

Ас. ДЕНИЦА БОГДАНСКА

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ "НЕОФИТ РИЛСКИ", БЛАГОЕВГРАД

**РОЛЯТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ
ЗА ПО-КОНКУРЕНТОСПОСОБЕН МЕБЕЛЕН СЕКТОР**

**THE ROLE OF VOCATIONAL TRAINING
FOR MORE COMPETITIVE FURNITURE SECTOR**

Assist. Prof. DENITSA BOGDANSKA

SOUTH WEST UNIVERSITY "NEOFIT RILSKI", BLAGOEVGRAD

Abstract: After the accession of Bulgaria to the European Union an increasingly acute problem is the preparedness of the small and medium-sized enterprises to cope with the competition in the single European market. Bulgarian companies work with low productivity, which determines their insufficient competitiveness on the international markets and the need of taking measures for its improvement. A proof of this is the labor productivity per worker, which is 8-10 times lower than that in European countries. The available employees at various levels play an essential role for the basis of this finding, as well as their qualification, management skills and company policies.

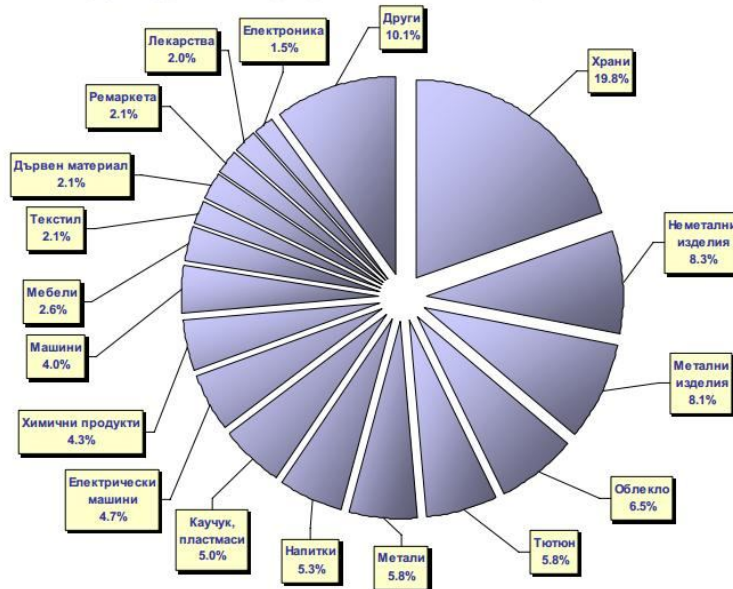
Key words: furniture production, vocational training, qualification, employees

Мебелната промишленост е важен производствен отрасъл в структурата на преработващата промишленост. В условията на неконтролируема и нерегулирана глобализация тя се намира в постоянно нарастваща конкуренция в световен мащаб. Последните данни за мебелната индустрия показват, че не само българската, но и европейската дървообработваща и мебелна промишленост страдат от международната икономическа криза, като сегашната криза няма да спре глобализацията на икономиката. Въпреки спада, който се наблюдава в мебелната промишленост, дървопреработващата и мебелната промишленост създават около 3% от brutния вътрешен продукт, което съответства приблизително на 10% от обема на промишления сектор. Общият брой на регистрираните фирми в

България, свързани с обработване на дървесината, производството на мебели и други изделия от дървесина е над 4000, но реално на пазара в последните две години са активни около 1000 мебелни фирми, от които 700 все още реанимират. Най-дейни са микропредприятията (до 10 човека) и малките предприятия (от 11 и 50 човека), които съставляват около 95% от фирмите в отрасъла [5].

Според официалните данни, производството на мебели е съсредоточено в 60% от територията на България, а мебелни фирми са регистрирани в 157 общини. Мебелната промишленост осигурява 2% от добавената стойност в икономиката, или около 440 млн. лв. на година, като производството на мебели заема 2,6% от преработващата промишленост в България [8].

Структура на преработващата промишленост



Фиг. 1 Структура на преработваща промишленост (според Министерство на икономиката, енергетиката и туризма, 2012 г.)

Кризата създаде много неприятности в производството на мебели, но може да се каже, че тя допринесе да се случи и нещо хубаво за производителите. Нейният положителен ефект е свързан с отпадането на неконкурентноспособните и неблагоприятните производители. Част от мебелните фирми успяха да се задържат на върха (най-вече тези, които имат износ на своята продукция), а голяма част от тях фалираха, тъй като получените кредити (най-често за съвременна техника) се оказаха трудни за обслужване. Високите лихви и намаленото търсене доведоха да закриване на много предприятия, някои от които не биха могли да се върнат в отрасъла, дори и да дойдат по-добри времена, а за други ще бъдат нужни години, след като икономиката на страната се върне на нивото от преди кризата. Само тогава те ще могат да разчитат, че ще възстановят производството си [9].

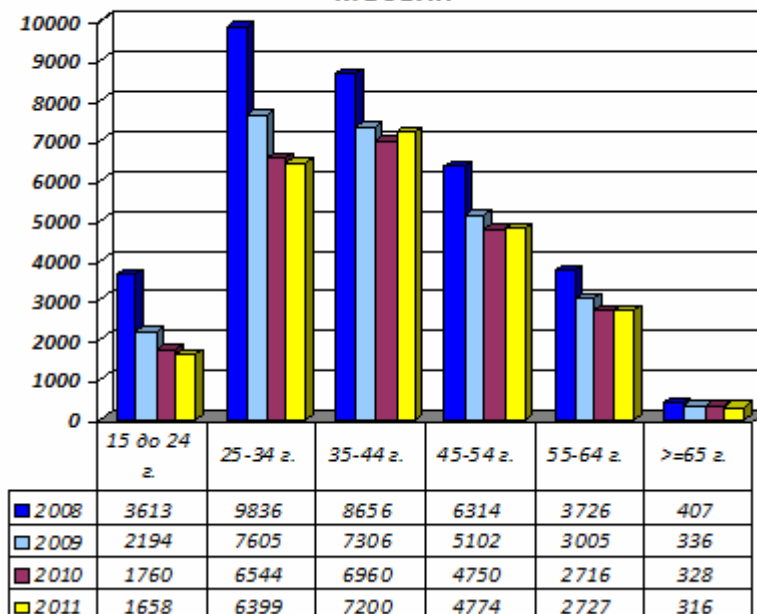
Съществено значение за развитието на мебелната промишленост имат човешките ресурси, с които разполага отрасъла. Сега те са изцяло в частни ръце, и изискванията към персонала и неговата квалификация зависят изцяло от собствениците на фирми и тяхната политика. В много от фирмите персонала се подбира на база роднински връзки, приятелства и др., без необходимите базови знания и умения, които неизбежно водят до производството на неконкурентна мебелна продукция. А набирането на кадрите по принцип е сложна и отговорна дейност, която позволява да се направи необходимия професионален подбор сред тях. Тя се изразява в разкриването на съответствията между специфичните изисквания към дадената професионална дейност и качествата на отделните кандидати, с помощта на която се оценява тяхната професионална пригодност [1].

Обучението е свързано с образованието, квалификацията и усъвършенстването, които се считат за специфични дейности. Образованието и обучението в подсектор "Мебелна промишленост" се организира на три нива:

- Средно образование - в специализирани професионални гимназии в градовете Пловдив, София, Варна, Русе, Велинград, Банско, Кюстендил и други. Някои от гимназиите вече са със затихващи функции

поради демографската криза (особено в по-малките градове) и непривлекателни производствени дейности (работи се в неуютни помещения, при ниско заплащане и т.н.). Броят на завършилите средно професионално образование е достатъчен за нуждите на този подотрасъл, но за съжаление, повечето хора предпочитат да работят нещо друго, а не това, за което са учили, тъй като тази професия не е интересна за младите хора.

Възрастова структура в сектор Производство на мебели



ФИГ . 2 Възрастова структура в мебелни предприятия (според Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост, 2012 г.)

Докато през 2008 г. младите хора до 24 години, които са се занимавали с производство на мебели са наброявали 3613 души, то през 2011 г. те са намалели с повече от 50% и наброяват 1658 души, като повечето от тях не са възпитаници на професионалните гимназии по дървообработване и мебелно производство[2]. Но

и средните професионални училища, които готвят такива кадри не са такива, каквито бяха преди. Чувствително е занижена теоретичната подготовка на учениците, а в много от училищата практическата подготовка почти отсъства. Липсват подходяща материална база, средства за материали, имитира се някакъв учебно-производствен про-

цес, който съвсем не е достатъчен. Ето защо повечето от работещи в мебелните фирми са с ниско образование и усвояват различните операции и процеси в движение, на самото работно място и не винаги по най-добрия начин. Въпреки наличието на съвременна техника в мебелните фирми качеството на произвежданата продукция не е на добро ниво, поради недобре подготвения персонал, пряко участващ в производството.

- Университетско образование - висшето образование в подсектор "Мебелна промишленост" се получава в единствения за страната Лесотехнически университет в София, където също се забелязва спад в подготовката на висшите кадри и за съжаление, повечето от тях след завършването си се ориентират към някакъв частен бизнес, който в повечето случаи няма нищо общо с това, за което са учили.

- Продължаващо професионално обучение – осъществява се чрез различни курсове за повишаване на квалификацията и преквалификация. Все по-голяма популярност придобива вътрешно-фирменото обучение с участието на различни категории персонал и представители на мениджърски фирми. Практиката показва, че тези курсове са изключително ефективни, тъй като самото обучение се извършва в работна среда и се разглеждат реални казуси от практиката. Освен това ръководството получава бърза обратна връзка от представители на работниците, обучаващите и администрацията по дискутираните въпроси [4].

Брюкселското комюнике поставя основен акцент на сътрудничеството между образователните институции и бизнеса с цел постигане на възможно най-високите резултати по отношение на човешките ресурси. Ето защо професионалното обучение трябва да

се развива като рентабилна инвестиция за превръщане на човешкия ресурс в действителен национален капитал. Доставчиците на професионално обучение са изправени пред нарастващите изисквания да реагират на бързите промени, свързани с използването на нови технологии, да бъдат гъвкави и ефективни, за да отговорят на нуждите на заинтересованите потребители, да се учат от другите и да бъдат забележими и конкурентоспособни на пазара за образователни услуги. А завършващите образователната система лица да бъдат уверени, че няма да се вляят в редиците на малобройните безработни [7].

В съществуващата сложна икономическа ситуация са малко работодателите, които имат желание и разполагат със средства да инвестират в обучението на своите кадри, в създаването и поддържането на стабилна и квалифицирана работна сила. Едно от най-важните условия, за да бъде обучението ефективно, това е мотивирането на хората към обучение, поощрението при постигнати успехи и т.н. За да се използва потенциала на работния персонал по най-рационален начин, е необходимо той да се развива непрекъснато, като съществено значение за това имат политиката на фирмата, правителството и държавата [1].

Вътрешнофирменото обучение има за цел да осигури специализирана подготовка на персонала за изпълнение на конкретна работа, независимо от работното място на работа. То има съществено значение за сегашното развитие на икономиката, базирана на знанието, тъй като то осигурява:

- подходящо обучение за дадено работно място с определени дейности и работни задачи - при постъпване на нови работници, при ротация на работните места или при промяна на

изискванията на работниците, предизвикани от промени в технологиите ;

- гъвкавост при подготовка на персонала, която дава възможност на фирмата да се адаптира по-лесно към променящите се пазарни условия и да се гарантира устойчива заетост на работниците;

- възможните стимули за увеличаване на знанията и уменията на работниците във фирмата, създават положителна нагласа към следващото професионално обучение;

- подпомагане на личностното развитие и кариерното израстване на кадрите;

- съдействие за създаване на групи и формиране на корпоративна култура, която повишава мотивацията за пълноценно изпълнение на професионалните задължения [10].

Знанията и уменията, придобити чрез вътрешнофирменото обучение имат специален професионален характер. Те са насочени към повишаване производствената ефективност, към повишаване на фирмените резултати. Най-често то е краткосрочно, има интензивен характер и е без откъсване от производството. В него могат да участват различни категории персонал и представители на мениджмънта на фирмата. Практиката показва, че то е изключително ефективно. Провежданото обучение на персонала е важна част от управлението на фирмата. Създаването на нови компетенции в хората ги прави помобилни и високо квалифицирани, което е гаранция за по-добри резултати. Вътрешнофирменото обучение играе голяма роля за обвързване образоваността на служителя и неговия професионален статус с повишение на заплатата [3].

Фирмите обикновено организират продължаващо професионално обучение за своя персонал, когато в

производството се въвеждат нови технологии или се усъвършенстват продукти или услуги, когато се подобряват методи за производство, създава се нова организация или структура в дейността на фирмата.

Анкетно проучване, проведено със 176 служители и работници през 2012 и 2013 години в 44 мебелни фирми в Благоевградска област – Благоевград, Петрич, Гоце Делчев, Банско, Сандански и други населени места показва, че много от фирмите, особено малките и средните, не могат и не осъществяват ППО на своите работници. Според мнението на работниците и служителите, дали са създадени условия за допълнително обучение във фирмата, отговорите са, че:

- 59,6% от анкетираните преценяват, че няма възможност за тяхното допълнително обучение;

- тези, които са на мнение, че имат възможност да се обучават са 25,6%, а тези, които считат, че могат да се обучават частично са 14,8%, но не е ясно как се осъществява обучението.

Отговорите на въпроса дали се обучават в момента, показват още по-ясно проблема с продължаващото обучение:

- 94,9% от анкетираните не се обучават в момента;

- само 5,1% отговарят, че се обучават без да е ясно как и къде.

Важна констатация е, че една малка част от ръководителите на фирми предпочитат получаването и развиването на нови умения на работещите да става в процеса на работата, а по-голямата част са на мнение, че трябва да бъде наеман персонал с необходимата квалификация. По-склонни да организират ППО за повишаване квалификацията на персонала си имат ръководителите на фирмите с над 250 заети лица.

Изготвянето на план-програма за ППО, определянето на специален бюджет за тази цел, а също и наличието на собствен (фирмен) център за професионално обучение, са важни предпоставки за организирането на ППО на заетите лица. Независимо от факта, че по-голямата част от ръководителите на фирмите заявяват, че е необходимо организиране на ППО, малко хора от изследваните фирми са били обучавани през последните месеци.

Намалява, макар и незначително, делът на предприятията, които отделят средства за обучение на заетите. В големите фирми предпоставките за организиране на ППО са значително по-благоприятни тъй като повече от тях имат заделен бюджет за обучение. Със собствен център за организиране на мероприятия за ППО не разполага нито една от изследваните фирми. Очевидно, с откриване на центрове за професионално обучение все повече фирми и организации предпочитат да ползват техния обучаващ ресурс, отколкото да поддържат собствени учебни центрове. С намаляване размера на фирмите според броя на заетите лица, намалява и делът на обучаващите се в тях. Фирмите, предоставили ППО на своя персонал под формата на външни курсове, са два пъти повече от тези, организирани вътрешни курсове за обучение. Вътрешните курсове преобладават при най-големите фирми, което е свързано с по-добрата им обезпеченост с учебна база, а външните курсове са организирани най-често от фирмите с брой на заетите от 50 до 249 работещи.

Голяма част от фирмите са организирани за персонала си други форми на ППО. Най-много са ръководителите на обучаващи предприятия, предпочели обучение под формата на

инструктаж или практически опит, с използване на обичайното оборудване за работа непосредствено на работното място или в работна ситуация. Следва обучението чрез инструкции, конференции, работни срещи, лекции и семинари. Нараства делът на фирмите, които разчитат на самообучението на заетите за усвояване на нови знания и умения.

Все повече български фирми осъзнават, че членството в Европейския съюз означава повече инвестиции в нови процеси и технологии, в качествени продукти и екологични производства за да задържат или подобрят своите конкурентни позиции. Детайлно познаване на изискванията на единния европейски пазар е важно условие за повишаване на конкурентоспособността на българските фирми така, че бъдещата конкуренция да се основава на база висококачествени мебелни изделия. Ето защо са необходими:

- бърза инициатива за по-модерна организация на работата ;
- подобряване на социалните и трудовите условия;
- подкрепа и поощрение на изследователската и развойна дейности;
- адекватно обучение, професионално образование на работната сила и т.н. [6].

В заключение, могат да се направят следните изводи:

- политиката на ръководителите на фирмите по отношение на продължаващото обучение на заетите лица не е особено активна;
- оценка на уменията на заетите лица се извършва сравнително рядко;
- малък е броят на фирмите, в които са осигурени необходимите предпоставки за ППО – план-програма за организиране на обучение, предвиден бюджет и обучаващ ресурс

(обучаващи центрове и преподаватели);

- все повече работодатели предпочитат да наемат персонал с необходимата квалификация, вместо да осигурят повишаване на квалификацията на заетите чрез обучение;

- стремежът на ръководителите на фирми е обучението да се извършва на работното място, в работна среда, което е свързано с по-малко разходи.

Не на последно място българските мебелни фирми трябва да бъдат отворени към сдружаване с

други фирми и да участват в процеса по създаване и внедряване на иновациите. Така българските мебелни фирми ще станат по-конкурентоспособни, както на национално, така и на европейско ниво, т.е. биха могли да заемат достойно място на международния мебелен пазар. А създаването на квалифицирани кадри в училищата и университетите също трябва да бъде сред приоритетите по политиката на иновации, тъй като именно знанието е в основата на иновациите.

ЛИТЕРАТУРА

1. Богданска Д., Характерни особености на работната сила в мебелните предприятия, Проблеми на предприемачеството, Сборник научни статии. Благоевград, 2011.
2. Браншова камара на дървообработващата и мебелната промишленост, Браншови монитор, юли 2012.
3. Европейски секторен монитор на дървообработващата и мебелна промишленост, 2009.
4. Иванова Д. и кол., Конкурентоспособност на мебелните предприятия в България. София, 2010.
5. Изпълнителна агенция за насърчаване на малките и средни предприятия, Анализ на състоянието и факторите за развитие на МСП, София, 2011.
6. Изследване на предприемачеството и перспективите за развитие на иновациите в МСП (2012—2013) София, 2013.
7. Меморандум за непрекъснатото професионално образование. Европейска комисия за образованието. Брюксел, 2000.
8. МИЕТ, Преработваща промишленост 2010.
9. Симеонов К., Дървообработващата и мебелната промишленост в България: състояние и перспективи, сп. Гора бр.3, 2011.
10. Стефанова, Ак., Продължаващото професионално обучение в туризма като управленска предпоставка за висококачествени туристически услуги, Проблеми на предприемачеството, Сборник научни статии, Благоевград, 2011.