплащането има също 35% тежест в рейтинга на професиите.

Това обаче не е всичко. Защото за всекиго е ясно, че добрата работа предполага инвестиция в обучение. Тук показателят зависи от дела на работещите в дадена област, които са завършили висше образование (отново по данни на BLS). Неговата тежест в рейтинга на професиите е 20%.

Най-после добрата работа предлага възможност за развитие. Последните 10% се определят от степента на иновативност и творчество, които тя предлага, от това доколко хората

в бранша са отворени за новото и различното, както и в каква степен това е условие и предпоставка за успех.

Някои от професиите на десетилетието, които имат отношение към търговията, са:

- Инженер по компютърен софтуер – Computer software engineer;
- Мениджър продажби – Sales manager;
- Маркетинг мениджър – Marketing manager;
- Мениджър по рекламата и промоциите – Advertising and promotions manager;
- Управленски консултант – Management analyst;
- Финансов мениджър – Financial manager;
- Пазарен анализатор – Market research analyst;
- Борсов посредник – Securities sales agent.

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

Тенденция 1 – Наблюдава се разминаване между потребностите на икономиката и кадрите, които се подготвят от средното и висше образование. Предприятията в България трудно намират за своята дейност квалифицирани работници (79%), оперативни ръководители (72%), мениджъри (64%). Лесно се намират нискоквалифицирани работници (75%). По-скоро лесно предприятията намират административни служители, юристи и финансисти, специалисти по персонала.

Тенденция 2 – Наборът от изискванията към персонала се увеличава. Над 50% от работодателите държат на специфични професионални умения, работа с определена техника и технология, но в същото време нараства и значението, което отдават на „меките“ умения на служителите си – екипност, умения за справяне с проблеми и др. Увеличават се изискванията за компютърни умения и нуждата от владение на чужди езици.

Тенденция 3 – Професионалното развитие се променя в 2 посоки:

- налага се постоянно усъвършенстване и учене;
- поради по-дългия период на работоспособност ще стане актуално хората да сменят професията някъде по средата на професионалния си път. Това ще става поради личностно израстване и необходимост от промяна при самия човек.

Тенденция 4 – Активен си остава ИТ секторът, както и позициите за техническа поддръжка в така наречените „контакт центрове“. Има засилено търсене на специалисти с владение на повече от два чужди езика, в комбинация с опит във финансовата сфера или човешките ресурси.

Тенденция 5 – В бързооборотните стоки ще продължи търсенето на нови служители само за заместване на напуснали, там повечето компании не планират увеличаване на персонала. При тях търсенето ще бъде основно в сферата на продажбите – по-специално на по-ниските нива: търговски агенти и дистрибутори.

Тенденция 6 – Развитие на аутсорсинговите дейности. Чужди компании навлизат на българския пазар и обособяват центрове за обслужване на клиенти. Те ще разкриват нови

работни места. Конкуренцията за човешки капитал на този пазар е много силна и компаниите осъзнават, че идвайки в България, те трябва да обучават служителите си.

Тенденция 7 – В търговията предстои втора вълна от наемане на консултанти и специалисти в сферата на продажбите. Устойчиви на кризата са сектори и длъжности, които са по-слабо засегнати от кризата или започват да се възстановяват от нея. Това са ИТ секторът, където активно се търсят мениджъри и специалисти софтуер и хардуер, както и търговията, особено влезлите последните две години вериги, за които предстои втора вълна от наемане на консултанти, специалисти в сферата на продажбите.

2.5. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

Началото на реформите в образователната система съвпадна със социалната, икономическата и ценностната криза, съпътстваща обществената преориентация. Кризата затрудни цялостното развитие на България, определи спад на качеството на образованието и намаляваща за него обществена и финансова подкрепа.

Реформирането на образованието и образователната система е от изключителна важност за подготвяне на обществото за „икономиката на знанията“.

Основните проблеми в областта на професионалното образование и обучение могат да бъдат описани в няколко направления:

1. В системата на администриране, управление и организация на системата на професионалното образование и обучение:
 - недостатъчно ефективна връзка между работодателите и обучаващите институции, което води до невъзможност да се формират съвременни професионални умения в реална среда;
 - не е изградена система от показатели за оценка на състоянието, функционирането, динамиката и ефективността на ПОО;
 - не са създадени необходимите условия за равнопоставеност на всички форми на УЦЖ – формално и неформално образование и обучение и самостоятелно учене.
2. В нормативната уредба, отнасяща се до ПОО, съществуват редица нерешени въпроси, отнасящи се до:
 - връзката между качеството на резултата от учебния процес и социално–икономическата ефективност;
 - включване на работодателите в дейностите по разработването на учебни програми, в оценката на резултатите от обучението, в оценката на потребностите от обучение по професии и специалности;
3. Основните трудности, които срещат институциите за ППО, са свързани с недостиг на средства за модернизиране на материално–техническата база, недостиг на съвременна учебна и справочна литература, недостатъчна методическа подготовка на учителите и преподавателите за работа с възрастни, недостиг на средства за повишаване квалификацията на преподавателите, недостатъчно ефективен диалог с работодателите и др.

Доскоро образованието и квалификацията бяха синоним на основното, средното и висшето образование. В условията на интеграция и глобализация смисълът на това понятие

става все по-широк и по-дълбок. **Необходима е вече комплексна грамотност:** четмо и писмо на роден език, солидни знания по чужди езици, компютърна и интернетна грамотност, умения за самостоятелна работа и работа в колектив, анализаторски умения, комуникативност, самостоятелност в учението и живота.

Влошаването на пазарите принуди компаниите да се научат да са по-продуктивни с по-малко работници. През последните години те откриха, че могат да постигат високи резултати и с ограничени ресурси, стига да имат на разположение точните служители в точното време. Техният талант се превърна в ключово конкурентно предимство. Заради това въпреки очевидния излишък от хора, търсещи работа, предприемачите все по-трудно успяват да намерят подходящи кадри, които да отговорят на повишените изисквания и на новите бизнес модели. При това не само за ръководни и ключови позиции, но на всички нива. Основните причини са, че кандидатите нямат опит, технически умения и знания за конкретния бизнес. Всеки трети работодател в света заявява, че е изправен пред подобен проблем. В България 42% от предприятията също полагат много усилия, за да намерят подходящи кадри. Половината от анкетираните работодатели заявяват, че най-голямото препятствие е недостигът на кандидати. Липсата на технически умения и опит, на бизнес и академични знания също затруднява мениджърите при наемането на персонал. Сред по-рядко посочваните проблеми са липсата на необходимите ценности, интелигентност, умения за общуване и неподходящ характер.

Проблемите са знак, че компаниите трябва да преосмислят методите си за подбор на персонала. Те трябва да анализират дали търсят на правилното място, използват ли подходящите подходи, за да стигнат до потенциалните си служители. За да се преодолее проблемът с липсата на технически умения и опит, компаниите и правителствата трябва да инвестират в обучения, с които работната сила да стане по-квалифицирана.

Изследванията показват, че засега едва една пета от фирмите насочват усилията си към обучението на настоящите си служители, а само 6% засилват сътрудничеството си с образователните институции, за да разработят учебни програми, с които недостигът на знания и умения да бъде запълнен. С оздравяването на икономиката работодателите ще се изправят пред остра конкуренция за таланти, които да им помогнат да запазят конкурентоспособността си на фона на повишеното търсене на стоки и услуги. Заради това организациите трябва да преразгледат моделите, по които работят, и да насочат усилията си към развитието на служителите, които имат най-голям принос за компанията, и да им помогнат да разкрият пълния си потенциал. Те трябва да преосмислят политиката си към работната сила, като я съобразят с демографската ситуация, развиващите се пазари и новите технологии. Кандидатите е необходимо да положат усилия. Те трябва да се стараят редовно да подобряват уменията си и да посочат това в автобиографиите си, за да покажат, че развиват капацитета си в крак с новите изисквания на бизнеса.

Някои от основните проблеми в България са:

- На пазара на труда няма подходящи кандидати
- Липсва им опит
- Нямат технически умения
- Липса на бизнес и професионални знания и квалификация за сектора
- Кандидатите искат по-висока заплата от предлаганата
- Не притежават подходящи ценности и мислене



- Липсват им умения за общуване
- Липсват им подходящи личностни качества

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.

Тук ще опишем дефицитните професии и специалности в различните групи персонал, както следва:

1. Висши служители и ръководители:

Към този клас можем да определим следните дефицитни длъжности:

- мениджър продажби;
- маркетинг мениджър;
- мениджър по рекламата и промоциите;
- зонален 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.

1. 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 покупко-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 комплектност 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 – търговеца събира заявки, за други пък продава активно, за трети е консултант, за четвърти – отговорен за откриването на най-подходящото решение за клиента. Затова са необходими ясни компетенции и система за тяхното оценяване в организацията на всички нива в търговския отдел.

2. Помощен административен персонал

- секретар;
- експедитор, 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.



3. 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, предлагане на най-удачния 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.

Скорошно проучване показва Топ 10 професиите в България, от които бизнесът има най-голяма нужда в момента, а достатъчно кадри така и не се намират. Най-дефицитни са следните професии:

1. Инженери
2. Мениджъри (мениджър продажби, маркетинг мениджър, мениджър по рекламата и промоциите и др.)
3. Занаятчийски професии
4. Секретарки, лични и административни асистенти, помощен персонал за офис дейности
5. Техници
6. Шофьори
7. ИТ специалисти
8. Търговски представители
9. Счетоводители и финансисти
10. Машинисти/машинни оператори

Всеки втори бизнесмен в България споделя, че няма подходящи кандидати за свободните си позиции. Най-често срещаните причини, поради които не могат да бъдат намерени хора, са липсата на опит, технически умения и образователна квалификация.

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. Бизнесът се оплаква от качеството на образованието в училищата и университетите и твърди, че учебните програми са остарели и дипломантите са неподготвени за нуждите на работодателите. България трябва да реформира остарялата си образователна система, за да реши проблема с хроничния недостиг на квалифицирана работна ръка, който спира чуждите инвеститори и подкопава усилията да се помогне икономиката. В условията на динамични промени и ускорена глобализация българското общество (и по-конкретно бизнесът) очаква образователната система да формира адекватни за съвременната икономика знания и да подготвя компетентни, адаптивни, иновативни и мотивирани кадри. Правителството трябва да обърне сериозно внимание на секторите образование, информационни технологии и иновации.
2. Повечето от квалифицираните специалисти, заемащи ключови длъжности в момента, са в предпенсионна възраст. Същевременно се усеща липсата на качествени кадри, които да ги заменят. Най-важните причини за непопълване на работните места са липсата на налични кандидати, твърде малко умения като говорим чужд език и липсата на опит. Негативно влияние върху пазара на труда имат и застаряването на населението, както и миграционните процеси. Емиграцията протича в две посоки: изтичане на утвърдени у нас специалисти с високо образование и лавинообразно изтичане на качествен бъдещ ресурс от студенти, които заминават да учат в чужбина.
3. Непознаване на пазара на труда. Много от бъдещите кадри не разполагат (и не се интересуват) от конкретни факти и прогнози за пазара на труда, а разчитат на слухове, чужди мнения и непроверени данни. Така без да са наясно какви точно са потребностите, те вземат решения за своята бъдеща дейност, съответно за вида образование, който трябва да завършат. Нерядко впоследствие се оказва, че работа за такива специалисти няма и се налага те да се преквалифицират или да започнат работа, която не отговаря нито на ценза, нито на желанията им.
4. Грешна преценка на уменията и способностите. Тя 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 неглежат 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.

5. 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.
6. Способността на предприятията правилно да подбират и допълнително да квалифицират търговската си сила не е на необходимото равнище. Компаниите не инвестират ресурс в консултантски услуги за подбор и развитие поради относително по-малкото значение, което отдават на работещите на тази позиция. Необходима е система, която да измерва доколко разработения и желан търговски отдел на поведение и продаване на компанията се прилага на практика с клиентите от търговските представители (основен инструмент от коучинга).
7. В общата цел за изграждане на качествени специалисти чрез образованието отговорността трябва да е споделена и всяка институция да поеме безрезервно своя дял от нея и да я реализира с усещането, че работи най-вече в свой интерес: държавата – като усъвършенства законодателството в областта на образованието и повиши ефективността на политиката си в тази сфера; университетите – като модернизират обучението, предложат качествена академична подготовка и осигурят възможно най-висока адаптивност на кадрите към изискванията на пазара на труда; бизнесът – като активизира участието си в организацията, провеждането и финансирането на учебния процес и като разгръща системата от практики и стажове за завършващите образованието си млади специалисти; семейството – като засили вниманието към потребностите и мотивацията на децата си и като възпитава у тях още от ранна възраст разбирането за необходимостта и ползата от образованието; индивидът – като осъзнае нуждата от придобиване на определени знания и компетенции за успешното си личностно и професионално развитие, и като непрекъснато ги актуализира съобразно потребностите на бизнеса и с оглед активното си участие в обществото, основано на знанията.

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

3.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

Качеството на човешкия капитал е решаващ фактор за икономическия растеж. Основните индикатори в областта на пазара на труда показват разликата между България и ЕС и са сред основните предизвикателства в икономическото развитие на страната. Дългосрочната безработица си остава главния проблем на трудовия пазар в страната, тъй като понижава качеството на човешкия капитал по отношение на умения, квалификация и намалява трудовите ресурси.

Високата безработица сред неотдавна завършилите образованието си показва, че уменията, придобити в училище, особено професионалните умения, не съответстват на нуждите на трудовия пазар. Всепризнат факт е, че чуждите инвеститори срещат значителни трудности при намиране на работници, притежаващи нужните им умения. Този недостиг на умения се отнася за технически специалисти, квалифицирани бизнес мениджъри и други кадри, необходими за управлението на съвременни конкурентноспособни фирми. В резултат от това разминаване в уменията, предприятията са принудени да правят големи разходи за обучение на нови служители, което – в случая на софтуерни компании и други компании за високи технологии – би могло да отнеме от три до шест месеца, без тези работници да дават никакъв продуктивен принос към дейността на тези компании. Подобряване на качеството на системите на образование и квалификация е предпоставка, за да може трудовата сила да се справи с предизвикателствата на трудовия пазар.

Системата на училищното образование следва да осигури равен достъп до образование на всички деца, да подобри квалификацията на учителите, да гарантира качество и съответствие на придобитите умения с изискванията на пазара на труда, да увеличи на участието на младежите в системата на гимназиалното образование и оптимизира използването на ресурсите. Системата на висшето образование се нуждае от система за финансиране, която да стимулира конкуренцията, ефективността и развитието. Участието на активното население във форми на ученето през целия живот като цяло е значително по-ниско в сравнение със средните стойности за ЕС.

3.1.1. ПОЛИТИКИ И СИСТЕМИ НА УПРАВЛЕНИЕ, ЗАПЛАЩАНЕ И СТИМУЛИРАНЕ

Обучението на персонала е средство за въздействие върху фирмената култура и мотивацията на служителите. Обучението /курсове, семинари, инструктиране/ като не толкова съществено средство за осъществяване на необходимата промяна има за цел да промени нагласите на участниците към дейностите в дадената организация. Това е стремежът на всяка програма за обучение на персонала - не само да усъвършенства знанията и уменията, но и нагласите на хората.

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. Елементите в 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 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.

- **Освобождение.** 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.

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

- Организацията осигурява обучение на всички кадри, които започват работа при нови условия, нова организация и технология или нова работна среда, с цел да се предостави възможност за високоефективна трудова дейност на всички заети. (Обучението в тези случаи се провежда по определена програма под ръководството на компетентни специалисти в съответната област.)
- С цел да се поддържат необходимите стандарти на трудовото поведение и представяне на заетите, организацията предоставя възможности за системно обучение. (За да се ограничават случаите на неефективно използване на способностите на кадрите и на работното време, на смущения в прекия контрол, в комуникациите и в мотивацията, се провежда непрекъснато обучение на персонала като се използват съответните форми, методи и процедури.)
- Организацията се стреми да формира творческо отношение на работниците и служителите към съдържанието на извършваната работа и висока адаптивност към настъпващите промени в съответните структурни звена като за целта се предоставя съответното обучение.
- Ръководителите от всички равнища носят отговорност за обучението на персонала в организацията. Времето и усилията, които отделят за планиране, провеждане и оценяване на това обучение, се считат като елемент от техните трудови задължения. (Специалистите по човешките ресурси и по обучението подпомагат мениджърите, като осигуряват необходимата информация материали и консултации по съответните проблеми).
- Времето и усилията, които работниците и служителите отделят за усъвършенстване на своите професионални способности в рамките на специално утвърдени в организацията програми за обучение, се считат за ефективно използване на работното време и изпълнение на трудовите задължения. (Въпреки че по време на обучението работниците и служителите не могат да допринасят пряко за осъществяване на конкретните цели на звеното, техните усилия се считат за част от трудовите им задължения. Във връзка с това се подчертава, че работникът е нает не само, за да „работи“, а и за „да се учи да работи“.)
- Работниците и служителите участват активно при планиране, провеждане и оценяване на обучението. (Въпреки че ръководителите от съответните йерархични равнища и специалистите по персонала и обучението планират, организират и оценяват обучението, те имат нужда от участието на работниците в тези етапи, за да се отчитат по-пълно индивидуалните интереси на хората, да се формира у тях чувство на отговорност и лична заинтересованост от обучението.)

- Организацията насърчава и осигурява подкрепа на работниците и служителите, които проявяват интереси и инициатива за самостоятелно обучение и образование. (Хората, които имат интерес към извършваната работа, са по-продуктивни. Този интерес се усилва чрез поддържане на „апетита към учене и практическо приложение на наученото“. Доброволното обучение има голям принос за развитие на кариерата и усъвършенстване на трудовата мотивация.)
- Организацията осигурява възможности за професионален и служебен растеж на хората, които се съобразяват с личните предпочитания за кариера. Периодичната оценка на трудово представяне става основа за професионално развитие и служебно израстване. (Възможностите за повишения са важен фактор за мотивацията на преобладаващата част от персонала. Във връзка с това се предлагат възможности за израстване в рамките на длъжността, структурното звено и организацията като цяло.)
- Всеки отдел трябва да има готовност да приеме за определен период стажанти, когато това е договорено от ръководството на организацията. Успехът на това обучение изисква да се осигури работно място, системен инструктаж и помощ на стажанта. Обучаваният трябва да има възможност да допринесе реално за работата в отдела и да спазва трудовата дисциплина. (Организацията има интерес да използва тази форма на обучение, като за целта сключи съответните договори с подходящи образователни учреждения).

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

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

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

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

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

- Той получава при нужда полезна информация за длъжността, за съответното структурно звено и за организацията като цяло и по-бързо достига стандартите на трудовото представяне.

- Наставникът може да предлага обучавания за повишение и така да помага на неговата трудова кариера.
- Нарастват възможностите за по-добре мотивирана и по-продължителна работа в организацията от страна на обучавания, който е уверен в собствените си способности.

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

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

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

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

- 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 обучаващият да не умее да преподава своите знания и умения, да не е мотивиран за това, да няма време да обучава и да пропуска важни елементи от обучението. Освен това по време на обучението не може да се използва пълноценно оборудването и материалите и са възможни скъпо струващи грешки, свързани не само с повреди на машините и готовата продукция, но и със здравето на хората.

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

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



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

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

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

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

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 видеопрожекция 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 едновременно обучението 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;
- провежда се без страх от възможни грешки, които биха повредили работното оборудване и материали;
- осигурява се възможност малките компании да обучават своя персонал, без да разходват огромни ресурси за поддържане на специализиран отдел по обучение.

В същото време не бива да се забравят двата основни недостатъка на обучението с откъсване от работа. При него обучаваните не изпълняват своите трудови задължения, което



натоварва допълнително разходите на програмата за обучение. Освен това съществува възможност за разкъсване на връзката между обучението и конкретната работа на участниците, които са относително многобройна и разнородна група и е трудно обучаващият да адаптира материала към специфичните нужди на всеки от тях.

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

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

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

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

3.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

За да се подобри качеството на живот на хората в България е необходимо подобряване на човешкия капитал, постигане на високи нива на заетост, повишаване на производителността, достъп до качествено образование и учене през целия живот и засилване на социалното включване.

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.

Очакваните резултати от инвестициите на предприятията в човешките ресурси са:

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



- по-категорично реализиране на целите на фирмата, свързани с експанзията;
- по-сигурно задържане в съответния бранш;
- икономическа мотивираност на предприятията да назначават работници и служители с квалификация, отговаряща на използваната технология, и в същото време технологията непрекъснато да се подобрява; такъв случай тя може да направи икономии, в случай че интелектуалният потенциал на персонала е по-висок;
- 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;
- съобразяване с изискванията на съвременната фирмена култура и усвояването ѝ;
- намаляване на текучеството чрез разумна политика на конкурентни заплати в резултат от инвестициите в човешкия капитал

Когато една нация е по-организирана, самата организация се превръща в икономически ресурс. Възможностите за маневреност и съхраняване на постигнатия материален статус при превратности също се дължи на качеството на човешкия материал в резултат на инвестиционните процеси в него. Тези инвестиции допринасят и за други ползи, които могат да се сведат до :

- обществени ползи за обществото, свързани с грамотността;
- обществени финансови ползи, свързани с фискални постъпления от по-високите данъци на по-образованите поданици;
- ползи, свързани с динамиката на БВП;
- организираност и качество на социалния и политическия процес, нова политическа култура;
- по-качествена работа на институциите в държавата.

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

Всеки, който отговаря за управление на човешки ресурси знае, че работи с една изключителна материя – човека, чиято особеност е, че носи строга индивидуалност, намира се в постоянен процес на промяна, реагира и поставя различни приоритети в различни условия и етапи от живота си. Притежава качеството страх от промени.

Ключът към успешно развитие на ЧР е ясна, открита и ефективна комуникация. Започва се от изграждане на ясен профил на всяка позиция, подбор и въвеждане на служителя, последващите обучения и менторство и не на последно място индивидуални планове за развитие, включващи постоянна обратна връзка за представянето. Необходимо е да се създаде среда за реализиране на индивидуалните цели.



3.2. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Условията на пазарна икономика и динамично променящ се пазар на труда в България налагат непрекъснато приспособяване на трудещите се към тях. Работната сила постоянно трябва да се адаптира и да усъвършенства своята квалификация. Тук е мястото на професионалното образование и обучение. То е необходимо за всеки, стремящ се към придобиване на нови знания, умения и професионална реализация. Това е една инициатива на ЕС под мотото „учене през целия живот“, която цели да подтикне и мотивира мобилността на студентите, изучаването на чужди езици и образованието на възрастните.

Стратегическа цел на Европейския съюз е създаването на най-конкурентоспособната в света, динамична, основана на знания икономика с повече и по-добри работни места и по-висока социална стабилност. Постигането на тази цел изисква изключително внимание към осигуряването на подходящо образование и професионално обучение за подобряване пригодността за заетост на работната сила.

За периода 2007–2013 г. ЕС е отпуснал почти 13 млрд. EUR за учене през целия живот и обмен на студенти и преподаватели от цял свят. Основните програми, по които се включват все повече хора от различни възрасти са:

„Леонардо да Винчи“ – професионално обучение, по-специално практика на млади работници и стажанти в предприятия извън тяхната собствена страна, и проекти за сътрудничество, свързващи организациите за професионално обучение и предприятията

„Еразъм“ – мобилност на студентите и сътрудничество между университети. Тази програма има 2,5 млн. участници от 1987 г. насам. Програмата „Erasmus Mundus“ позволява на завършили бакалавърска степен студенти и учени от цял свят да придобият магистърска или докторска степен, като посещават курсове, предлагани от поне три европейски университета

„Грюндвиг“ – програми за обучение на възрастни, по-специално международни партньорства, мрежи и мобилност.

„Коменски“ – сътрудничество между училища и преподаватели, работещи в тях, обмен на ученици в средни училища и училищни партньорства по интернет

„Мария Кюри“ – възможности за професионално обучение и международна мобилност на изследователи с бакалавърска или по-висока образователна степен.

ЕС предоставя средства и за насърчаване на политическото сътрудничество, изучаването на езици, електронното обучение и разпространението и обмена на добри практики.

България от своя страна изработи специална Стратегия за развитие на професионалното обучение. Основното в нея е:

- Предназначение на Стратегията - подпомагане развитието на реформата в професионалното образование и обучение, чрез създаване на концептуални, методически и планови условия за нейното реализиране.
- Предмет на Стратегията - обучение на лица над 16 години за придобиване, разширяване и усъвършенстване на професионалната квалификация с цел подобряване пригодността за заетост, подпомагане на професионалната кариера и индивидуалното развитие.

- Цел на Стратегията – очертаване на националните приоритети за развитие на продължаващото професионално обучение в контекста на ученето през целия живот, както и да посочване на отговорните институции за тяхната реализация.

Действието на Стратегията е на три нива:

- Национално ниво: Институциите, които определят параметрите на действие и дават основните насоки на развитие в страната на професионалното образование, квалификация и заетост са: Министерски съвет /МС/; Министерство на образованието и науката /МОН/; Министерство на труда и социалната политика /МТСП/; Агенцията по заетостта към министъра на труда и социалната политика и Националната агенция за професионално образование и обучение /НАПОО/, която лицензира центровете за професионално обучение и контролира тяхната дейност.
- Регионално ниво: Дирекциите „Регионална служба по заетост“; Регионалните инспекторати по образование; Областната администрация по места.
- Местно ниво: Общините, от своя страна, участват при формирането на политиката в областта на професионалното образование и обучение на територията им по отношение на потребността от кадри, професионалното ориентиране на учащите се, безработните и заетите. Дирекциите „Бюро по труда“, от друга страна, са непосредствените изпълнители и осъществяват контакт с работната сила и работодателите за професионалното информиране, консултиране и ориентиране за включване в най-подходящата програма и обучение.

Продължаващото професионално обучение се извършва от институции на формалното образование и обучение и на неформалното обучение. Формалното образование се извършва от професионалните училища, гимназии и колежи, а неформалното - от лицензирани центрове за професионално обучение /ЦПО/.

Професионалните училища, гимназии и колежи, както и лицензираните центрове за професионално обучение удостоверяват проведеното професионално обучение с документи съгласно Държавното образователно изискване за документите за системата на народната просвета.

Системата на висшето образование извършва продължаващо професионално обучение чрез обособени звена към висшите училища. Всички висши училища в страната имат изградени звена за следдипломна квалификация, както и за обучение по професии и специалности на лица над 16 години.

За обучение на собствените си служители предприятията извършват неформално продължаващо професионално образование. То бива присъствено, дистанционно и смесено.

Няма съмнение, че през последните десетилетия Европа се развива като общество, в което познанието заема все по-централно място. Затова и квалификацията на европейците, техните умения да се справят с предизвикателствата на новото време и да се адаптират към новите реалности се превръща в проблем от първостепенна важност. Той се изостря и от обстоятелството, че Европа като цяло е едно застаряващо общество и по тази причина нейните граждани трябва да работят по-дълго, а за да са адекватни на новата ситуация, трябва да поддържат през целия си живот нагласата да бъдат обучавани и преобучавани.

Проблемът е по-сериозен за България, където реалните пазарни отношения започнаха да навлизат по-късно. В страната все още битува схващането, че хората на средна възраст не е



необходимо да се квалифицират и преквалифицират и че не е удобно да се учи. Българинът не е възприел схващането за обучение цял живот и че икономиката се развива динамично и са необходими нови знания и умения, за да се задържи даден служител на определена позиция.

Преодоляването на тези отрицателни нагласи е най-важната задача на всички, които са заети с обучението на възрастни, но преди всичко - на самото общество.

Изграждането на една всеобхватна система за професионално ориентиране на гражданите от различните възрасти в България е една от основните задачи, която стои за решаване на този етап, където неформалният образователен сектор все още е недостатъчно развит и популярен и често пъти откъснат от формалния. Липсата на информация и най-вече на реклама за предлаганите образователни услуги още повече затрудняват достъпа на нуждаещите се до образователните институции и организации.

Необходимо е да се преосмисли и реорганизира системата на професионално ориентиране и информация. Структурите тип „колеж“ трябва да се координират с тези на техникумите, които предлагат програми за обучение в рамките на година-година и половина след завършено средно образование. Формалният образователен сектор трябва да преосмисли и преориентира цялата система за професионално обучение след получаването на средно образование. Необходим е иновативен подход към цялата тази система.

Необходимо е и насърчаване на работодателите да инвестират в обучението на своя персонал.

Трябва да се подобри и нормативната уредба за неформалния образователен сектор и да се дадат възможности на държавните институции да предложат пазарно ориентирани курсове за обучение през целия живот. Само така може да се повишат значително инвестициите в обучението през целия живот.

В съвременната бързо развиваща се бизнес среда е повече от необходимо служителите в организациите да са високо ефективни и гъвкави, готови да придобиват нови знания и умения. Ученето като един непрекъснат процес е особено актуална тема. Тя заслужава сериозно внимание от гледна точка на начина, по който повлиява изпълнението на хората в организацията, влиянието върху всички организационни процеси и организационната ефективност и климат. Благодарение на уменията, които се получават в процеса на обучение или консултиране, хората се справят с новите предизвикателства, решават казуси, подобряват различни аспекти от работата си.

Основни направления на провежданите фирмени обучения са:

- компютърна грамотност;
- владение на чужди езици;
- професионална квалификация.

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.

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

Професионалното обучение ще навлиза все повече в променящите се изисквания на пазара на труда. За да се интегрираме успешно в ЕС и да сме конкурентоспособни е необходимо да се осигури възможност за обучение и по трите изисквания на ЕС за всеки човек без значение на възраст, а именно:

- компютърна грамотност;
- изучаване на чужди езици;
- възможност за професионална квалификация.

Динамично променящите се изисквания към различните длъжности, както в сектор „Търговия на едро“, така и в другите сектори на икономиката, изискват тъй нареченото „Обучение цял живот“. Човек трябва непрекъснато да се квалифицира и да опреснява знанията си, за да отговори на променящите се изисквания за длъжността, която заема.

Необходимо е неформалното обучение да бъде равнопоставено с формалното. Да се предоставят финансови средства за оборудване с подходяща техника и материали учебните центрове, да се обучат и преквалифицират съответните преподаватели.

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.

Използването на европейските средства за обучение е голямо предимство за предприемачите, но и тяхното усвояване изисква приобщаването на квалифицирани специалисти и експерти за разработването и управлението на проектите.

И не на последно място от особена важност е разяснителната работа сред всички категории персонал. А именно - че за да има професионална реализация един човек, без значение на възраст и образование, трябва да учи и опреснява своите знания цял живот.

Раздел 4. МЯСТО НА СЕКТОРА В ИКОНОМИКАТА НА ЕВРОПА.

В ЕС през 2009 г. в сектор „Търговия на едро“ са били действащи 1 697 354 предприятия. За България техният брой е възлизал на 26 279 или 1,52% от всички предприятия от сектора в ЕС. По показателя „брой предприятия“ на първо място в ЕС е Италия, където техният брой възлиза на 412 049 предприятия или 23,89% от общия брой за ЕС. Второто място с 12,26% от общия брой на предприятията в ЕС е за Испания, а третото с 8,54% - за Германия. С най-малък процент и на последно място е Кипър, където предприятията от сектора съставляват едва 0.19% от тези в ЕС.

Броят на заетите в търговията на едро за страната през 2009 г. е 174 336 души или 1,66% от заетите за ЕС. Водещи държави по отношение на брой заети лица са Германия, където заетите в сектора възлизат на 1 847 737 души или 17,58% от тези в ЕС, Италия – с 1 214 465 души или 11,55% от тези за ЕС и Великобритания – с 1 177 058 души или 11,20% от тези за ЕС. По този показател на последно място е Люксембург, където заетите в анализирания сектор съставляват едва 0,13% от общия им брой за ЕС.

През 2009 г. концентрацията на заетите в сектор „Търговия на едро“ в България е по-висока, отколкото средната за ЕС. Съотношението на заетите лица към броя на предприятията в сектора за България е 6,63, а за ЕС е 6,19, т.е. средно в едно предприятие в страната работят с 0,44 души повече, отколкото в едно предприятие средно за ЕС. С най-голяма концентрация на заети лица е Германия, където на едно предприятие от сектора се падат средно 12,55 души, а с най-малка е Италия, където в едно предприятие работят средно едва 2,95 души.

Таблица 29 Производни индикатори за сектор „ТЕ, БЕЗ ТЪРГОВИЯ С АВТОМОБИЛИ И МОТОЦИКЛЕТИ“ ЗА 2009 Г. – РАЗДЕЛ 46 ПО NACE REV. 2

Страна	Предприятия		Заети	
	Бр.	% от ЕС-27	Бр.	% от ЕС-27
Австрия	23 984	1.39	196 427	1.87
Белгия	43 532	2.52	225 444	2.14
България	26 279	1.52	174 336	1.66
Великобритания	104 803	6.08	1 177 058	11.20
Германия	147 277	8.54	1 847 737	17.58
Дания	15 487	0.90	147 451	1.40
Естония	6 593	0.38	32 320	0.31
Ирландия	10 326	0.60	92 606	0.88
Испания	211 521	12.26	1 092 319	10.39
Италия	412 049	23.89	1 214 465	11.55
Кипър	3 305	0.19	21 444	0.20
Латвия	7 547	0.44	46 288	0.44
Литва	7 865	0.46	76 256	0.73
Люксембург	3 480	0.20	13 991	0.13
Норвегия	17 805	1.03	110 432	1.05
Полша	113 948	6.61	755 693	7.19
Португалия	67 184	3.90	256 678	2.44

Страна	Предприятия		Заети	
	Бр.	% от ЕС-27	Бр.	% от ЕС-27
Румъния	58 997	3.42	351 628	3.35
Словения	12 722	0.74	48 706	0.46
Словакия	13 500	0.78	106 611	1.01
Унгария	33 738	1.96	168 218	1.60
Финландия	15 503	0.90	91 692	0.87
Франция	142 659	8.27	1 006 803	9.58
Холандия	62 309	3.61	504 348	4.80
Хърватска	19 731	1.14	95 887	0.91
Чехия	58 818	3.41	232 403	2.21
Швеция	45 856	2.66	235 097	1.79
ЕС-27	1 697 354	100.00	10 510 864	100.00

Източник: Евростат, собствени изчисления

Съгласно NACE Rev.2 сектор „ТЕ, без търговия на едро с автомобили и мотоциклети“ се разделя на седем основни подсектора, чиито показатели (брой предприятия, реализиран оборот и брой заети лица) за 2010 г. са разгледани в следващата таблица. В нея е отразен и техният дял в сектора.

Таблица 30 СТРУКТУРЕН ПРОФИЛ НА СЕКТОР „ТЕ, БЕЗ ТЪРГОВИЯ С АВТОМОБИЛИ И МОТОЦИКЛЕТИ“ ЗА 2010 Г. – РАЗДЕЛ 46 ПО NACE REV. 2

Наименование	Брой предприятия	Оборот, млн.EUR	Заети лица	Дял в отрасъла, %	
				Оборот	Заети лица
46 ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети	39 786	29 278	270 286	100	100
46.1. ТЕ чрез посредничество	22 786	148	100 554	0.5	37.2
46.2. ТЕ със селскостопански суровини и живи животни	880	2 728	6 571	9.3	2.4
46.3. ТЕ с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия	4 219	7 083	45 831	24.2	17.0
46.4. ТЕ с нехранителни потребителски стоки	3 153	3 636	32 363	12.4	12.0
46.5. ТЕ с компютърна и комуникационна техника	663	920	7 421	3.1	2.7
46.6. ТЕ с други машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях	1580	1320	12 683	4.5	4.7
46.7. ТЕ с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап	4 888	12 140	49 602	41.5	18.4
46.9. Неспециализирана ТЕ	1 617	1 303	15 261	4.5	5.6

Източник: Евростат, НОИ, собствени изчисления

Видно от таблицата е, че на първо място по показателя „брой предприятия“ през 2010 г. е бил подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“, където са били концентрирани над 50% от всички предприятия, занимаващи се с търговия на едро. На второ и трето място са съответно „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“ (около 12%) и „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ (малко над 10%). С най-малък брой предприятия се характеризират „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“ (663 предприятия през 2010 г.) и „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“ (880 предприятия).

Реализираният оборот от предприятията в сектора за 2010 г. възлиза на 29 278 млн. EUR, като над 40% от него (12 140 млн. EUR) е отчетен от подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“, а най-малко (148 млн. EUR) – от „Търговия на едро чрез посредничество“. На второ място по оборот за 2010 г. е подсектор „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ със 7 083 млн. EUR.

Въпреки че подсектор „Търговия на едро чрез посредничество“ е на последно място по реализиран оборот, той води класацията както по брой предприятия, така и по брой заети лица през 2010. В него са били заети над 100 хил. души или 37,2% от всички заети в търговията на едро. На второ място по брой заети лица с 49 602 души е подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“, а на трето – „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия“ (45 831 заети). Най-малко заети през 2010 г. е имало в подсекторите „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни“ (едва 2.4% от заетите в сектора) и „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника“ (2.7% от заетите в сектора).

През периода 2002-2008 година създаваната в търговията на едро добавена стойност нараства ежегодно и то с изключително бързи темпове и през 2008 г. възлиза на 2 235 млн. EUR, докато през 2002 г. е била само 508 млн. EUR. За съжаление обаче през 2009 г. вече се наблюдава спад и добавената стойност възлиза на 1 848 млн. EUR. На ниво ЕС през 2009 г. също е отчетен спад при този показател – от 572 071 млн. EUR през 2008 г. на 549 881 млн. EUR през 2009 г. Единствената страна-членка, при която има увеличение на създадената добавена стойност през 2009 г. спрямо 2008 г. е Белгия и то с около 20%.

Таблица 31 Добавена стойност по години (2000 – 2009 г.) в млн. EUR

Година	Търговия на едро		
	България	ЕС	% от ЕС
2000	475	388 839	0.12
2001	532	413 732	0.13
2002	508	410 665	0.12
2003	598	431 403	0.14
2004	743	462 022	0.16
2005	950		
2006	1 330		
2007	1 706		
2008	2 235	572 071	0.39
2009	1 848	549 881	0.34

Източник: Евростат

Делът на създадената в сектор „Търговия на едро“ в България добавена стойност като част от тази на ЕС също нараства за периода 2000-2008 г. (от 0,12% на 0,39%), но през 2009 г. спада на 0,34%.

Спад при добавената стойност през 2009 г. се наблюдава както на ниво сектор, така и в почти всички подсектори на търговията на едро, като изключение прави само подсектор „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки“. С най-голямо понижение в добавената стойност се отличава търговията на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап (около 30% спрямо 2008 г.).

От гледна точка на групирането по икономически дейности (NACE Rev. 2), с най-голяма активност през 2009 г. се отличава подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап“, който дава добавена стойност от 549,4 млн. EUR или почти 30% от добавената стойност в сектор „Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети“. На следващите две места са търговията на едро с нехранителни потребителски стоки и търговията на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия.

От друга страна е важно да се отбележи, че през 2009 г. от 3 267 млн. EUR създадена в търговския сектор в страната добавена стойност, почти 57% се пада на „Търговията на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети“, 34% - на „Търговията на дребно, без търговия с автомобили и мотоциклети“ и едва 9% - на „Търговията на едро и дребно с автомобили и мотоциклети, техническо обслужване и ремонт“.

Таблица 32 **ВОДЕЩИ СТРАНИ ПО ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ ЗА СЕКТОР „ТЕ“ ЗА 2009 Г.**

№ по ред	Страна	Добавена стойност като % от тази за ЕС
1	Германия	24.12
2	Франция	13.25
3	Великобритания	12.87
4	Италия	9.58
5	Испания	8.32
6	Холандия	7.15
7	Швейцария	6.06
8	Белгия	4.09
9	Полша	2.88
10	Швеция	2.86

Източник: Евростат, собствени изчисления.

По отношение на добавената стойност, създавана в сектора по страни-членки, сектор „Търговия на едро“ е доминиран от Германия, която през 2009 г. допринася за около една четвърт (24,12%) от добавената стойност, следвана от Франция и Великобритания – съответно с 13,25% и 12,87%. България е на 22 място с дял от 0,34% от създадената в сектора в ЕС добавена стойност. На последно място с дял от едва 0,11% е Естония.

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 1 035 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 с 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 33 ВОДЕЩИ СТРАНИ ПО РЕАЛИЗИРАН ОБОРОТ И ЗАЕТИ В СЕКТОРА ЗА 2010 Г.

№ по ред	Оборот			Най-голям брой заети лица		
	Страна	Млрд. EUR	% от ЕС-27	Страна	Хил. души	% от ЕС-27
1	Германия	1 035	19.80	Германия	1 843	19.40
2	Великобритания	870	16.64	Италия	1 218	12.82
3	Франция	718	13.74	Великобритания	1 169	12.31
4	Италия	506	9.68	Испания	1 065	11.21
5	Холандия	385	7.37	Полша	737	7.75

Източник: Евростат, собствени изчисления.

По брой заети лица в сектора на ниво ЕС отново на челно място е Германия, където попадат почти една пета от заетите в сектора общо за страните-членки на ЕС. На второ и трето място са съответно Италия с 12,82% от заетите лица от ЕС-27 и Великобритания – с 12,31%. България по дял от заетите лица на ниво ЕС е на 15-то място, а на последно е Люксембург.

Таблица 34 „ТЕ, БЕЗ ТЪРГОВИЯ С АВТОМОБИЛИ И МОТОЦИКЛЕТИ” – РАЗХОДИ, ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ И ЕФЕКТИВНОСТ, 2009 Г.

Наименование	Милиони EUR			Хиляди EUR на човек	
	Разходи за персонала	Закупени стоки и услуги	Инвестиции в ДА	Производителност	Разходи за персонал
ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети (ЕС-27)	318 096	4 181 552		50.9	34.8
46 ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети (България)	749	24 860	593	10.6	4.8
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 2009 г. направените разходи за персонала в сектора в България възлизат на 749 млн. EUR и съставляват едва 0,24% от тези, отчетени за ЕС-27. Най-много разходи за персонала са отчетени в подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап” – 200,4 млн. EUR или 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” – едва 19,3 млн. лева за 2009 г. и дял от 2,58%.

Закупените стоки и услуги от сектора на ниво ЕС-27 за 2009 г. са в размер на 4 181 552 млн. EUR, като делът на тези, закупени от българските предприятия е в размер на 0,59% (24 860 млн. EUR). 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 в размер на 9 717 млн. EUR или почти 40% от общите за сектора в страната. На второ и трето място са съответно подсектор „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия” и подсектор „Търговия на едро с нехранителни потребителски стоки”. С най-малко отчетени разходи за персонала се отличава отново подсектор „Търговия на едро чрез посредничество” – само 110,3 млн. EUR или 0,44% от общите за сектора.

През 2009 г. в сектора са осъществени инвестиции за 593 млн. EUR, като най-много такива са направени в подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап” (225,5 млн. EUR или 38% от общите за сектора) и подсектор „Търговия на едро хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия” (111,6 млн. EUR или почти 19% от общите).

Производителността в сектора в България е почти пет пъти по-ниска от тази в ЕС-27. С най-висока производителност за страната (15,3 хил. EUR на зает) се отличават следните подсектори: „Търговия на едро със селскостопански суровини и живи животни” и „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника”. Най-ниска е производителността (едва 7 хил. EUR на зает) в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество”.

Докато на ниво ЕС-27 средните разходи за персонал за един зает през 2009 г. възлизат на 34,8 хил. EUR, то за България те са само 4,8 хил. EUR, т.е. над седем пъти по-ниски. Най-високи в страната са разходите за персонал на един зает в подсектор „Търговия на едро с компютърна и комуникационна техника” (9,3 хил. EUR среден разход за един зает), а най-ниски в подсектор „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия” (3,4 хил. EUR).

Сред страните-членки с най-високи разходи на един зает за сектор „Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети” се отличава Норвегия – 61,9 хил. EUR, следвана от Дания – 60,5 хил. EUR, Белгия – 59,3 хил. EUR, Холандия – 50,5 хил. EUR и Люксембург – 50,1 хил. EUR. На последно и предпоследно място са съответно България с 4,8 хил. EUR и Румъния с 5,8 хил. EUR.

Основни изводи и тенденции за сектора:

Заетите в търговския сектор през 2010 г. в България са 530 хил. души, от които 170 хил. души или около 32% са заети в сектор „Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети”. Въпреки че има повече заети в сектор „Търговия на дребно, без търговия с автомобили и мотоциклети”, в търговията на едро е реализиран над 70% от отчетения от търговията като цяло оборот за 2010 г. Над 40% от оборота в сектора е реализиран от подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап”.

Най-малък дял в реализирания оборот има подсектор „Търговия на едро чрез посредничество” – 0,5% или само 148 млн. EUR от общо 29 278 млн. EUR за търговията на едро като цяло. На ниво ЕС-27 от държавите-членки с най-голям оборот за сектора е Германия, а най-малък – Кипър. По реализиран оборот в сектор „Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети” България е на 18-то място сред останалите държави в ЕС.

По отношение на заетите в сектора от страните в ЕС-27 отново на първо място е Германия с 1 843 хил. души заети или 19,4% от общо заетите в сектора за всички страни-членки. По този показател на ниво ЕС България е на 15-то място, а на последно е Люксембург.

С най-много заети в България за 2010 г. се отличава подсектор „Търговия на едро с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия”, следван от подсектор „Търговия на едро с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап. Най-малко заети през 2010 г. е имало в подсектор „Търговия на едро чрез посредничество”.



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

Основната задача, която стои пред държавата, отделните институции и обществото е да се подобри качеството на живот в България чрез подобряване на човешкия капитал, постигане на високи нива на заетост, повишаване на производителността, достъп до качествено образование и учене през целия живот и засилване на социалното включване.

Това означава :

- да се инвестира в хората да придобият нови знания и умения;
- да се утвърди практиката за учене през целия живот, с цел професионална реализация през целия активен живот;
- да се гарантира на всеки пълноценно участие в обществото и правото на достоен труд;
- да се постигне по-високо качество на работната сила;
- да се гарантира достъп до качествено образование и обучение за всички.

За постигане на тези цели е необходима промяна в следните направления:

- Насърчаване на икономическата активност и развитие на пазара на труда;
- Повишаване на производителността и адаптивността на заетите;
- Подобряване качеството на образованието и обучението в съответствие с потребностите на пазара на труда за изграждане на икономика, основана на знанието;
- Подобряване на достъпа до образование и обучение.

5.1. ФИРМЕНИ ИНВЕСТИЦИИ В ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Фирмените инвестиции в човешки 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. Като цяло над 2/3 от фирмите не са организирали професионално обучение на своя персонал под каквато и да е форма. Целенасочени дейности по управление и инвестиции в човешките ресурси са рядкост в българските предприятия. Голяма част от работодателите в частния сектор поддържат мнението, че професионалното обучение е отговорност на самите заети.

Необходими са процедури за оценяване на ефекта от обучението и оценка на квалификацията и уменията на заетите.

5.2. 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 фирмите предстои преодоляване на проблеми, като липсата на адекватни управленски практики, поради незадоволително равнище на управленски знания и умения, ограничен достъп до подобни 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).

5.3. БЪДЕЩО РАЗВИТИЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Сред основните проблеми на пазара на труда в България, които биха могли да се идентифицират, е 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 провеждане на специфични мерки, целящи активизиране на лицата извън работната сила. Основният дневен ред не само на България, но и на ЕС, в лицето на Лисабонската стратегия, ще бъде ускоряване 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 подобри средата на 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.

5.4. УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ, ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Ученето през целия живот е процес, насърчаващ личностната реализация, социалното включване и пригодността за заетост на работната сила. Придобиването и повишаването на квалификацията, необходима за активно и устойчиво присъствие в обществото на знанието, са непосредствен резултат от участието в различни форми на учене през целия живот. Тяхното развитие през последните години намери подкрепа в множество стратегически документи като Националната стратегия за демографско развитие на Република България (2006–2020 г.), Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (2006-2015 г.), Националната стратегия за продължаващото професионално образование (2005-2010 г.), Стратегията за обучение на възрастни и др. Ученето през целия живот и професионалното образование и обучение са от ключово значение за подготовката на квалифицирани кадри, от които икономиката на България изпитва все по-остра нужда. Професионалното ориентиране е съществен и задължителен компонент на ученето през целия живот.

Основните проблеми в тази област са свързани с липсата на единна национална система за професионално ориентиране, вкл. на ранно професионално ориентиране, слабата координация между дейностите и доставчиците, недостатъчният персонал, ангажиран с тези дейности. Все още много слабо е застъпено дистанционното обучение, което дава възможност за учене през целия живот без откъсване от местоработата и местоживеенето. Реформата в образованието и професионалното обучение следва да бъде насочена към сферата на заетостта, да отговаря на изискванията и темповете на изменящия се пазар на труда, да бъде ангажирана със създаване на нови възможности за населението за учене през целия живот. Участието на населението в ученето през целия живот като цяло в България е значително по-ниско в сравнение със страните от ЕС.

Важен инструмент за преодоляване на изоставането на населението в професионално отношение е развитието на мрежата от центрове за професионално обучение. Такива центрове са създадени в различни региони на страната и отговарят на изискванията за професионално обучение и даване на професионална квалификация.

5.5. БЪДЕЩО РАЗВИТИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО В БЪЛГАРИЯ

Новата икономика, основана на знанието, в контекста на Лисабонската стратегия, определя насоките за бъдещото развитие на образованието и обучението в страната. Използването на ИКТ, на чужди езици, техническият достъп до световната мрежа са предпоставки за изграждането на училището на 21-ви век, което предоставя качествено съвременно образование и обучение. Училището на 21-ви век отразява стратегическите цели за изграждане на средищни училища, които предоставят висококачествени и комплексни образователни услуги с осигуряване на мерки за подобряване на достъпа. Най-рисковият фактор за развитие в тази област остават мотивацията, квалификацията и подготвеността на учителите, включително в посока на интегрирано използване на новите ИКТ в процеса на обучение. Ефектът от компютризацията на училищата може да се измери в повишаването с 2-3% на общата достъпност на учениците до компютри и интернет.

5.6. Достъп до услуги

Равният достъп до основни услуги за уязвимите групи е решаващ за тяхното ефективно социално включване и участие в живота на обществото. Осигуряването на равен достъп до услуги несъмнено е едно от основните предизвикателства в борбата със социалното изключване в България, като неговият ефект и устойчивост се засилват, когато техният подход е индивидуален и крайната цел е интеграция на пазара на труда. В тази връзка в България се изпълняват редица мерки, които макар че се нуждаят от концентрация на повече ресурси, могат да бъдат приети като успешни. Пример за това са мерките за: развитие на социални услуги в общността за подкрепа на децата и техните семейства, както и за подкрепа на хората с увреждания и възрастните хора; осигуряване на равен достъп до образование – интегриране на деца със специални образователни потребности в общообразователна среда и подпомагане на тяхното обучение и за намаляване на броя на отпадащите ученици от училище; адаптиране на средата към нуждите на хората с увреждания и осигуряването на достъпен транспорт; създаване на адаптирани и защитени работни места; квалификация и преквалификация и други.

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

Сектор „Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети“ е секторът от търговията, който започва да се възстановява най-рано от тежката икономическа и финансова криза, ударила световната и българската икономика последните няколко години. 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. Обемът на продажбите в подсектор „Търговия на едро със селскостопански суровини и животни“ през 2011 г. нарасна с 6,4%, а при тази с неселскостопански междинни продукти, отпадъци и скрап – с 2,7%. Растежът при приходите в търговията на едро с нехранителни потребителски стоки се ускори – от 2,5% през февруари 2011 г. до 5,4% през март, след отчетеното свиване през цялата 2010 г. През февруари 2011 г. търговията на едро с машини и оборудване със стопанско предназначение и части за тях също нарасна за първи път от края на 2008 г. (с 5,7% на годишна база), а през март растежът се ускори до 12,6%. Всичко това е показател за съживяване на инвестиционната дейност в България след значителното ѝ свиване през последните две години в резултат на рецесията.

„Търговията на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети“ е един от малкото отрасли на икономиката, при които последните няколко години се наблюдават и положителни тенденции.

На базата на разгледаните в анализа данни от Националния статистически институт (НСИ) и Евростат, характеризиращи състоянието и тенденциите в развитието на търговията на едро, както на ниво сектор, така и по отделни подсектори, може да заключим, че при повечето от тях се наблюдава почти ежегоден ръст през изследвания период 2000-2010 г. Така например броят на заетите и броят на предприятията в сектора се увеличават ежегодно през целия период 2000–2009 г. Чуждестранните преки инвестиции в търговията на едро също нарастват през 2010 г. спрямо 2009 г. Възстановяват се и нивата на внос и износ. През 2009 и 2010 г. в сектора се реализира около 70% от общия за търговията оборот и се създава около 50% от създаваната в търговията добавена стойност.

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 конкурентоспособността на предприятията от сектора; подобряване 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 прилагането 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. Разполагайки с подробни данни за клиентите и за историята на техните покупки от друга страна 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.

От друга страна бързото навлизане на Е-бизнесът е една от най-горещите теми на нашето време. Той включва електронната търговия (Е-търговия), мобилната търговия (М-търговия), електронното снабдяване (Е-снабдяване), електронното разплащане (Е-кеш), електронното сътрудничество (Е-сътрудничество) и т.н. Е-бизнесът позволява по-бързото излизане на нови 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 ПРОФЕСИИ И РАБОТНИ МЕСТА

В бъдеще битката на компаниите за талантиливи и подготвени кадри ще става все по-ожесточена заради демографския срив и липсата на млади хора, които имат желание да се развиват и работят. Последствията от демографската криза в следващите години ще са много по-жестоки от тези от икономическата.

И през следващите години бизнесът ще продължи да се стреми към постигане на по-добри резултати с по-малко наети служители, за да отговори на свитото потребление. Тенденцията един човек да изпълнява повече от една длъжност ще се засилва. Работодателите все повече

ще изискват гъвкавост от служителите си - да могат да се пренастроят от една на друга работа.

Нискоквалифицираните кадри нямат бъдеще. Те трябва или да повишат уменията си, или да бъдат заменени с по-обучени хора. Това е неизбежно при непрекъснатото модернизиране на производствения процес и стремежа към постоянно подобряване качеството на продуктите.

Продавачите, специалистите по информационни технологии и служителите в центрове за обслужване на клиенти бяха сред най-търсените професии през 2011 г. и са още по-желани от работодателите и през първото полугодие на 2012 г. Това се дължи на факта, че през последните две-три години в България се откриват много работни места от големи търговски вериги, както и от чужди компании, изнасящи у нас дейности по обслужване на клиенти (кол центрове). Активни са и компаниите за информационни технологии. Най-много отворени работни позиции има в търговията на едро и дребно. Това се обуславя от инвестициите на търговските вериги и отварянето на нови обекти в мол-центровете.

Компаниите както от сферата на търговията, така и от другите отрасли на икономиката все повече и повече ще търсят отлично, а не просто добро представяне у своите служители. Това ще 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. Те са различни за различните компании, но като цяло на базата на проведено проучване в 10 предприятия от сектор „Търговия на едро“, се очертаха следните ключови за част от предприятията от 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. Мърчендайзер, продажби;
10. Специалист продажби телемаркетинг;
11. Ръководител търговски екип;
12. Регионален директор;
13. Дилър, стокови фючърси;
14. Специалист, център обслужване на клиенти;
15. Супервайзор ключови клиенти;
16. Бранд мениджър;
17. Специалист логистика;
18. Директор маркетинг;
19. Маркетинг специалист;
20. Асортимент мениджър.

От изброените 20 ключови за част от предприятията от сектора длъжности като нови можем да обособим: Бранд мениджър, Супервайзор ключови клиенти, Мърчендайзер и други.

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. Европейски икономически и социален комитет, „Кризата, образованието и пазарът на труда“;
4. Иванова, П. „Търговията с услуги и нейната нова роля в съвременната икономика“;
5. МС, Национална инициатива „Работа за младите хора в България“ 2012 -2013 г.;
6. МТСП, „Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013 г.;
7. МТСП, Национална класификация на професиите и длъжностите в Република България;
8. МФ, “Европа 2020: Национална програма за реформи”;
9. Национална стратегическа референтна рамка – Програмен период 2007 – 2013 г.;
10. Програма „Учене през целия живот (2007 – 2013 г.)“;
11. Терезова, С. „Ролята на търговията за развитието на икономиката“;
12. [http://www.capital.bg/;](http://www.capital.bg/)
13. [http://careercenters.staj.bg/;](http://careercenters.staj.bg/)
14. [http://www.carieri.bg/;](http://www.carieri.bg/)
15. [http://www.digital.bg/;](http://www.digital.bg/)
16. [http://www.economy.bg/;](http://www.economy.bg/)
17. [http://www.europa.eu/;](http://www.europa.eu/)
18. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/;](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/)
19. [http://www.icfbulgaria.org/;](http://www.icfbulgaria.org/)
20. [http://www.manager.bg/;](http://www.manager.bg/)
21. [http://www.referati.org/;](http://www.referati.org/)
22. [http://www.trud.bg/.](http://www.trud.bg/)



СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ФИГУРИТЕ

Таблица 1	Основни икономически показатели за сектор „ТЕ“ за периода 2000 -2007 г.....	12
Таблица 2	Основни икономически показатели за сектор „ТЕ“ (2008 -2009 г.)	13
Таблица 3	Брой на предприятията и персонала в сектор „ТЕ“ (2000 – 2009 г.).....	14
Таблица 4	Брой предприятия в отделните подсектори на сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ (2008 – 2011 г.).....	16
Таблица 5	Брой заети лица в отделните подсектори на сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ (2008 – 2011 г.).....	16
Таблица 6	Инвестиции в дълготрайни материални активи в сектор „ТЕ“ в млн. лева.....	17
Таблица 7	Инвестиции в хил. лева в сектор „ТЕ“ (2001 – 2009 г.)	18
Таблица 8	Преки чуждестранни инвестиции в икономическа дейност „Търговия“ (2008–2010 г.).....	19
Таблица 9	Среден осигурителен доход в отделните подсектори на сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ (2008 – 2011 г.)	19
Таблица 10	Внос на стоки (услуги) в млн. лева от сектор „ТЕ“	20
Фиг. 1	Структура на вноса (2000 – 2010 г.) в млн. лв.	21
Таблица 11	Износ на стоки (услуги) в млн. лева от сектор „ТЕ“	22
Фиг. 2	Структура на износа (2000 – 2010 г.) в млн. лв.	23
Таблица 12	Външно търговски оборот в хил. лева за сектор „ТЕ“	24
Таблица 13	Показатели от Баланса на предприятията от сектор „ТЕ“ (2008 – 2010 г.) в млн. лева.....	24
Таблица 14	Обобщена информация от Отчета за доходите на предприятията от сектор „ТЕ“ (2008 – 2010 г.) в млн. лева	25
Таблица 15	Разходи за НИРД (2006 – 2010 г.) в хил. лева.....	25
Таблица 16	Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ (2010 г.).....	26
Таблица 17	Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по степен на развитие (коефициент на стабилност) за 2010 г.	27
Таблица 18	Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по ефективност на използване на персонала (2008 - 2010 г.), в хил. лв. на зает.....	28
Таблица 19	Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по темп на изменение на продажбите (2009-2010)....	29
Таблица 20	Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по приходи от продажбите (2008-2010 г.).....	30
Таблица 21	Водещи предприятия в сектор „ТЕ“ по брой заети (2008 - 2010 г.)	31
Фиг. 3	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ по възраст (2011 г.).....	37
Таблица 22	Разпределение на броя на заетите в сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ през 2010 и 2011 г.....	37
Фиг. 4	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ в Северозападен регион (2010 г.) по възраст и пол	38
Фиг. 5	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ в Северозападен регион (2011 г.) по възраст и пол	38
Фиг. 6	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ в Северен – централен регион (2010 г.) по възраст и пол	39
Фиг. 7	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ в Северен – централен регион (2011 г.) по възраст и пол	39
Фиг. 8	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ в Североизточен регион (2010 г.) по възраст и пол....	40
Фиг. 9	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ в Североизточен регион (2011 г.) по възраст и пол	40
Фиг. 10	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ в Югоизточен регион (2010 г.) по възраст и пол.....	41
Фиг. 11	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ в Югоизточен регион (2011 г.) по възраст и пол....	41
Фиг. 12	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ в Южен - централен регион (2010 г.) по възраст и пол	42
Фиг. 13	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ в Южен - централен регион (2011 г.) по възраст и пол	42
Фиг. 14	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ в Югозападен регион (2010 г.) по възраст и пол	42
Фиг. 15	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ в Югозападен регион (2011 г.) по възраст и пол	43



Таблица 23	Възрастова структура на заетите в сектор „ТЕ“, 2011 г.	43
Таблица 24	Възрастова структура на заетите в отделните подсектори на сектор „ТЕ“, 2011 г.	44
Фиг. 16	Разпределение на заетите по професионална група и възраст през 2011 г.	45
Таблица 25	Квалификационна структура на заетите в сектор „ТЕ“ през 2011 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД).....	45
Фиг. 17	Разпределение на заетите в сектор „ТЕ“ по професионална група и по райони за планиране, 2011 г.	46
Таблица 26	Средномесечен осигурителен доход на заетите в сектор „ТЕ“ по подсектори и професионални групи през 2011 г. /лв./.....	46
Таблица 27	Основни длъжности в сектор „ТЕ“	59
Таблица 28	Ключови длъжности в сектор „ТЕ“	60
Таблица 29	Производни индикатори за сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ за 2009 г. – раздел 46 по NACE Rev. 2.....	87
Таблица 30	Структурен профил на сектор „ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ за 2010 г. – раздел 46 по NACE Rev. 2	88
Таблица 31	Добавена стойност по години (2000 – 2009 г.) в млн. EUR	89
Таблица 32	Водещи страни по добавена стойност за сектор „ТЕ“ за 2009 г.	90
Таблица 33	Водещи страни по реализиран оборот и заети в сектора за 2010 г.	91
Таблица 34	„ТЕ, без търговия с автомобили и мотоциклети“ – разходи, производителност и ефективност, 2009 г.....	91

