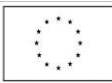




www.competencemap.bg



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 КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ

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 ключови длъжности за сектор Химия. Докладът съдържа описание на подхода и принципите, залегнали в процеса на работа за определяне на предложения за ключови длъжности за сектора, като част от методологията за оценка и определяне на ключовите длъжности. Представени са още описания на осъществените дейности с цел изготвяне на списъка с предложения за ключови длъжности в сектора, а именно:

- 1 Запознаване с разработените по проекта документи и синтезиране на релевантна информация от международни проучвания и анализи на КРМГ;*
- 2 Проучване („Desktop research“);*
- 3 Формулиране на критерии/показатели за определяне на ключови длъжности и тегла (степен на значимост) към всеки от тях;*
- 4 Разработване и прилагане на структуриран въпросник;*
- 5 Дискусии с пилотните предприятия;*
- 6 Обобщаване на събраната информация и определяне на предложения за ключови длъжности (на база анализ на приоритетите, ключовите бизнес процеси и функции в сектора).*

В следствие на дейностите е събрана информация, чийто анализ и обобщение са представени в доклада. Направеният анализ служи като основа за определяне на списък от длъжности, предложение за избор на ключови длъжности в сектора. В настоящия документ е представена аргументация за избора на предложените длъжности и всяка от тях е описана със следните елементи – наименование, синонимни наименования, основна цел, код по НКПД, клас (категория) персонал.

Докладът ще бъде представен на Секторен консултативен съвет, където след обсъждане ще се обособи окончателният списък от 10 ключови за сектора длъжности, които да залегнат в Секторния модел, разработван от Консултанта в рамките на Етап I от реализиране на проекта. Като част от Етап II ще бъдат определени още 10 ключови длъжности, за които да бъдат създадени секторни модели.

Заглавие на документа:	Доклад. Предложение за определяне на ключови длъжности в сектор Химия
Срок за изпълнение:	Август 2012
Дата на представяне:	15 август 2012
Наименование на дейността:	Създаване на секторен компетентностен модел в сектор Химия
Задача:	1.1 Определяне на ключовите 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):	Документът представлява Доклад, Предложение за определяне на ключови длъжности за сектор Химия. Докладът съдържа описание на подхода и принципите, залегнали в процеса на работа за определяне на предложения за ключови длъжности за сектора, като част от методологията за оценка и определяне на ключовите длъжности. Представени са още описания на осъществените дейности с цел изготвяне на списъка с предложения за ключови длъжности в сектора, както и кратък анализ на приоритетите, ключовите бизнес процеси и функции в сектора.
Ключови думи (до 10 бр.):	Ключови длъжности, оценка и определяне на ключовите длъжности, ключови бизнес процеси, ключови функции.

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 за събиране на информация	10
3.1. Запознаване с разработените по проекта документи и синтезиране на релевантна информация от международни проучвания и анализи на KPMG.....	10
3.2. Проучване („Desktop research“).....	10
3.3. Формулиране на критерии за определяне на ключови длъжности	11
3.4. Разработване и прилагане на структуриран въпросник	11
3.5. Дискусии с пилотните предприятия.....	11
Раздел 4. Анализ на приоритетите и ключовите бизнес процеси в сектора.....	13
4.1. Ключови цели и приоритети в сектора.....	13
4.2. Ключови бизнес процеси в сектора	13
4.3. Длъжности, пряко свързани с ключовите процеси и цели в сектора	15
4.4. Генериране на разширен списък с предложения за ключови длъжности	16
4.5. Оценяване на длъжностите	16
Раздел 5. Предложения за избор на ключови длъжности	17
Раздел 6. Заклучение	22
Раздел 7. Литературни източници	23
Списък на таблиците и фигурите.....	24
Приложения.....	25
Приложение 1: Критерии/показатели за определяне на ключови длъжности в сектор Химия и ТЕЖЕСТИ КЪМ ТЯХ.....	25
Приложение 2: Въпросник за събиране на информация за длъжностите в сектор Химия.....	26
Приложение 3: Разширен списък от предложения за ключови длъжности в сектор Химия	30

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
ИТ	- Информационни технологии
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“ (наричан по-долу „Проекта“). 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 ключови длъжности за Сектор Химия, 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 обособи окончателният списък от 10 ключови за сектора длъжности, които да залегнат в Секторния модел, разработван от Консултанта в рамките на Етап I.

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 и конкретните осъществени дейности.

Раздел 3 „Осъществени дейности за събиране на информация“ описва детайлно всички стъпки, предприети с цел събиране на информация от различни документални източници и от пилотните предприятия.

В *Раздел 4 „Анализ на приоритетите и ключовите бизнес процеси в сектора“* е представена обобщена картина на ключовите за предприятията от сектора цели и приоритети, тяхното отношение към основните бизнес процеси и влиянието им върху относителната тежест и значение на определени функции и работни длъжности.

Раздел 5 „Предложения за избор на ключови длъжности“ съдържа списък с длъжностите, които се обособяват като предложения за ключови в сектора на база дейностите, описани в разделите по-горе.

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 подходите на работа и резултатите за всеки от различните сектори.

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

- Запознаване с документи, разработени от Възложителя в рамките на проекта като анализи, методики, указания и др.;
- Синтез на релевантна информация от международни проучвания и анализи на KPMG;
- Проучване („Desktop research“);
- Структуриран въпросник;
- Експертното мнение на консултанти и професионалисти с опит в сектора;
- Анализ на приоритетите, ключовите бизнес процеси и функции в сектора.

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

- *Да бъдат обвързани с 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*

За приложението на изброените методи и принципи, бяха реализирани следните **дейности** (представени по-детайлно в съответните раздели на настоящия доклад):

- Събиране на информация от различни документални източници и от пилотните предприятия
- Анализ на приоритетите и ключовите бизнес процеси в сектора, както и на длъжностите, пряко свързани с тях
- Генериране на разширен списък от предложения за ключови длъжности в сектора
- Оценяване на длъжностите от разширения списък
- Определяне на предложения за 10 ключови длъжности в сектор Химия, които да бъдат включени в Секторния модел на Етап I.

Раздел 3. ОСЪЩЕСТВЕНИ ДЕЙНОСТИ ЗА СЪБИРАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

Основните дейности, които бяха осъществени с цел събиране на информация от различни документални източници и от пилотните предприятия, са описани по-долу:

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

Като първа стъпка консултантите на KPMG прегледаха подготвените в рамките на проекта документи, които имат отношение към разработването на СМ и по-конкретно към определянето на ключови за сектора длъжности, в това число:

- 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.

Екипът на KPMG стъпи и на опита си с тези и други методологични документи, натрупан по време на разработването на Секторни модели за секторите Металургия и Електроника (обособени позиции в рамките на Проекта, инициирани през 2011 г. и в процес на разработка).

Редица международни проучвания и анализи на KPMG за сектор Химия бяха прегледани и информацията, полезна за целите на определяне на ключовите в сектора длъжности и разработване на СМ, беше използвана като основа на анализите и формираното експертно мнение, представени по-долу в доклада.

3.2. ПРОУЧВАНЕ („DESKTOP RESEARCH“)

Паралелно със синтезирането на релевантна информация от документи по проекта и документи на KPMG, 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 - предмет на дейност, произвеждани продукти, прилагани технологии, присъствие и облик на пазара;
- 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)).

Събраната 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 ключови длъжности в сектора.

3.3. ФОРМУЛИРАНЕ НА КРИТЕРИИ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ

На база на събраната информация, експертното мнение на членовете на екипа на Консултанта и принципите, описани в раздел 2, беше разработен списък от критерии/показатели/фактори, които да послужат при дефиниране на предложенията за ключови длъжности.

Към всеки от критериите и неговите елементи беше определено тегло (степен на значимост). Сумарната оценка, получена от всяка оценявана длъжност беше взета предвид при съставянето на списъка с предложения за ключови длъжности в сектор Химия.

Критериите са представени на Възложителя и бяха използвани при съвместната работа на Консултанта и пилотните предприятия за генериране на предложения за ключови длъжности. 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

Консултантът изготви кратък въпросник за събиране на информация за длъжностите в пилотните предприятия и предложения за ключови длъжности сред тях (представен в Приложение 2). Въпросникът беше изпратен до всички 11 пилотни предприятия на 20 юли 2012г. и в рамките на следващите 3 седмици бяха получени отговори от 9 от тях. В отговорите се съдържаха наименованията на всички длъжности в съответните компании и предложения за длъжности, които да бъдат определени като ключови.

Предложенията, получени от пилотните предприятия, след разясняване на целта на въпросника и на принципите, заложи в него, бяха обобщени и са представени като част от разширения списък от предложения за ключови длъжности в Приложение 3 (допълнени с длъжности, идентифицирани след анализа на приоритетите и ключовите бизнес процеси в сектор Химия, описан в раздел 4).

Надграждането на получената от структурирания въпросник информация беше основна цел на следващите реализирани дейности, описани по-долу.

3.5. ДИСКУСИИ С ПИЛОТНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

В процеса на предоставяне на информация в отговор на изпратения структуриран въпросник, Консултантът и пилотните предприятия поддържаха активна комуникация във връзка с текущо възникващи въпроси и с цел постигане на споделено разбиране за целите на дейността и ефективно събиране на необходимата информация.

При необходимост Консултантът предоставяше допълнителна информация относно ползите от определяне на ключови длъжности за предприятията, както и съдействаше на

предприятията при оценяване значимостта на дадена длъжност в рамките на определен бизнес процес.

От своя страна пилотните предприятия представяха допълнителна аргументация на избора си за ключови длъжности, позовавайки се на ролята и важността на съответните длъжности в контекста на изпълнение на ключовите цели и приоритети на предприятието.

Някои от темите, засегнати в текущи дискусии с предприятията, бяха:

- 1 Основни бизнес процеси в предприятието
- 2 Предложени критерии за определяне на ключови длъжности за сектора
- 3 Приоритизиране спрямо значимостта за предприятието

Пилотните предприятия заявиха готовност да съдействат с допълнителни срещи или консултации по отношение определяне компетенциите на длъжностите, определени като ключови за сектора. Консултантът ще се обръща към тях при необходимост от допълнителна информация при разработването на самия СМ и по-конкретно, разписването на секторните модели на длъжности.

Консултантът текущо анализираше и обобщаваше събраната информация от документи и разговори с пилотните предприятия във връзка с определянето на ключови за сектор Химия длъжности. Паралелно с това, бяха реализирани дейностите по анализ на приоритетите и ключовите бизнес процеси в сектора, както и на длъжностите, пряко свързани с тях.

Раздел 4. АНАЛИЗ НА ПРИОРИТЕТИТЕ И КЛЮЧОВИТЕ БИЗНЕС ПРОЦЕСИ В СЕКТОРА

4.1. КЛЮЧОВИ ЦЕЛИ И ПРИОРИТЕТИ В СЕКТОРА¹

Спецификата и ключовото значение на сектор Химия за националната икономика се обосновават от неговата роля на сектор от индустрията, който снабдява почти всички други сектори и отрасли със суровини за производство и поради това е до голяма степен определящ за тяхното успешно развитие.

Секторът у нас се характеризира със значителен износ на произвежданите продукти.

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.

Очертаните фактори са причина следните дейности и инициативи да бъдат разглеждани като **основни приоритети** пред предприятията от сектор Химия:

- 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.

4.2. КЛЮЧОВИ БИЗНЕС ПРОЦЕСИ В СЕКТОРА

За анализа на основните бизнес процеси Консултантът използва информацията от Секторния анализ на компетенциите на работната сила в Сектор Химия, както и информация за процесите в пилотните предприятия и материали на KPMG в международен мащаб за веригата на добавена стойност в този сектор.

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

¹ Адаптирано от Концепция на КПМГ Адвайзъри ЕООД, част от документацията за кандидатстване по процедурата за определяне на изпълнители за настоящата дейности и от Кирова, З., Петков, К., Пеловски, Й., Желязкова, Т., Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор Химия, 20.12.2011

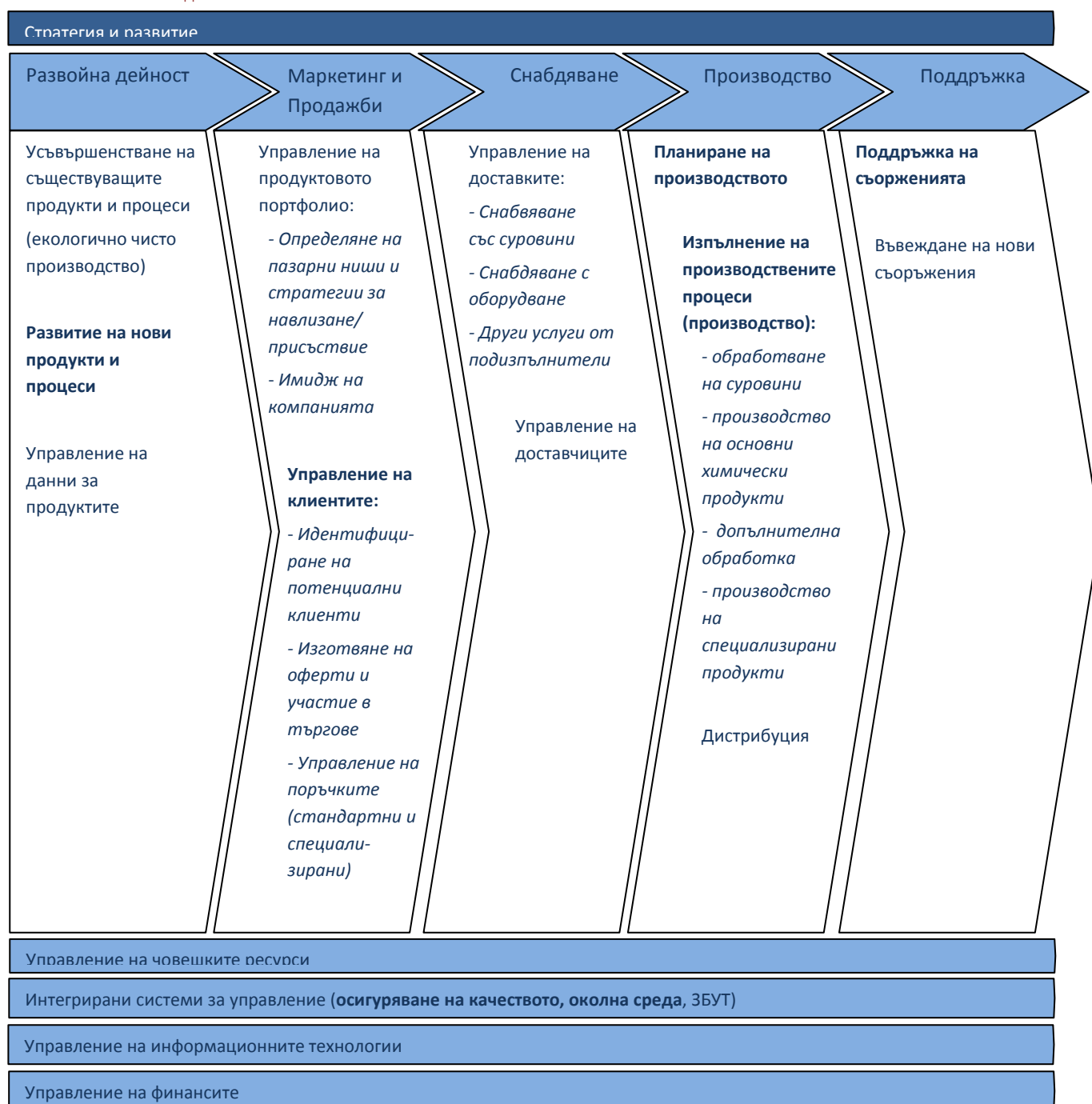
добавяне на стойност чрез преобразуване на входните елементи в специфичен резултат (крайните продукти, междинни продукти, информация или ресурси). Основните процеси са тези, които създават продуктите или услугите на организацията и имат сравнително строга логическа последователност, както и ясно дефинирано начало и край. Фокусът е върху това да се извършват правилните дейности.

Ресурсните процеси от своя страна осигуряват ресурси за основните процеси. Те протичат едновременно и непрекъснато, и осигуряват ефикасност (постигане на максимални резултати от използваните ресурси при осъществяване на дейностите).

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

На база експертни анализи и събраната от пилотните предприятия информация, като основен бизнес модел за сектора за целите на Проекта може да служи представеният по-долу пример:

ФИГУРА 1 – ВЕРИГА НА ДОБАВЕНАТА СТОЙНОСТ В СЕКТОР ХИМИЯ



В контекста на отчетаните по-горе (точка 4.1) основни цели и приоритети на сектор Химия като критично важен сред бизнес процесите се налага процесът по Производство.

С водещо значение в рамките на този процес се отличава самото **Изпълнение на производствените процеси**, което следва да се извършва от квалифицирани специалисти и в условията на съвременна технология и високи качествени стандарти.

В последните години много важно значение придобива и **Развойната дейност**, в рамките на която 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 **опазване на околната среда и осигуряване на качеството** също са пряко обвързани с постигането на дефинираните цели и приоритети на сектора.

Всички останали процеси и под-процеси, представени в генеричния бизнес модел за сектор Химия имат съществено значение за ефективното функциониране на идентифицираните като ключови процеси/под-процеси. 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.**

4.3. ДЛЪЖНОСТИ, ПРЯКО СВЪРЗАНИ С КЛЮЧОВИТЕ ПРОЦЕСИ И ЦЕЛИ В СЕКТОРА

Като длъжности с традиционно важно значение в химическия сектор се разглеждат длъжностите, директно ангажирани в процеса на **производство**, както и с **качеството** на произвежданата продукция (Технолози, Инженер-химици, Ръководители в производството, Оператори, Контрольори по качеството, Лаборанти). Изискванията към тяхната квалификация остават високи, като за предприятията е важно да потърсят форми за продължаващо доразвиване и усъвършенстване на професионалните им знания, умения и конкурентоспособност.

В съответствие с излезлите на преден план нови ключови приоритети през последните години, все по-важно значение придобиват и длъжности извън директното производство на крайния продукт като например специалисти в сферата на **енергийната ефективност и екологията** (Еколози).

Сред длъжностите, свързани с процесите по **Поддръжка и Продажби** в предложенията за ключови се открояват такива като Инженер-механик, Инженер автоматизация, Инженер КИПиА, Търговски представител.

Сред причините за повишаване значението на такъв тип длъжности предприятията посочват промени в организацията на работа, ориентирани към подобряване производителността и пазарната конкурентоспособност на фирмата; съобразяване с нормативните изисквания на национални и международни регулативни органи; преминаване към производствени модели, минимизиращи вредните ефекти върху околната среда.

4.4. ГЕНЕРИРАНЕ НА РАЗШИРЕН СПИСЪК С ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ

На основата на събраната информация, както и на анализа на основните цели, приоритети и бизнес процеси в сектор Химия беше генериран разширен списък с предложения за ключови длъжности (Приложение 3).

4.5. ОЦЕНЯВАНЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ

Длъжностите от разширения списък бяха оценени по определените критерии/показатели и тегла (степен на значимост) към тях, представени в Приложение 1 и в съответствие с Методиката за определяне на ключови длъжности.

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, СРЗ и Консултанта за определянето на следния списък от предложения за ключови длъжности:

ТАБЛИЦА 1 – ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ИЗБОР НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ

	Наименование на ключовата длъжност ²	Код по НКПД	Основен процес/подпроцес
1	Апаратчик, химически процеси	8131-2001	Производство
2	Инженер автоматизация на производството	2144-6014	Поддръжка
3	Инженер екология	2143-6002	Интегрирани системи за управление (Околна среда)
4	Инженер механик	2144-6013	Поддръжка
5	Мениджър продажби	1221-6003	Продажби
6	Началник смяна	3122-6001	Производство
7	Организатор производство	3122-3002	Производство
8	Ръководител отдел в промишлеността (Ръководител Иновации)	1321-6007	Развойна дейност
9	Технолог, химик	3116-3022	Производство
10	Химик, Контрол на качеството	2113-6021	Интегрирани системи за управление (Осигуряване на качеството)

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

Основен фокус във всички пилотни предприятия беше поставен на критерий „**Обвързаност на длъжността с основните бизнес процеси в компанията**” – с акцент върху процеса по Производство, Поддръжка и Интегрирани системи за управление (Контрол на качеството, Околна среда). В процеса на определяне на длъжностите от ключово значение за сектора имаше предложения и за длъжности, пряко свързани с останалите бизнес процеси (като например Финанси, Снабдяване, Управление на човешките ресурси), за които се планира да бъдат включени в секторния модел на Етап II от Проекта.

Друг от критериите, на който се акцентираше по време на дискусиите, беше „**Длъжността на пазара на труда**” – в предприятията споделяха за предизвикателства при идентифициране и наемане на хора с необходимите квалификации, опит и нагласи за ефективно изпълнение на съответните длъжности. Имаше споделено разбиране за това, че разработването на секторен модел именно за тези 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 ключови длъжности са описани по-детайлно.

² Предложенията за ключови длъжности са изброени в азбучен ред

ТАБЛИЦА 2 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 1 – АПАРАТЧИК, ХИМИЧЕСКИ ПРОЦЕСИ

Наименование на ключовата длъжност	Апаратчик, химически процеси
Синонимни наименования ³	Апаратчик
Код по НКПД	8131-2001
Клас Единична група	8 – Машинни оператори и монтажници 8131 - Машинни оператори в химическото производство
Цел на длъжността	Да извършва технологични операции по пускане, спиране, почистване и наблюдаване протичането на технологичния процес на обслужваното оборудване; да осигурява правилната експлоатация на оборудването в установените норми, съобразно действащите правила, инструкции и предварително определени параметри на технологичния режим.

ТАБЛИЦА 3 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 2 – ИНЖЕНЕР, АВТОМАТИЗАЦИЯ НА ПРОИЗВОДСТВОТО

Наименование на ключовата длъжност	Инженер, автоматизация на производството
Синонимни наименования	Инженер, автоматизация Инженер, поддръжка
Код по НКПД	2144-6014
Клас Единична група	2 – Специалисти 2144 – Машинни инженери
Цел на длъжността	Да обезпечавя производствения процес като следи за работоспособността и доброто техническо състояние на автоматизираните системи за управление на машините и съоръженията - участва в текущата им поддръжка, отстраняване на аварийни повреди и пренастройване; да участва в проектирането и внедряването на по-ефикасни методи за експлоатация на оборудването и концепции за автоматизация на отделни процеси и на цялото производство, с цел оптимизиране на разходите и повишаване производителността на машините.

³ 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)

ТАБЛИЦА 4 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 3 – ИНЖЕНЕР, ЕКОЛОГ

Наименование на ключовата длъжност	Инженер, еколог
Синонимни наименования	Еколог, 2133-6001 Консултант, екология, 2133-6004 Съветник, екология, 2133-6005 Експерт, консервация на околната среда, 2133-6003 Специалист, възстановяване на околната среда, 2143-6004
Код по НКПД	2143-6002
Клас Единична група	2 - Специалисти 2143 - Инженер-еколози
Цел на длъжността	Да изследва и анализира влиянията, които потенциални или текущи производствени дейности могат да имат върху околната среда и да прави препоръки за оптимизация; да участва в разработването и координацията на внедряването на системи за опазване на околната среда, за да може организацията да идентифицира, наблюдава и контролира влиянията от своите дейности, продукти и услуги върху природата и здравето на хората; да следи за спазването на действащото законодателство в областта на опазването на околната среда.

ТАБЛИЦА 5 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 4 – ИНЖЕНЕР МЕХАНИК

Наименование на ключовата длъжност	Инженер механик
Синонимни наименования	Инженер, поддръжка
Код по НКПД	2144-6013
Клас Единична група	2 – Специалисти 2144 – Машинни инженери
Цел на длъжността	Да допринесе за ефективното протичане на производствения процес като поддържа оборудването в изправност - извършва превантивни дейности за недопускане на аварии (чрез системни проверки, планови предупредителни и капитални ремонти) и аварийни ремонтни дейности; участва активно при въвеждане на ново оборудване с цел цялостно подобряване на производствения процес.

ТАБЛИЦА 6 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 5 – МЕНИДЖЪР ПРОДАЖБИ

Наименование на ключовата длъжност	Мениджър продажби
Синонимни наименования	Търговски мениджър Търговски ръководител Регионален мениджър Продажби
Код по НКПД	1221-6003
Клас Единична група	1 – Ръководители 1221 – Ръководители по продажби и маркетинг
Цел на длъжността	Да подпомага изпълнението на търговската политика и цели и да допринесе за подобряване финансовите резултати на компанията като води преговори и сключва сделки за продажба на продукцията в региона, за който отговаря; следи и се информира за пазарната ситуация – потребности на клиентите, конкуренти и техните продукти и условия, тенденции за развитие на пазарите на произвежданите продукти; организира работата на търговските представители, за които отговаря.

ТАБЛИЦА 7 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 6 – НАЧАЛНИК СМЯНА

Наименование на ключовата длъжност	Началник смяна
Синонимни наименования	Началник смяна в химическото производство Началник смяна на завод Началник смяна в производство
Код по НКПД	3122-6001
Клас Единична група	3 – Техници и приложни специалисти 3122 - Приложни специалисти с контролни функции в преработващата промишленост
Цел на длъжността	Да организира и координира разпределението на работните задачи между персонала в смяната, за която отговаря; да осигурява ефективно изпълнение на производствените цели като съблюдава стриктно изискванията за технически ефективна експлоатация на оборудването, както и всички технологични параметри и изисквания за качество; да контролира осигуряването на безопасност на работните процеси и в работните помещения.

ТАБЛИЦА 8 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 7 – ОРГАНИЗАТОР ПРОИЗВОДСТВЕНО ПЛАНИРАНЕ И КООРДИНИРАНЕ

Наименование на ключовата длъжност	Организатор производство
Синонимни наименования	Експерт производствено планиране Координатор, преработваща промишленост Организатор производствено планиране и координиране
Код по НКПД	3122-3002
Клас Единична група	3 - Техници и приложни специалисти 3122 - Приложни специалисти с контролни функции в преработващата промишленост
Цел на длъжността	Да планира, организира и координира производствения процес в съответното технологично звено като изготвя производствена програма, съобразена с производствения капацитет, наличните ресурси, сключените търговски споразумения, предстоящи технологични промени или ремонти и други фактори, оказващи влияние върху ефективното протичане на производствената дейност; да следи за свободен или недостатъчен производствен капацитет и навременно изпълнение на поръчките и да прави препоръки за оптимизация при необходимост.

ТАБЛИЦА 9 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 8 – РЪКОВОДИТЕЛ ОТДЕЛ В ПРОМИШЛЕНОСТА (РЪКОВОДИТЕЛ ИНОВАЦИИ)

Наименование на ключовата длъжност	Ръководител отдел в промишлеността (Ръководител Иновации)
Синонимни наименования	Ръководител отдел Иновации Ръководител отдел Перспективно и техническо развитие Ръководител Инвестиционни проекти
Код по НКПД	1321-6007
Клас Единична група	1 - Ръководители 1321 - Ръководители в преработващата промишленост
Цел на длъжността	Да подпомага ефективното изпълнение на стратегията за развитие на компанията като ръководи дейности по проектиране, избор на оборудване, приемане и предаване в експлоатация на инвестиционни обекти, оценка ефективността на инвестиционните проекти, разработване и внедряване на новости в технологиите и използваните суровини, оптимизиране и модернизиране на производството като цяло.

ТАБЛИЦА 10 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 9 – ТЕХНОЛОГ, ХИМИК

Наименование на ключовата длъжност	Технолог, химик
Синонимни наименования	Технолог
Код по НКПД	3116-3022
Клас Единична група	3 – Техници и приложни специалисти 3116 - Химик-технолози
Цел на длъжността	Да подпомага ефективното протичане на технологичните процеси в съответен участък за химическо производство като дава указания за методи на работа, последователност на операции, контрол на тяхното изпълнение и използване на оборудването; участва при внедряването на нови технологии в производството и проекти за усъвършенстване на действащи технологии и намаляване на себестойността на продукцията.

ТАБЛИЦА 11 – ПРЕДЛОЖЕНИЕ 10 – ХИМИК, КОНТРОЛ НА КАЧЕСТВОТО

Наименование на ключовата длъжност	Химик, Контрол на качеството
Синонимни наименования	Специалист контрол на качеството Експерт контрол на качеството
Код по НКПД	2113-6021
Клас Единична група	2 – Специалисти 2113 - Химици
Цел на длъжността	Да подпомага ефективността на производствения процес като осъществява оперативен и превантивен контрол на качеството на продукцията в съответните производствени звена; да преглежда и тества суровини и материали на различни етапи от производствения процес, както и крайни продукти за съответствие със спецификации, фирмени и нормативни стандарти и технически изисквания на клиенти; да участва в разписването на стандарти за качество на химическите производствени процеси и на готовата продукция, в създаването, въвеждането и оперативното приложение на системи за управление на качеството и спецификация на продуктите.

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 СРЗ.

В процеса на идентифициране на предложения за ключови длъжности основно се дискутираха такива, пряко свързани с процесите по **Производство, Поддръжка** и Интегрирани системи за управление (**Контрол на качеството**), както и процесът, свързан с **Околна среда**. Освен пряката обвързаност на предложенията за ключови длъжности с тези процеси, предприятията посочваха и предизвикателства при идентифициране и наемане на хора с необходимите квалификации, опит и нагласи за ефективно изпълнение на съответните длъжности. Имаше споделено разбиране за това, че разработването на секторен модел именно за тези длъжности би било полезно по отношение определяне на необходимите компетенции и идентифициране на пътища за тяхното придобиване и развитие.

Предложенията за ключови длъжности са описани в настоящия доклад и следва да послужат като основа за обсъждане на СКС и потвърждаване на ключовите длъжности за сектор Химия, за които да бъдат разработени секторни модели на длъжност в рамките на Етап I от Проекта.

В процеса на определяне на длъжностите от ключово значение за сектора имаше предложения и за длъжности, пряко свързани с останалите основни процеси (като например Финанси, Снабдяване, Управление на човешките ресурси), за които се планира да бъдат включени в секторния модел на Етап II от Проекта.

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
- Георгиев, В., Баждекова, Р., Янкова, Н., Георгиева, С., Правила за оценка на компетенциите, 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., Петков, К., Пеловски, Й., Желязкова, Т., Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор Химия, 20.12.2011
- Колев, К., Шиваров, Г., Димитров, Г., Векова, Л., Христова, М., Тодорова, С., Оценка на компетенциите на работната сила. Състояние, проблеми, аналитични системи и инструменти, декември 2010
- Падалски, Д., Проектиране на секторен компетентностен модел и компетентностен профил за оценяване на компетенциите на работната сила
- Стефанова, К., Обща концепция на Информационна система за оценка на компетенциите, юли 2011г.
- Томов, Т., Презентация от работно съвещание със секторните консултанти, проведено на 15 юни 2012 г.
- www.bcci2001.com
- KPMG, Global Chemicals Sector Profile, April 2011
- KPMG, Global Chemicals Industry Trends, October 2011
- KPMG, Reaction: Solutions for the Chemicals and Performance Technology Industries, June 2010
- 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 – Апаратчик, химически процеси	18
таблица 3 – Предложение 2 – Инженер, автоматизация на производството	18
таблица 4 – Предложение 3 – Инженер, еколог	19
таблица 5 – Предложение 4 – Инженер механик	19
таблица 6 – Предложение 5 – Мениджър продажби	19
таблица 7 – Предложение 6 – Началник смяна	20
таблица 8 – Предложение 7 – Организатор производствено планиране и координиране	20
таблица 9 – Предложение 8 – Ръководител отдел в промишлеността (Ръководител Иновации)	20
таблица 10 – Предложение 9 – Технологи, химик	21
таблица 11 – Предложение 10 – Химик, Контрол на качеството	21

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

Уважаеми колеги,

Както знаете, Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес реализира Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“. Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на ОПРЧР 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд и Република България, по договор № BG051PO001-2.1.06. Целта на проекта е да повиши адаптивността и ефективността, да балансира търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила.

Като част от проекта е планирано разработване на секторни компетентностни модели, които да отразяват спецификата на съответния сектор и да подпомогнат предприятията в него при ефективното адаптиране и прилагане на компетентностен подход при подбора, оценяване и развиване на служителите си. Както вече ви информирахме, в резултат на проведена тръжна процедура, за разработването на компетентностен модел за Сектор Химия беше избрана „КПМГ Адвайзъри“ ЕООД, чиито консултанти имат богат опит в областта на човешките ресурси и разработването на компетенции, в частност. KPMG е глобална мрежа от професионални фирми, предоставящи одит, управленски консултантски и данъчни услуги.

Първа стъпка от разработването на секторния компетентностен модел е определянето на 10 ключови длъжности за сектор Химия. За тази цел ще сме благодарни да предоставите информация, свързана със съществуващите длъжности във вашата компания. Получените данни са конфиденциални и ще бъдат използвани в обобщен вид само и единствено за целите на проекта. Имената на компаниите и на представителите им няма да бъдат цитирани. За повече детайли относно исканата информация и за ползите от разработване на Секторен компетентностен модел, моля вижте прикачения файл.

В случай, че имате въпроси или необходимост от допълнителна информация, може да се обръщате към Анна Павлова или Мариана Ненчева от KPMG на тел. (02) 9697 350 или на следната електронна поща: apavlova@kpmg.com и mnencheva@kpmg.com.

Благодарим ви за отделеното време и сътрудничество,
БКХП и екипът на КПМГ Адвайзъри

I. Ползи от разработването на Секторен модел

Предвижда се разработването на Секторния модел да донесе следните ползи за сектор Химия, за предприятията и служителите в него:

За сектора

- Ще подпомогне развитието на сектора и постигането на по-висока ефективност на работната сила, съответно по-добри секторни бизнес резултати;
- Ще осигури взаимовръзка между трудовия пазар на специалисти в преработващата промишленост, производството на химични продукти, образованието и предприятията;
- Ще приближи българското образование до потребностите на сектора от квалифицирана работна сила.

За предприятията

- Ще улесни подбора на служители, оценяване изпълнението на задачите, управление на кариерното развитие и анализа на потребностите от обучение чрез въвеждане на стандарти за компетентност и добро представяне;
- Ще подпомогне организациите при разработването на конкретни за тях компетентности модели;
- Ще повиши личната, съответно организационна, ефективност и производителност на компаниите.

За служителите

- Ще предостави яснота за необходимите компетенции за работа в сектора
- Ще очертае начини и средства за постигане на търсената на пазара на труда квалификация и за постоянно професионално развитие
- Ще даде критерии и аргументи за обективно оценяване на тяхното представяне, съответно за кариерно израстване и възнаграждение

Длъжности във вашата компания

1. Моля попълнете следващата таблица относно длъжностите във вашата компания, като използвате поясненията под самата таблица. Ако е необходимо, добавете допълнителни редове в таблицата или приложете търсената информация в удобен за вас формат.

№	Наименование на длъжността	Отдел/Цех	Код по НКПД на съответната длъжност	Брой хора, заемащи длъжността във вашата компания	Ключови длъжности* (моля отбележете със знак X максимум 10 ключови длъжности)	Основни професионални компетенции** за изпълнението на длъжността (само за ключовите длъжности)
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

* Под ключова длъжност във вашата компания се разбира 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.

** В рамките на проекта, компетенцията се определя като „свкупност от умения, знания, нагласи и поведения на служителите за постигане на резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или определена организация“.

(Продължава на следващата страница)

За да потвърдите важността на съответните длъжности и проверите ключовите длъжности, може да използвате следните въпроси:

- Обвързана ли е длъжността с тенденциите за развитие на сектора?
- Има ли длъжността директно влияние върху постигането на целите и стратегията на предприятието?
- В съответната длъжност има ли концентрирани ключови знания (такива, от които зависят крайните резултати)?
- Последниците от грешки на съответната длъжност водят ли до значими незадоволителни резултати в основните процеси и направления на компанията?
- Трудно ли ще бъде намирането на друг служител (със същите квалификации и опит) за съответната длъжност?

2. През последните 5 години появили ли са се нови длъжности във вашата компания?

Не

Да. Моля посочете какви длъжности са възникнали и какво е наложило появата им?

.....
.....

Данни за компанията:

Предприятие:.....

Лице за контакт (при необходимост от разяснения):.....

Тел:..... e-mail:.....

Благодарим ви за отделеното време.

Моля да изпратите попълнената таблица до 31 юли 2012 г.

на e-mail: mnencheva@kpmg.com



ПРИЛОЖЕНИЕ 3: РАЗШИРЕН СПИСЪК ОТ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ В СЕКТОР ХИМИЯ

Бел. Длъжностите и кодовете по НКПД са изброени така, както са посочени от пилотните предприятия

№	Длъжност (основно направление длъжности)	Длъжности в направлението	НКПД код
1	Апаратчик		8133-2001
		Апаратчик, химически процеси	8133-2001
		Старши апаратчик	8133-2001
2	Инженер екология		2143-6002
		Главен еколог / Ръководител, отдел	1321-6007
		Ръководител отдел Екология	1321-6007
3	Технолог		
		Дежурен технолог	3116-3012, 1321-7015
		Технолог, технология на пластмасите	3116-3016
		Ръководител отдел Технологии и Анализи	1321-6007
4	Лаборант		7549-2005
5	Химик, контрол на качеството		2113-6021
		Ръководител отдел Контрол на качеството и физико-механични изпитвания	1321-6007
		Пълномощник по качеството	1223-7011
		Окачествител	7543-2007
6	Началник цех		1321-5004
		Началник участък	1321-5004
7	Началник смяна		3122-6001
8	Началник производство		1321-7005
		Производствен директор	1120-7017
		Мениджър производство	1321-7002
		Ръководител ОСП	1321-6008
		Ръководител ОПТП	1321-6008
		Зам. Директор по производство	1321-5020
9	Организатор производство		3122-3002
		Координатор Производство завод	2421-6013
		Орг. Пр-во план координиране	3122-3002
		Икономист, организация на производството	2631-6013
10	Мениджър продажби		1221-6003
		Специалист продажби	3339-3004
		Търговски директор	1221-7001
		Анализатор продажби	2421-6009
		Регионален мениджър	1120-7045
		Продавач-консултант	5223-2001
11	Ръководител отдел в промишлеността (Иновации)		1321-6007
		Ръководител инвестиционен проект	1213-5046

№	Длъжност (основно направление длъжности)	Длъжности в направлението	НКПД код
12	Инженер автоматизация на производството		2144-6014
13	Инженер ел. инструменти и прибори	Инженер инструментална екипировка	2152-6006
		Инженер КИПиА	2144-6022
			2144-6018
14	Инженер механик		2144-6013
		Главен механик	1321-7017
		Ръководител отдел Механичен/ Поддръжка	1321-6007
		Механшлосер	7233-2010
15	Оператор машини		8131-2035
		Старши оператор; дежурен оператор	3133-3020
		Оператор приготвител на смеси	8131-2047
		Машинен оператор пластмасови изделия	8142-1014
		Оператор котел	3133-3007
		Оператор пещи	3133-3001
		Оператор производство на целулоза	8171-2005
16	Мениджър човешки ресурси		1212-6003
		Заместник-директор по персонала/ ръководител отдел	1212-6002
		Експерт УЧР	2433-6008
		Ръководител, отдел Здравословни и безопасни условия на труд	1212-6007
17	Главен счетоводител		2411-6002
18	Заместник-директор по финанси		1212-6002
19	Мениджър снабдяване		1324-6029
		Снабдител, доставчик	4321-2015
20	Заместник-директор по строителство/ ръководител, отдел "Организация на строителството"		1321-6027
21	Сортировач		9323-2001
22	Управител склад		4321-2021
23	Кранист мобилен кран		8343-2002
26	Заварчик I степен		7212-1001
27	Инженер топлоенергетика		2144-6039
28	Оператор командна зала		8112-2015
29	Инженер енергетик		2151-6002
30	Предач		7318-1024
31	Секционен майстор		8152-2002
32	Пренавивач ВИК		7318-1025
33	Електромеханик		7412-2007
34	Инженер конструктор в строителството		2142-6006