



## Заклучителна пресконференция София, 27.06.2023 г.

Резултати от изпълнението на проект  
„Готови за дигитална трансформация“

д-р Томчо Томов  
Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес



## ОБХВАТ НА ПРОЕКТА

16 сектора,  
104 предприятия,  
над 800 заети лица.

Код	Икономическа дейност / сектор
10.3	Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия.
10.4	Производство на растителни и животински масла и мазнини.
10.5	Производство на мляко и млечни продукти.
10.8	Производство на други хранителни продукти.
16	Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк.
17	Производство на хартия, картон и изделия от хартия и картон.
20.1	Производство на основни химични вещества.
20.3	Производство на бои, лакове и подобни продукти.
27	Производство на електрически съоръжения.
30	Производство на превозни средства, без автомобили.
31	Производство на мебели.
46	Търговия на едро, без търговия с автомобили и мотоциклети.
47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети.
55	Хотелиерство.
56	Ресторантьорство.
93	Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих.

## РЕАЛИЗИРАНИ ДЕЙНОСТИ

- Изследване и анализ на състоянието и потребностите от развитие на дигиталните умения на работната сила в 16 икономически сектора.
- Проучване на международен опит и практики в развитието на дигитални умения и модели на социално партньорство в областта на дигиталната трансформация.
- Създадени и въведени в практиката 87 стандарта за дигитална компетентност на заемащите ключови професии и длъжности.



- Разработени и внедрени методики и програми за неформално обучение, квалификационни рамки и модели за социално партньорство в областта на дигиталната трансформация.
- Разработена платформа с е-инструменти за оценка на специфични дигитални умения. Тествани и оценени текущи дигитални умения на 560 заети лица от 16 сектора.

- Разработена е-платформа за обучение, съдържаща 36 е-курса в областта на специфични за професиите и длъжностите дигитални умения. Преминали тестови обучения – 690 заети лица от 16 сектора.

<http://digital.bia-bg.com/>

# ГОТОВИ ЗА ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЯ

чрез съвместни действия на социалните партньори за развитие на специфични дигитални умения на работната сила в предприятията

## ИНДИКАТОРИ



100

ПРЕДПРИЯТИЯ В 16 ИКОНОМИЧЕСКИ СЕКТОРА



520

ВКЛЮЧЕНИ ЗАЕТИ ЛИЦА



80

ПРОФИЛИ НА ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ ЗА  
ДЛЪЖНОСТ



16

Е-ОБУЧЕНИЯ

## СЕКТОРНИ АНАЛИЗИ

### „Състояние и потребности от развитие на дигиталните умения на работната сила“.

#### ОБХВАТ:

- Технологично развитие и предизвикателства.
- Ниво на дигитализация на процесите.
- Пречки и затруднения, свързани с дигиталната трансформация.
- Търсени и предлагани дигитални умения на пазара на труда. Анализ на дефицитите в уменията.
- Ключови професии и длъжности и ключови роли по отношение на дигитализацията.
- SWOT анализ на дигиталната трансформация.

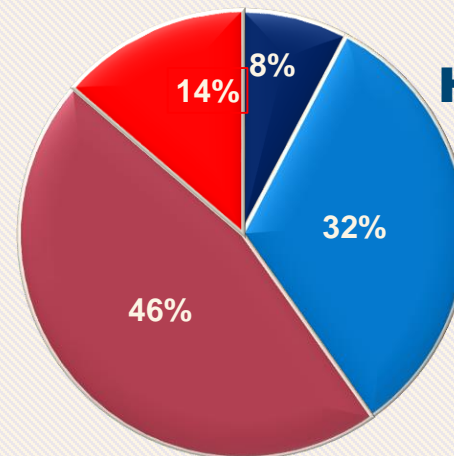
#### ИНСТРУМЕНТИ (МЕТОДИ) НА ИЗСЛЕДВАНЕ:

- Документален метод (Desk research).
- Стандартизирано интервю.
- Онлайн анкетно проучване (3 въпросника).
- Експертна оценка.

#### УЧАСТНИЦИ:

- 40 експерта.
- 820 респонденти от 103 предприятия в 16 икономически сектора.

- 60% от изследваните предприятия са на ниско и умерено ниско ниво на дигитализация.
- Значителни различия според големината, собствеността, технологичната зрялост и регионалното местоположение на предприятията.
- Само 16% от предприятията разполагат с дългосрочни стратегии и ресурсно обезпечени програми за дигитална трансформация.
- 84% от анкетираните посочват, че в момента техните предприятия имат други неотложни приоритети.
- Основните затруднения в дигитализацията са свързани с финансиране, човешки капитал, технологична зрялост, незаинтересованост на предприятията и ниска мотивация на персонала.
- Обръща се повече внимание на технологиите, но не и на хората. Само 15% от предприятията, проучват и оценяват въздействието на новите технологии върху нагласите, уменията, условията на труд и трудовите отношения.



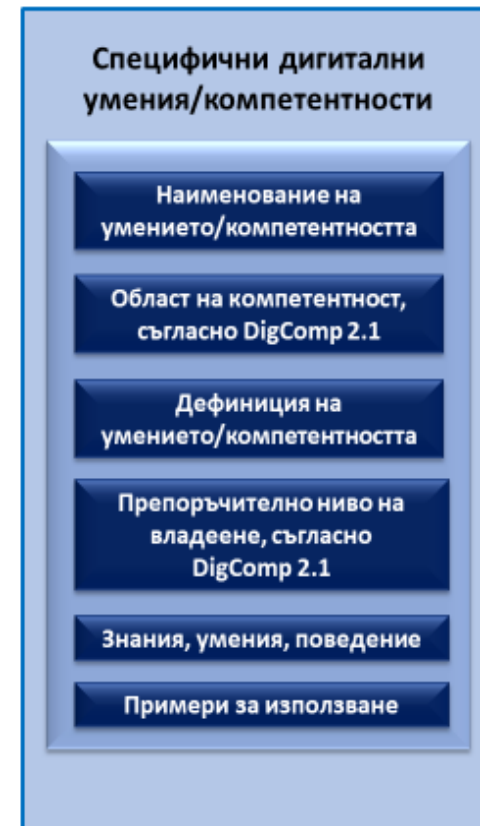
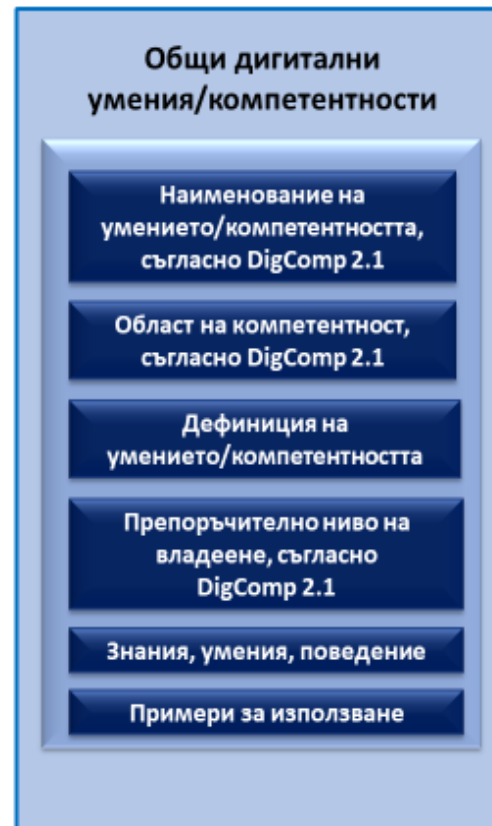
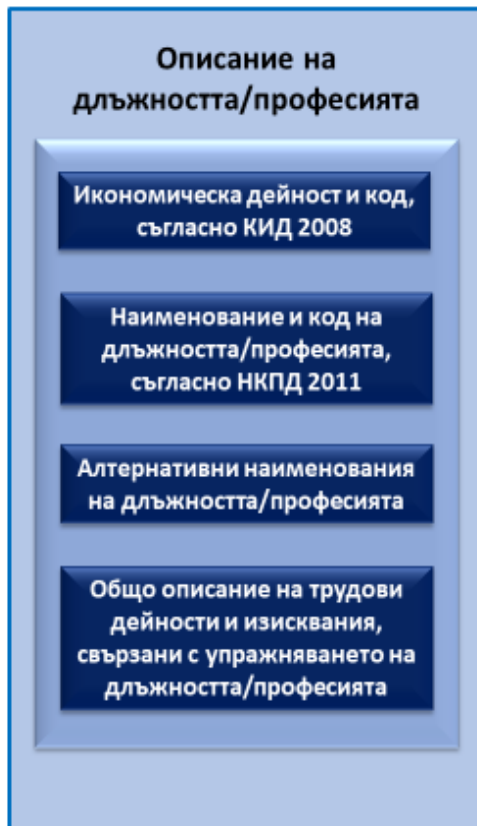
## Ниво на дигитализация

- Високо
- Умерено висока
- Умерено ниско
- Ниско

## Бариери и пречки (%)



# ПРОФИЛИ НА ДИГИТАЛНИТЕ УМЕНИЯ НА 87 КЛЮЧОВИ ПРОФЕСИИ И ДЛЪЖНОСТИ



**ОБХВАТ:** функции на професията / длъжността; рамка от общи и специфични дигитални компетентности – наименование, дефиниция, препоръчително ниво на владееене, област по DigComp, изисквани знания, умения и поведения, практически примери за използване на дигиталната компетентност.

**ИНСТРУМЕНТИ:** документален метод (Desk research); стандартизирано интервю; експертна оценка; фокус група; онлайн въпросник за обратна връзка.

**ПРОФИЛИ НА  
ДИГИТАЛНА  
КОМПЕТЕНТНОСТ**

**РЕЗУЛТАТИ  
ОТ ОБРАТНАТА  
ВРЪЗКА**

**СТЕПЕН НА ЯСНОТА И  
ДОСТЪПНОСТ (%)**



**СТЕПЕН НА ПРИЛОЖИМОСТ  
В ПРАКТИКАТА (%)**





## **ЕЛЕКТРОННИ ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА НА ДИГИТАЛНИ КОМПЕТЕНТНОСТИ**

### **Е - ИНСТРУМЕНТ 1.**

Самооценка в съответствие със стандарта, изискван в профил на дигиталните компетентности на ключова длъжност или професия.

### **Е - ИНСТРУМЕНТ 2.**

Оценка на дигиталните компетентности чрез два въпросника:

- Тест за оценка на базови дигитални компетентности (затворени въпроси с три варианта на отговор);
- Въпросник за оценка нивото на владене на специфични дигитални компетентности (по избор от списък на 20 специфични дигитални компетентности).

### **НИВА НА ВЛАДЕЕНЕ:**

Основно; Средно; Напреднало; Високо професионално.

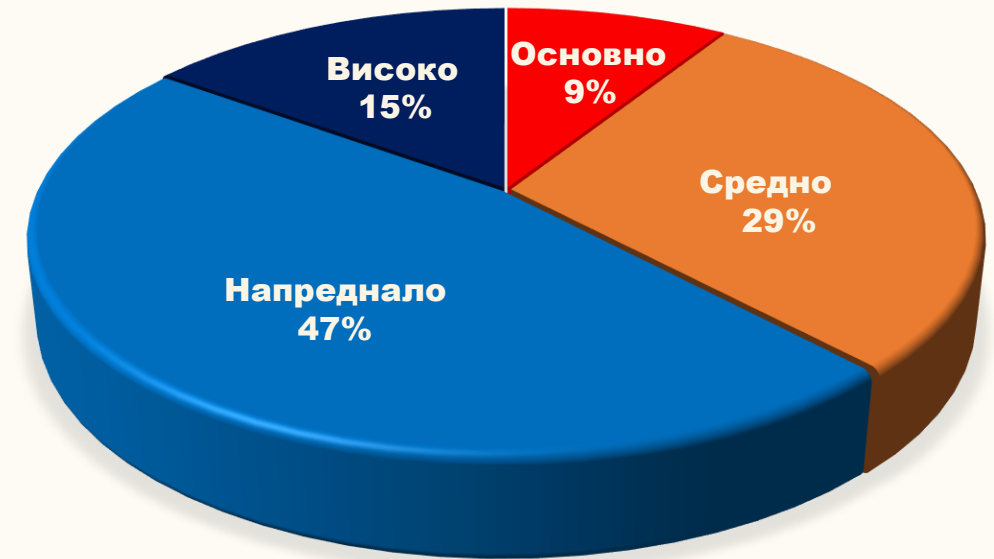
### **ДОКЛАД ЗА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ОЦЕНКАТА (САМООЦЕНКАТА):**

Графично представяне на притежаваното ниво на дигитална компетентност.

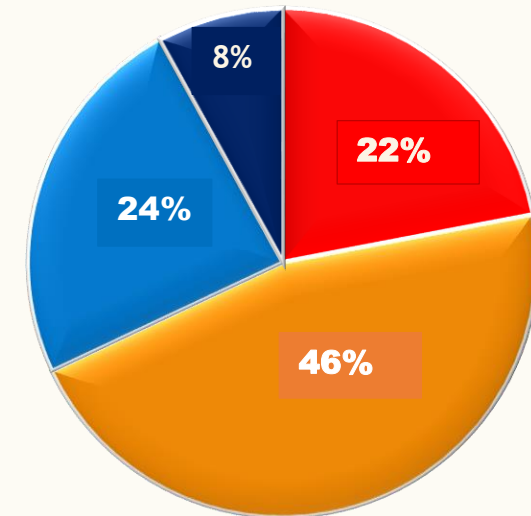
## ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ

- Всеки трети от изследваните лица има посредствено ниво на базови умения, свързани с ползването на широко приложими софтуерни продукти, като Windows, Word, Excel, PowerPoint, работа с е-поща Outlook, работа в Internet, работа с дигитални платформи за комуникация.
- Около 70% от заемащите ключови длъжности не покриват стандартите за дигитална компетентност, изисквани за тяхната позиция.
- 22% от изследваните лица (почти всеки четвърти) притежават най-ниското, основно ниво на дигитална компетентност. Това ги прави неустойчиви и уязвими към технологичните промени, поставя ги в „дигитална изолация“ и ги застрашава с изпадане от пазара на труда.
- Най-високи дефицити в дигиталните умения са констатирани в областите (по EP DigComp): „Създаване на дигитално съдържание“, „Безопасност“, „Решаване на проблеми“, „Комуникация и сътрудничество“ .

## Ниво на базова дигитална компетентност



## Ниво на дигитална компетентност



■ Основно ■ Средно ■ Напреднало ■ Високо

# ПЛАТФОРМА ЗА ПИЛОТНО ТЕСТОВО ЕЛЕКТРОННО ОБУЧЕНИЕ

<https://bia.contipso.com>

16 базови е-курса за всеки отделен сектор на тема: *„Характеристики на прехода към цифрова икономика“*.

20 свободно избираеми електронни курса по теми, свързани с развитие на специфични дигитални умения.

Всеки е-курс завършва с тест за оценка на придобитите знания и с анкета за обратна връзка от участниците.

Всеки участник получава автоматично удостоверение за успешно завършено обучение.

# ГОТОВИ ЗА ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЯ

Електронна платформа за обучение



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ



БЪЛГАРСКА  
СТОПАНСКА  
КАМАРА

В ПОДКРЕПА НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС ОТ 1980 Г.

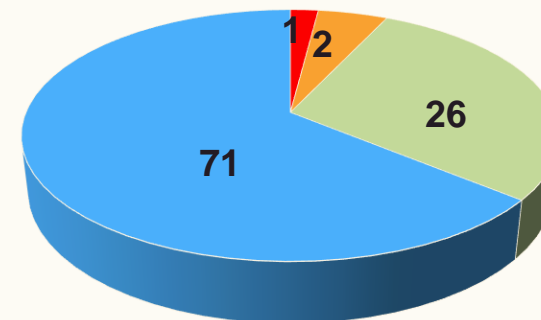
## **СПИСЪК НА Е-КУРСОВЕ ЗА ОБУЧЕНИЕ ПО СПЕЦИФИЧНИ ДИГИТАЛНИ КОМПЕТЕНТНОСТИ**



1. Търсене на данни и информация в дигитална среда.
2. Оценяване на надеждността на данни, информация и дигитално съдържание.
3. Работа със софтуер за текстообработка (MS Word).
4. Работа с бази от данни.
5. Работа с електронни таблици (MS Excel и др.).
6. Създаване на презентации с електронни инструменти (MS PowerPoint, Prezi, Ludus, Slide Share и др.)
7. Работа с лични данни и изисквания за поверителност в дигитална среда.
8. Използване на информационни системи за управление на документооборота.
9. Работа със софтуерни програми за техническо чертане, проектиране, моделиране и дизайн (CAD/CAM/AutoCAD и др.).
10. Работа със софтуерни системи за комуникация (Zoom, MS Teams и др.)
11. Онлайн набиране и подбор на персонал.
12. Задаване на стратегия за дигитализация.
13. Дигитален мониторинг и контрол на производствени процеси.
14. Работа със система за планиране ресурсите на предприятието (ERP).
15. Работа със специализиран софтуер за управление на складови наличности (складов софтуер).
16. Решаване на проблеми с отдалечен достъп.
17. Разработване на дигитални маркетингови стратегии.
18. Проучване на пазарния потенциал чрез дигитални средства.
19. Осъществяване на продажби по електронен път.
20. Работа със софтуер за управление на взаимоотношенията с клиенти и доставчици (CRM).

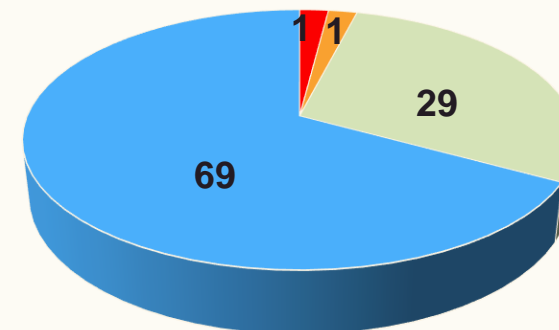
ТЕСТОВИ ЕЛЕКТРОННИ  
ОБУЧЕНИЯ  
РЕЗУЛТАТИ ОТ  
ОБРАТНАТА ВРЪЗКА

„Съдържанието е добре  
подбрано и полезно“ (%)



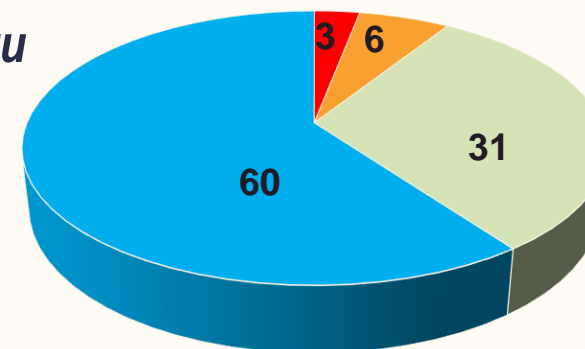
■ Не ■ До известна степен ■ До голяма степен ■ Да

„Информацията е представена  
по ясен, структуриран и  
достъпен начин“ (%)



■ Не ■ До известна степен ■ До голяма степен ■ Да

„Използвани са подходящи практически  
примери, илюстрации и графики“ (%)



■ Не ■ До известна степен ■ До голяма степен ■ Да

## ОБОБЩАВАЩИ ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ:

- Процесите на цифровизация са засегнали почти 70% от работните места. Всеки втори анкетирани твърди, че настъпилите промени са комплексни и засягат, както технологиите, бизнес моделите и процесите, така и същността, характера на изпълняваната работа.
- Дигиталната трансформация се отразява върху пазара на труда. Технологиите ни свързват, но и технологиите ни делят! Дигиталното разслоение е факт, който не може да бъде пренебрегван. То е следствие от социалните и икономически неравенства, но взаимодейства с тях и ги усилва. Около 30% от работната сила са застрашени от изпадане от пазара на труда или понижаване на пригодността за заетост.
- Българската икономика изостава в дигиталната трансформация и това отслабва нейната конкурентоспособност. За да се преодолее тази тенденция, са необходими колективни действия на всички заинтересовани страни – държава, работодатели, заети лица и техните представители. Особено внимание трябва да се отдели в насърчаването на инвестициите и подпомагането на достъпа на МСП до съвременни технологии. Образованието трябва да се отвори към бъдещето и да даде приоритет в развитието на т.нар. STEM и други мултифункционални умения. Работодателите трябва да прилагат много по-ефективни системи за обучение, стимулиране и подпомагане на прехода към цифровизирани работни места.
- Бъдещето се решава в настоящето. Индустрия 5.0 не идва, за да замени, не е алтернатива на Индустрия 4.0, а едно логично нейно продължение. Ако четвъртата индустриална революция се основава на взаимоотношенията между машините и ИТ системите, то Индустрия 5.0 обединява силните страни на човека и машините. Според новата парадигма технологиите трябва да бъдат в полза на човека. Това изисква промяна в мисленето и концепцията на бизнеса по отношение на работната сила. Ако досега на хората се гледеше като на разход, в Индустрия 5.0 човекът вече е инвестиция, която позволява както на него, така и на компаниите да се развиват. Човешкият потенциал се превръща в решаващ фактор за конкурентоспособността и жизнеспособността на организацията.

*„Утре е започнало от вчера и се налага да тичаме, за да не се окажем непреодолимо впримчени в стария свят“*

**Алвин Тофлър**



**Благодаря за вниманието!**

**д-р Томчо Томов**  
**Национален център за оценка на компетенциите**  
**Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес**

**моб. телефон 0898 843429**  
**E-mail: [ttomov@bia-bg.com](mailto:ttomov@bia-bg.com)**  
**<http://www.bia-bg.com>**