



www.competencemap.bg



Европейски съюз

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

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Доклад

Предложение за определяне на 10 нови ключови длъжности на Етап 2 от разработването на Секторен модел

Сектор Химия

РЕЗЮМЕ

Настоящият документ е подготвен в рамките на Националния проект за „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“ (наричан по-долу „Проекта“). За реализирането на обособена позиция „Създаване на секторни компетентностни модели“ по проекта беше проведена тръжна процедура за избор на изпълнители. „КПМГ Адвайзъри“ ЕООД беше избрана за Консултант, който да разработи секторен модел за сектор Химия.

Документът представлява Доклад, Предложение за определяне на 10 нови ключови длъжности за сектор Химия, като част от Етап 2 от създаване на Секторния компетентностен модел (СКМ). Докладът съдържа описание на подхода и принципите, залегнали в процеса на работа за определяне на предложения за ключови длъжности за сектора. Представени са още описания на осъществените дейности с цел изготвяне на списъка с предложения за ключови длъжности в сектора.

Анализът и обобщението на събраната информация също са представени в доклада. В рамките на анализа са описани основните процеси в сектора, потвърдени със Секторния консултативен съвет (СКС) на Етап 1 от разработване на СКМ.

Направеният анализ, както и всички дейности, осъществени на Етап 1, служат като основа за определяне на списък от длъжности, предложение за избор на допълнителни 10 ключови длъжности в сектора. В настоящия документ е представена аргументация за избора на предложените длъжности и всяка от тях е описана със следните елементи – кратко описание на длъжността (нейната основна цел), код по НКПД, клас (категория) персонал, синонимни наименования на длъжността.

Докладът ще бъде представен за окончателно одобрение на Секторен консултативен съвет, след което новите 10 ключови длъжности ще бъдат добавени към Секторния модел (разработван от Консултанта в рамките на Етап 1 от реализиране на проекта). За всяка от тях ще бъде разработен секторен модел на длъжност – включващ детайлно описание на длъжността, както и модел от 12 компетенции (основни, специфични за сектора/технически и управленски, където е приложимо).

Заглавие на документа:	Доклад. Предложение за определяне на 10 нови ключови длъжности Сектор Химия
Наименование на дейността:	2. Актуализиране на секторния модел и разширяване на неговия обхват с включването в него на нови 10 ключови за сектора длъжности (обхваща етап II-ри от дейността)
Задача:	2.1. Определяне на останалите 10 ключови за сектора длъжности
Код:	-
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input checked="" type="checkbox"/> Междинна версия <input type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	-
Ниво на разпространение:	<input type="checkbox"/> Публично <input checked="" type="checkbox"/> Ограничено
Изготвил(и):	КПМГ Адвайзъри ЕООД
Отговорник:	
Ръководител на дейността:	
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа“
Длъжностно лице от ОП РЧР:	
Кратко резюме (до 200 думи):	<p>Документът представлява Доклад, предложение за определяне на 10 ключови длъжности в сектор Химия на Етап 2 от създаване на Секторен компетентностен модел.</p> <p>Описани са подходът на работа, принципите при определяне на предложенията за ключови длъжности, както и стъпките, реализирани в процеса на изготвяне на списъка с 10 длъжности, които следва да бъдат представени за окончателно одобрение от страна на секторното референтно звено (Секторен консултативен съвет) и включени в актуализирания Секторен модел на Етап 2.</p> <p>В документа се съдържа още описание на 10те предложения за ключови длъжности, с аргументация за избора им и елементи като кратко описание на длъжността (нейната основна цел), код по НКПД и др. Докладът ще бъде представен на Секторен консултативен съвет за обсъждане и окончателно одобрение на новите 10 ключови длъжности, които да залегнат и в Секторния модел, разработван от Консултанта.</p>
Ключови думи (до 10 бр.):	Ключови длъжности; предложение; цел на длъжността; основни задължения и отговорности; основни процеси.

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	6
1.1. Обща информация за Проекта	6
1.1.1. Основна цел на проекта	6
1.1.2. Специфични цели	6
1.1.3. Основни дейности в рамките на проекта	6
1.2. Основна цел на документа	7
1.3. Структура на документа	7
Раздел 2. Подход на работа	9
Раздел 3. Осъществени дейности	10
3.1. Синтезиране на релевантна информация от международни проучвания и анализи на KPMG и съгласуване с разработените по проекта документи.....	10
3.2. Проучване („Desktop research“).....	10
3.3. Потвърждаване на формулираните критерии за определяне на ключови длъжности	11
3.4. Разработване и прилагане на структуриран въпросник. Консултиране с пилотните предприятия 11	
3.5. Анализ на събраната информация и финализиране на списъка с предложения за ключови длъжности.....	11
Раздел 4. Анализ на длъжностите в сектора.....	13
4.1. Основни процеси в сектора	13
4.2. Ключови приоритети в сектора	15
4.3. Длъжностите в сектора	16
Раздел 5. Предложения за избор на ключови длъжности	17
Раздел 6. Заключение	21
Раздел 7. Литературни източници	22
Списък на таблиците и фигурите.....	23
Приложения.....	24
Приложение 1: Критерии/показатели за определяне на ключови длъжности в сектор Химия и ТЕЖЕСТИ КЪМ ТЯХ.....	24
Приложение 2: Въпросник за събиране на информация за длъжностите в сектор Химия на Етап 2 ОТ РАЗРАБОТВАНЕ НА СКМ	25

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
БКХП	- Българска камара на химическата промишленост
БСК	- Българска стопанска камара
ЗБУТ	Здравословни и безопасни условия на труд
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила
НКПД	- Национален класификатор на професиите и длъжностите
СКМ	- Секторен компетентностен модел
СКС	- Секторен консултативен съвет
СМ	- Секторен модел
СМД	- Секторен модел на длъжност
СРЗ	- Секторно референтно звено
УЧР	- Управление на човешките ресурси

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ПРОЕКТА

Настоящият документ е изготвен в рамките на 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 (наричан по-долу „Възложителя“), 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 и Конфедерация на труда "Подкрепа".

1.1.1. ОСНОВНА ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

Основна 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.

1.1.2. СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ

- Анализ и дефиниране на изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейските, националните и браншовите изисквания и стандарти;
- Изграждане на браншова и регионална референтна мрежа и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила, съобразно настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда;
- Подобряване на координацията и информационния обмен между националните, браншовите и регионалните структури на работодателите и синдикалните организации и отговорните държавни институции при оценяване на компетенциите на работната сила;
- Национално признаване и създаване на предпоставки за интегриране на информационната система за оценяване на компетенциите на работната сила в бъдещото електронно правителство за повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на работна сила.

1.1.3. ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ В РАМКИТЕ НА ПРОЕКТА

- Подготовка на не по-малко от 16 основни анализа и проучвания, както и не по-малко от 60 експертни разработки (доклади, позиции и др.);
- Разработване на обща концепция на информационната система, индикатори, карта за оценка на компетенциите на работната сила по основни браншове и региони, и пилотен тест на секторни модели за оценка на компетенциите на работната сила;
- Подготовка и изграждане на референтна мрежа от 30 секторни и регионални звена;

- Проектиране, разработване, тестване и внедряване на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила с индикатори за оценка на браншово и регионално ниво;
- Провеждане на обучения за осигуряване изграждането и функционирането на информационната система за оценка на компетенциите по браншове и региони, вкл. 625 обучения на работното място, консултирани не по-малко от 125 лица и организации и обучени не по-малко от 2,500 души на ключови компетенции;
- Експлоатация, развитие, национално признаване и създаване на условия за интегриране в електронното правителство на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила;
- Провеждане на не по-малко от 20 работни форума, конференции, кръгли маси, дискусии, семинари и др.;
- Подготовка на най-малко 4 пакетни предложения за промени в приложимата нормативна уредба.

1.2. ОСНОВНА ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА

Основната цел на документа е да представи предложения за избор на 10 ключови длъжности за сектор Химия на Етап 2 от разработване на СКМ, като опише подхода и извършените от Консултанта дейности за събиране, анализ на информация и генериране на списък с предложения за ключови длъжности.

Докладът ще бъде представен на Секторен консултативен съвет, където след обсъждане ще се одобри окончателно списъкът от 10 ключови за сектора длъжности, които да залегнат в Секторния модел, актуализиран и разширяван от Консултанта в рамките на Етап 2.

1.3. СТРУКТУРА НА ДОКУМЕНТА

Настоящият документ се състои от 7 раздела, в които е представена следната информация:

Раздел 1 „Въведение“ описва целите на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“, както и структурата на този документ.

Раздел 2 „Подход на работа“ описва начина на определяне на предложенията за ключови длъжности, включително и принципите, които Консултантът е следвал в процеса на работа.

Раздел 3 „Осъществени дейности“ описва детайлно всички стъпки, предприети с цел идентифициране на списък с предложения за ключови длъжности в сектор Химия, а именно:

- Запознаване с разработените по проекта документи и синтезиране на релевантна информация от международни проучвания и анализи на KPMG
- Проучване („Desktop research“)
- Потвърждаване на формулираните критерии за определяне на ключови длъжности

- Разработване и прилагане на структуриран въпросник. Събиране мненията на специалисти и ръководители от пилотните предприятия
- Анализ на събраната информация и финализиране на списъка с предложения за ключови длъжности

В *Раздел 4 „Анализ на длъжностите в сектора“* е представен анализът на информацията, събрана в следствие на описаните в предишния раздел осъществени дейности. Анализът се основава на разглеждане на основните процеси в компаниите от сектора и специфична информация за длъжностите и реферира към по-детайлна информация и заключения, представени в Доклада за определяне на 10 ключови длъжности, изготвен от Консултанта на Етап 1 от разработване на Секторния модел.

Раздел 5 „Предложения за избор на ключови длъжности“ съдържа списък с длъжностите, които се обособяват като предложения за ключови в сектора на Етап 2. Всяка от предложените длъжности е представена с описание в табличен вид.

В *Раздел 6 „Заключение“* накратко са представени още веднъж основните идеи в документа.

В *Раздел 7 „Литературни източници“* са описани източниците, които са използвани при разработването на доклада. В раздела са изброени и таблиците и графиките, които са представени в разработката. Раздел 7 съдържа и Приложенията към доклада.

Раздел 2. ПОДХОД НА РАБОТА

При изготвянето на настоящия доклад Консултантът се позовава на всички изисквания към документа, поставени от Възложителя с цел унифициране на подхода на работа и резултатите за всеки от различните сектори, обхванати от Проекта.

В процеса на определяне на предложения за ключови длъжности в сектора бяха приложени следните **методи**:

- Синтезиране на релевантна информация от международни проучвания и анализи на КРМГ;
- Съобразяване с документи, разработени от Възложителя в рамките на проекта като анализи, методики, указания и др.;
- Проучване („Desktop research“);
- Структуриран въпросник;
- Обсъждания с пилотните предприятия;
- Експертното мнение на консултанти с професионален опит в сектора.

При практическото приложение на изброените методи, с цел ефективно идентифициране на предложения за ключови за сектора длъжности, бяха следвани следните **принципи**:

- *Да отразяват тенденциите за развитие на сектора*
- *Да бъдат обвързани с основните процеси в предприятията в сектора*
- *Да имат значение за ефективното реализиране на стратегиите на предприятията в сектора*
- *Да носят концентрирани специфични знания и умения (с пряко влияние върху резултатите)*
- *Да имат значителна специфика на пазара на труда.*

Раздел 3. ОСЪЩЕСТВЕНИ ДЕЙНОСТИ

Основните дейности, които бяха осъществени с цел съставяне на списък от аргументирани предложения за нови 10 ключови длъжности в сектора, са описани по-долу:

3.1. СИНТЕЗИРАНЕ НА РЕЛЕВАНТНА ИНФОРМАЦИЯ ОТ МЕЖДУНАРОДНИ ПРОУЧВАНИЯ И АНАЛИЗИ НА КРМГ И СЪГЛАСУВАНЕ С РАЗРАБОТЕНИТЕ ПО ПРОЕКТА ДОКУМЕНТИ

Като първа стъпка от работата по Етап 2 от разработване и актуализиране на СКМ, Консултантът синтезира и анализира информация от международни проучвания и анализи на КРМГ за текущото състояние на сектор Химия и тенденциите пред бъдещото му развитие. Направените изводи бяха използвани като основа на анализите и формираното експертно мнение, представени по-долу в доклада.

При работата си консултантите на КРМГ се съобразиха с подготвените в рамките на проекта документи, които имат отношение към разработването на СМ и по-конкретно към определянето на ключови за сектора длъжности. Както и по време на изпълнението на Етап 1, бяха взети предвид документи, сред които:

- Методика за определяне на ключовите длъжности;
- Методиката за разработване на компетентностен модел;
- Концептуален модел на Информационната система за оценка на компетенциите на работната сила в България (ИСОК), структура на секторния модел на длъжност;
- Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор Химия.

3.2. ПРОУЧВАНЕ („DESKTOP RESEARCH“)

Паралелно със синтезирането на релевантна информация от документи по Проекта и документи на КРМГ, беше направено и допълнително проучване с цел събиране на информация от публично достъпни източници, която може да бъде полезна при определянето на ключовите за сектора длъжности. Беше събрана и синтезирана информация за:

- сектора – състояние и тенденции;
- пилотните предприятия – тенденции и планове за развитие;
- състояние и тенденции по отношение на длъжностите, професиите и професионалните стандарти и изисквания в сектора в България и в международен мащаб (включително детайлно запознаване с НКПД и Международната стандартна класификация на професиите (International Standard Classification of Occupations, 2008 (ISCO-08), както и с Националната квалификационна рамка, приета през януари 2012 г.).

Събираната и актуализирана от самото начало на работа по Проекта и в момента информация, беше обобщена и допълни информацията от документите, разработени по проекта и тези на KPMG, за да осигури съдържателна основа за анализа и определянето на предложения за допълнителни 10 ключови длъжности в сектора.

3.3. ПОТВЪРЖДАВАНЕ НА ФОРМУЛИРАНИТЕ КРИТЕРИИ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ

На база събраната информация, принципите, заложи методологично в процеса по определяне на ключови длъжности и експертното мнение на членовете на екипа на Консултанта, на Етап 1 беше разработен списък от критерии, които да послужат при дефиниране на предложенията за ключови длъжности. Критериите бяха потвърдени с представители на Секторния консултативен съвет (СКС) и бяха използвани при съвместната работа на Консултанта и пилотните предприятия за генериране на предложения за ключови длъжности и на двата Етапа. Критериите послужиха като основа за реализиране на следващите дейности (3.4. и 3.5.). Списъкът с критерии е представен в Приложение 1 към настоящия доклад.

3.4. РАЗРАБОТВАНЕ И ПРИЛАГАНЕ НА СТРУКТУРИРАН ВЪПРОСНИК. КОНСУЛТИРАНЕ С ПИЛОТНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

На основата на цялата събрана информация относно сектора и длъжностите в него, както и на дискусиите за определяне на ключови длъжности на Етап 1, като част от дейностите по Етап 2 Консултантът изготви кратък въпросник за определяне на допълнителните 10 ключови в сектора (Приложение 2). След информативни разговори с 11-те пилотни предприятия за реализираните дейности до момента и за предстоящите, въпросникът беше изпратен до тях и бяха получени отговори от девет предприятия. В отговорите се съдържаха нови предложения за длъжности, които да бъдат определени като ключови за сектора.

След обработката на информацията, получена в отговор на изпратения структуриран въпросник, беше изготвен разширен списък от предложения за ключови длъжности. По време на работата по събиране и синтезиране на информация за новите 10 ключови длъжности, консултантите на KPMG бяха на разположение на пилотните предприятия за обсъждане на текущо възникнали въпроси, мнения и предложения. Получената информация от такива обсъждания също бе съобразена при изготвянето на списъка с предложения за ключови длъжности по Етап 2.

3.5. АНАЛИЗ НА СЪБРАНАТА ИНФОРМАЦИЯ И ФИНАЛИЗИРАНЕ НА СПИСЪКА С ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ

След проведените обсъждания със заинтересованите страни, Консултантът обобща и анализира събраната информация за длъжностите от разширения списък с предложения и

всяка от тях беше разгледана детайлно на база потвърдените критерии за определяне на длъжности като ключови на ниво сектор. Беше финализиран списъкът с предложения за 10 нови ключови длъжности в сектора и всяка от тях беше описана. Резултатите са представени в следващите раздели на настоящия доклад.

Раздел 4. АНАЛИЗ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ В СЕКТОРА

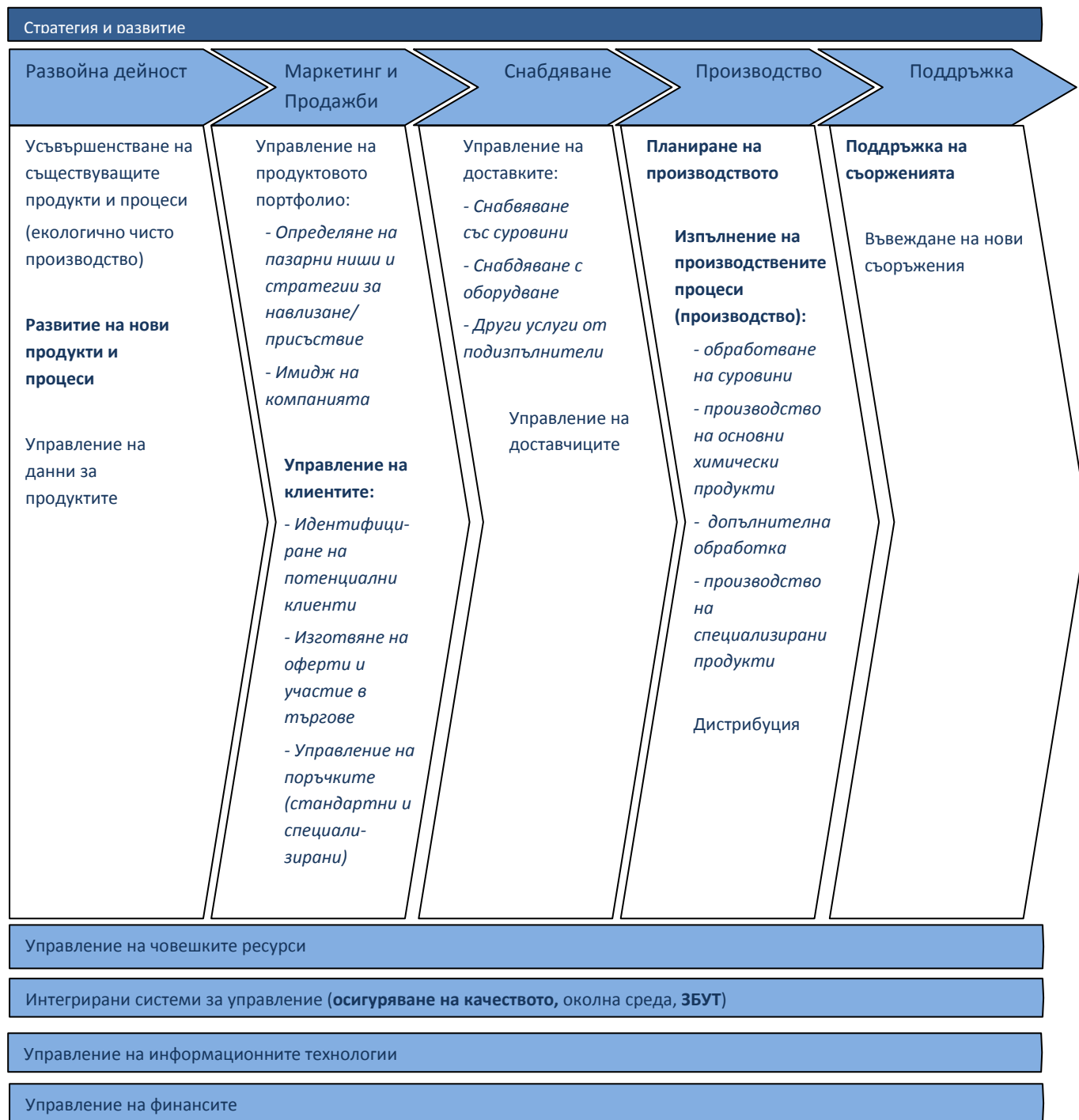
4.1. ОСНОВНИ ПРОЦЕСИ В СЕКТОРА

Основните процеси са наборът от структурирани и свързани дейности, които служат за удовлетворяване потребностите на клиента (вътрешен, т.е. друг процес, или външен) и за добавяне на стойност чрез преобразуване на входните елементи в специфичен резултат (крайните продукти, междинни продукти, информация или ресурси).

Повечето пилотни организации имат сходни ресурсни процеси и процеси за стратегическо управление. Различията са в основните процеси в зависимост от естеството на дейност.

На база събраната от пилотните предприятия информация, като генеричен бизнес модел (генерична верига на добавената стойност) за сектора за целите на Проекта на Етап 1 беше потвърден представеният по-долу пример:

ФИГУРА 1 – ВЕРИГА НА ДОБАВЕНАТА СТОЙНОСТ В СЕКТОР ХИМИЯ



В контекста на тенденциите пред развитието на сектор Химия като критично важен сред бизнес процесите продължава да се отличава процесът по Производство.

С водещо значение в рамките на този процес е самото Изпълнение на производствените процеси, което, както беше потвърдено и на Етап 1 от разработването на СКМ, следва да се извършва от квалифицирани специалисти и в условията на съвременна технология и високи качествени стандарти.

Акцентът върху Развойната дейност в предприятията от сектора остава със съществена значимост и на Етап 2 от разработването на СКМ - предприятията се стремят към

усъвършенстване на процесите и продуктите и към иновации с цел постигане на екологично чисто производство и оптимално съотношение производствени разходи – качество – печалба.

Интегрираните системи за управление и особено тези за осигуряване на качеството и здравословни и безопасни условия на труд за всички, ангажирани в производствените процеси, също са пряко свързани с постигането на дефинираните цели и приоритети на сектора.

Всички останали процеси и под-процеси, представени в генеричната верига на добавената стойност за сектор Химия имат съществено значение за ефективното функциониране на предприятията от сектора. След анализа на събраната информация и обсъждания с пилотните предприятия и представители на сектора, за целите на Проекта, като ключови процеси/под-процеси на този етап неговото реализиране могат да бъдат определени още: Продажби/Управление на клиентите, Планиране на производството и Поддръжка на съоръженията. В списъка с предложения за ключови длъжности фигурират и такива, пряко ангажирани в тези процеси.

4.2. КЛЮЧОВИ ПРИОРИТЕТИ В СЕКТОРА

На база Секторния анализ на компетенциите на работната сила в Сектор Химия, локалните и международни проучвания на KPMG и най-вече на база наблюдения, дискусии и цялостен натрупан опит от съвместната работа с пилотните предприятия по време на Етап 1, имаме възможност да очертаем основните приоритети на развитие пред Сектора в контекста на развитието на човешкия капитал.

Основната цел пред всяко едно предприятие от сектора – да бъде конкурентоспособно на международните и национални пазари - логично води до издигането във важен приоритет на постоянното развитие и внедряване на нови процеси и технологии, които да гарантират необходимото качество и безопасност.

Стремежът към намаляване на вредното влияние върху околната среда, съчетан със завишаването на нормативните изисквания за екологичност на производството, едновременно в национален и световен план, предопределят приоритетното значение на разработването и усвояването на „чисти“/„зелени“ технологии.

Реализирането на безопасни и безотпадъчни високи технологии изисква и висока степен на автоматизация и механизация на процесите в предприятията.

Същевременно тенденцията към все по-силно „технологизиране“ на производствените процеси извежда на преден план и имплементирането на проекти, насочени към повишаване на енергийната ефективност на производството.

Очертаните фактори са причина предприятията от сектор Химия да разглеждат следните **основни приоритети**:

- намаляване на енергийните разходи;
- намаляване на вредните емисии като резултат от производството;
- автоматизиране на производството;
- подобряване потребителските качества на произвежданите продукти, наред с икономическата им стойност, с цел заемане на добри позиции на международните пазари;

- непрекъснато повишаване професионалната квалификация и конкурентоспособността на работната сила с цел поддържане на съответствие с европейските изисквания и динамиката на сектора.

4.3. ДЛЪЖНОСТИТЕ В СЕКТОРА

При формулирането на предложенията за нови 10 ключови длъжности в Сектора Консултантът се фокусира върху няколко основни категории длъжности на базата на следните критерии:

- Разширен списък от предложения за определяне на ключови длъжности в сектор Химия, формулиран на Етап 1 от създаване на СКМ. Длъжности, които фигурираха в списъка и бяха очертани като значими за развитието на Сектора при обсъжданията с пилотните предприятия, но не успяха да намерят място в разработения на предходния етап СМ, сега бяха отново разгледани;
- Ключовите бизнес процеси за Сектора и длъжностите, пряко свързани с тях;
- Очертаните тенденции и приоритети за развитие пред Сектора и длъжностите, които предстои да имат ключова роля за реализирането им;
- Ресурсните бизнес процеси и длъжностите, свързани с тях, които оказват ключово влияние върху ефективното изпълнение на задълженията на останалите длъжности и са предпоставка за устойчиво развитие на предприятията.

Раздел 5. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ИЗБОР НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ

В резултат на осъществените дейности, описани по-горе, беше постигнато споделено разбиране между представители на пилотните предприятия, Секторния референт и Консултанта за определянето на следния списък от предложения за ключови длъжности:

ТАБЛИЦА 1 – ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ИЗБОР НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ

	Наименование на ключовата длъжност	Код по НКПД	Основен процес/подпроцес
1	Експерт Здраве и безопасност при работа	2263-6005	Управление на човешките ресурси; Интегрирани системи за управление (ЗБУТ)
2	Електромеханик	7412-2007	Поддръжка
3	Инженер Енергетик	2151-6002	Поддръжка; Производство – Изпълнение на производствените процеси
4	Инженер Химически процеси	2145-6013	Производство – Изпълнение на производствените процеси
5	Лаборант	7549-2005	Производство – Изпълнение на производствените процеси; Развойна дейност - Усъвършенстване на съществуващите продукти и процеси (екологично чисто производство), Развитие на нови продукти и процеси
6	Мениджър Снабдяване	1324-6029	Снабдяване
7	Мениджър Човешки ресурси	1212-6002	Управление на човешките ресурси
8	Началник Цех	1321-5004	Производство
9	Производствен директор / Директор, производство	1321-5020	Производство; Развойна дейност; Снабдяване
10	Ръководител отдел в промишлеността (Мениджър Енергийна ефективност)	1321-6007	Развойна дейност; Производство – Изпълнение на производствените процеси

При определянето на тези предложения, Консултантът и представителите на пилотните предприятия взеха предвид разработените критерии и основаха на тях аргументацията си за избор.

Освен критериите, изброени в т. 4.3. на настоящия Доклад, друг важен фактор при определяне на предложенията, беше статусът на длъжностите на пазара на труда. Консултантът взе под внимание съществуващите пред предприятия предизвикателства при идентифициране и наемане на служители с необходимите квалификации, опит и нагласи за ефективно изпълнение на определени длъжности. При изпълнението на дейностите по Проекта KPMG се ръководи от споделеното разбиране за това, че включването в секторен модел, на подобни длъжности би било полезно по отношение определяне на необходимите компетенции и идентифициране на пътища за тяхното придобиване и развитие.

В таблиците по-долу предложенията за нови 10 ключови длъжности в сектор Химия са описани по-детайлно.

ТАБЛИЦА 2 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 1 – ЕКСПЕРТ ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ ПРИ РАБОТА

Наименование на ключовата длъжност	Експерт Здраве и безопасност при работа
Синонимни наименования ¹	Експерт, Здравословни и безопасни условия на работа Инспектор, Здраве и безопасност при работа Експерт ЗБУТ Експерт здраве и безопасност при работа и технически надзор
Код по НКПД	2263-6005
Клас Единична група	2 – СПЕЦИАЛИСТИ 2263 – Специалисти по медицинска екология, хигиена и здравословни условия на труд
Цел на длъжността	Организира, координира и участва в дейностите за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) за всички заети в предприятието, в съответствие с приложимите нормативни и вътрешнофирмени разпоредби.

ТАБЛИЦА 3 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 2 – ЕЛЕКТРОМЕХАНИК

Наименование на ключовата длъжност	Електромеханик
Синонимни наименования	Електромонтьор Електротехник Електротехник, промишлено предприятие
Код по НКПД	7412-2007
Клас Единична група	7 – КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ И СРОДНИ НА ТЯХ ЗАНАЯТЧИИ 7412 – Електромеханици и електромонтьори
Цел на длъжността	Допринася за ефективното протичане на производствения процес, като поддържа електрооборудването (електросъоръжения, двигатели и др.) в изправност – следи за нивото на електрозахранване, участва в превантивни дейности за недопускане на аварии, извършва аварийни ремонтни дейности и подпомага монтажа на ново електрооборудване.

ТАБЛИЦА 4 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 3 – ИНЖЕНЕР ЕНЕРГЕТИК

Наименование на ключовата длъжност	Инженер енергетик
Синонимни наименования	Инженер енергетик, Ремонт и поддръжка Старши енергетик Старши инженер, енергетик Старши инженер, енергетик на производство Инженер, енергетик на инсталации
Код по НКПД	2151-6002
Клас Единична група	2 – СПЕЦИАЛИСТИ 2151 – Електроинженери
Цел на длъжността	Обезпечава производствения процес като следи техническото състояние, обслужване, експлоатация и безаварийна работа на електрооборудването; търси и предлага нови решения за икономия на електроенергия и енергийни ресурси, с цел

¹ Синонимните наименования към всички предложения за ключови длъжности са от НКПД, както и от разговорите с пилотните предприятия (неофициални наименования, с които длъжността е популярна в компаниите или сред професионалистите от сектора)

	оптимизиране на разходите и повишаване производителността на машините.
--	--

ТАБЛИЦА 5 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 4 – ИНЖЕНЕР ХИМИЧЕСКИ ПРОЦЕСИ

Наименование на ключовата длъжност	Инженер химически процеси
Синонимни наименования	
Код по НКПД	2145-6013
Клас Единична група	2 – СПЕЦИАЛИСТИ 2145 – Инженер-химици
Цел на длъжността	Координира и контролира спазването на технологичния режим в предприятието/цеха, дава предложения и участва в проекти по внедряване на ново оборудване, усъвършенстване на технологичното равнище в предприятието, намаляване на себестойността и повишаване качествените показатели на продукцията.

ТАБЛИЦА 6 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 5 – ЛАБОРАНТ

Наименование на ключовата длъжност	Лаборант
Синонимни наименования	Лаборант, текущ контрол
Код по НКПД	7549-2005
Клас Единична група	7 – КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ И СРОДНИ НА ТЯХ ЗАНАЯТЧИИ 7549 – Други квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии, н.д.
Цел на длъжността	Извършва лабораторни анализи, изпитвания и качествени изследвания на ниво входящ, междинен и краен продукт, съгласно установените графици за аналитичен контрол и спазвайки стриктни предписания за извършваните процедури.

ТАБЛИЦА 7 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 6 – МЕНИДЖЪР СНАБДЯВАНЕ

Наименование на ключовата длъжност	Ръководител отдел, Доставки
Синонимни наименования	Мениджър отдел Снабдяване Ръководител, Материално техническо снабдяване Мениджър покупки/продажби
Код по НКПД	1324-6029
Клас Единична група	1 – РЪКОВОДИТЕЛИ 1324 - Ръководители снабдяване, дистрибуция и сродни на тях
Цел на длъжността	Ръководи цялостния процес по обезпечаване на предприятието със суровини, материали, горива, енергия, резервни части и др, като следи за складовите наличности и отговаря за ефективното и навременно осигуряване на доставките, поддържа връзка със съществуващите доставчици, търси и оценява нови доставчици и контролира изпълнението на процесите по снабдяване.

ТАБЛИЦА 8 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 7 – МЕНИДЖЪР ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

Наименование на ключовата длъжност	Мениджър Човешки ресурси
Синонимни наименования	Директор/Мениджър човешки ресурси Ръководител човешки ресурси

Код по НКПД	1212-6002
Клас	1 – РЪКОВОДИТЕЛИ
Единична група	1212 - Ръководители по управление на човешките ресурси
Цел на длъжността	Ръководи дейностите по управление на човешките ресурси в предприятието (подбор, управление на представянето, възнаграждение, обучение и развитие, трудово-правни отношения и др.); отговаря за разработването на политики и процедури по управление на човешките ресурси и спазването на трудовото законодателство от страна на предприятието.

ТАБЛИЦА 9 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 8 – Началник Цех

Наименование на ключовата длъжност	Началник Цех
Синонимни наименования	
Код по НКПД	1321-5004
Клас	1 – РЪКОВОДИТЕЛИ
Единична група	1321 - Ръководители в преработващата промишленост
Цел на длъжността	Организира и ръководи ефективното протичане на производствения процес в цеха, като осигурява технически ефективна експлоатация на оборудването, спазване на технологични параметри, изпълнение на зададената производствена програма и ръководи персонала, работещ в цеха.

ТАБЛИЦА 10 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 9 – Производствен директор

Наименование на ключовата длъжност	Директор Производство
Синонимни наименования	Производствен директор Оперативен директор Производство Началник производство Заместник-изпълнителен директор (по производството)
Код по НКПД	1321-5020
Клас	1 – РЪКОВОДИТЕЛИ
Единична група	1321 - Ръководители в преработващата промишленост
Цел на длъжността	Управлява и носи отговорността за производственото планиране и изпълнението на цялостния производствени процес в предприятието; координира работата на всички производствени звена в предприятието; участва в определянето на стратегията, политиките и целите на предприятието.

ТАБЛИЦА 11 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 10 – Ръководител отдел в промишлеността (Мениджър Енергийна ефективност)

Наименование на ключовата длъжност	Ръководител отдел в промишлеността (Мениджър Енергийна ефективност)
Синонимни наименования	Ръководител отдел в промишлеността
Код по НКПД	1321-6007
Клас	1 – РЪКОВОДИТЕЛИ
Единична група	1321 - Ръководители в преработващата промишленост
Цел на длъжността	Организира и ръководи дейностите и проектите по повишаване енергийната ефективност на предприятието, като контролира и анализира нивата на енергопотребление, отговаря за осигуреността с енергийни ресурси, провежда одити на енергоефективността, координира дейности по внедряване на нови енергоспестяващи технологии и участва в проекти по оптимизиране и модернизиране на производството като цяло.

Раздел 6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При съставянето на списък от предложения за ключови длъжности в сектор Химия, представени в настоящия доклад, Консултантът приложи структуриран подход и работи в пряка връзка с представители на пилотните предприятия и на СКС.

В процеса на идентифициране на предложения за ключови длъжности основно се дискутираха такива, пряко свързани с процесите по **Производство** (по-конкретно подпроцесите по Изпълнение на прооизводствените процеси), **Поддръжка, Снабдяване, Развойна дейност и ресурсните** (управленско-административни) процеси. Освен пряката обвързаност на предложенията за ключови длъжности с тези процеси и с критериите за определяне на ключови длъжности, предприятията основаваха своите предложения и на предизвикателства при идентифициране и наемане на хора с необходимите квалификации, опит и нагласи за ефективно изпълнение на съответните длъжности.

Предложенията за ключови длъжности са описани в настоящия доклад и следва да бъдат представени за обсъждане и одобрение на СКС, след което за тях да бъдат разработени секторни модели на длъжност в рамките на Етап 2 от разработване на СКМ.

Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

- Георгиева, Е., Хубанова, Г., Падалски, Д., Методика за разработване на компетентностен модел: Методика за дефиниране на компетенциите и създаване на компетентностен модел на ниво фирма, сектор и регион, септември 2010
- Иванова, А., Койнова, Н., Вълкова, П., Демирева, Н., Методика за определяне на ключовите длъжности, септември 2010
- Кирова, В., Ковачева, Е., Стефанова, Е., Иванов, И., Маринов, М., Христова, М., Томов, Т., Информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила, септември 2010
- Кирова, З., Пеловски, Й., Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор Химия, юли 2012
- www.bcci2001.com
- KPMG, Global Chemicals Sector Profile, April 2011
- KPMG, Global Chemicals Industry Trends, October 2011
- KPMG, Reaction: 2012 Chemicals and Performance Technology Industry Outlook Survey, September 2012
- KPMG, Reaction: Solutions for the Chemicals and Performance Technology Industries, June 2010
- KPMG, The Future of the European Chemical Industry, January 2010
- KPMG, Basic Chemicals Business Model
- KPMG, Commodity Chemicals Business Model
- KPMG, Specialty Chemicals Business Model

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ФИГУРИТЕ

фигура 1 – Верига на добавената стойност в сектор Химия	14
таблица 1 – Предложения за избор на ключови длъжности.....	17
таблица 2 – Предложение 1 – Експерт Здраве и безопасност при работа	18
таблица 3 – Предложение 2 – Електромеханик.....	18
таблица 4 – Предложение 3 – Инженер енергетик	18
таблица 5 – Предложение 4 – Инженер химически процеси.....	19
таблица 6 – Предложение 5 – Лаборант	19
таблица 7 – Предложение 6 – Мениджър Снабдяване.....	19
таблица 8 – Предложение 7 – Мениджър Човешки ресурси	19
таблица 9 – Предложение 8 – Началник Цех	20
таблица 10 – Предложение 9 – Производствен директор.....	20
таблица 11 – Предложение 10 – Ръководител отдел в промишлеността (Мениджър Енергийна ефективност)	20

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: КРИТЕРИИ/ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ В СЕКТОР ХИМИЯ И ТЕЖЕСТИ КЪМ ТЯХ

Критерий/Показател	Тегло (степен на значимост)
1. Обвързаност на длъжността с тенденциите за развитие на сектора:	3
Длъжности, обогатени с нови отговорности в последните 5 години/ Длъжности със засилено влияние в сектора през последните 5 години/ Нови длъжности, които са се появили в последните 5 години;	0.5
Длъжности, свързани с технологични новости в сектора, екологични и енергийни изисквания и основни процеси;	2
Представителна извадка на длъжностите в сектора.	0.5
2. Обвързаност на длъжността с основните бизнес процеси в компанията:	2
Функционален обхват на длъжността.	2
3. Обвързаност на длъжността със стратегията на предприятието:	2
Има ли длъжността директно влияние върху постигането на целите и стратегията на предприятието?	2
4. Обвързаност на длъжността с ключовите резултати на предприятието:	2
В съответната длъжност има ли концентрирани ключови знания (такива, от които зависят крайните резултати, за основни продукти, политики и организацията като цяло)?	1
Участва ли длъжността в управлението на потенциалните възможности за растеж на предприятието?	0.5
Последиците от грешки на съответната длъжност водят ли до значими незадоволителни резултати в основните процеси и направления на компанията?	0.5
5. Длъжността на пазара на труда:	2
Трудно ли ще бъде намирането на друг служител (със същите квалификация и опит) за съответната длъжност?	0.75
Отнема ли дълъг период от време въвеждането и обучението на работното място на човек на тази длъжност?	1
Приблизителна численост или процент на заемащите длъжността в сектора.	0.25

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ВЪПРОСНИК ЗА СЪБИРАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ДЛЪЖНОСТИТЕ В СЕКТОР ХИМИЯ НА ЕТАП 2 ОТ РАЗРАБОТВАНЕ НА СКМ

Здравейте, колеги,

Благодарим за съдействието, което досега оказвахте като представители на пилотните предприятия по Проекта! В резултат на сътрудничеството ни на Етап 1 от създаването на Секторен модел за сектор Химия, в момента той представлява каталог от 72 компетенции и съдържа Секторни модели на **10 ключови длъжности** с описания на всяка длъжност и предложения за компетентностен профил (съставен основно от специфични за сектора/технически компетенции). Моделът беше изпратен за информация до всички вас от г-жа Копанданова на 31 октомври 2012 и беше представен и приет на заседание на Секторния консултативен съвет на 15 ноември 2012.

На Етап 2, до юни 2013 г. предстои актуализация на разработения модел и разширяване на обхвата му с **още 10 ключови за сектора длъжности. За целта ще бъдат необходими вашите предложения.**

За ваше улеснение, в прикачения файл представяме:

В таблица 1 – списък на 10-те длъжности, потвърдени като ключови на Етап 1.

В **таблица 2** – други предложения на пилотните предприятия за ключови длъжности, направени по време на Етап 1. Моля, в колона 2 от тази таблица отбележете длъжности, които бихте определили като ключови за сектора на Етап 2; попълнете колони 3-6 само за длъжностите, за които считате, че са ключови. В края на таблицата може да дадете и допълнителни предложения. По ваша преценка бихте могли да съгласувате списъка и с други ваши колеги от предприятията (заемащи съответните ключови длъжности, техни ръководители, представители на синдикатите и др.).

Под таблиците се намират и познатите ви кратко определение на ключова длъжност и списък с критерии за определяне на ключови длъжности.

Очакваме вашите предложения **до 22 януари 2013 г.** Ще ги обобщим и ще се свържем отново с вас, за да обсъдим предложените ключови длъжности и да съберем допълнителна информация за тях.

В случай, че имате въпроси, може да се обръщате към нас на посочения телефон.

Благодарим ви за отделеното време и за съдействието,
Екипът на КПМГ

Определяне на ключови длъжности за сектор Химия, Етап 2

Таблица 1 от 2:

№	Ключови длъжности, определени на Етап 1 от разработването на Секторния модел
1	Апаратчик, химически процеси
2	Инженер автоматизация на производството
3	Инженер екология
4	Инженер механик
5	Мениджър продажби
6	Началник смяна
7	Организатор производство
8	Ръководител отдел в промишлеността (Ръководител Иновации)
9	Технолог, химик
10	Химик, Контрол на качеството



Таблица 2 от 2:

№	1 Предложения на пилотните предприятия за ключови длъжности (получени по време на Етап 1 от разработване на Секторния модел)	2 Ключови длъжности (моля отбележете със знак X максимум 12 ключови длъжности)	3 Отдел/ Цех	4 Код по НКПД на съответната длъжност	5 Брой хора, заемащи длъжността във вашата компания	6 Основни професионални компетенции за изпълнението на длъжността
1	Главен счетоводител					
2	Експерт Маркетинг (Специалист Маркетинг; Експерт Маркетинг и реклама)					
3	Експерт Управление и развитие на човешките ресурси					
4	Електромеханик					
5	Заварчик I степен					
6	Инженер енергетик					
7	Инженер конструктор в строителството					
8	Инженер топлоенергетика					
9	Инженер химически процеси					
10	Кранист мобилен кран					
11	Лаборант					
12	Мениджър снабдяване					
13	Мениджър човешки ресурси					
14	Началник производство (Производствен директор; Мениджър производство; Ръководител ОСП; Ръководител ОПТП; Зам. Директор по производство)					
15	Началник цех (Началник участък)					

№	1 Предложения на пилотните предприятия за ключови длъжности (получени по време на Етап 1 от разработване на Секторния модел)	2 Ключови длъжности (моля отбележете със знак X максимум 12 ключови длъжности)	3 Отдел/ Цех	4 Код по НКПД на съответната длъжност	5 Брой хора, заемащи длъжността във вашата компания	6 Основни професионални компетенции за изпълнението на длъжността
16	Оператор командна зала					
17	Оператор машини (<i>Старши оператор; Дежурен оператор; Оператор пригответел на смеси; Машинен оператор пластмасови изделия; Оператор котел; Оператор пещи; Оператор производство на целулоза</i>)					
18	Предач					
19	Пренавивач ВИК					
20	Ръководител Строителство (<i>Ръководител, отдел "Организация на строителството"</i>)					
21	Ръководител Финанси (<i>Заместник- директор по финанси</i>)					
22	Секционен майстор					
23	Снабдител, доставчик					
24	Сортировач					
25	Управител склад					
	<i>Други, моля допълнете:</i>					
26						
27						
28						
29						

Ключова длъжност - длъжност, която има висока степен на влияние върху крайните резултати на предприятието и постигането на стратегията. Ключовите длъжности обикновено са свързани с основните

бизнес процеси на компанията (например, технологичен процес, разработване на нови продукти, доставка на материали и компоненти, производство, контрол на качеството, поддръжка, дистрибуция и логистика, екология). Основните бизнес процеси за всяка компания са различни в зависимост от спецификата и стратегията ѝ.

Критерии за определяне на ключови длъжности в сектор Химия

1. Обвързаност на длъжността с тенденциите за развитие на сектора:

- Длъжности, обогатени с нови отговорности в последните 5 години/ Длъжности със засилено влияние в сектора през последните 5 години/ Нови длъжности, които са се появили в последните 5 години;
- Длъжности, свързани с технологични новости в сектора, екологични и енергийни изисквания и основни процеси;
- Представителна извадка на длъжностите в сектора.

2. Обвързаност на длъжността с основните бизнес процеси в компанията:

- Функционален обхват на длъжността.

3. Обвързаност на длъжността със стратегията на предприятието:

- Има ли длъжността директно влияние върху постигането на целите и стратегията на предприятието?

4. Обвързаност на длъжността с ключовите резултати на предприятието:

- В съответната длъжност има ли концентрирани ключови знания (такива, от които зависят крайните резултати, за основни продукти, политики и организацията като цяло)?
- Участва ли длъжността в управлението на потенциалните възможности за растеж на предприятието?
- Последиците от грешки на съответната длъжност водят ли до значими незадоволителни резултати в основните процеси и направления на компанията?

5. Длъжността на пазара на труда:

- Трудно ли ще бъде намирането на друг служител (със същите квалификация и опит) за съответната длъжност?
- Отнема ли дълъг период от време въвеждането и обучението на работното място на човек на тази длъжност?
- Приблизителна численост или процент на заемащите длъжността в сектора.

Моля да изпратите попълнената таблица до 22 януари 2013 г.

на посочения e-mail

Благодарим ви за отделеното време!

