



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

"Готови за дигитална трансформация чрез съвместни
действия на социалните партньори за развитие на
специфични дигитални умения на работната сила в
предприятията"

ДБФ BG05M9OP001-1.128-0007-C01



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Изследване и анализ на потребностите от дигитални умения по икономически сектори въз основа на разработената методология

*Производство на растителни и животински масла и мазнини (код
10.4 по КИД-2008)*

За първи път в икономическата дейност се провежда мащабно проучване относно нивото на дигитализация и готовността за дигитална трансформация на сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“ с код 10.4 по КИД-2008 .

В настоящия документ е проведен анализ на икономическата дейност на сектора, който включва обща икономическа информация; прогноза за развитие на бизнеса през следващите пет години; изводи относно настоящите и бъдещи дефицити на професии; стратегии, мерки за повишаване на дигиталните умения; SWOT анализ (силни и слаби страни на бизнеса).

Непрекъснатият ръст в развитието на сектора и натрупаният опит при изпълнението на инвестиционни проекти са предпоставка за продължаването на техническото и технологично развитие чрез дигитална трансформация в предприятията. Като ключов стратегически процес, дигитализацията поставя нови предизвикателства пред мениджмънта на фирмите, свързани не само с осигуряване на необходимото финансиране за разработка и внедряване на иновативни технологии, но и за привличане, обучение и мотивиране на висококвалифицирани кадри, способни да отговорят на изискванията за дигитална компетентност.

С помощта на разнообразни инструменти, включващи въпросници, структурирани интервюта, онлайн анкети и експертни групи, в които се включиха водещи мениджъри от основните предприятия от сектора, са изследвани нивото на дигитализация на предприятията; процесите и дейностите, които са дигитализирани в момента и необходимостта от тяхното по-нататъшно развитие; определени са ключовите длъжности в сектора, отговорни за внедряване на процесите на дигитална трансформация.

Изведени са търсените общи и специфични дигитални умения за всяка от определените ключови професии / длъжности и е установена степента на съответствие между търсените и предлагани умения. Идентифицирани са необходимостите от допълнителна квалификация с цел повишаване на знанията и уменията на ключовите длъжности в сектора.

Съдържание

Изследване и анализ на потребностите от дигитални умения по икономически сектори въз основа на разработената методология.....	1
Резюме	2
Съдържание.....	3
Използвани съкращения:.....	6
Раздел 1. Въведение	7
1.1. Цел на проекта.....	7
1.1.1. Общи цели на проекта	7
1.1.2. Специфична цел.....	7
1.2. Цел на изследването и анализа на състоянието и потребностите от развитие на дигиталните умения в сектора	7
1.3. Обхват на изследването и анализа	7
1.4. Използвани инструменти, подходи и методи.....	8
Раздел 2. Анализ на икономическата дейност/сектор и степен на готовност за внедряването на дигитални технологии.....	8
2.1. Подраздел А. Анализ на икономическата дейност/сектор – потребности и стратегия за развитие по отношение на дигитализацията	8
2.1.1. Описание на сектора	8
2.1.2. Прогнози за развитие на сектора	15
2.1.2.1. Бизнес стратегии и цели.....	16
2.1.2.2. Роля на дигитализацията за постигане на целите	18
2.1.2.3. Рискови фактори	23
2.1.3. Очаквания за промяна в търсените дигитални умения	24
2.1.4. Изводи относно настоящите и бъдещи дефицити на професии	26
2.1.5. Стратегии, мерки и подходи за повишаване на дигиталните умения	28
2.1.6. SWOT анализ	29
2.1.7. Основни изводи.....	31
2.1.8. Препоръки.....	32
2.2. Подраздел В. Изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на икономическата дейност/сектор	32
2.2.1. Равнище на дигитализация на сектора.....	33
2.2.2. Въвеждане на дигитални технологии	41
2.2.3. Изводи	52
Раздел 3. Определяне на ключови длъжности/професии в икономическата дейност/сектора, в контекста на дигиталната трансформация на бизнеса	53
Етап 1: Избор на експертна група и координатор	53

Етап 2: Определяне на първоначален разширен списък от ключови длъжности/професии в сектора. Описание на подхода и аргументиране на избора на ключовите длъжности, които са включени в разширения списък	54
Етап 3: Определяне на критерии и тегло (степен на значение на всеки отделен критерии) за оценка и избор на ключовите длъжности/професии. Описание и аргументиране на избора на критериите (широк списък и кратък списък – 3 критерия).....	55
Етап 4: Оценка на всяка длъжност/професия от първоначалния списък по избраните критерии за оценка	58
Етап 5: Представяне на резултатите от оценката и определянето на ключовите длъжности / професии в сектора, в контекста на дигиталната трансформация на бизнеса. Избрани ключови длъжности.	66
Раздел 4. Определяне на ключови длъжности/професии в икономическата дейност/сектора, в контекста на дигиталната трансформация на бизнеса	66
4.1.1. Подраздел А. Изследване и анализ на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с професията/длъжността	67
4.1.2. Списък на ключовите длъжности за сектор 10.4 Производство на растителни и животински масла и мазнини.....	67
4.1.3. Подход в провеждането на изследването и в определянето на респонденти. Демографска характеристика на респондентите. Инструкция за провеждане на изследването.....	68
4.1.4. Описание на ключовите длъжности – цел и роля на длъжността:.....	69
Директор предприятие, маслодобив и маслопреработка	69
Търговски директор	70
Финансов директор	70
Ръководител, лаборатория в предприятие, маслодобив и маслопреработка	70
Началник, производство, маслодобив и маслопреработка	70
4.1.5. ТЪРСЕНИ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ/КОМПЕТЕНТНОСТИ:.....	70
4.1.5.1. Търсени общи дигитални умения/компетентности:.....	70
4.1.5.2. Търсени специфични дигитални умения/компетентности:.....	71
4.2. Подраздел В. Изследване и анализ на предлаганите общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими за успешното изпълнение на трудовите задачи и задължения на лицата, заемащи изследваните длъжности/професии. Установяване на дефицитите и потребностите от развитие в дигиталните умения	76
4.2.1. УСТАНОВЯВАНЕ НИВОТО НА РЕАЛНО ПРИТЕЖАВАНИТЕ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ/ КОМПЕТЕНТНОСТИ	76
4.2.2. КОЛИЧЕСТВЕН И КАЧЕСТВЕН АНАЛИЗ НА ДАННИТЕ В КОДУ, ИЗВЕЖДАНЕ НА ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ	77
Раздел 5. Заключение	85
Раздел 6. Приложения	87
6.1. Приложение 1	87
6.2. Приложение 2	92
6.3. Приложение 3	119
6.4. Приложение 4	125
6.5. Приложение 5	150

Списък на таблиците и фигурите.....	175
Източници	177

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
БАБХ	- Българска агенция за безопасност на храните
CIF	- Cost Insurance Freight
CRM	- Customer Relationship Management
ЕС	- Европейски съюз
ERP	- Enterprise Resource Planning
ИКТ	- Информационни и комуникационни технологии
КИД	- Класификатор на икономическите дейности
МОСВ	- Министерство на околната среда и водите
МРЗ	- Минимална работна заплата
МСП	- Малки и средни предприятия
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НОИ	- Национален осигурителен институт
НСИ	- Национален статистически институт
НЦОЗА	- Национален център за обществено здраве и анализи
ПРСР	- Програма за развитие на селските райони
СПРММБ	- Сдружение на производителите на растителни масла и маслопродукти в България
ХВП	- Хранително – вкусова промишленост
ЦОРХВ	- Център за оценка на риска по хранителната верига
FOB	- Free on Board

www.eufunds.bg

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

Настоящият документ е разработен в рамките на Проект BG05M9OP001-1.128-0007-C01 „Готови за дигитална трансформация чрез съвместни действия на социалните партньори за развитие на специфични дигитални умения на работната сила в предприятията“.

1.1.1. ОБЩИ ЦЕЛИ НА ПРОЕКТА

- Да се подпомогне процеса на адаптиране на предприятията и работната сила към динамично променящата се пазарна среда в резултат на технологичното развитие и дигиталната трансформация на икономиката чрез съвместни действия на социалните партньори
- Да се ускори процеса на преодоляване на дисбалансите в областта на дигиталните знания и умения на работната сила чрез осигуряване на връзката между необходимите знания и умения и изискванията на бъдещия пазар на труда.

1.1.2. СПЕЦИФИЧНА ЦЕЛ

- Създаване на специфична среда, модели и инструменти за повишаване на специфичните дигитални умения на работната сила в 16 икономически дейности/поддейности по КИД 2008, която е в пряка връзка с целта на процедурата "Развитие на дигиталните умения" по отношение на компонент 2.

1.2. ЦЕЛ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО И АНАЛИЗА НА СЪСТОЯНИЕТО И ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ РАЗВИТИЕ НА ДИГИТАЛНИТЕ УМЕНИЯ В СЕКТОРА

Целта на дейността е да се осигурят изходни данни и информация, както и да се извърши анализ на потребностите от дигитални умения на работната сила по икономически дейности/поддейности. Изследването ще се осъществи в съответствие с изискванията на Методология за установяване състоянието и потребностите от развитие на дигитални умения/компетентности, разработена в рамките на Компонент 1 на Операция „Развитие на дигиталните умения“.

1.3. ОБХВАТ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО И АНАЛИЗА

Анализът на икономическата дейност обхваща предприятията от сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“ с код 10.4 по КИД-2008. В различните анкети, интервюта и експертни групи са се включили над 40 лица, мениджъри и специалисти на водещи позиции от 15 фирми от отрасъла.

www.eufunds.bg

1.4. ИЗПОЛЗВАНИ ИНСТРУМЕНТИ, ПОДХОДИ И МЕТОДИ

Изследването и анализа ще използват инструментариума, предвиден в Методологията:

- Документален метод (Desk research)
- SWOT анализ
- Стандартизирано интервю
- Онлайн анкета
- Експертна оценка

Раздел 2. АНАЛИЗ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ/СЕКТОР И СТЕПЕН НА ГОТОВНОСТ ЗА ВНЕДРЯВАНЕТО НА ДИГИТАЛНИ ТЕХНОЛОГИИ

2.1. ПОДРАЗДЕЛ А. АНАЛИЗ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ/СЕКТОР – ПОТРЕБНОСТИ И СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА

2.1.1. ОПИСАНИЕ НА СЕКТОРА

Растителните масла са важен елемент в ежедневно и функционално хранене и се употребяват от човечеството от дълбока древност. Днес в света се отглеждат и преработват 17 вида маслодайни култури. Страната ни участва в световното производство и преработка, като основно се отглеждат и преработват маслодаен слънчоглед и рапица.

Първото за страната индустриално производство на растителни масла датира от 1893 год., като до края на Втората световна война в страната функционират над 300 обекта за производство на растителни масла, известни като „шарланжийници“ (производители на сурово пресово растително масло).

С приемането на страната ни в ЕС, индустрията е изправена пред спешната необходимост от реструктуриране, реконструкция и модернизация на съществуващите мощности. Значително енергоемките и материалоемки техники и технологии, както и покриване изискванията на европейските и световни стандарти за безопасност и качество, налагат спешно инвестиране. Реализирането на тези цели частично се осъществява с ПРСР-2007-2013. Относителният дял на **вложените инвестиции** е в размер на 9% (виж фигура 1) от общия размер на средствата, вложени в отраслите на хранително – вкусовата промишленост . Браншът заема 5-то място по одобрени и реализирани проекти по мярка 123 от ПРСР 2007-2013 год., като са инвестирани над 210 млн. лв. Процесът по модернизиране и изграждане на нови мощности продължава и към настоящия момент, като капацитетът за преработка на маслодайни суровини в страната е над 3,2 млн. тона годишно.

www.eufunds.bg

ФИГУРА 1. ВЛОЖЕНИ СРЕДСТВА В ОТРАСЛИТЕ НА ХРАНИТЕЛНО – ВКУСОВАТА ПРОМИШЛЕНОСТ ПО ПРСР 2007-2013 г.



Източник: Доклад на Управителния орган на ПРСР 2007-2013 г.

Група „10.4. Производство на растителни и животински масла и мазнини“ е част от сектор „С – Преработваща промишленост“, раздел 10 – „Производство на хранителни продукти“, съгласно Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008). В група 10.4 са включени следните подгрупи (класове) съгласно КИД:

- 10.41 Производство на растителни и животински масла и мазнини, без маргарин, включва се производството на сурови и рафинирани растителни масла: маслиново, соево, палмово, слънчогледово, памучно, рапично и др., както и техните фракции, но не химически модифицирани; преработка на растителни масла чрез продухване, окисляване, дехидратиране, хидрогениране и др.; производство на необезмаслени брашна или грис от маслодайни семена, плодове или ядки; както и производство на негодни за консумация от човека животински масла и мазнини, извличането им от риби и морски бозайници, производство на къспета и други твърди остатъци от производството на масла и мазнини.
- 10.42 Производство на маргарин и подобни хранителни мазнини, включва се производството на маргарин, както и на смеси от растителни и животински мазнини за мазане и за готвене.

www.eufunds.bg

С приемането на **Закона за храните** е извършена регистрацията на всички оператори от ХВП, респективно на предприятията които произвеждат и/или бутилират мазнини – група 03 от националния регистър на БАБХ, като към края на 2021 год. **общият им брой е 108.**

Таблица 1 Общ брой регистрирани предприятия, разделени по групи производствена дейност

година на регистрация	производство на сурови растителни масла	производство в пълен цикъл (от семка до бутилка)	производство на сурови и рафинирани масла	рафинирани и/или бутилиране	бутилиране	производство - разфасоване на маргарини/ халварини	Други	общо
2021	10	35	8	5	34	10	6	108

Източник: Регистър на предприятията за производство и обектите за търговия на едро с храни от неживотински произход (група 03) на БАБХ.

Забележка: В „други“ са включени обекти, в които не се извършва производство и бутилиране на растителни масла.

Данните от таблица 1 показват, че производството на растителни масла се извършва на различни етапи от целия процес, а именно 10 обекта произвеждат сурово растително масло, 35 обекта преработват суровината в пълен производствен цикъл (от семка до бутилка олио), 8 обекта произвеждат сурови и рафинирани растителни масла, а 33 обекта само бутилират растителни масла.

Гореизложеното показва **различни нива на техническа и технологична обезпеченост, както и необходимата квалификация на работната ръка.**

Анализирайки географското **разпределение на бизнеса по административни области, се наблюдават значителни диспропорции**, а именно:

- преработката и производството на растителни масла не са равномерно разпределени в страната. Има области, в които няма, или има незначителен брой производствени обекти (Силистренска, Ловешка, Кюстендилска, Пернишка).
- Най-значителната концентрация на производствени мощности е в следните области: Хасковска - 14 производствени предприятия, Плевенска - 13 производствени предприятия.

Тези обстоятелства създават значителни затруднения на бизнеса, свързани със:

- снабдяването със суровина, което се осъществява в условията на засилена конкуренция от значителен брой преработвателни предприятия, концентрирани в някои области.
- обезпечаването на производството с необходимия персонал също се извършва в силно конкурентна среда и повишена миграция на работна ръка в рамките на една област.

Поради спецификата на производствения процес (целогодишен, непрекъсваем с планиран престой за планови ремонти и платен годишен отпуск на персонала), **обезпечаването на необходимия брой работници и специалисти е от особена важност за**

www.eufunds.bg

работодателите. В таблица 2 е отразена динамиката на наемане на персонал в бранша, като се очертават следните тенденции:

ТАБЛИЦА 2 Общ брой зает персонал в производството на растителни и животински масла и мазнини по години (2015-2019 год.).

	Наим. на иконом. дейност	общо брой	ръководители	специалисти	техници и прил. спец.	помощен адм. персонал	персонал, зает с услуги, търговията и охраната	Квалиф. работници и сродни на тях	Машинни оператори и монтажници	Професии без спец. Квал.
2015	Произв. на раст. и живот. масла и мазнини	3328	161	107	264	223	128	482	1112	851
2016	Произв. на раст. и живот. масла и мазнини	3398	185	112	273	223	134	515	1214	742
2018	Произв. на раст. и живот. масла и мазнини	3452	191	123	284	230	139	517	1221	747
2019	Произв. на раст. и живот. масла и мазнини	3656	179	118	247	220	100	534	1259	699

Източник: МТСП и НОИ (данни за национално договаряне на МРЗ по браншове).

Анализът на официалните данни за реалните **трудови доходи**, които получават и на които се осигуряват работниците и специалистите в бранша (Таблица 3) за периода 2015-2021год., показва следното:

- устойчива тенденция на повишаване броя на заетите работници и служители - от 3328 през 2015 год. до 3656 през 2019 год., което означава динамично развитие на бизнеса, вследствие на което работодателите повишават трудовата заетост;
- реалните доходи на специалистите и работниците се увеличават значително спрямо административно определените МРЗ за съответните категории работници.

С внедряването на ново поколение техническо оборудване, съобразено с тенденциите за прилагане на кръгова икономика и безотпадни технологии, изискванията към професионалните знания и умения на персонала значително се повишиха.

За категориите: ръководители, аналитични специалисти и квалифицирани работници, които ръководят производствени процеси, се изискват висше образование, специалност „Технология на производство на растителни масла“, познания за машини и апарати в ХВП, компютърна грамотност, владеене на чужд език.

За съжаление в момента във висшите учебни заведения осигуряването на такъв тип специалисти е силно ограничено. Липсата на професионални училища лишава бизнеса от поне теоретично подготвени машинни оператори, лаборанти, монтьори. Значителен е и дефицитът на кадри от средно и висше ниво на управление на бизнеса, които да са запознати с базови правила за управление и контрол на производствени процеси, материални и човешки ресурси.

www.eufunds.bg

ТАБЛИЦА 3 Реални трудови доходи, на които се осигуряват работниците и специалистите в бранша с код на икономическа дейност (код по КИД - 10.4).

година	общо брой	ръково- дители	среден осиг. доход	Специа- листи	среден осиг. доход	техници и приложни спец.	среден осиг. доход	помощен адм. персонал	среден осиг. доход	персонал, търговията и охраната	среден осиг. доход	Квал. работници и подобни	среден осиг. доход	Машинни оператори и монтажници	среден осиг. доход	Професии без спец. квал.	среден осиг. доход
2016	3452	185	1596	112	1348	273	941	223	743	134	597	515	686	1214	683	796	483
2018	3452	185	982	112	883	273	644	223	530	134	510	515	510	1214	510	796	510
2019	3356	179	2001	118	1746	247	1281	220	1058	100	758	534	967	1259	941	699	675
2021	3252	184	2189	122	1977	256	1542	199	1232	52	879	535	1170	1215	1126	644	829

Източник: МТСП и НОИ (официални данни за договаряне на МРЗ по браншове)

Производството на основни крайни продукти (растителни масла, шротове и кюспета) е в пряка зависимост от производството на суровини в страната. Традиционно страната ни произвежда около 1,5-2,0 млн. тона слънчоглед, 270 -500 хил. тона рапица и незначителни количества соя, т.е. годишното производство в страната е недостатъчно за оптимално натоварване на наличните производствени мощности (3,2 млн. тона/год.)

Производството и реализацията на основните крайни продукти от преработката на слънчоглед са отразени в приложената таблица 4.

www.eufunds.bg



Проектът е финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Стр. 12 от 177

ТАБЛИЦА 4 Производство и продажби на продуктите от преработката на слънчоглед

Наименование	2016г.			2017г.			2018г.			2019г.			2020		
	Производст во	продажби общо		Производст во	продажби общо		Производст во	продажби общо		Производст во	продажби общо		Производст во	продажби общо	
	Количест во, (т)	Количест во, (т)	стойност в хил. лв без ДДС	Количест во, (т)	Количест во, (т)	стойност в хил. лв без ДДС	Количест во, (т)	количество, (т)	стойност в хил. лв без ДДС	количество, (т)	количество, (т)	стойност в хил. лв без ДДС	количество, (т)	количество, (т)	стойност в хил. лв без ДДС
1. Сурово слънчогледово масло	401 602	222 091	309 174	460 741	297 362	400 871	559 171	394 639	няма данни	573 549	428 814	539 893	596898	450140	634736
2. Кюспета и др. твърди остатъци	717 972	559 372	220 117	724 911	680 654	228 664	781 445	722 369	няма данни	813 037	806 235	306 857	729774	795846	315696
3. Слънчогл. рафинирано масло	135 569	113 271	190 855	137 032	140 933	220 360	161 290	154 084	няма данни	166 478	165 070	243 957	151353	143457	263250
4. Маргарин и др. хранителни мазнини	14 707	13 862	24 136	няма данни	няма данни	няма данни	11 537	9 300	няма данни	няма данни	няма данни	няма данни	няма данни	няма данни	няма данни
5. Брашно от маслодайни семена	28 829	28 480	26 004	няма данни	519 082	544	няма данни	няма данни	няма данни	няма данни	няма данни	няма данни	няма данни	няма данни	няма данни

Източник:НСИ

www.eufunds.bg



Проектът е финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Стр. 13 от 177

В резултат на анализа на данните, се наблюдават следните тенденции в разглеждания период:

- производството на сурови слънчогледови масла, кюспета и шротове се увеличава;
- увеличава се реализацията на двата продукта, основно за експорт;
- намалява производството и реализацията на рафинирано слънчогледово масло поради свито вътрешно потребление.

Експортът е от особена важност за развитието на отрасъла предвид трайното търсене на външни пазари на растителни масла за хранителни цели и производство на биогорива, както и непрекъснатото нарастване на производството на фуражи за животновъдството. Изнасят се основни три продукта: сурово, рафинирано слънчогледово масло и кюспета и шротове.

Износът на сурово слънчогледово масло непрекъснато се увеличава (таблица 5). Изнася се основно в страните от ЕС при ожесточената конкуренция с Украйна и Русия. С цел запазване позициите си на международните пазари индустрията, следвайки ценовите тенденции на международните пазари, регистрира спад в печалбата си (под 5%). Това е крайно **недостатъчно, за да се обезпечи финансово необходимото техническо и технологично обновление в съответствие с увеличаващите се изисквания към безопасността на храните и Зелената сделка.**

Износът на рафинирано слънчогледово масло също се увеличава в разглеждания период и е свързан с традиционните ни пазари на Балканския полуостров – Албания, Северна Македония, Гърция, както и разработването на пазари в нови в страни от ОАЕ, Китай, Ирак (таблица 6).

Износът на шротове и кюспета (таблица 7) се развива динамично поради повишеното потребление на фуражи за животновъдството и потребността от растителни протеини в световен мащаб.

В последните години се изнасят и продукти, получени при оползотворяване на отпадни и съпътстващи вещества от преработката: брикети и пелети от слънчогледова люспа, фосфатидни концентрати, маслени утайки и др.

Таблица 5 Износ на сурово слънчогледово масло

Година	количество (кг)	стойност (лв)
2016	184 888 157	269 531 513
2017	240 871 769	340 180 421
2018	305 464 708	398 830 005
2019	271 704 968	349 036 896
2020	432 994300	626 375 568

Източник: НСИ (износ)

Таблица 6 Износ на рафинирано масло

година	количество (кг)	стойност (лв)
2016	52 086 782	88 192 421
2017	75 369 943	120 611 989
2018	85 101 326	132 606 323
2019	71 973 466	108 723 507
2020	76 063 425	130 708 829

Източник: НСИ (износ)

Таблица 7 Износ на кюспета и шротове от слънчоглед

	количество (кг)	стойност (лв)
2016	242 318 850	96 398 907
2017	357 933 796	121 914 359
2018	446 204 278	162 571 804
2019	439 455 067	167 221 682
2020	555 950 335	218 435 372

Източник: НСИ (износ)

Таблица 8 Внос и износ на мазнини и масла от животински или растителен произход; продукти от тяхното разпадане; обработени мазнини за хранителни цели

Година	Износ - FOB			Внос - CIF			Търговско салдо, хил.евро
	хил.евро	Дял от общия износ на аграрни стоки в %	Изменение спрямо предходен период, %	хил.евро	Дял от общия износ на аграрни стоки в %	Изменение спрямо предходен период, %	
2019	322 594	6,70%		123 054	3,30%		199 540
2020	435 046	9,10%	34,9%	175 963	4,40%	43,0%	259 083

Източник: МЗХ (Анализ на аграрната търговия на България през 2020 г.)

2.1.2. ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕКТОРА

На база на проведено документално проучване за основните показатели на икономическия сектор, основните изводи и прогнози, които могат да се направят в краткосрочен план, са следните:

Увеличаването на експорта на крайни продукти е от особена важност за бранша, тъй като се осигурява оптимална натовареност на наличните производствени мощности, запазване и професионално развитие на персонала и повишаване добавената стойност на произвежданите продукти. Налице са обаче редица фактори, които влияят негативно на това развитие, а именно:

- присъединяване на страната ни към редица търговски споразумения, без да се провежда национална дискусия за последиците от прилагането им върху българската икономика;
- непазарното поведение на земеделските производители (несъобразяване с международните цени) в процеса на изкупуване на маслодайните култури. В резултат и на това през последните две години страната ни е на първо място в ЕС по внос на слънчоглед;

----- www.eufunds.bg -----

- липса на държавна политика за стимулиране и подпомагане на експортно ориентираните отрасли от ХВП;
- незначителен контрол (едва 5%) от регистрираните земеделски производители за остатъчно съдържание на препарати за растителна защита и други регламентирани замърсители в реализираната земеделска продукция.

Реализацията на вътрешния пазар е в пряка зависимост от следните негативни тенденции:

- непрекъснато намаляване на вътрешното потребление поради ниската покупателна способност на населението и демографския срив;
- значителен дял на сивата икономика в ХВП, която предлага храни под производствена себестойност на регистрираните производители на растителни масла;
- практическа невъзможност за участие на производителите в обществените поръчки за доставка на храни поради прилагане на ценови критерий (нисък ценови сегмент), неизпълним за операторите, които изпълняват разпоредбите на националното и европейско законодателство.

2.1.2.1. Бизнес стратегии и цели

През последните години се наблюдава рязко повишаване на цената на основните суровини за сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“ – слънчогледови семена и рапица. Това оказва влияние на цената на крайните продукти – сурови и рафинирани масла, както и шротове и къспета. **С цел постигане на конкурентна цена все повече се обръща внимание на производствените разходи, върху които ръководствата на фирмите имат влияние.**

Проведено е **проучване** за изследване и анализ на сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“ - **потребности и стратегия за развитие по отношение на дигитализацията посредством структурирано интервю**. В анкетата са използвани въпроси от проучване за нивото на дигитализацията в България, осъществено съвместно от Siemens България и Германско-Българската индустриално-търговска камара в периода юни-юли 2021 г.

В проучването се включиха общо 16 представители от 9 водещи фирми от бранша, като 100% от участвалите са с мениджърски функции и висше образование. Има представители от всички възрастови групи: 18-26 год. - един представител; 27-39 год. - 4 представители; 40-54 год. – 6 представители; 55-65+ год. – 5 представители.

Проучването даде отговор на въпроса към кои бизнес стратегии са се фокусирали фирмите от бранша с оглед постигането на по-висока конкурентоспособност в следващите 5 години. 60% от участниците отговарят, че **бизнес стратегията на тяхната фирма е насочена към оптимизиране на разходите, осигуряване на конкурентна цена, която гарантира оптимално ниво на доходност и нарастване на пазарния дял**. Стратегията за диференциация (уникалност и разлика в качеството и услугите) и задълбочаването на отношенията с клиентите се приемат за важни само от 20% от интервюираните. Стратегията „мрежови ефект“ (коопериране и бизнес мрежи с доставчици, партньори и дистрибутори) не е приоритет, съгласно отговорите на интервюираните - 0%.

----- www.eufunds.bg -----

ФИГУРА 1А Бизнес стратегии за постигането на по-висока конкурентоспособност през следващите 5 години



Според отговорите от интервютата сред основните цели на предприятията за следващите 5 години (таблица 9) са: повишаване на продажбите и конкурентоспособността, намаляването на разходите и повишената ефективност на ресурсите. Голямо значение се придава и на качеството на продуктите, и репутацията на фирмата.

ТАБЛИЦА 9 Важни цели за следващите пет години за бранша

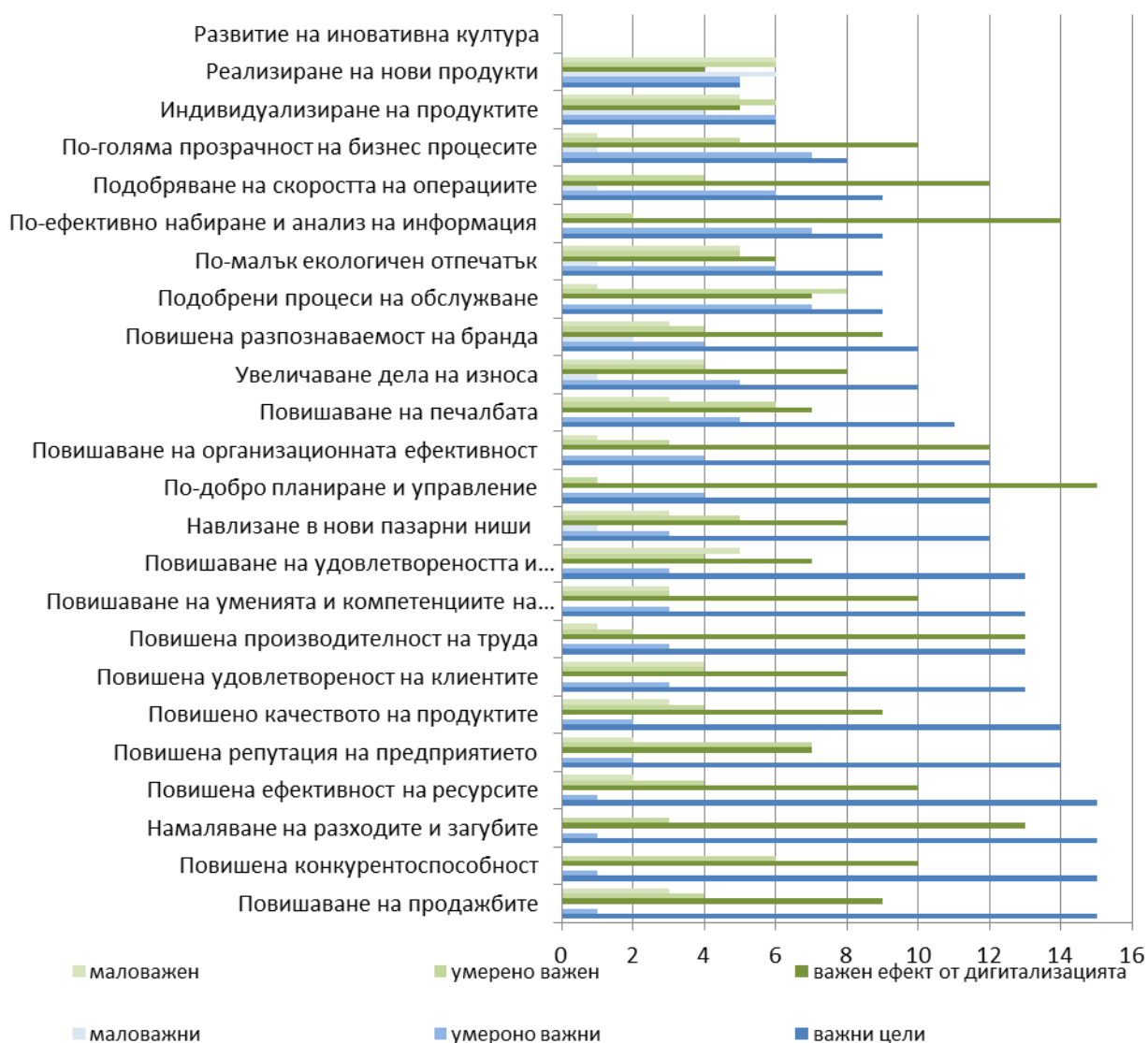
	Много важно	Умерено важно	Маловажно
Повишаване на продажбите	15	1	0
Повишена конкурентоспособност	15	1	0
Намаляване на разходите и загубите	15	1	0
Повишена ефективност на ресурсите	15	1	0
Повишена репутация на предприятието	14	2	0
Повишено качеството на продуктите/услугите	14	2	0
Повишена удовлетвореност на клиентите	13	3	0
Повишена производителност на труда	13	3	0
Повишаване на компетенциите на работниците	13	3	0
Повишаване на ангажираността на работниците	13	3	0
Навлизване в нови пазарни ниши	12	3	1
По-добро планиране и управление	12	4	0
Повишаване на организационната ефективност	12	4	0
Повишаване на печалбата	11	5	0
Увеличаване дела на износа	10	5	1
Повишена разпознаваемостта на бранда	10	4	2
Подобрени процеси на обслужване	9	7	0
По-малък екологичен отпечатък	9	6	1
По-ефективно набиране и анализ на информация	9	7	0
Подобряване на скоростта на операциите	9	6	1
По-голяма прозрачност на бизнес процесите	8	7	1
Индивидуализиране на продуктите/услугите	6	6	4
Реализиране на нови продукти/услуги	5	5	6

2.1.2.2. Роля на дигитализацията за постигане на целите

Очакваните ползи и ефекти от дигитализацията в сектора за постигането на изброените корпоративни цели ясно се вижда на фигура 2, отразяваща данните от проучването чрез интервюта между представители на 9 фирми: мениджърските екипи в бранша очакват, че **дигитализацията ще окаже влияние за намаляване на разходите, повишаването на производителността на труда, по-доброто планиране и управление**. Бизнесът очаква ефект и при по-маловажните цели: по-ефективно набиране на информация, подобряване на скоростта на операциите и прозрачността на бизнес процесите. Същевременно фирмите нямат високи очаквания за нарастване на печалбите, реализацията на нови продукти, индивидуализирането на продуктите и намаляването на екологичния отпечатък в резултат от цифровизацията.

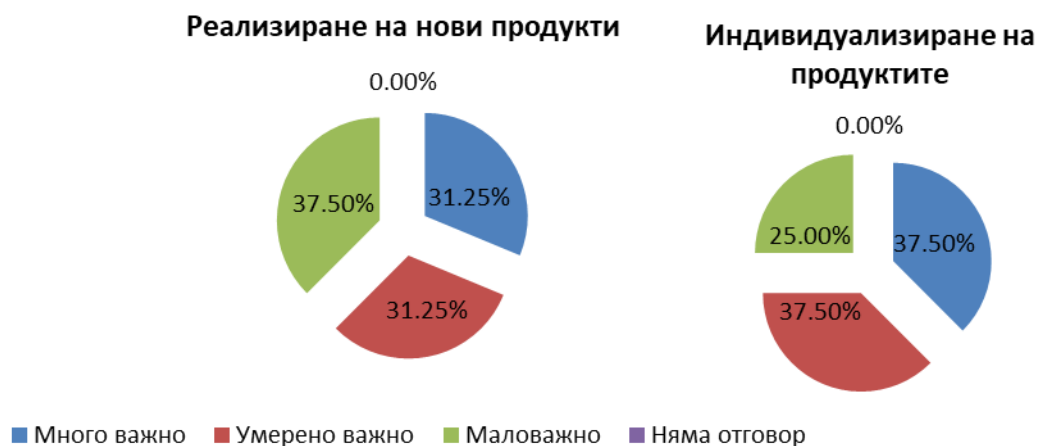
www.eufunds.bg

ФИГУРА 2 Очакван ефект от дигитализацията за постигането на корпоративните цели



Мнението на участниците в допитването относно **ефекта от дигитализацията при реализирането на нови продукти и индивидуализирането на продуктите** е разнопосочно (фигура 3).

ФИГУРА 3 Очакван ефект от дигитализацията за постигането на целите „Реализиране на нови продукти“ и „Индивидуализиране на продуктите“



Процесите на дигитална трансформация са част от така наречената Четвърта индустриална революция, чиято характерна особеност е, че редица технологии се заменят с други за много кратък период и водят до промени във всички сфери на индустриалния и обществения живот.

Основните направления за дигитална трансформация в бранша са включени като основни цели на ЕС в ЗЕЛЕНАТА СДЕЛКА, а именно:

- Преминаване към кръгова икономика в производствените процеси чрез дълбочинна преработка на основната суровина и максимално оползотворяване на спомагателните материали чрез производството на нови съпътстващи продукти;
- Постигане на енергийна ефективност чрез икономично разходване на енергийните и водни ресурси и чрез оползотворяване на възможните източници на екологична енергия;
- Намаляване на замърсяването на околната среда с промишлени и битови отпадъци, намаляване на вредните емисии чрез ефективен контрол на димните газове;
- производство и предлагане на растителни масла с намаляващо съдържание на замърсители (пестициди; хербициди; тежки метали и др.) и повишено качество, свързано с тенденцията на предлагане на здравословни и функционални храни.

Тъй като в производството на растителни масла и шротове основно значение има суровината (маслодайните култури), съществена важност за дълбочинната ѝ преработка и максимално оползотворяване е нейното качество и безопасност. В тази връзка обезпечаването на реална и навременна информация относно използваните семена за посев; техники на обработка на земята; торенето; обработката с препарати за растителна защита; добиви и окачествяване на произведената земеделска продукция **чрез прилагане на нови компютърни и роботизирани системи от операторите първично производство (земеделските стопани) е от съществена важност за развитието на бранша и е първият етап от информационното взаимодействие между производителя и преработвателя чрез дигитална трансформация.**

www.eufunds.bg

В процеса на преработка на растителните масла се отделят съпътстващи вещества (растителни мастни киселини; фосфолипиди; токофероли и др.), които **с прилагане на подходящи технологии се преобразуват в нови продукти** (мастни киселини за химическата, козметичната и фуражната индустрия; фосфатидни концентрати за получаване на лецитин и продукти за сладкарската промишленост и др.).

Максимално оползотворяване на отпадни продукти чрез прилагане на **нови технологии на ректификация и получаване на нови продукти** (восъци, багрилни вещества и др.). **Тези нови производства се контролират онлайн, а данните за производствените процеси се предават на оторизираните лица за анализ и контрол.**

Енергийна ефективност чрез икономично използване на енергийните и водни ресурси:

Принципите на енергийната ефективност частично се прилагат в бранша чрез използване на екологично гориво за производство на пара за технологични и битови нужди (отделена слънчогледова люспа и органични примеси), като остатъка се реализира като екологично гориво за битово потребление. В условията на непредвидимост на енергийните пазари е наложително да се развиват алтернативни източници на ел. енергия за постигане на енергийна независимост и предвидимост на енергийните разходи в себестойността на произвежданата продукция. Прилагането на когенерацията за производство на ел. енергия е метод, напълно съвместим в бранша за големите предприятия, както и изграждането на соларни станции за средните и малки предприятия.

Поради спецификата на прилаганите технологии за преработка на маслодайните семена (значителни енергийни разходи за подгряване и охлаждане) **ефективното използване на топлообмена чрез непрекъснат онлайн контрол на процесите и автоматизираното им регулиране**, са от особена важност и водят до ефективно оползотворяване на пара, топлина и вода, а анализът на събраните данни позволява ефективен контрол на планираната себестойност на произвежданата продукция и прилагане на корективни действия.

Всички участници в проведените структурирани интервюта са отговорили на въпроса: **Кои от изброените външни фактори оказват или ще оказват през следващите 5 г. най-силно влияние на Вашата бизнес дейност?**

Според данните от фигура 4 се оформя мнението, че **преходът към алтернативни източници на ресурси и развитието на кръгова икономика (50% от участниците) са едни от важните фактори на влияние през следващите 5 год., като единственият фактор с по-голямо значение е турбулентността на бизнес средата (81,25% от участниците в допитването)**, т.е. непредвидимост и несигурност вследствие на пандемичната обстановка в страната и света, вследствие на енергийната криза и други, независещи от бизнеса, фактори.

Екологичните промени, новите екологични изисквания са важни фактори за работата на сектора. Намаляване на замърсяването на околната среда с промишлени и битови отпадъци, както и с вредни емисии чрез ефективен контрол на димните газове.

Разделното събиране на отпадъците, тяхното коректно отчитане и оползотворяване са важен елемент на новата стратегия на ЕС. Оползотворяването на пластмасовите отпадъци е основен приоритет за бранша, като са заложили следните цели: Закрепване на капачката към бутилката, увеличаване на дела на рециклираната пластмаса в производството на нови опаковки и увеличаване на дела на събраните и оползотворени пластмасови отпадъци. **Тези**

----- www.eufunds.bg -----

процеси изискват нови информационни и аналитични технологии, които да се прилагат съвместно от различните бизнес оператори и институции (производители на опаковки, производители на опаковани продукти, контролиращи органи и други институции).

Дигиталната трансформация се оценява като важен фактор за развитието на бизнеса едва от 25% от участниците.

Дигитализацията и пандемията коренно промениха нагласите на потребителите. Те започват все повече да търсят и да изискват от производителите достоверна и потвърдена информация за хранителната стойност и безопасността на растителните масла, които консумират; предпочитат високо съдържание на биологично ценни съставки (витамини; каротеноиди; есенциални мастни киселини – омега 3, 6 и 9). Задоволяването на тези нови изисквания налага информираност и активно взаимодействие с:

- операторите първично производство по отношение на сортовете слънчоглед; препаратите за растителна защита и замърсителите на почвата и околната среда;
- контролните държавни органи – напр. БАБХ, ЦОРХВ, МОСВ, НЦОЗА;
- научни институти и висши специализирани учебни заведения.

В рамките на производствените предприятия от бранша анализират на потребностите на потребителите чрез прилагане на маркетингови стратегии в т.ч и **дигитален маркетинг**, е от особена важност за бързото и адекватно задоволяване на бързо развиващите се нови потребности на потребителите (директни и индустриални).

Производство и предлагане на растителни масла с намалено съдържание на замърсители (пестициди, хербициди, тежки метали и др.) и повишено качество е свързано с **тенденцията** на предлагане на здравословни и функционални храни.

От друга страна бързият обмен на информация с контролните органи и научни институции ще спомогне за справяне с новите предизвикателства на пазара.

Динамичното развитие на онлайн търговията предполага бърза реорганизация на продажбите в предприятията и техните дистрибутори. Дигиталната трансформация на тези звена се изразява в нови програмни продукти, обучение на персонала, създаване на електронни масиви от информация и организация за нейното анализиране, достъп и съхранение.

www.eufunds.bg

ФИГУРА 4 Фактори, които ще оказват влияние на бизнес дейността в отрасъла през следващите 5 г.



2.1.2.3. Рискови фактори

Дигитализацията има много положителни страни, но създава опасност за **кибератаки**. На национално ниво са дефинирани критичните инфраструктури, представляващи особено важна част от националната икономика и основна среда на дейностите по киберсигурност. Постигането на киберустойчивост изисква сигурност и надеждност на хардуерните и софтуерни устройства, технологиите, информацията, хората, свързаността и оперативната съвместимост

на комуникационните канали, системи и услуги, както и специфични изисквания към дизайна и реализацията им¹.

Сигурността е ключов фактор в интелигентните производствени системи. От една страна вградените производствени системи и продукти не трябва да водят до пряка опасност за хората; от друга страна самите системи и продукти следва да са защитени от злоупотреба и непозволен достъп, особено съдържащите се в тях данни и информация. За целта следва да се интегрират стандарти и модели, гарантиращи сигурността на всяко ниво от проектиране, изработване и внедряване на системите. Ето защо инвестициите в киберсигурност са от такова важно значение².

Автоматизацията и т.нар. threat intelligence, съчетани с машинно обучение и софтуер за сигурност, помагат на анализаторите да се съсредоточат, бързо да реагират срещу възникващи заплахи и сложни аномалии. Threat intelligence според Wikipedia е информация, базирана на знания, умения и опит относно възникването и оценката както на цифрови, така и на физически заплахи и участниците в тях, която има за цел да помогне за смекчаване на потенциални атаки. Източниците на разузнаване на киберзаплахи включват такива с отворен код, проучвания на социалните медии, знания за човешката психология, за технологиите, изучаване на лог файлове, както и на данни, придобити на базата на минали инциденти, чрез наблюдение интернет трафика и от тъмната мрежа³.

Цифровото управление е неразделна част от дигиталната трансформация и е основният фактор, създаващ технологични средства за взаимодействие между ръководствата на фирмите и изпълнителите на дейността. Необходимо е да се определят както правата и задълженията между участниците от различните нива, така и необходимите за функционирането съпътстващи технологични и функционални ресурси. Определят се собствениците на даден процес, отговорните за неговото развитие и предоставяне с необходимото качество.

2.1.3. ОЧАКВАНИЯ ЗА ПРОМЯНА В ТЪРСЕНИТЕ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ

Дигиталната трансформация на бизнеса е в пряка зависимост от развитието на този процес в държавата ни. Ето защо следва да анализираме основните елементи и фактори за развитието ѝ на национално ниво.

Дигиталната трансформация е стратегически процес и изисква оформяне на рамката и отговорностите при реализацията ѝ. Най-съществените елементи на този процес са:

- Ролята на мениджмънта. Тя винаги е ключова и се очаква от ръководителите да комуникират ясни цели към екипите си и да ги подпомагат за бързо и ефективно вземане на решения. От проведените структурирани интервюта в сектор 10.4 мениджърите от 9 фирми в сектора отговарят на въпроса, от какъв тип кадри в

¹ Източник: Цифрова трансформация на България за периода 2020-2030г
https://www.mtc.government.bg/sites/default/files/cifrova_transformaciya_na_bulgariya_za_perioda_2020-2030.pdf

² Източник: Концепция за цифрова трансформация на българската индустрия (Индустрия 4.0.)
https://www.mi.government.bg/files/useruploads/files/ip/kontseptsia_industria_4.0.pdf

³ Източник: Главчев Александър, Тенденции при киберсигурността през 2022г, 11.02.2022г
https://digitalk.bg/security/2022/02/11/4311206_tendencii_pri_kibersigurnostta_prez_2022_razuznavane/

сферата на дигитализацията на процесите и технологиите ще има нужда през следващите години (виж Фигура 5).

- Поставянето на ясни цели, както и ключовите моменти за анализ и оценка на усилията на екипа, са от съществено значение за процесите на дигитална трансформация. Резултатите трябва постоянно да се комуникират с вътрешните екипи и да бъдат съпоставяни с предварително определените цели.
- Осигуряване на средства и ресурси - процесите на трансформация изискват значителен финансов ресурс. Всяка забава в тези инвестиции увеличава разходите за промяна в производителността на труда и увеличаване на конкурентноспособността на всеки стопански субект.
- Определяне на отговорен ръководител (Chief Digital Officer) в големите компании, който: стратегически планира дигиталната трансформация; оптимизира всички процес на изпълнение и анализира ефектите ѝ върху целия процес на развитие на компанията.
- Откриване на двигателите на трансформацията - освен главния дигитален мениджър е важно да се създаде т.н. "дигитално ядро" в компанията – специалисти, личностно мотивирани за осъществяване на дигиталната трансформация.
- Създаване на нови работни модели - дигитализацията изисква нова философия на работа. Бизнес процесите могат да се извършват отвсякъде, стига да са налични компютър, интернет и системен достъп до необходимите инструменти. Този нов модел изисква ясни правила на фирмена комуникация, обмен на данни и системни онлайн срещи на екипите.
- Контролът в реално време променя съдържанието, процесите и средата на труда. Това дава на работещите шансове за по-голяма лична отговорност и личностно развитие, които могат да се реализират чрез социално-технически подход. За целта е необходимо да се създаде такава организация на труд, която да стимулира активността, да се предлагат програми за обучение през целия живот и да се инициират пилотни референтни проекти.

Приоритетите в търсените дигитални умения са свързани с по-голяма автоматизация на технологичните процеси, увеличаване инвестициите за дигитална трансформация, въвеждане на технологии за онлайн комуникация (работни срещи, обучения и др.), преквалификация на работниците и служителите (повишаване на наличните ИТ знания и умения), въвеждане на дигиталния маркетинг при проучване на потребностите от произвежданите от бранша крайни продукти и продажбите им.

Част от наличния персонал в предприятията има определен обем дигитални познания, основно свързани с изпълнение на преките им задължения. Промяната, свързана с цялостна или поетапна дигитална трансформация, изисква организиране на фирмено обучение за преквалификация и запознаване с новите бизнес модели. Тези процеси следва да се възлагат на специализирани в областта на обученията компании.

----- www.eufunds.bg -----

Освен класическите умения като владеене на софтуерни и чужди езици, все повече ще се търсят и меките умения. От служителите вече ще се изисква да могат да работят в екип, но не само в офиса, но и при хибриден или изцяло дистанционен модел. Когато служителите на една компания са извън офиса в различни точки, то начинът, по който те комуникират, дават обратна връзка и си сътрудничат, става изключително ключов за успеха на организацията.⁴

2.1.4. ИЗВОДИ ОТНОСНО НАСТОЯЩИТЕ И БЪДЕЩИ ДЕФИЦИТИ НА ПРОФЕСИИ

Навлизането на цифровите технологии във всички сфери на живота и бизнеса променя начина, по който работим, произвеждаме и консумираме. През последните две години поради появата и разрастването на пандемията от Ковид-19 потребността от дигитализация на бизнеса стана дори по-осезаема. Тя се превърна от нововъведение в истинска необходимост и ускори нейното интегриране в работните процеси, откри нови възможности за общуване и работа, направи ни по-гъвкави и подготвени да извършваме разнообразни дейности онлайн. Преките въздействия на пандемията в нейните разновидности върху процесите на дигитализацията са свързани с увеличаване обема на дистанционната работа, по-засилена употреба на дигиталните технологии във фирмите, промени в клиентските нужди и изисквания, увеличаване на инвестициите за киберсигурност.

Налице са редица основни фактори, които влияят върху състоянието и биха подпомогнали развитието на дигитализацията в страната, и в частност в сектор 10.4, както следва:

- Стимулиране развитието на дигитална компетентност и дигитална култура от ранна възраст и през целия трудов живот. Развиването на процеса "учене през целия живот" се налага поради бързото развитие на технологиите и изисква непрекъсната преквалификация.
- Висшите учебни заведения следва да отразяват световните тенденции в развитието на дигиталната трансформация и да предлагат актуално и персонализирано обучение чрез свободен избор.
- Има вероятност дигитализацията да намали броя на работните места, включващи предвидими, рутинни и повтарящи се физически дейности, както и събирането и обработката на данни. За сметка на това служителите, които поддържат дигиталната инфраструктура, ще се нуждаят от специализирани умения и дигитална експертиза, например за кодиране и киберсигурност, докато за останалите работници ще са необходими по-обща умения, за да оперират с цифровите технологии. Образователните политики и техническото обучение за осигуряване на адекватен набор от съответни експертни знания ще бъдат от решаващо значение. Приоритетно трябва да се засили сътрудничеството между средните и висшите училища и предприятията от сектора, но също така да се провеждат обучения за повишаване на квалификацията на заетите лица.

⁴ Кръстев Илия, Какво предстои за знание – интензивната индустрия през 2022г. Съдържание от A Data Pro. 15.02.2022г https://digitalk.bg/new_technologies/2022/02/15/4312489_kakvo_predstoi_za_znanie-intenzivnata_industriia_prez/

- Страната ни продължава да заема незадоволителни позиции по отношение на навлизането на цифровите технологии в индустрията и обществото. За 2020 год. заемаме последно място в ЕС-27 в класацията на индекса DESI (индекс за навлизане на цифровите технологии в икономиката и обществото).
- Предстоят ключови инвестиции в технологичната инфраструктура (европейски супер компютър, национален център по чисти технологии, център за изкуствен интелект и др.).
- Страната ни продължава да инвестира най-малко средства за научно-изследователска дейност като дял от БВП (1%) спрямо страните членки на в ЕС(3%).
- Необходимост от спешно преразглеждане на действащата нормативна и организационна рамка с оглед обезпечаване на нужното ниво на киберсигурност.
- В условията на бързи технологични промени, ожесточена конкуренция и глобални кризи МСП (най-голям брой в българската икономика) не разполагат с достатъчен финансов, технически и човешки ресурс, за да бъдат конкурентноспособни. Това налага спешна финансова помощ чрез дългосрочна програма на национално ниво.
- Повече от 80% от родените след 1990 год. са активни в социалните медии и ползват интернет и дигитални устройства. Това създава предпоставка за нарастване на дигиталните неравенства сред поколенията и е заплаха за работните места и заетостта.
- Голяма група работни места са пряко застрашени от дигитализацията (офисни служители, чиновници, преводачи, банкови служители). За тях съществува риск от невъзможност за намиране на алтернативна заетост.
- Нараства разминаването между търсени и предлагани умения на пазара на труда, което налага спешни политики в образователната система, обученията на работното място, създаване на секторни фондове за квалификация и обучение цял живот.

При осъществяване на дигиталната трансформация в промишлените предприятия особено важна е ролята на образованието и подготовката на кадри с базови и напреднали познания в следните специалности (фигура 5):

----- www.eufunds.bg -----

ФИГУРА 5 Кадри в сферата на дигитализацията на процесите и технологиите, необходими през следващите години



Данните на фигура 5 са обобщени след обработка на структурирано интервю А1, в която участваха общо 16 представители от 9 водещи фирми от бранша.

2.1.5. СТРАТЕГИИ, МЕРКИ И ПОДХОДИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ДИГИТАЛНИТЕ УМЕНИЯ

Основните стъпки при въвеждане на дигиталната трансформация са свързани със следните стратегии, мерки, подходи, процеси в сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“

- Запазване и развиване на дистанционната организация на труда, която ще доведе до намаляване на административните разходи. Този начин на работа изисква интензивна онлайн комуникация между свързаните звена, нов начин на организиране обмена на информация, отчитане и анализиране на трудовия процес, дистанционно обучение и повишаване на квалификацията на работниците и служителите.
- Увеличаване на средствата за автоматизация на производствените процеси с цел оптимизиране на разходите за основни и спомагателни суровини, енергоносители и максимално оползотворяване на всички съпътстващи и отпадни продукти.
- Създаване и внедряване на онлайн платформи, които позволяват на промишлените предприятия бързо, ефективно и надеждно да обобщават и анализират данните, генерирани от производството, да регистрират

www.eufunds.bg

своевременно несъответствията и да вземат бързи решения за оптимизация на процесите.

- Проучване и внедряване на облачнобазирани сервизни услуги, гарантиращи пълна прозрачност, улеснен достъп, надеждност, бързина на изпълнение и максимално удобство.
- Виртуално разработване и тестване на нови продукти още преди началото на промишленото им производство. Така се пести време, разходи и се минимизират грешките при въвеждане на нови продукти на пазара.
- Увеличаване на облачнобазираните вътрешни процеси и услуги.
- Намаляване на безхартиените процеси при обработка на данните и последващите анализи и прогнози за развитие.
- Въвеждане на дигитална търговия в земеделието. Това дава възможност за по-добра реализация, актуална и надеждна документация за безопасност и качество на земеделската продукция. Създава възможност за мрежова организация на настоящи и бъдещи търговски партньори. Освен това добре организиран пазар дава възможност за сравняване на цените и по-голяма прозрачност в търговския процес. Услугата може да се допълни със заявка на транспорт по времеви график.

2.1.6. SWOT АНАЛИЗ

SWOT	Положителни фактори	Отрицателни фактори
Вътрешни фактори	<p>Силни страни (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наличие на производствени мощности, позволяващи относително висока степен на дигитализация и интегрирано управление на процесите, най-вече по отношение на големите предприятия от бранша; - Непрекъснат ръст в производството и реализацията на експортно ориентирани продукти, което е предпоставка за осигуряване развитието на сектора и внедряване на нови технологии; - Финансова стабилност и възможност за отделяне на инвестиции за разработка на ИКТ, особено от страна на водещите предприятия; - Сравнително високо ниво на достъп на предприятията до високоскоростен Интернет; - Достъп до европейски програми и финансиране за разработка и 	<p>Слаби страни (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Липса на свързаност и оперативна съвместимост на информационните системи на държавните и общинските администрации; - Наличие на регионални дисбаланси при покритието с високоскоростен интернет в отдалечените от големите градове райони; - Сравнително ниско ниво на използване на интегрирани ИКТ от предприятията от сектора; - Недостатъчно ниво на инвестиции в сферата на ИКТ, особено от малките и средните предприятия; - Хроничен недостиг на специалисти по ИКТ, особено в предприятията, ситуйрани в райони, отдалечени от големите градове; - Ниско ниво на проникване на ИКТ при доставчиците на суровина –

www.eufunds.bg

	<p>внедряване на ИКТ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разбиране и ангажираност от страна на мениджмънта по отношение важността от повишаване степента на дигитализация на сектора за осигуряване на конкурентно предимство; 	<p>земеделските производители;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ниска степен на дигитализация на процесите по отношение на реализацията на готовата продукция и каналите за дистрибуция;
Външни фактори	<p>Възможности (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Преходът към алтернативни източници на ресурси и развитието на кръговата икономика; - Присъствие на водещи компании и наличие на добре обучени специалисти в областта на ИКТ сектора; - Наличие на малки местни компании, развиващи ИКТ, които могат да предложат силно конкурентен продукт, съобразен със спецификите на отрасъла; - Привличане на експерти за развитие и внедряване на ИКТ от средите на българските общности в чужбина; - Политическа воля за ускоряване на развитието на ИКТ технологии и повишаване степента на дигитализация и е-управлението; - Възможности за обмяна на опит в развитието на информационните системи чрез проучване на добрите практики на предприятията от сектора в развитите европейски страни; - Възможност за достъп и разработване на нови пазари чрез средствата и способите на дигиталния маркетинг; 	<p>Заплахи (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Присъединяване на страната ни към редица търговски споразумения, без да се провежда национална дискусия за последиците от прилагането им върху българската икономика; - Липса на държавна политика за стимулиране и подпомагане на експортно ориентирани отрасли от ХВП; - Незначителен контрол (едва 5%) на регистрираните земеделски производители за остатъчно съдържание на препарати за растителна защита и други регламентирани замърсители в земеделската продукция; - Трайно намаляване на вътрешното потребление поради ниската покупателна способност на населението и демографския срив. - Значителен дял на сивата икономика в ХВП, която предлага храни под производствената себестойност на регистрираните производители на растителни масла; - Практическа невъзможност за участие на производителите в обществените поръчки за доставка на храни поради прилагане на ценови критерий (нисък ценови сегмент) който е трудно изпълним за операторите, спазващи разпоредбите на националното и европейско законодателство. - Влошаване на цялостната бизнес среда вследствие на пандемията и енергийната криза;

	<ul style="list-style-type: none"> - Високо заплащане на кадрите в сектора ИКТ – много над заплащането в предприятията от сектора маслодобив и маслопреработка, вследствие на което предприятията следва да осигурят значителен финансов ресурс за обучение и привличане на висококвалифициран персонал; - Задълбочаване липсата на квалифицирани кадри за развитие на ИКТ поради продължаващите процеси на миграция към страни с по-висок стандарт на живот и заплащане; - Без наличието на програма за разработване и внедряване на ИКТ и подкрепа на институционално ниво, развитието на сектора ще бъде ограничено и потенциалът за растеж чрез иновации ще остане неоползотворен;
--	---

2.1.7. Основни изводи

Дигиталната трансформация на дейностите и процесите в предприятията от маслодобива и маслопреработката е ключов елемент от стратегията им за запазване на конкурентноспособността, както и основен фактор за по-нататъшното им техническо и технологично развитие.

В контекста си на ключов стратегически процес, дигитализацията поставя нови предизвикателства пред мениджмънта на фирмите, свързани не само с осигуряване на необходимото финансиране за разработка и внедряване на иновативни технологии за е-управление, но и за привличане, обучение и мотивиране на висококвалифицирани кадри, способни да отговорят на изискванията за дигитална компетентност.

Маслодобивната и маслопреработвателна индустрия като водещ отрасъл от българската хранително-вкусовата промишленост притежава относително добра суровинна база, съвременни производствени мощности, изразен експортен потенциал и демонстрира непрекъснат ръст на производството и продажбите.

Натрупаният опит при осъществяване на инвестиционни проекти по ПРСР до настоящия момент е предпоставка за по-нататъшно технологично развитие чрез дигитална трансформация на основните дейности и процеси в предприятията, в това число внедряване на комплексни ERP системи за управление на процесите, CRM модули за управление на клиентски бази данни, разработване на безхартиени процеси, развитие на е-търговия и дигитален маркетинг, създаване и поддържане на облачни процеси и бази данни, въвеждане на технологии за онлайн комуникации, усъвършенстване на киберсигурността на всички нива, използване на системи за изкуствен интелект и др.

www.eufunds.bg

Един от ключовите фактори за повишаване нивото на дигитализация и преход към е-управление на предприятията от бранша е **осигуряването на висококвалифициран персонал, който да се справи с предизвикателствата на новите технологии.**

Привличането на подходящите кадри може да се окаже предизвикателство за фирмите, особено предвид липсата на обучен персонал на пазара на труда и конкуренцията от другите сектори на икономиката.

Необходимо е разработване и осъществяване на широкообхватна програма за обучение на наличната работна сила с оглед придобиване на търсените дигитални умения и компетентности, особено що се отнася до професиите и длъжностите, имащи ключово значение за производствените процеси, и съхраняване на конкурентното предимство на фирмите от бранша.

2.1.8. ПРЕПОРЪКИ

Препоръките на участвалите в интервютата касаят предприемането на по-ефективни политики, мерки и нормативни регулации от държавните институции и работодателите с оглед повишаване на дигиталната компетентност на работната сила и можем да ги определим като:

- Предвидимост на икономическите и политическите процеси в страната. Подобряване на нормативната база на държавно ниво – закони, правилници за прилагане, наредби. Своевременно уеднаквяване на нормативни бази за дигитализация;
- Създаване на отворени регистри на доставчиците на суровини с цел проследяване качеството и гарантиране безопасността на произвежданите продукти;
- Въвеждане на колкото е възможно повече дигитални административни процедури;
- Повече свързаност между отделните държавни структури;
- Данъчни облекчения за фирмите, инвестирани в дигитализация;
- По-задълбочено изучаване на дигитални умения на ниво средно образование;
- Повече информация и обяснения за ползата от дигитализация. По-благоприятна среда и информираност за възможностите и начините на прилагане и финансиране по проблематиката;
- Максимално бързо въвеждане на иновативни технологии. Обучение на персонала с цел повишаване на образователното ниво, квалификация и дигиталните компетенции. Провеждане на обучения и семинари, включително и онлайн;

2.2. ПОДРАЗДЕЛ В. ИЗСЛЕДВАНЕ И АНАЛИЗ НА НИВОТО НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ И ГОТОВНОСТТА ЗА ПРОЦЕСИТЕ ПО ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЯ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ/СЕКТОР

В процеса на преработка на растителните масла се отделят съпътстващи вещества (растителни мастни киселини; фосфолипиди; токофероли и др., които с прилагане на подходящи технологии се преобразуват в нови продукти (мастни киселини за химическата, козметичната и фуражната индустрия; фосфатидни концентрати за получаване на лецитин и

www.eufunds.bg

продукти за сладкарската промишленост и др.). Съществуват технически решения за автоматизирането и визуализацията на тези процеси, което позволява непрекъснат онлайн контрол и ефективна намеса с коригиращи действия на ръководителя производство. Тези данни са от особена важност за анализиране на планираните и произведени нови продукти и тяхното отражение върху крайната себестойност и печалбата от преработката.

Вече са разработени и се използват смарт сензори за преобразуване на традиционните двигатели, помпи и лагери в интелигентни, безжично свързани устройства. Поддръжката вече може да се планира според действителните нужди, а не въз основа на обобщени графици.

Например, за по-добра подготовка при неизбежна кибератака специалистите препоръчват три начина на защита⁵:

- Оценка на защита на по-задълбочено ниво, особено срещу известни вектори (Например, противодействие на най-често срещаната входна точка, атаки с груба сила върху протокол за отдалечена работа чрез по-добра защита на крайната точка).
- Разработка на план за реакция при инцидент. Какви са техническите отговори? С кого да се свързват служителите? Кой във веригата за вземане на решения може да каже да се изключи конкретна компрометирана система? Каква е стратегията при поискан откуп?
- Създаване на план за възстановяване при инцидент. Как възстановявате заключени системи или загубени данни? Как ще се справите с комуникациите със засегнатите клиенти или обществеността като цяло?

2.2.1. РАВНИЩЕ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА СЕКТОРА

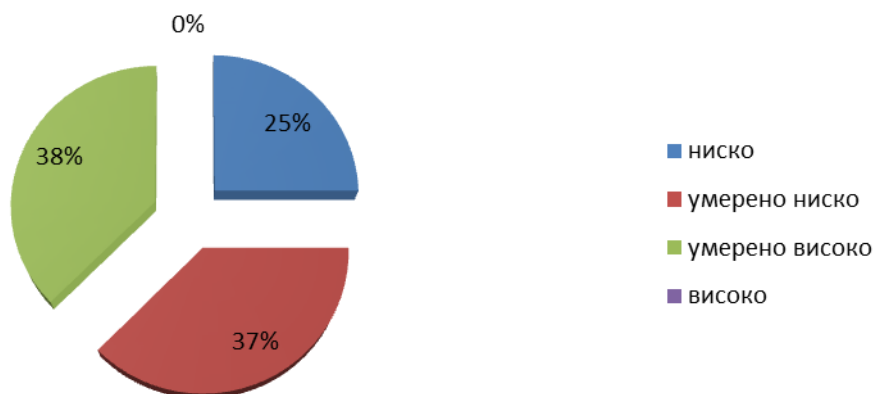
Като се вземат предвид данните от проведените структурирани интервюта на тема „Готовност за дигитализация“ относно равнището на дигитализацията в 9 фирми от сектора с 16 участника на мениджърски позиции (фигура 6), се налага изводът, че са необходими инвестиции за дигитализация и постигане на важните за бизнеса цели. Според възможните отговори на зададения въпрос са включени четири степени за оценка:

- ниско равнище: Няма корпоративна програма и стратегия за дигитализация. Прилагат се спорадични мерки и действия като реакция на възникнали проблеми. Дигиталните технологии се използват предимно на базово равнище; за административната дейност, обработка на данни и изготвяне на справки, за усъвършенстване или автоматизиране на единични операции и процеси.
- умерено ниско: Разполага се с програма и частична стратегия за дигитализация. Акцентира се предимно на цифровизация - преобразуване на аналогова информация в цифров вид, запазване на аналоговите информационни ресурси и дълготрайното им съхранение под формата на дигитални копия, както и осигуряване на достъп до тези копия чрез дигитални устройства и мрежи. Дигиталните технологии, главно специализиран софтуер, се използват в ограничена част от основните дейности на предприятието.

⁵ Източник: Главчев Александър, Тенденции при киберсигурността през 2022г, 11.02.2022г
https://digitalk.bg/security/2022/02/11/4311206_tendencii_pri_kibersigurnostta_prez_2022_razuznavane/

- умерено високо: Разполага се с дългосрочна програма и стратегия за дигитализация като приложение към общата бизнес стратегия на предприятието. Дигитализацията се разглежда не само като процес на дигитализиране на традиционни информационни потоци, но и като среда, интегрираща дигитални ресурси, услуги и специалисти с необходимите знания и умения на равнището на технологиите на тази среда, свързани със създаването, съхранението, достъпа, използването, разпространението, сигурността и защитата на информацията. Осигурен е достъп до информация в глобалната мрежа едновременно на много потребители без ограничения във време и пространство, интеграция на нееднородни информационни потоци, както и по-богати възможности за тяхната обработка, структуриране и категоризация, употреба и трансфер. Преобладаващата част от основните дейности и свързаните помежду си бизнес процеси са автоматизирани и обединени заедно.
- високо: Разполага се със стратегия за дигитална трансформация на бизнеса. Извършва се дълбока промяна на бизнес процесите и начините на осъществяване на дейностите; създаване на нови бизнес модели чрез използване на съвременни информационни и комуникационни технологии; използване на съществуващите знания за голяма и същинска промяна, обхващаща и културата, и стратегията за управление. Множество системи, поддържащи бизнес процеси и информационни потоци, са интегрирани в системи за управление. Ключовите дейности на предприятието са дигитализирани посредством използването на широк набор от нови технологии; облачно съхранение, платформи за дигитален маркетинг и е-търговия, специализиран софтуер, IoT устройства, комуникационни решения (4G, 5G, Wifi, Satellite и др.), роботи, изкуствен интелект, сензорни технологии, системи за кибер сигурност и др.

ФИГУРА 6 Равнище на дигитализация в сектора



Към настоящия момент няма фирма от сектора, която да е на високо ниво на дигитализация, а 25% от участниците в допитването преценяват, че тяхното предприятие е с ниско равнище на дигитализация.

Положителното отношение към дигитализацията на специалистите на различни позиции във фирмите и на партньорите е изобразена на фигура 7. Всички групи подхождат с еднакъв

ентузиазъм към дигиталната трансформация и очакванията са, че от всички страни ще се прояви отговорност и готовност за сътрудничество.

ФИГУРА 7 Измерване на положителното отношение към намеренията за дигитална трансформация



ФИГУРА 8 Дигитални решения, които се използват в момента за бизнес процесите и дейностите



Процесите и дейностите, които са дигитализирани, са показани на фигура 8 по-горе, като е изобразена степента на тяхната дигитализация. Според 30% от участниците напълно дигитализирани са операциите по разплащане и фактуриране и само 5% не прилагат дигитални решения. При всички останали процеси и дейности, изброени на фигура 6,

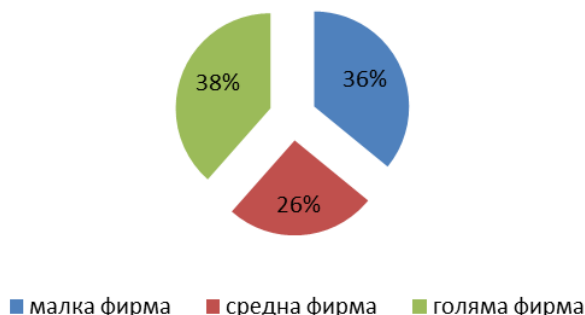
www.eufunds.bg

преобладава мнението, че те са дигитализирани до някаква степен. От това следва, че бизнесът вече е започнал да внедрява дигитални решения, но предстои те да се разширяват и да обхващат все по-голяма част от дейностите и процесите.

Допълнително проведохме **разширено онлайн анкетно проучване на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация с 12 фирми от сектора с 39 участника**, от които 17 мениджъри, 12 ръководители на структурно звено, 3 преки ръководители и 7 специалисти. Сред анкетираните има представители на всички възрасти: 18-26 год. – 1 представител, 27-39 год. – 6 представители, 40-54 год. – 15 представители, 55-65 год. – 17 представители.

Разпределението по големина на фирмите е дадено на фигура 9 по-долу.

ФИГУРА 9 Разпределение на фирмите, участващи в допитването по големина



Според участниците в допитването решенията, свързани със стратегията и процесите за дигитализация (фигура 10) се вземат основно от Изпълнителния директор/Управителния съвет (над 35% от участниците), финансовия директор (18% от участниците), Директор производство (15% от участниците) и директор маркетинг и търговска дейност (около 7% от участниците). По-малко от 10% от участниците отбелязват, че има специални отговорници за дигитализацията във фирмата им: Директор информационни технологии или специален екип, който да чертае стратегии и да взема решения и да изгражда стратегии.

ФИГУРА 10 Ниво на вземане на решенията относно стратегията и процесите свързани с дигитализация



www.eufunds.bg

В таблица 11 са изброени конкретните дигитални решения в бизнес процесите и дейностите – в момента и в бъдеще (2022 - 2027). Участниците в проучването определят дали съответното дигитално решение вече е внедрено, или предстои да се внедри през следващите 5 години. В анкетата е дадена и опция „неприложимо/не представлява интерес за предприятието.

ТАБЛИЦА 11 Използвани технологии или планирани да се внедрят в следващите 5 години

	внедрена и се използва към настоящия момент	планирано е да бъде внедрена в следващите 5г.	неприложима и/или не представлява интерес за предприятието
Сензори за регистриране на информация	64%	13%	23%
Цифрова свързаност и/или Интернет на нещата	49%	28%	23%
Киберфизични системи	36%	10%	54%
Софтуер и системи за киберсигурност	36%	26%	38%
Роботи	33%	10%	56%
Мобилни приложения	23%	36%	41%
Облачни изчисления	15%	13%	72%
BigSmart data и разширени анализи	10%	23%	67%
Блокчейн технологии	10%	18%	72%
Дронове	8%	8%	85%
3D принтиране	5%	10%	85%

Описание на технологиите от таблица 11:

- Сензори за регистриране на информация - Сензор или датчик е първичен преобразувател на физични или химични въздействия в удобен за използване електрически сигнал. Тези устройства представляват неизменна част от системите за автоматизирано управление и регулиране. Разликата при сензора спрямо измервателният уред, че сензорът сам по себе си няма зададени предварително фиксирани стойности на отчитаната величина. Сензори са интегрирани в множество устройства за предаване на информация като: охранителни системи; измерване на телесна температура; преброяване; чекиране на документи; лицево и гласово разпознаване; мониторинг на параметри на работната среда.

В техническо отношение секторът е оборудван на добро ниво: 64% от участниците потвърждават, че в тяхната фирма са инсталирани сензори за регистриране на информация и 13% планират да инсталират такава техника. Интересен е фактът, че в производствени предприятия 23% не считат, че инсталирането на сензори за регистриране на информация представлява интерес за дейността им.

- Цифрова свързаност и/или Интернет на нещата - Почти всеки физически обект може да бъде преобразуван в IoT устройство (Интернет на нещата), за да събира данни и да ги обменя по интернет. Това е мрежа от физически обекти (съоръжения, машини и техни компоненти, транспортни средства, сгради, преносими устройства и др.) с вградени е-устройства за взаимодействие помежду си и/или с външната среда. Интернет на нещата замества участието на човека в част от операциите, събира данни и може да намали

www.eufunds.bg

оперативните разходи, да увеличи производителността и да разшири бизнеса към нови пазари.

49% от участниците потвърждават, че в дейността си вече са заместили участието на хората с използване на цифрова свързаност, а 28% планират внедряването ѝ през следващите 5 години. 23% от участниците не проявяват интерес в това отношение.

- Киберфизични системи - Системи, при които са свързани информационни, софтуерни компоненти с механични и електронни части, които комуникират посредством единна инфраструктура за предаване на данни. Използват се като индустриални системи за управление на процесите и автоматизацията, устойчиви системи за управление на околната среда и др.

Голяма част от предприятията в сектора (36%) имат напълно изградени системи за управление на технологичните процеси и само 10% планират изграждане на киберфизични системи през следващите 5 години. Най-голям дял (54%) от участниците нямат интерес към изграждането на цялостни системи за управление на процесите.

- Софтуер и системи за киберсигурност - Киберсигурността е процес на защита и възстановяване на мрежи, устройства и програми от всякакъв вид дигитални атаки. Системата за киберсигурност има множество защитни слоеве, разпределени между компютри, мрежи и програми. Но силната система за киберсигурност разчита не само на софтуерна киберзащита, но и на отговорността и прецизността в спазването на протоколите и правилата при работа с информация.

По отношение на мерките за безопасност на дигиталните мрежи към момента само 36% от участниците заявяват, че вече са предприели мерки, а 26% планират да защитят мрежите си в рамките на 5 години.

- Роботи - Машини с автоматично управление, които автономно изпълняват определени задачи почти винаги с помощта на електронен хардуер и програмирани инструкции.

Част от дейностите в големите предприятия са заменени с машини тип „роботи“, както потвърждават 33% от участниците, а 10% възнамеряват въвеждането им, но 56% от участниците не проявяват интерес към този вид технологии.

- Мобилни приложения - Софтуерно приложение, вид компютърна програма, създадена, за да работи на мобилни устройства като смартфони или таблети. Мобилните приложения често са различни от приложения, предназначени за работа на компютър, както и веб приложенията, които се изпълняват в мобилния веб браузър, за разлика от компютърния браузър.

Мобилните приложения се използват вече от 23% от участниците и 36% планират тяхното скорошно внедряване, но 41% от участниците все още не проявяват интерес към тях.

- Облачни изчисления - Облачните изчисления са компютърни (изчислителни) услуги, предоставяни на потребител чрез отдалечен компютър, към който потребителят се свързва чрез интернет или чрез специална комуникационна линия. Организацията масово реструктурират своите ИТ системи от традиционния модел клиент/сървър към облачен технологичен модел, където всичко се предлага като услуга без значение дали става въпрос за софтуер, хардуер или съхраняване на информационни данни. При този начин на организация и работа на компютърните системи, предоставяните на

----- www.eufunds.bg -----

наемателите компютърни ресурси като процесорно време и компютърна памет могат да бъдат оптимално разпределяни и динамично увеличавани благодарение на технологии за виртуализация. На самите наематели на облака се спестява необходимостта да инвестират в хардуер и инфраструктура, да обучават персонал, да закупуват софтуерни лицензи и пр.

Сравнително нисък е интересът към тези услуги – 72% от участниците ги считат за неприложими за дейностите в сектора.

- BigSmart data и разширени анализи - Релационните системи за управление на бази от данни и настолният статистически софтуер се справя много трудно с обработването и анализирането на big data. Такива задачи обикновено изискват софтуер, който работи паралелно на десетки, дори стотици сървъри. Отнася се за дигитални технологии, които позволяват употребата на прогнозни анализи, анализ на поведението на потребителите или други сложни аналитични методи, които извличат стойности от голям обем данни, и по-рядко за определен размер на набор от данни. Предизвикателствата пред анализа на големи набори от данни включват прихващането на данните, съхранението, анализа, споделянето, трансфера, визуализацията, търсенето, обновяването и предпазването им.

Според нашето проучване тези системи не представляват интерес в сектора. Само 10% вече са ги внедрили и 23% проявяват интерес към тях.

- Блокчейн технологии - Метод за съхранение на информация в компютърна мрежа, който представлява непрекъснато растящ списък от компютърни записи, наречени „блокове“, свързани помежду си и кодирани криптографски. Всеки „блок“ съдържа информация за предходния „блок“ и е удостоверен за време. Това осигурява хронологична цялост на веригата назад до първия „блок“. Тази технология е замислена като гарантираща сигурност чрез самия си дизайн, защото не позволява модифициране на данните. Така в нея могат да се записват трансакции между двама участници по начин, който е устойчив и подлежи на проверка. Типично блоковата верига се съхранява в мрежата в разпределен вид (с физически копия върху отделни компютри) и не съществува едно-единствено „главно копие“. Участниците в мрежата са равноправни и спазват определен протокол за валидиране на новите „блокове“. Веднъж валидиран и записан, никой „блок“ не може да бъде променен, без да се променят всички следващи го „блокове“.

72% от участниците не мислят, че тези технологии са приложими в сектора.

- Дронове - Безпилотен летателен апарат. Според Закон за гражданското въздухоплаване „Безпилотно въздухоплавателно средство (дрон) е въздухоплавателно средство, което се управлява или е предназначено да се управлява самостоятелно или да бъде управлявано дистанционно“ Летателната им функция позволява да осъществяват видеонаблюдение и заснемане, да носят и транспортират ограничено тегло и да достигат до труднодостъпни райони.

85% от участниците не ги използват и не намират приложение за тях.

- 3D принтиране - 3D принтирането, или още срещано като адитивно производство, е процес на изработване на триизмерни твърди обекти, използвайки помощта на цифров файл. Преди да се изгради самият обект той преминава през множество адитивни процеси, които го изграждат слой по слой. Всъщност, почти всички технологии работят

----- www.eufunds.bg -----

на един и същи принцип, като обикновено слоевете са между 16 и 180 микрона или повече в зависимост от предназначения обект за изграждане.

Според 85% от участниците то е неприложимо в сектора за производство на растителни и животински масла и мазнини.

2.2.2. ВЪВЕЖДАНЕ НА ДИГИТАЛНИ ТЕХНОЛОГИИ

Според проведеното проучване посредством структурирано интервю сред 16 участници на мениджърски позиции в 9 фирми от бранша, ползите и очакванията вследствие на дигитализацията зависят от редица фактори, които биха дали тласък на внедряването на дигитални технологии в бъдеще (таблица 10).

Необходимостта от задълбочени анализи за ползите и разходите са от първостепенно значение при вземане на такова стратегическо решение (62,5%). Очакванията на бизнеса са за насърчителни мерки от страна на държавата, тъй като дигиталната трансформация в предприятията изисква сериозен финансов и човешки ресурс (43,8%). Подготовката вътре в предприятието е съществен фактор за внедряване на дигиталните технологии (31,3-37,5%).

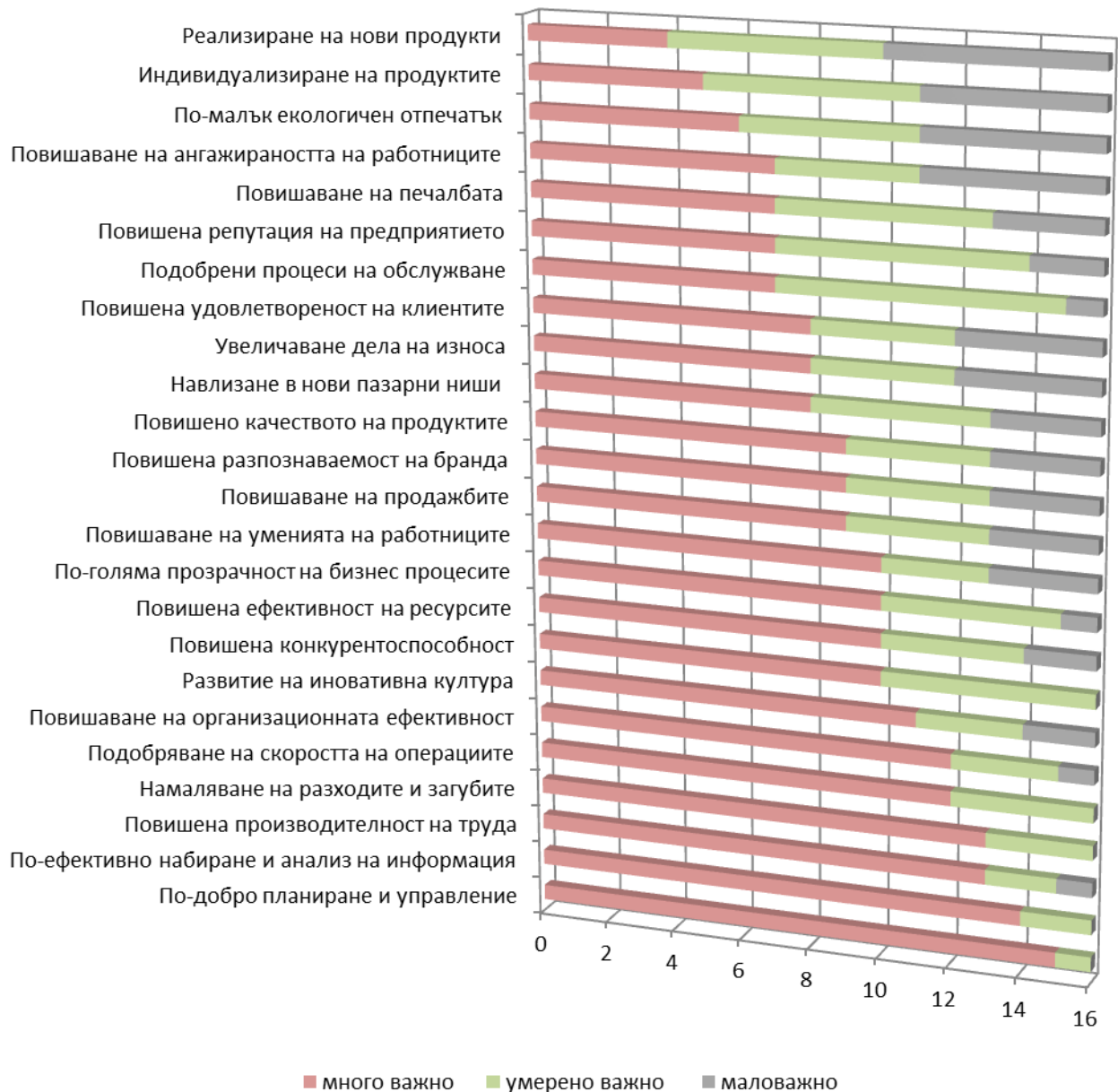
ТАБЛИЦА 12 Намерения и потребности на предприятията с оглед на активизиране и даване на тласък във внедряването на дигиталните технологии в бъдеще

	Колко процента от 16-те участника считат това за важно
Анализ и оценка на постижимостта, на икономическите ползи и разходите	62.5%
Допълнително обучение, консултиране и подпомагане на служителите	56.3%
Насърчителни мерки от страна на държавата	43.8%
Анализ на силните и слабите страни, възможностите и заплахите (SWOT анализ)	37.5%
Привличане на подходящи специалисти	37.5%
Информация за добри практики	37.5%
По-задълбочено интегриране на дигитализацията в корпоративната стратегия	31.3%
Интегриране на дигитализацията като процес: анализиране; планиране; оценка на риска; контрол и верификация	31.3%
Партньорство с компании, предлагащи дигитални услуги	25.0%
Повишаване качеството на обучение и развитие на основни и специфични дигитални умения в системата на ПОО и висшето образование, отговарящи на потребностите на бизнеса	25.0%
Възможност за разширяване и сравнение на налични данни	18.8%
По-добра сигурност на данните	18.8%
По-добро познаване на бъдещите тенденции и изисквания на пазара	18.8%
По-ефективни комуникации относно ползите и подходите в дигитализацията и ангажиране на мениджмънта и служителите с промяната	18.8%
По-добро познаване на подходите на конкурентите	12.5%

Съфинансиране на менторите и коуч партньорите в предприятията от страна на държавата	12.5%
Въвеждане на стандарти, мониторинг и контрол на качеството на дигиталните услуги от страна на държавата	12.5%
Разширяване мрежата от доставчици на надграждащо обучение за дигитални умения	6.3%

Очакваният ефект от дигиталната трансформация във фирмите за постигането на заложените корпоративни цели е оценен от мениджърите и изобразен на фигура 11 по-долу.

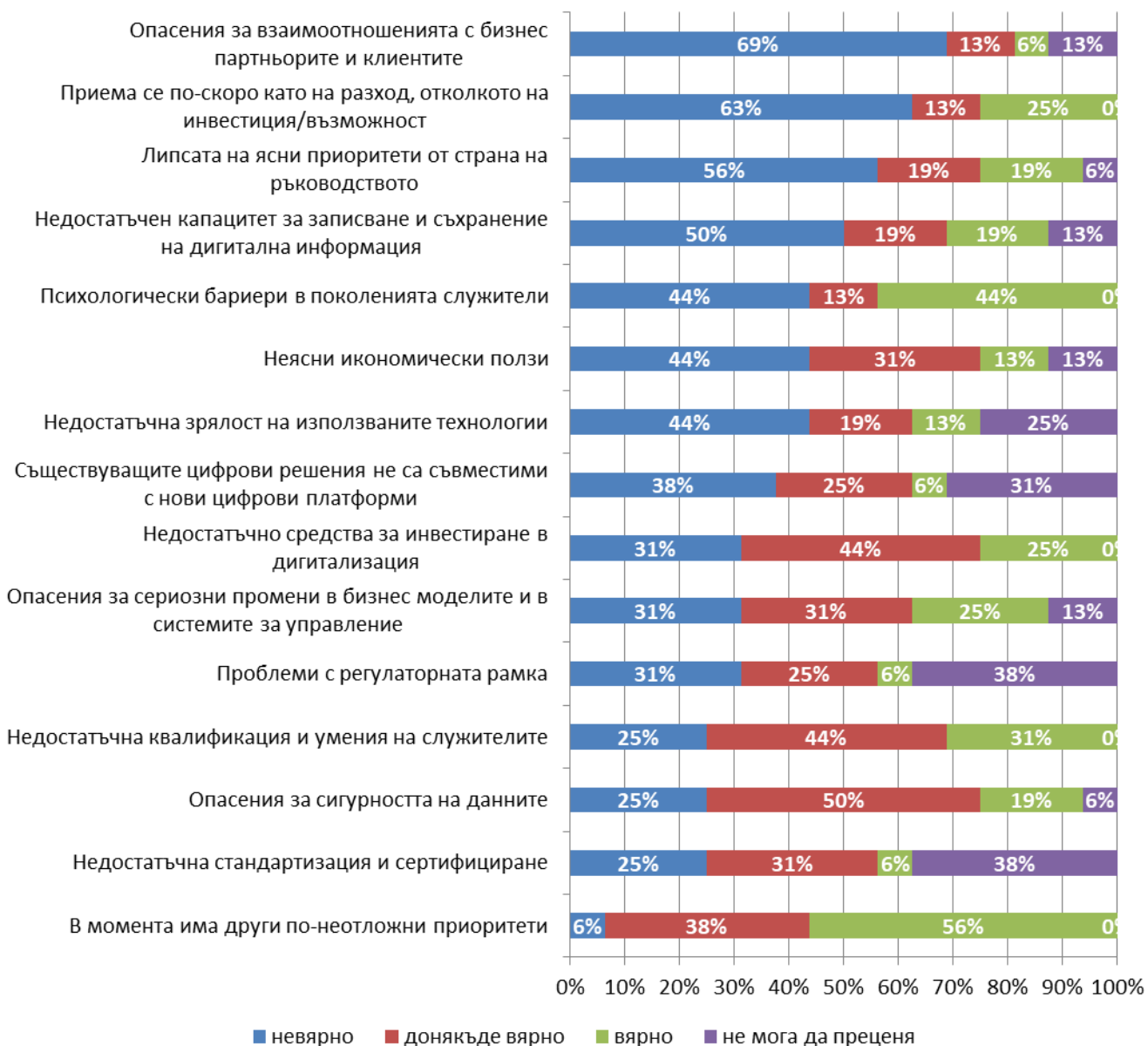
ФИГУРА 11 Очакван ефект от дигиталната трансформация



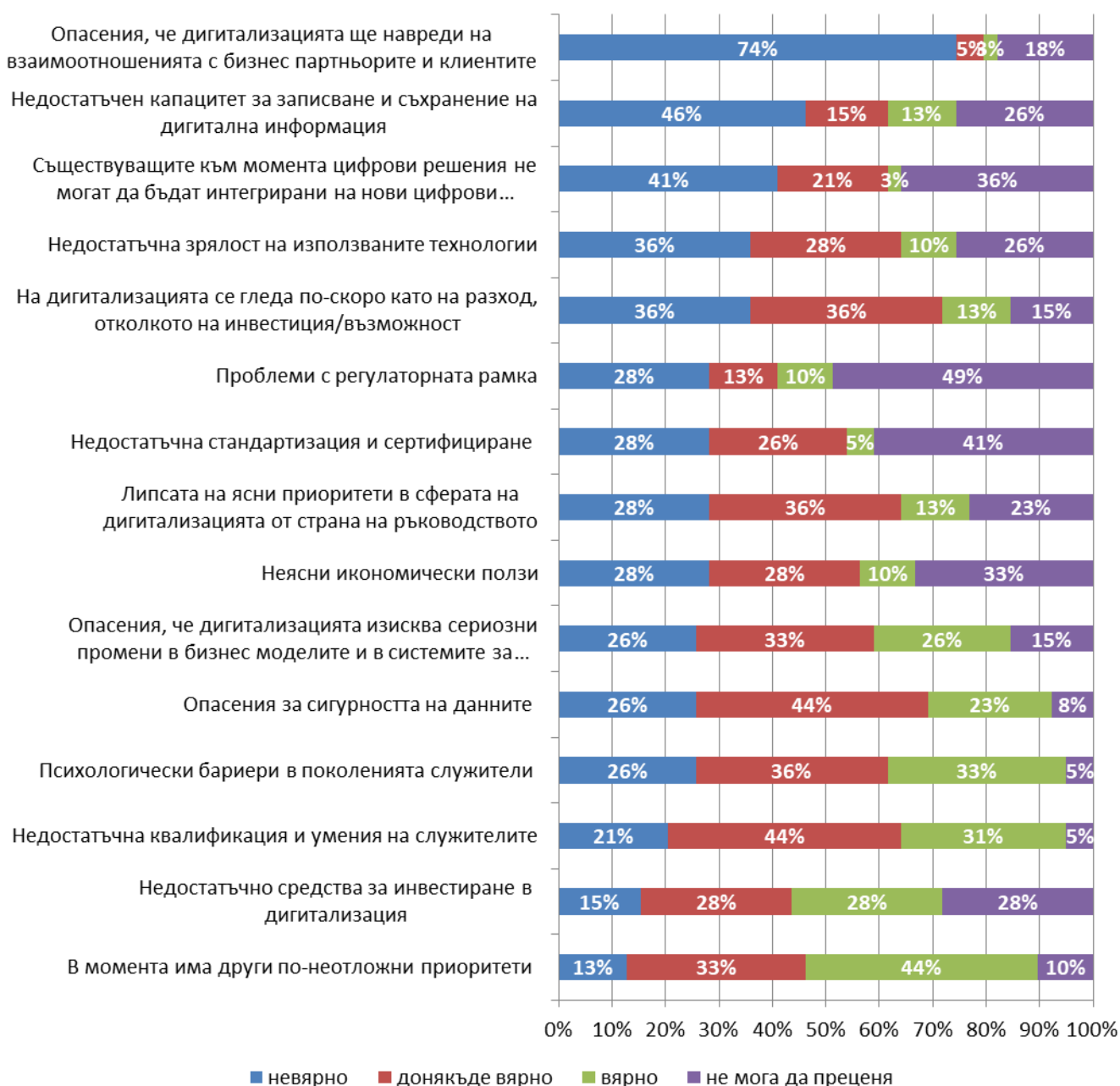
Определено мениджърите отчитат важността на дигиталната трансформация в управлението на процесите и дейностите в предприятията от бранша.

Интересна е съпоставката между отговорите на мениджърите в **структурираните интервюта**, изследващи потребностите и стратегията за развитие по отношение на дигитализацията, и на служителите от различни длъжностни нива на въпроса: **„Какво затруднява или би затруднило по-нататъшното въвеждане на нови дигитални технологии?“** в анкетата „Готовност за дигитализация“. На фигура 12 са изобразени отговорите на интервюираните мениджъри, а на фигура 13 - отговорите от анкетата на участниците с различни нива на отговорности във фирмите.

ФИГУРА 12 Какво затруднява или би затруднило по-нататъшното въвеждане на нови дигитални технологии? Отговори от структурираните интервюта проведени с 16 лица на мениджърска позиция.



ФИГУРА 13 Какво затруднява или би затруднило по-нататъшното въвеждане на нови дигитални технологии? Отговори на 39 участници в анкетата от различни нива на длъжностни позиции във фирмите.



И двете групи, интервюирани и анкетирани, в по-голямата си част не мислят, че дигитализацията ще навреди на взаимоотношенията с бизнес партньорите и клиентите. Малко

www.eufunds.bg

под 70% от мениджърите и около 75% от хората на различни длъжности считат, че дигитализацията със сигурност няма да застраши тези взаимоотношения.

Докато 36% от участниците в онлайн проучването (служители на различни длъжностни позиции в предприятията) приемат, че инвестициите в дигитални решения са по-скоро разход и 13% се колебаят, то мениджърите от интервютата в по-голямата си част (63%) приемат тези инвестиции като възможност за развитие, 13% се колебаят и само 25% са на мнение, че това е само разход.

В потвърждение на това 44% от мениджърите не считат, че икономическите ползи от дигиталните технологии са неясни, докато само 28% анкетираните споделят това мнение, а 33% не могат да преценят.

Това разминаване в позициите се дължи най-вероятно на лошата комуникация, което се потвърждава от отговорите на участниците за липсата на ясни приоритети от страна на ръководството: 56% от мениджърите смятат, че това не би затруднило въвеждането на нови дигитални технологии, докато едва 28% от анкетираните на различни длъжности мислят така.

По отношение на средствата за инвестиране в дигитализация 31% от мениджърите мислят, че те са достатъчни, а само 15% от анкетираните реагират по същия начин.

Голяма част от интервюираните (38%) и анкетираните (49%) не могат да преценят дали регулаторната рамка ще попречи, или помогне на дигиталната трансформация на бизнеса. Прозира неяснота относно бъдещото законодателство в тази сфера.

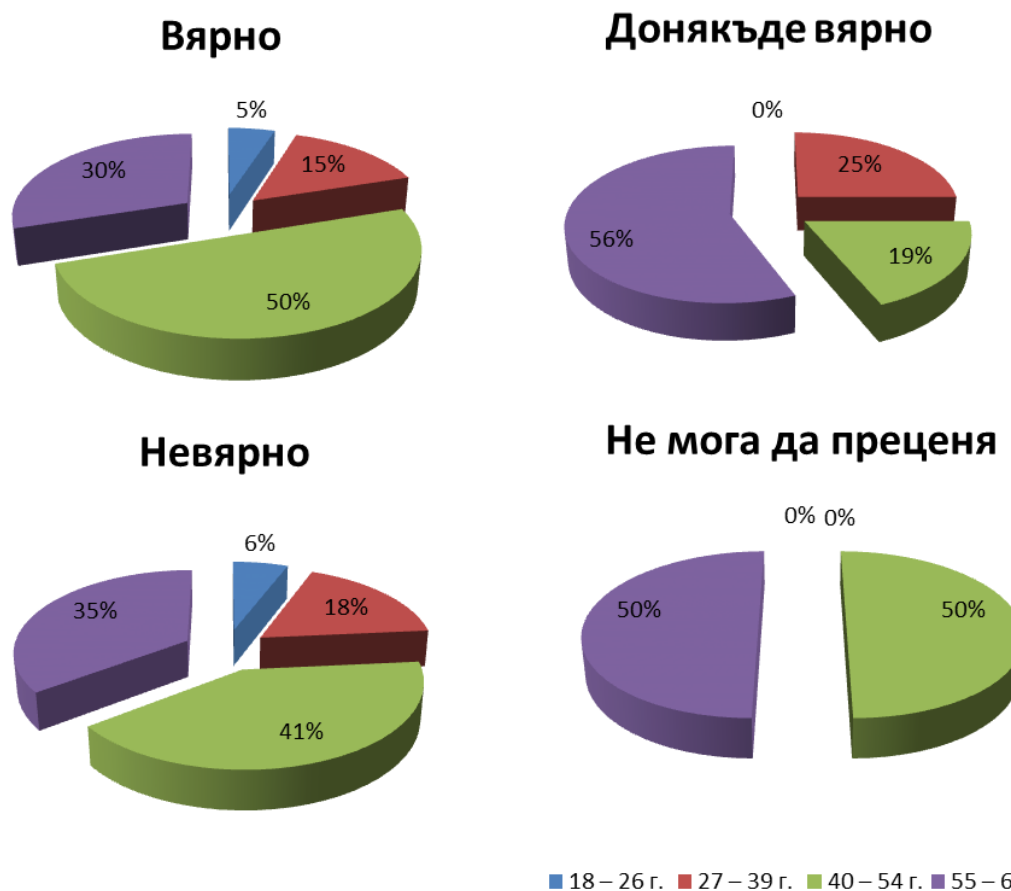
В сектора се очертава ясно мнението, че в момента има други по-неотложни приоритети: само 6% от интервюираните мениджъри и 13% от анкетираните са на мнение, че това не е вярно, като 10% от анкетираните не могат да преценят. Затрудненията за въвеждане на дигитални технологии са свързани основно с моментните неотложни задачи за оцеляването на бизнеса в условията на икономическа, финансова, енергийна и здравна кризи.

И двете групи (интервюирани и анкетираните) изказват сериозни опасения за сигурността на данните при внедряването на дигитални технологии, съответно 50% от интервюираните допускат, че донякъде това е затруднение и 19% са убедени в това, като при анкетираните 44% допускат, че донякъде това е затруднение и 23% са убедени в това.

Според информацията в структурираните интервюта, **психологическите бариери в поколенията служители** не представляват затруднение за 44% от участниците и затруднява 44% от тях. При онлайн анкетираните респонденти само 26% не мислят, че различните поколения служители биха се затруднили при въвеждането на дигиталните технологии, 36% считат, че биха се затруднили донякъде, а 33% намират, че възрастта оказва влияние. Интересно е разпределението на отговорите по възрастови групи:

www.eufunds.bg

ФИГУРА 14 Психологически бариери при поколенията служители като затруднение за въвеждане на дигитални решения



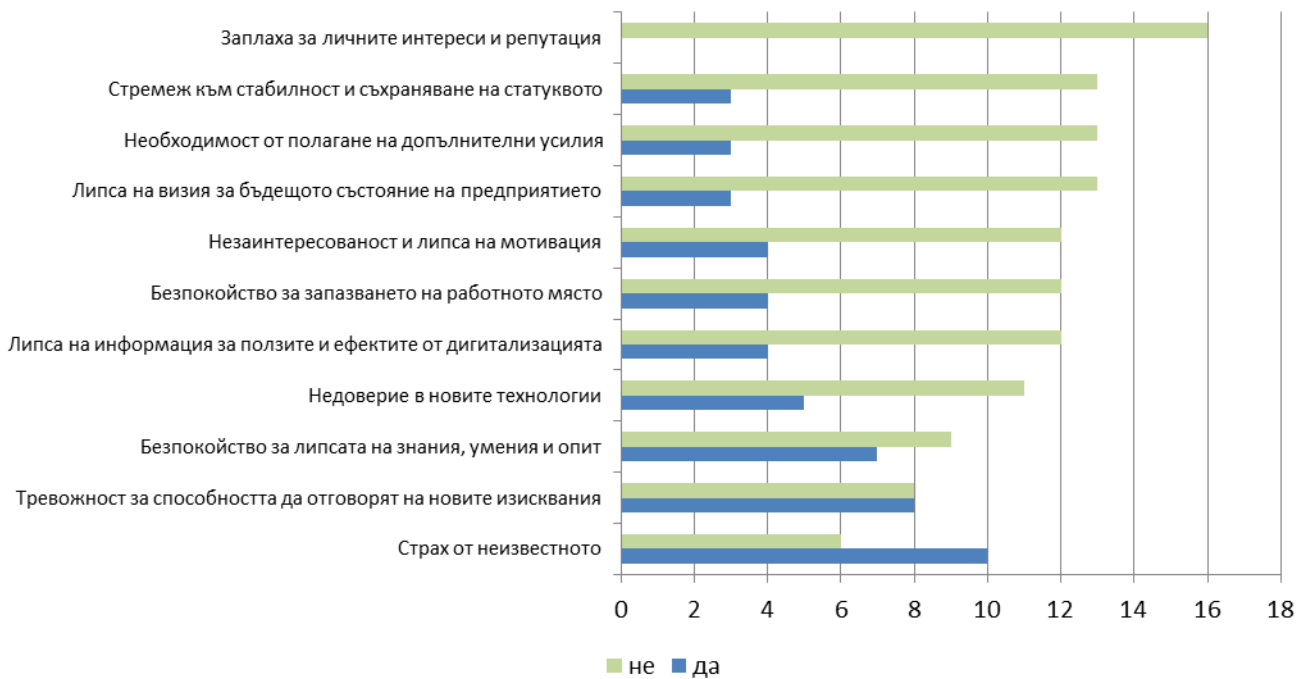
Основните причини за психологическите бариери в персонала (фигура 15), по степен на важност, се оказват:

- Страх от неизвестното – неяснота, какви технологии ще се дигитализират.
- Тревожност за способността да отговорят на новите изисквания - липса на професионална увереност.
- Безпокойство за липсата на знания, умения и опит – няма информация кога и какви обучения ще се организират; дали обученията ще са адекватни.
- Недоверие в новите технологии.
- Безпокойство за запазване на работното си място – висока е вероятността дигитализацията да намали броя на работните места, включващи предвидими, рутинни и повтарящи се физически дейности, както и събирането и обработката на данни.

Участниците в анкетата не усещат заплаха за личните си интереси и репутация, не се стремят към съхраняване на статуквото и по-голяма част от тях не се страхуват да положат допълнителни усилия.

www.eufunds.bg

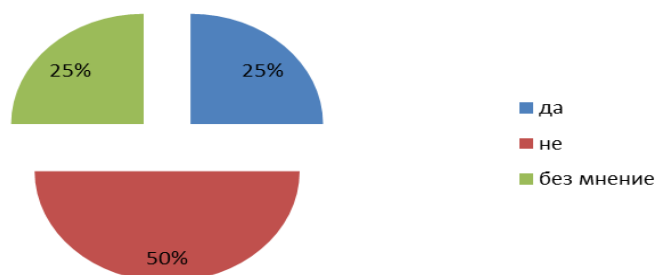
ФИГУРА 15 Основните причини за психологическите бариери в персонала



В контекста на последните две години работа по време на пандемията от Ковид-19 се оказва, че на 50% от мениджърите, участвали в интервюта, не се е налагало да преосмислят приоритетите си по отношение на дигитализацията, тъй като основната дейност на предприятията е производствена и се изисква физическо присъствие на голяма част от персонала. 25% от участниците са преосмислили приоритетите си и 25% не са се замисляли по този въпрос (фигура 16).

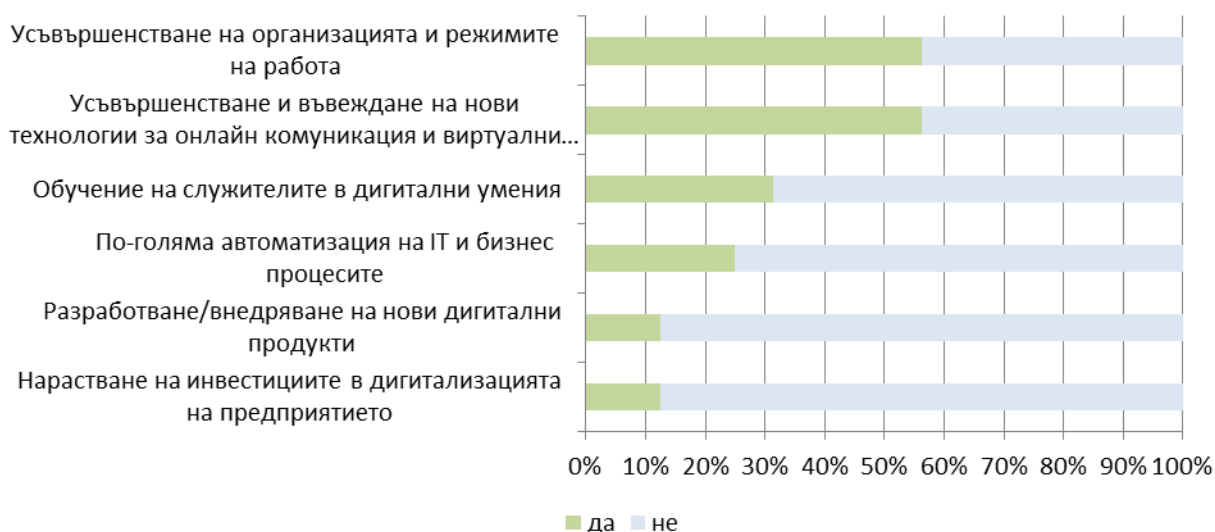
Въпреки че пандемията не е оказала съществено влияние на голяма част от фирмите в сектора, в голяма степен тя е накарала ръководствата да усъвършенстват организацията и режима на работа и да въведат нови технологии за онлайн комуникация и виртуални срещи (фигура 17). Оказва се, че пандемията не е била двигател за започване на обучение на служителите в дигитални умения, както и за ускоряване на автоматизацията на IT и бизнес процесите. Разработването на нови дигитални продукти и нарастването на инвестициите за дигитализация в предприятията не са сред приоритетите вследствие на пандемията.

ФИГУРА 16 Оказа ли пандемията влияние върху преосмислянето на приоритетите по отношение на дигитализацията



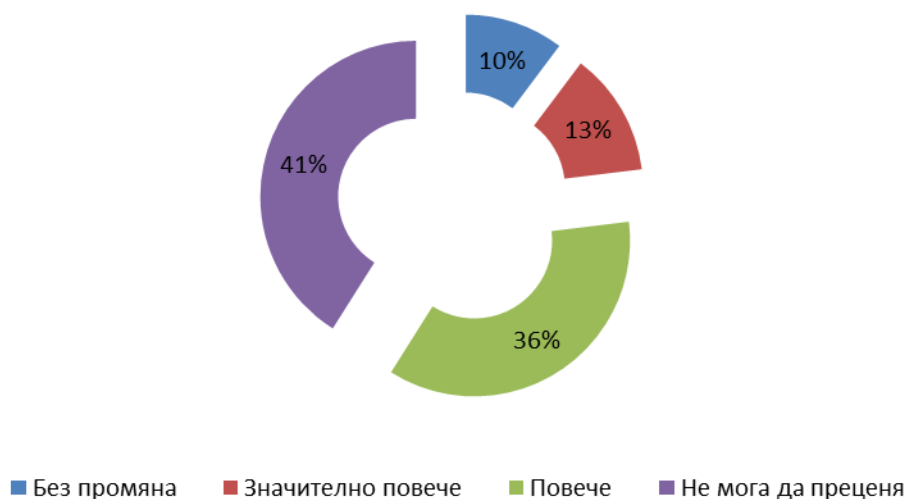
www.eufunds.bg

ФИГУРА 17 Приоритети в сферата на дигитализацията в резултат на пандемията



Според 12 фирми и служители на различни позиции, участвали в онлайн анкета, средствата за инвестиции в дигитални технологии за периода 2022 – 2026 год. са планирани, като 49% от анкетираните заявяват, че те са повече от предходния период 2017 – 2021 год. (36% са планирали повече средства, а 13% значително повече). Мненията са описани на фигура 18.

ФИГУРА 18 Планирани средства за инвестиции в дигитални технологии за периода 2022 – 2026 год. спрямо периода 2017 – 2021 год.

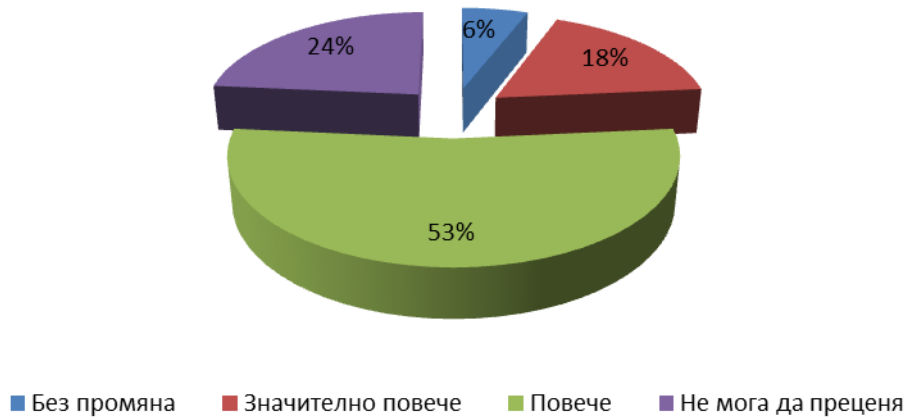


По този въпрос най-достоверно е мнението на мениджърските екипи и то е систематизирано на фигура 19. Според 18% от мениджърите са планирани значително повече

www.eufunds.bg

средства за инвестиции в дигитализация, а според 53% повече. Налага се изводът, че малко повече от 70% от мениджърите са убедени в необходимостта от нарастването на инвестициите в дигитализация, 6% смятат, че вече инвестират достатъчно средства и 24% от тях все още не могат да преценят, дали тези инвестиции са необходими.

ФИГУРА 19 Планирани средства за инвестиции в дигитални технологии за периода 2022 – 2026 год. спрямо периода 2017 – 2021 год. съгласно мнението на мениджърите



Областите на дигитални умения, в които се наблюдават дефицити в компетентностите на служителите и мнението на представителите от различни предприятия са изобразени на фигура 19. Въз основа на досегашния си опит интервюираните дават обобщена оценка на нивото на дигиталните умения и компетентности на служителите в отделните области.

Областите на компетентност са пет, структурирани съгласно Европейската Рамка на дигиталните компетентности:

- Грамотност, свързана с информация и данни:
 - Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание
 - Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание
 - Управление на данни, информация и дигитално съдържание
- Комуникация и сътрудничество
 - Взаимодействие чрез дигитални технологии
 - Споделяне чрез дигитални технологии
 - Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии
 - Сътрудничество чрез дигитални технологии
 - Онлайн етикет
 - Управление на дигиталната идентичност
- Създаване на дигитално съдържание
 - Разработване на дигитално съдържание
 - Интегриране и преработване на дигитално съдържание

www.eufunds.bg

- Авторско право и лицензи
- Програмиране
- Безопасност
 - Защита на устройства
 - Защита на личните данни и поверителност
 - Защита на здравето и благосъстоянието
 - Защита на околната среда
- Решаване на проблеми
 - Решаване на технически проблеми
 - Идентифициране на нуждите и технологични решения
 - Креативно използване на дигиталните технологии

Използвани са пет нива за оценка, като нивата на владееене за всяка компетентност са четирите основни съгласно Европейската Рамка на дигиталните компетентности и едно допълнително „не се владее“. Както се вижда на фигура 20, в област „Създаване на дигитално съдържание“ 26% от участниците използват оценката „не се владее“. На високо специализирано ниво са много малка част от служителите в предприятията, като единствено в областта „Комуникации и сътрудничество“ оценката на участниците достига до 5%, а в останалите области оценките са около 3%.

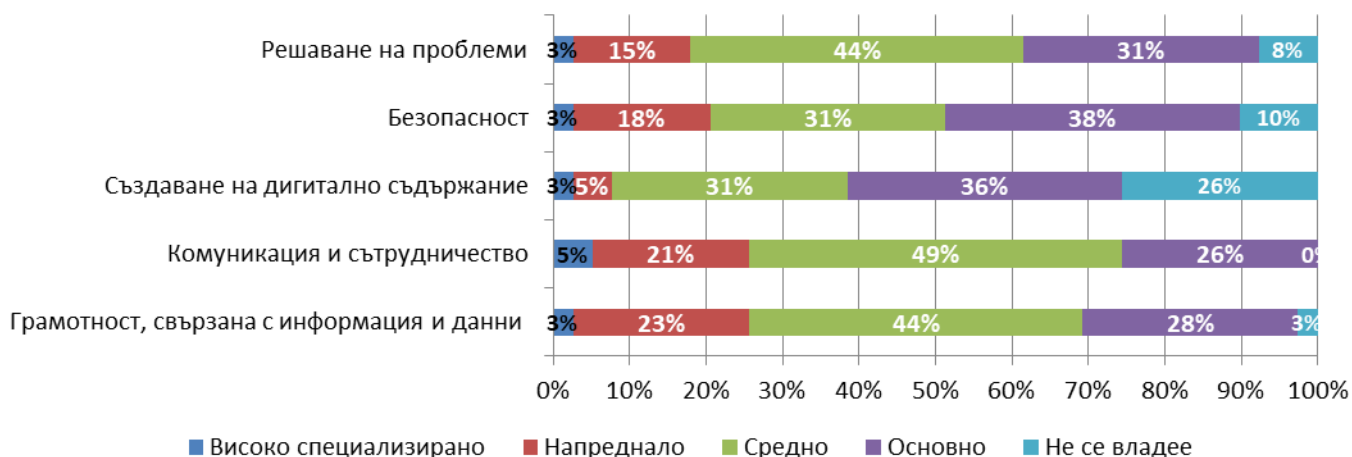
В област „Създаване на дигитално съдържание“ служителите във фирмите са с най-ниско ниво на владееене: само около 3% са на високо специализирано ниво и около 5% на ниво напреднали.

Най-устойчиви познания и компетенции са демонстрирани в трите области:

- комуникация и сътрудничество (5% високо специализирано ниво, 21% напреднало, 49% средно; 26% средно и няма сътрудници, които да не владеят компетентности в тази област);
- грамотност, свързана с информация и данни (3% високо специализирано ниво, 23% напреднало, 44% средно; 28% средно и само 3% не владеят);
- решаване на проблеми (3% високо специализирано ниво, 15% напреднало, 44% средно; 31% средно, но 8% нямат никакви компетенции в тази област).

Безопасността при дигиталните решения е от изключително голяма важност, но почти липсват високо специализирани кадри, а специалистите на напреднало ниво са оценени само от 18% от участниците. Обнадеждаващ е фактът, че 31% оценяват кадрите на средно ниво.

ФИГУРА 20 Обобщена оценка на нивото на дигиталните умения/компетентности на служителите по отделни области



Основните мерки, които се предприемат за развитие на дигиталните умения на служителите, са описани в таблица 11. Най-често използваният метод е инструктаж на работното място и въвеждащи програми за обучение на новопостъпили работници и служители. Най-слабо предпочитаните форми на обучение са обучението с откъсване от работа и е-платформите.

Таблица 13 Предприети мерки за развитие на дигиталните умения на служителите във фирмите от сектора

	процент от участниците
Инструктаж	62%
Въвеждащи програми за обучение на новопостъпили	51%
Обучение, консултиране и подпомагане на работното място	41%
Осигуряване на специализирана информация, указания и справочници	38%
Участие в семинари и конференции	36%
Срещи за обмяна на опит и добри практики	33%
Ротация на работни места	31%
Фирмена система за оценка на потребностите от обучение	28%
Осигуряване на достъп до специализирани източници в интернет	23%
Повишаване на образователното ниво и квалификацията (образователни институции, ЦПО)	15%
Фирмена система за оценка на ефекта от обучението на персонала	13%
Менторство	13%
Коучинг	13%
Сертифициране	13%
Обучение с откъсване от работата	10%
Е-платформа за обучение	8%

2.2.3. Изводи

Бизнесът вече е започнал да внедрява дигитални решения, но предстои те да се разширяват и да обхващат все по-голяма част от дейностите и процесите. Мениджмънтът е осъзнал ползата от инвестиции в дигитализацията и планира такива и за бъдеще в по-малка или по-голяма степен.

Все още няма достатъчно кадри с необходимите умения и компетенции в областите „Решаване на проблеми“ и „Безопасност“, но вече се използват или се планира използването на киберфизични системи и се обръща внимание на софтуера и системите за киберсигурност.

При предприемането на действия за повишаване на дигиталната компетентност на работниците и служителите трябва да се следва диференциран подход спрямо длъжности и компетенции. В условията на демографска криза и недостиг на квалифицирана работна ръка, работодателите са в трудната ситуация да попълнят работните места с качествени кадри. Създаването им без откъсване от производството е трудно и може да става само с допълнителни курсове за повишаване на квалификацията. Акцентът обаче следва да е в подготовката на кадрите в специализираните учебни заведения и квалификационни курсове.

www.eufunds.bg

Раздел 3. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ/ПРОФЕСИИ В ИКОНОМИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ/СЕКТОРА, В КОНТЕКСТА НА ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ НА БИЗНЕСА

От гледна точка на дигиталната трансформация на бизнеса, определянето на ключови длъжности/професии за един сектор е основополагащ елемент, на базата на който се изпълняват следващите дейности и задачи по проекта. Ключовите длъжности/професии са тези, които са с най-голямо значение за реализирането на стратегическите цели и приоритети и влияят непосредствено върху резултатите от дейността на предприятията в сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“ (код 10.4 по КИД – 2008).

Съгласно „Методиката за оценка и определяне на ключовите за сектора длъжности/професии“⁶, процесът за определяне на ключовите длъжности премина през следните етапи:

- Етап 1. Избор на експертна група и координатор;
- Етап 2. Определяне на първоначален разширен списък от ключови длъжности/професии в сектор “Производство на растителни и животински масла и мазнини”. Описание на подхода и аргументиране на избора на ключовите длъжности, които са включени в разширения списък;
- Етап 3. Определяне на критерии и тегла (степен на значимост на всеки отделен критерий) за оценка и избор на ключови длъжности/ професии. Описание и аргументиране на избора на критериите;
- Етап 4. Оценка на всяка длъжност/професия от първоначалния списък по избраните критерии за оценка;
- Етап 5. Представяне на резултатите от оценката и определяне на ключовите длъжности/професии за сектор “Производство на растителни и животински масла и мазнини”, в контекста на дигиталната трансформация на бизнеса. Избрани ключови длъжности.

ЕТАП 1: ИЗБОР НА ЕКСПЕРТНА ГРУПА И КООРДИНАТОР

Процесът за идентифициране на ключовите длъжности започна със сформиранието на експертна група от водещи специалисти в сектора. Големите фирми в бранша са членове на Сдружението на производителите на растителни масла и маслопродукти в България в качеството си на национално представителна браншова организация. В секторната експертна група за оценка и определяне на ключови професии се включиха 10 експерти от 6 водещи предприятия, членове на Сдружението – Сън Фүүдс ООД, Бисер Олива АД, Папас Олио АД, Роса АД, Астра Биоплант ЕООД и Олива АД. Координатор на дейността на експертната група стана Изпълнителният директор на Сдружението, който е и част от секторния екип на Българската Стопанска камара.

⁶ Приложение 5 от Методически изисквания към изготвянето на секторен анализ за установяване състоянието и потребностите от развитие на дигитални умения. Дейност 1: Изследване и анализ на потребностите от дигитални умения по икономически сектори

ЕТАП 2: ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПЪРВОНАЧАЛЕН РАЗШИРЕН СПИСЪК ОТ КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ/ПРОФЕСИИ В СЕКТОРА. ОПИСАНИЕ НА ПОДХОДА И АРГУМЕНТИРАНЕ НА ИЗБОРА НА КЛЮЧОВИТЕ ДЛЪЖНОСТИ, КОИТО СА ВКЛЮЧЕНИ В РАЗШИРЕНИЯ СПИСЪК

Секторната експертна група бе запозната с правилата, които да следва за определяне на първоначалния списък на ключовите длъжности/професии на ниво икономическа дейност/сектор:

- Първоначалният списък на длъжностите/професиите да включва до 16 позиции;
- Да се оцени влиянието на характерните длъжности/професии върху постигането на стратегическите цели на предприятието, които са свързани с дигиталната трансформация и влияят пряко на резултатите на компанията;
- Длъжностите да са актуални и да съществуват към настоящия момент в предприятието;
- Оценяването на всяка длъжност/професия да не се влияе от вероятността позицията да остане или да се промени в бъдеще, или каква е била в миналото;
- Оценяването на длъжността/професията да се основава на работата, която отговаря на изисквания стандарт за добро изпълнение, като се оценява длъжността, а не титулярят;
- За всяка длъжност/професия да се предостави код по НКПД 2011 и наименование на длъжността.

Експертите в бранша обсъдиха изискванията към характерните професии и необходимостта от тях в предприятията, като оцениха влиянието, което всяка професия има за постигане на стратегическите цели на икономическата дейност, свързана с дигиталната трансформация.

В първия етап на избора се проведеха телефонни разговори и размяна на имейли, като членовете на експертната група се спряха на 27 длъжности, които фигурират в щатното разписание на по-голяма част от участващите фирми, а други смятат за необходимо да имат такива длъжности. Общото мнение на експертите е, че фокусът при избора на професии трябва да бъде насочен към спецификата на производствените и икономически дейности в сектора и влиянието на съответната длъжност за цялостната работа на предприятието. Всеки от експертите избра по 15 длъжности от предложените 27.

Получените предложения се обобщиха в списък, в който са сортирани отгоре надолу длъжностите според честотата на отбелязване на съответната длъжност от експертите. Координаторът на експертната група извърши допълнителна проверка на коректността на подадените данни – съществуващ код по НКПД 2011 и съответствие на наименованието на длъжността/професията според НКПД, след което обобщи резултатите в първоначален списък с ключови длъжности в сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“, съгласно таблица 13 по-долу:

www.eufunds.bg

Таблица 14. Първоначален (разширен) списък с ключови длъжности в сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“

№	КИД	Код по НКПД 2011	Наименование на длъжност/професия
1	10.4	11206006	Директор, предприятие
2	10.4	13426008	Ръководител, лаборатория
3	10.4	21516002	Инженер, енергетик
4	10.4	31226001	Началник смяна
5	10.4	12117001	Финансов директор
6	10.4	12217001	Търговски директор
7	10.4	13217005	Началник производство
8	10.4	13217017	Главен механик
9	10.4	13243003	Управител, складово стопанство
10	10.4	43212021	Началник, склад
11	10.4	12197001	Директор дирекция, административни дейности
12	10.4	13245026	Ръководител транспорт
13	10.4	13246031	Ръководител отдел складиране
14	10.4	44162002	Служител, човешки ресурси
15	10.4	81602040	Машинен оператор, производство на растителни масла

Източник: Проучване на БСК в секторна експертна група за оценка и определяне на ключови длъжности в сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“ с код 10.4 по КИД-2008

ЕТАП 3: ОПРЕДЕЛЯНЕ НА КРИТЕРИИ И ТЕГЛО (СТЕПЕН НА ЗНАЧЕНИЕ НА ВСЕКИ ОТДЕЛЕН КРИТЕРИИ) ЗА ОЦЕНКА И ИЗБОР НА КЛЮЧОВИТЕ ДЛЪЖНОСТИ/ПРОФЕСИИ. ОПИСАНИЕ И АРГУМЕНТИРАНЕ НА ИЗБОРА НА КРИТЕРИИТЕ (ШИРОК СПИСЪК И КРАТЪК СПИСЪК – 3 КРИТЕРИЯ)

За да се изберат ключовите длъжности за сектора и тяхното въздействие по отношение на развитието на дигиталните умения и осъществяването на дигиталната трансформация на предприятието, експертите от секторния екип обсъдиха широк списък от 12 критерия за подредбата им, както е описано в таблица 15. Критериите ще позволят да се идентифицират длъжностите/професиите, значими за успешното и устойчиво развитие на предприятията в сектора, в контекста на развитието на дигиталните умения и осъществяването на дигиталната трансформация в предприятията.

www.eufunds.bg

Таблица 15. Първоначален списък с критерии за оценка и избор на ключовите длъжности / професии

№	Критерий	Описание
1	Влияние върху процесите	Степен на отговорност, която изпълняващият длъжността носи по отношение на ефективното изпълнение
2	Качество	Степен, в която заемащият длъжността носи отговорност за изпълнение на стандартите и изискванията към качеството на продуктите и услугите
3	Междучелностни умения	Степен, до която резултатът от работата на изпълняващия длъжността зависи от уменията му да взаимодейства, общува и въздейства на отделни хора или групи от хора
4	Отговорност за финансови и материално-технически ресурс	Степен и обхват на финансовата, материално-техническата, управленската и др. отговорности, която длъжността носи при изпълнението на работата
5	Професионален опит	Необходимост от наличие на професионален опит за успешното изпълнение на задачите, функциите и отговорностите на длъжността
6	Професионални познания и експертиза	Степен на значимост на придобитите чрез обучение или практика знания, умения и компетентности за изпълнението на дейността
7	Разрешаване на проблеми	Степен, в която заемащият длъжността е необходимо да се справя с проблеми от различен характер, вкл. да прогнозира възникването на потенциални проблеми, да анализира ситуацията, да оценява различни алтернативи, да взема ефективни решения и да оценява последствията от тях
8	Риск	Степен на наличие, обхват на риска, възможности за неблагоприятни последствия, свързани с изпълнението на работата. Рискът може да бъде финансов, материален, търговски, информационен, свързан с опазването на здравето, околната среда и т.н.
9	Сложност на работата	Характер и степен на сложност на операциите, задачите, действията и функциите в изпълнението на работата
10	Функционална отговорност	Степен, в която изпълняващият длъжността може да взема самостоятелни решения и необходимостта от взаимодействие с други звена в предприятието и организации извън него
11	Заетост на лица в предприятията от сектора	Оценка дали има достатъчно заети лица на избраната длъжност в предприятията от сектора, за да се проведе изследването
12	Рисков фактор за свободни работни места на длъжността/професията	Оценката за прогнозираните дати за пенсиониране в докладите за пенсионирането на работната сила, пазарната годност (предлагането на пазара на труда) и други фактори за тежестта на длъжностите/професиите.

Източник: Проучване на БСК в секторна експертна група за оценка и определяне на ключови длъжности в сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“ с код 10.4 по КИД-2008

След размяна на имейли и анализ на получените отговори от членовете на групата, координаторът обобщил предложенията в списък, в който критериите са ранжирани отгоре надолу според честотата на отбелязване на дадения критерий от експертите. В таблица 16 са описани избраните 3 критерия за оценка на длъжностите от списъка в таблица 14, които са посочени от членовете на експертната група с най-голяма честота.

www.eufunds.bg

Таблица 16 Списък с избрани критерии за оценка на ключовите длъжности

№	Критерий	Описание
1	Влияние върху процесите	Степен на отговорност, която изпълняващият длъжността носи по отношение на ефективното изпълнение
2	Отговорност за финансови и материално-технически ресурс	Степен и обхват на финансовата, материално-техническата, управленската и др. отговорности, която длъжността носи при изпълнението на работата
3	Разрешаване на проблеми	Степен, в която заемащият длъжността е необходимо да се справя с проблеми от различен характер, вкл. да прогнозира възникването на потенциални проблеми, да анализира ситуацията, да оценява различни алтернативи, да взема ефективни решения и да оценява последствията от тях

Източник: Проучване на БСК в секторна експертна група за оценка и определяне на ключови длъжности в сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“ с код 10.4 по КИД-2008

За всеки от избраните критерии се зададе тегло, за да се отрази влиянието му върху всяка една от длъжностите от предварителния списък. Експертите от секторната група прецениха, че всеки от избраните три критерия в таблица 15 е с голямо значение при избора на ключови длъжности и на **всеки от тях теглото е 3 според скалата** „ниско“(Н) - „средно“ (С) - „високо“(В) със съответните числови стойности: Н = 1; С = 2; В = 3.

ЕТАП 4: ОЦЕНКА НА ВСЯКА ДЛЪЖНОСТ/ПРОФЕСИЯ ОТ ПЪРВОНАЧАЛНИЯ СПИСЪК ПО ИЗБРАНИТЕ КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА

Дейността по оценка на ключовите длъжности/професии включваше изготвяне на анкета, в която избраните 15 ключови длъжности/професии от разширения списък (с код по НКПД и наименование на длъжността по НКПД) бяха оценени според определените 3 критерия за оценка на длъжностите. Анкетните карти бяха разпространени и събрани чрез покана по електронна поща. Всеки експерт – член на групата, попълни анкетата независимо от останалите, а координаторът обобщи резултатите от попълнените анкети, респективно извършените оценки.

До всеки от експертите от секторната група беше изпратена по имейл анкета за оценка във вид на таблица:

Таблица 17 Анкетна карта за оценка на ключовите длъжности/професии

№	КИД	Код по НКПД 2011	Наименование на длъжност професия	Критерии / Нива на съответствие														
				Критерий 1 Степен на отговорност, която изпълняващият длъжността носи по отношение на ефективното изпълнение					Критерий 2 Степен и обхват на финансовата, материално-техническата, управленската и др. отговорности, която длъжността носи при изпълнението на работата					Критерий 3 Степен, в която заемащият длъжността е необходимо да се справя с проблеми от различен характер, вкл. да прогнозира възникването на потенциални проблеми, да анализира ситуацията, да оценява различни алтернативи, да взема ефективни решения и да оценява последствията от тях				
				НН	СН	ВН	ТК	Об.к	НН	СН	ВН	ТК	Об.к	НН	СН	ВН	ТК	Обк
				<ul style="list-style-type: none"> • НН - Ниско ниво на съответствие. Съгласно скалата се отбелязва в стойност от 2 точки; • СН - Средно ниво на съответствие. Съгласно скалата се отбелязва в стойност от 4 точки; • ВН - Високо ниво на съответствие. Съгласно скалата се отбелязва в стойност от 6 точки; ТК - Тежест на критерия за оценка на длъжността/професията: ниска - 1 т.; средна - 2 т.; висока - 3 т.														

Оценката имаше за цел да идентифицира в каква степен избраните критерии се отнасят за всяка една от ключовите за сектора длъжности. С помощта на критериите, оценката бе по-обективна, в сравнение с чисто субективна експертна оценка без критерии. Експертите оцениха нивото на съответствие на една длъжност с всеки критерий по предварително зададени стойности – „ниско“, „средно“ или „високо“ със знак „X“.

Всяка отделна длъжност от първоначалния списък (Таблица 15) беше оценена по избраните критерии (Таблица 16), като оценяващите експерти посочиха ниво на съответствие (характерност за длъжността) на съответния критерий. Използвахме единна скала за оценка на нивото на проявление на избраните критерии - „ниско ниво“(НН) - „средно ниво“ (СН) - „високо ниво“(ВН) със съответните числови стойности (точки): НН = 2; СН = 4; ВН = 6. Оценителите прецениха особеностите на отделните длъжности/професии по избраните критерии и за всяка от тях, по съответния критерий, определиха ниво по скалата.

Резултатите са обобщени в таблица 18 и са сортирани по длъжности:

ТАБЛИЦА 18 РЕЗУЛТАТИ ОТ ОЦЕНКАТА НА ОТДЕЛНИТЕ ДЪЛЖНОСТИ/ПРОФЕСИИ ПО ИЗБРАНІТЕ КРИТЕРИИ

КИД	Код по НКПД 2011	Наименование на длъжност/професия	Критерии / Нива на съответствие															
			Критерий 1					Критерий 2					Критерий 3					
			НН	СН	ВН	ТК	Об.К	НН	СН	ВН	ТК	Об.К	НН	СН	ВН	ТК	ОбК	СРД
10.4	11206006	Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка			6	3	18			6	3	18			6	3	18	54
10.4	11206006	Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка			6	3	18			6	3	18			6	3	18	54
10.4	11206006	Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка			6	3	18			6	3	18			6	3	18	54
10.4	11206006	Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка			6	3	18			6	3	18			6	3	18	54
10.4	11206006	Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка			6	3	18			6	3	18			6	3	18	54
10.4	11206006	Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка			6	3	18		4		3	12			6	3	18	48
10.4	11206006	Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка			6	3	18		4		3	12		4		3	12	42

www.eufunds.bg

10.4	11206006	Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка			6	3	18			3	0			6	3	18	36		
1	Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка															Общ резултат	396		
10.4	12217001	Търговски директор			6	3	18			6	3	18		6	3	18	54		
10.4	12217001	Търговски директор			6	3	18			6	3	18		6	3	18	54		
10.4	12217001	Търговски директор			6	3	18			6	3	18		6	3	18	54		
10.4	12217001	Търговски директор			6	3	18			6	3	18		6	3	18	54		
10.4	12217001	Търговски директор		4		3	12			6	3	18		6	3	18	48		
10.4	12217001	Търговски директор		4		3	12			6	3	18		6	3	18	48		
10.4	12217001	Търговски директор			6	3	18			6	3	18	4		3	12	48		
10.4	12217001	Търговски директор			6	3	18			3	0			6	3	18	36		
2	12217001	Търговски директор																Общ резултат	396
10.4	12117001	Финансов директор			6	3	18			6	3	18		6	3	18	54		
10.4	12117001	Финансов директор			6	3	18			6	3	18		6	3	18	54		
10.4	12117001	Финансов директор			6	3	18			6	3	18		6	3	18	54		
10.4	12117001	Финансов директор			6	3	18			6	3	18		6	3	18	54		
10.4	12117001	Финансов директор		4		3	12			6	3	18		6	3	18	48		
10.4	12117001	Финансов директор		4		3	12			6	3	18		6	3	18	48		
10.4	12117001	Финансов директор			6	3	18				3	0		6	3	18	36		
10.4	12117001	Финансов директор		4		3	12			6	3	18	2		3	6	36		
3	12117001	Финансов директор																Общ резултат	384
10.4	13215018	Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка			6	3	18			6	3	18		6	3	18	54		
10.4	13215018	Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка			6	3	18			6	3	18		6	3	18	54		
10.4	13215018	Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка			6	3	18		4		3	12		6	3	18	48		

www.eufunds.bg

10.4	13215018	Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка			6	3	18		4		3	12		6	3	18	48	
10.4	13215018	Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка			6	3	18		4		3	12		4		3	12	42
10.4	13215018	Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка			6	3	18		4		3	12		4		3	12	42
10.4	13215018	Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка			6	3	18				3	0		6	3	18	36	
10.4	13215018	Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
4 13215018 Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка																	Общ резултат	360
10.4	13217005	Началник производство, маслодобив и маслоперработка			6	3	18			6	3	18			6	3	18	54
10.4	13217005	Началник производство, маслодобив и маслоперработка			6	3	18		4		3	12			6	3	18	48
10.4	13217005	Началник производство, маслодобив и маслоперработка			6	3	18		4		3	12			6	3	18	48
10.4	13217005	Началник производство, маслодобив и маслоперработка			6	3	18			6	3	18		4		3	12	48
10.4	13217005	Началник производство, маслодобив и маслоперработка			6	3	18		4		3	12		4		3	12	42
10.4	13217005	Началник производство, маслодобив и маслоперработка			6	3	18		4		3	12		4		3	12	42
10.4	13217005	Началник производство, маслодобив и маслоперработка			6	3	18				3	0		6	3	18	36	
10.4	13217005	Началник производство, маслодобив и маслоперработка		4		3	12		4		3	12	2			3	6	30
5 Началник производство, маслодобив и маслоперработка																	Общ резултат	348
10.4	13217017	Главен механик			6	3	18			6	3	18			6	3	18	54
10.4	13217017	Главен механик			6	3	18		4		3	12			6	3	18	48
10.4	13217017	Главен механик			6	3	18		4		3	12			6	3	18	48

www.eufunds.bg

10.4	13217017	Главен механик			6	3	18		4		3	12		4		3	12	42
10.4	13217017	Главен механик			6	3	18		4		3	12		4		3	12	42
10.4	13217017	Главен механик			6	3	18		4		3	12	2			3	6	36
10.4	13217017	Главен механик		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	13217017	Главен механик		4		3	12	2			3	6	2			3	6	24
Главен механик																	Общ резултат	330
10.4	21516002	Инженер, енергетик			6	3	18			6	3	18			6	3	18	54
10.4	21516002	Инженер, енергетик			6	3	18		4		3	12			6	3	18	48
10.4	21516002	Инженер, енергетик			6	3	18		4		3	12			6	3	18	48
10.4	21516002	Инженер, енергетик			6	3	18		4		3	12		4		3	12	42
10.4	21516002	Инженер, енергетик		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	21516002	Инженер, енергетик			6	3	18		4		3	12	2			3	6	36
10.4	21516002	Инженер, енергетик		4		3	12	2			3	6		4		3	12	30
10.4	21516002	Инженер, енергетик		4		3	12	2			3	6	2			3	6	24
Инженер, енергетик																	Общ резултат	318
10.4	13245026	Ръководител транспорт		4		3	12			6	3	18			6	3	18	48
10.4	13245026	Ръководител транспорт		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	13245026	Ръководител транспорт			6	3	18				3	0			6	3	18	36
10.4	13245026	Ръководител транспорт		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	13245026	Ръководител транспорт		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	13245026	Ръководител транспорт		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	13245026	Ръководител транспорт		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	13245026	Ръководител транспорт		4		3	12		4		3	12	2			3	6	30
13245026 Ръководител транспорт																	Общ резултат	294
10.4	31226001	Началник смяна			6	3	18		4		3	12		4		3	12	42

www.eufunds.bg

10.4	31226001	Началник смяна		4		3	12		4		3	12		6	3	18	42	
10.4	31226001	Началник смяна		4		3	12		4		3	12		4	3	12	36	
10.4	31226001	Началник смяна		4		3	12		4		3	12		4	3	12	36	
10.4	31226001	Началник смяна			6	3	18		4		3	12	2		3	6	36	
10.4	31226001	Началник смяна		4		3	12		4		3	12		4	3	12	36	
10.4	31226001	Началник смяна		4		3	12	2			3	6		4	3	12	30	
10.4	31226001	Началник смяна		4		3	12	2			3	6		4	3	12	30	
Началник смяна																Общ резултат	288	
10.4	12197001	Директор дирекция, административни дейности			6	3	18			6	3	18			6	3	18	54
10.4	12197001	Директор дирекция, административни дейности	2			3	6			6	3	18			6	3	18	42
10.4	12197001	Директор дирекция, административни дейности		4		3	12		4		3	12		4	3	12	36	
10.4	12197001	Директор дирекция, административни дейности		4		3	12		4		3	12		4	3	12	36	
10.4	12197001	Директор дирекция, административни дейности		4		3	12		4		3	12	2		3	6	30	
10.4	12197001	Директор дирекция, административни дейности	2			3	6		4		3	12		4	3	12	30	
10.4	12197001	Директор дирекция, административни дейности		4		3	12	2			3	6	2		3	6	24	
10.4	12197001	Директор дирекция, административни дейности	2			3	6		4		3	12	2		3	6	24	
Директор дирекция, административни дейности																Общ резултат	276	
10.4	13243003	Управител, складово стопанство			6	3	18		4		3	12		4	3	12	42	
10.4	13243003	Управител, складово стопанство		4		3	12		4		3	12		6	3	18	42	

www.eufunds.bg

10.4	13243003	Управител, складово стопанство		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	13243003	Управител, складово стопанство		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	13243003	Управител, складово стопанство		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	13243003	Управител, складово стопанство	2			3	6			6	3	18	2			3	6	30
10.4	13243003	Управител, складово стопанство		4		3	12				3	0		4		3	12	24
10.4	13243003	Управител, складово стопанство	2			3	6	2			3	6	2			3	6	18
13243003 Управител, складово стопанство																	Общ резултат	264
10.4	43212021	Началник, склад		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	43212021	Началник, склад		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	43212021	Началник, склад		4		3	12		4		3	12	2			3	6	30
10.4	43212021	Началник, склад		4		3	12	2			3	6		4		3	12	30
10.4	43212021	Началник, склад		4		3	12	2			3	6		4		3	12	30
10.4	43212021	Началник, склад		4		3	12		4		3	12	2			3	6	30
10.4	43212021	Началник, склад	2			3	6		4		3	12	2			3	6	24
10.4	43212021	Началник, склад	2			3	6	2			3	6	2			3	6	18
Началник, склад																	Общ резултат	234
10.4	44162002	Служител, човешки ресурси		4		3	12			6	3	18		4		3	12	42
10.4	44162002	Служител, човешки ресурси		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	44162002	Служител, човешки ресурси		4		3	12	2			3	6			6	3	18	36
10.4	44162002	Служител, човешки ресурси			6	3	18	2			3	6		4		3	12	36
10.4	44162002	Служител, човешки ресурси		4		3	12	2			3	6	2			3	6	24
10.4	44162002	Служител, човешки ресурси		4		3	12	2			3	6	2			3	6	24
10.4	44162002	Служител, човешки ресурси	2			3	6	2			3	6	2			3	6	18
10.4	44162002	Служител, човешки ресурси	2			3	6	2			3	6	2			3	6	18
44162002 Служител, човешки ресурси																	Общ резултат	234

www.eufunds.bg

10.4	81602040	Машинен оператор, производство на растителни масла		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	81602040	Машинен оператор, производство на растителни масла		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	81602040	Машинен оператор, производство на растителни масла		4		3	12	2			3	6		4		3	12	30
10.4	81602040	Машинен оператор, производство на растителни масла		4		3	12	2			3	6		4		3	12	30
10.4	81602040	Машинен оператор, производство на растителни масла		4		3	12		4		3	12	2			3	6	30
10.4	81602040	Машинен оператор, производство на растителни масла		4		3	12	2			3	6	2			3	6	24
10.4	81602040	Машинен оператор, производство на растителни масла	2			3	6		4		3	12	2			3	6	24
10.4	81602040	Машинен оператор, производство на растителни масла	2			3	6	2			3	6	2			3	6	18
Машинен оператор, производство на растителни масла																	Общ резултат	228
10.4	13246031	Ръководител отдел складиране		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	13246031	Ръководител отдел складиране		4		3	12		4		3	12		4		3	12	36
10.4	13246031	Ръководител отдел складиране		4		3	12		4		3	12	2			3	6	30
10.4	13246031	Ръководител отдел складиране		4		3	12	2			3	6		4		3	12	30
10.4	13246031	Ръководител отдел складиране	2			3	6	2				0	2				0	6
10.4	13246031	Ръководител отдел складиране	2			3	6		4		3	12	2			3	6	24
10.4	13246031	Ръководител отдел складиране	2			3	6		4		3	12	2			3	6	24
10.4	13246031	Ръководител отдел складиране	2			3	6	2			3	6	2			3	6	18
Ръководител отдел складиране																	Общ резултат	204

Списък

за

избор

на

ключови

длъжности

----- www.eufunds.bg -----



Проектът е финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Стр. 65 от 177

ЕТАП 5: ПРЕДСТАВЯНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ОЦЕНКАТА И ОПРЕДЕЛЯНЕТО НА КЛЮЧОВИТЕ ДЛЪЖНОСТИ / ПРОФЕСИИ В СЕКТОРА, В КОНТЕКСТА НА ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ НА БИЗНЕСА. ИЗБРАНИ КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ.

Валидирането на окончателния списък с ключовите длъжности за сектор “Производство на растителни и животински масла и мазнини” с код 10.4 по КИД-2008 е извършено, като предприятията, които са включени в дейността, са уведоменни по електронна поща за резултатите от оценяването. Списъкът е изпратен по електронна поща и до заинтересованите страни и предприятията в сектора, които не са участвали в избора на ключови длъжности.

Резултати от Етап 4

ТАБЛИЦА 19 Окончателен списък с ключови длъжности за сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“ с код 10.4 по КИД-2008

№	Код по НКПД 2011	Наименование на длъжност/професия	Обобщен сумарен рейтинг
1	11206006	Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка	396
2	12217001	Търговски директор	396
3	12117001	Финансов директор	384
4	13215018	Ръководител лаборатория маслодобив и маслопреработка	360
5	13217005	Началник производство маслодобив и маслопреработка	348

Източник: Проучване на БСК в секторна експертна група за оценка и определяне на ключови длъжности в сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“ с код 10.4 по КИД-2008

Раздел 4. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ/ПРОФЕСИИ В ИКОНОМИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ/СЕКТОРА, В КОНТЕКСТА НА ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ НА БИЗНЕСА

Проведено е проучване, за да се направи анализ и съпоставка между препоръчителното ниво и реалното ниво на владеене на дигиталните умения на изследваните ключови длъжности в сектора, като целта е да бъдат идентифицирани различията между търсените и предлаганите дигитални компетентности, както и да бъдат определени **дефицитите в дигиталните умения**. Използваните инструменти са:

- Инструментите, използвани за целите на изследването и анализа на **търсените** общи и специфични дигитални умения/ компетентности в сектора, са документален метод (Desk research) и анкетни проучвания – онлайн анкета (Въпросник В-1) и структурирано интервю (Въпросник В-2).

www.eufunds.bg

- Инструментите, използвани за целите на изследването и анализа на **реалните** (притежаваните) общи и специфични дигитални умения/ компетентности в сектора, са **онлайн анкетно проучване чрез Анкета С-1 и Desktop research**.

4.1.1. ПОДРАЗДЕЛ А. ИЗСЛЕДВАНЕ И АНАЛИЗ НА ТЪРСЕНИТЕ ОБЩИ И СПЕЦИФИЧНИ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ/КОМПЕТЕНТНОСТИ, НЕОБХОДИМИ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА ЗА УСПЕШНОТО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ЕЖЕДНЕВНИТЕ ИМ ЗАДАЧИ, СВЪРЗАНИ С ПРОФЕСИЯТА/ДЛЪЖНОСТТА

Цел: Установяване на търсените (очакваните) общи и специфични дигитални умения/ компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с упражняваната професия/длъжност в момента и в бъдещ времеви хоризонт от 5 г.

4.1.2. СПИСЪК НА КЛЮЧОВИТЕ ДЛЪЖНОСТИ ЗА СЕКТОР 10.4 ПРОИЗВОДСТВО НА РАСТИТЕЛНИ И ЖИВОТИНСКИ МАСЛА И МАЗНИНИ

Проведеното изследване за установяване на потребностите от дигитални умения/компетентности обхваща петте ключови длъжности в сектор 10.4 по КИД 2008 Производство на растителни и животински масла и мазнини, идентифицирани при направеното проучване на предишния етап (виж Раздел 3), резултатите от таблица 19. Петте важни за дигиталната трансформация длъжности в сектора са:

- Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка с код по НКПД 11206006
- Търговски директор с код по НКПД 12217001
- Финансов директор с код по НКПД 12117001
- Ръководител лаборатория маслодобив и маслопреработка с код по НКПД 13215018
- Началник производство маслодобив и маслопреработка с код по НКПД 13217005

За всяка от тези пет ключови длъжности са установени:

- Търсени (изисквани) общи дигитални умения/компетентности за длъжността/професията
- Препоръчително ниво на владене на търсените (изискваните) общи дигитални умения/компетентности
- Търсени (изисквани) специфични дигитални умения/компетентности за длъжността/професията
- Препоръчително ниво на владене на търсените (изискваните) специфични дигитални умения/компетентности

----- www.eufunds.bg -----

4.1.3. ПОДХОД В ПРОВЕЖДАНЕТО НА ИЗСЛЕДВАНЕТО И В ОПРЕДЕЛЯНЕТО НА РЕСПОНДЕНТИ. ДЕМОГРАФСКА ХАРАКТЕРИСТИКА НА РЕСПОНДЕНТИТЕ. ИНСТРУКЦИЯ ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО.

Целеви групи (респонденти) на проучването и анализа на търсените общи и специфични дигитални умения/ компетентности в сектора са титуляри – лица заемащи ключови длъжности, техни преки ръководители и специалисти човешки ресурси.

За целите на настоящото изследване са използвани количествени и качествени методи. Проведено е анкетно проучване, което е допълнено от стандартизирано интервю за по-дълбочинно идентифициране на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица в сектора, както и проучване чрез документален метод.

Съгласно инструкцията (Приложение 6.1) за провеждане на „Изследване и анализ на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с професията/длъжността“ се проведе анкетата чрез онлайн платформа, която осигури персонален достъп до въпросник В1 на изследваните лица и автоматизирана обработка на резултатите от изследването. На всички респонденти в проучването е дадена инструкцията (Приложение 1). Въпросникът съдържа три блока проучвана информация:

- дигитални задачи, изпълнявани при упражняването на длъжността/ професията;
- дигитални инструменти, технологии и ресурси, с които трябва да се умее да се работи с оглед на характера на дигиталните задачи;
- дигитални умения/компетентности, които трябва да се владеят, за да бъдат изпълнявани успешно, свързаните с упражняването на професията/длъжността задачи - сега и в перспектива (5 г.).

Структурирането и групирането на въпросите и отговорите в анкетата е осъществено в съответствие с областите на DigComp 2.1.

В анкетата участваха общо 23 респонденти от 6 фирми:

За длъжност Директор, предприятие, маслодобив и маслопреработка – 3 мъже и 1 жена от 4 фирми. За длъжност Началник, производство, маслодобив и маслопреработка – 4 мъже и 2 жени от 4 фирми. За длъжност Ръководител, лаборатория в предприятие, маслодобив и маслопреработка – 1 мъж и 3 жени от 4 фирми. За длъжност Търговски директор – 3 мъже и 2 жени от 5 фирми. За длъжност Финансов директор – 2 мъже и 2 жени от 3 фирми.

Всички респонденти са с висше образование и заемат една от обхванатите в анкетата професия и по един респондент, заемащ друга длъжност, но запознат с функциите на определената ключова длъжност. От анкетираните участници 3-ма са на възраст 27-39 год., 14 са на възраст 40-54 год. и 6-ма са на възраст 55-65+ год.

Веднага след получаване на резултатите от анкетата по въпросник В1 проведехне структурирано интервю по въпросник В2 за извличане на повече информация и доуточнения, основно във връзка със специфичните умения за всяка от професиите. Интервюто е проведено чрез личен контакт под форма на телефонно устно допитване. В интервюто участваха 20 респонденти – по 4 за всяка от професиите, от 6 предприятия. Участвалите жени са 9, а мъжете 11. Всички респонденти са с висше образование и заемат една от обхванатите професии. От

----- www.eufunds.bg -----



БЪЛГАРСКА
СТОПАНСКА
КАМАРА

В ПОДКРЕПА НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС ОТ 1980 Г.



Проектът е финансиран от Оперативна програма
„Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от
Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Стр. 68 от 177

анкетираните участници 2-ма са на възраст 27-39 год., 12 са на възраст 40-54 год. и 6-ма са на възраст 55-65+ год.

Проведеното интервю даде възможност:

- да се уточнят неясните моменти в данните от анкетното проучване
- да се получи допълнителна информация, която не може да бъде събрана само чрез количествен метод като анкети
- да се изяснят неяснотите за респондентите в разговор и при необходимост да се зададат допълнителни уточняващи въпроси, освен първоначално включените във въпросника.

Интервюираните са запознати предварително с „общите дигитални умения“, определени в DigComp 2.1 по петте основни области: „Информация и данни“; „Комуникация и сътрудничество“; „Създаване на дигитално съдържание“; „Безопасност“; „Решаване на проблеми“.

Обяснено е, че под „специфични дигитални умения“ следва да се разбират дигиталните умения/компетентности, които са характерни, специфични за упражняването на конкретна професия/длъжност в сектора.

Експертната група от сектора приложи и метода „Desk research“ за идентифициране, описване, обобщаване и интерпретиране на съществуващата в различни източници информация за потребностите от дигитални умения/компетентности на работната сила в сектора. По-конкретни данни открихме в следните източници: Deloitte, 2017 „[What key competencies are needed in the digital age? The impact of automation on employees, companies and education – Deloitte](#)“; „Forbes Technology Council 2019“; „Phaneuf 2020“.

Идентифицираните чрез документален анализ специфични дигитални умения на работната сила в сектора са:

- Гъвкавост и адаптивност към ситуацията (Deloitte).
- Машинното обучение, вид изкуствен интелект (AI) с цел намаляване на разходите за прогнозиране и диагностициране на проблеми, които са присъщи на всички бизнес решения (Forbes Technology Council 2019).
- Интернет на нещата (IoT) като инструмент за проследяване на качеството, историята на собствеността и социалните и екологични атрибути на веригата за доставки (Phaneuf 2020).

4.1.4. ОПИСАНИЕ НА КЛЮЧОВИТЕ ДЛЪЖНОСТИ – ЦЕЛ И РОЛЯ НА ДЛЪЖНОСТТА:

Директор предприятие, маслодобив и маслопреработка

Кратко описание на длъжността: Наблюдава всички ежедневни операции на завода - прием на суровини, производство и експедиция на продукти. Гарантира, че се спазват политиките и процедурите на висшето ръководство. Разработва процеси, свързани с управлението, безопасността, качеството и производителността в съответствие със стратегическите инициативи на фирмата. Запознава се и прилага актуалните най-добри практики и концепции за управление на производството. Административен ръководител на персонала в завода.

----- www.eufunds.bg -----

Търговски директор

Кратко описание на длъжността: Разработва и прилага търговски стратегии в съответствие с целите и задачите на компанията с цел ускоряване на растежа. Извършва пазарни проучвания и анализи за създаване на подробни бизнес планове за търговски възможности (разширяване, развитие на бизнеса и др.). Установява изискванията на клиентите, за да гарантира, че продуктите съответстват на техните нужди. Наблюдава изпълнението на търговските дейности, като използва ключови показатели и изготвя отчети за висшето ръководство. Помага за определянето на финансовите цели и разработването и мониторинга на бюджета.

Финансов директор

Кратко описание на длъжността: Дава насоки за финансовото планиране и стратегия, анализира и отчита финансовите резултати, наблюдава одитните и данъчните функции. Разработва и прилага счетоводни политики, изготвя прогнози и цялостни бюджети, съставя бюджетите на отделите. Оценява, управлява и минимизира финансовия риск, като анализира сложни финансови данни.

Ръководител, лаборатория в предприятие, маслодобив и маслопреработка

Кратко описание на длъжността: Отговаря за всички аспекти на лабораториите, включително оборудване, служители, консумативи, софтуер и документация. Управлява всички данни, изготвя отчети и подпомага лабораториите с технически познания и съвети. Гарантира спазването на регулаторните изисквания, поддържа сертификациите на фирмата.

Началник, производство, маслодобив и маслопреработка

Кратко описание на длъжността: Планира, организира, ръководи и управлява ежедневните операции, свързани с производството. Увеличава производството, капацитета на активите и гъвкавостта, като същевременно минимизира ненужните разходи и поддържа текущите стандарти за качество. Ефективно разпределя ресурсите и използва пълноценно активите за постигане на оптимални резултати.

4.1.5. ТЪРСЕНИ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ/КОМПЕТЕНТНОСТИ:

Цел: Установяване нивото на търсените дигитални умения/ компетентности, необходими за успешно изпълнение на съответните професии/длъжности в съответствие с областите на дигитална компетентност в Digcomp2.1.

Проведено е анкетно проучване по въпросник Б1, което е допълнено от стандартизирано интервю по въпросник Б2 за по-дълбочинно идентифициране на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица в сектора, както и проучване, чрез документален метод.

4.1.5.1. Търсени общи дигитални умения/компетентности:

За всяка от областите съгласно DigComp 2.1 препоръчителното ниво на владение е подробно описано в Приложение 2 (по формат на приложение 10), а на Фигура 20 е представено схематично обобщение.

Установява се, че всяка една от ключовите длъжности в сектора трябва да притежава умения и компетентности на напреднало ниво в областта „1. Грамотност, свързана с

----- www.eufunds.bg -----

информация и данни“. Много важно за петте ключови професии се оказва и креативното използване на дигиталните технологии.

След провеждане на стандартизираното интервю с представителите на ключовите професии се установи, че някои общи дигитални умения съгласно Digcomp2.1. са неприложими при изпълнението на техните задължения:

- За Началник производство: Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии; Онлайн етикет; Авторско право и лицензи; Програмиране; Защита на личните данни и поверителност;
- За Ръководител лаборатория: Програмиране
- За Финансов директор: Програмиране; Защита на околната среда
- За Търговски директор: Програмиране; Защита на здравето и благосъстоянието; Защита на околната среда
- За Директор предприятие: Програмиране

Валидирането на търсените умения/компетентности за сектор “10.4 Производство на растителни и животински масла и мазнини“ е извършено, като информацията с резултатите е изпратена по електронна поща до заинтересованите страни, сред които са участвалите предприятия и експерти, както и други предприятия в сектора. Няма постъпили възражения по отношение на търсените умения/компетентности по длъжности.

4.1.5.2. Търсени специфични дигитални умения/компетентности:

Специфичните умения, идентифицирани по време на структурираното интервю са подробно описани в Приложение 2 (по формат приложение 10) за всяка от областите съгласно DigComp 2.1 с препоръчителното ниво на владене. Прави впечатление, че в областите на компетентност 1.Информация и данни и 2. Комуникация и сътрудничество за всяка от специфичните компетенции се поставя изискване за напреднало ниво. В областите на компетентност 3.Създаване на дигитално съдържание и 4.Безопасност изискванията са занижени до средно препоръчителното ниво на владене. В област на компетентност 5.Решаване на проблеми изискванията за препоръчително ниво на владене са най-високи – напреднало за всички ключови длъжности от сектора.

Резултатите от проучването показват, че за да изпълняват задълженията си на тази длъжност *Началник производство маслодобив и маслопреработка*, служителите трябва да могат да извършват анализ на данни чрез офис пакет и специфичен фирмен софтуер, да търсят информация и нови източници на иновации във фирмата и навън с помощта на всички търсачки в Internet. В областта “Комуникация и сътрудничество“ в дигитална среда се обръща внимание на участието в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams), както и изпращането и получаването на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон, представянето и споделянето на информация чрез презентации в PowerPoint и други продукти за визуализация. Необходимо е заемащите длъжността в сектора да могат да работят ефективно с дигитално съдържание, като създават и редактират дигитално съдържание в различни формати и да организират правилно информацията. Едно от най-характерните изисквания за дигитални компетентности за тази длъжност е изготвянето на чертежи с помощта на специализирани програми (AutoCad и др.). Оказва се, че за сектора са важни уменията за безопасна работа в дигитална среда, включващи формулирането на

----- www.eufunds.bg -----

изисквания за безопасност в заданията към компютърни специалисти, поставяне на изисквания и обучение на персонала за безопасна и сигурна работа със софтуерите на индустриалните инсталации, участие при изграждането на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата. За да води правилно производствените процеси, началникът производство маслодобив и маслопреработка трябва да може да решава разнообразни казуси с помощта на индустриалния софтуер и да прилага начина на работа и операциите за отстраняване на проблеми, а също така да променя успешно производствените методи и критериите на продуктите вследствие задание от търговски отдел.

----- www.eufunds.bg -----



БЪЛГАРСКА
СТОПАНСКА
КАМАРА

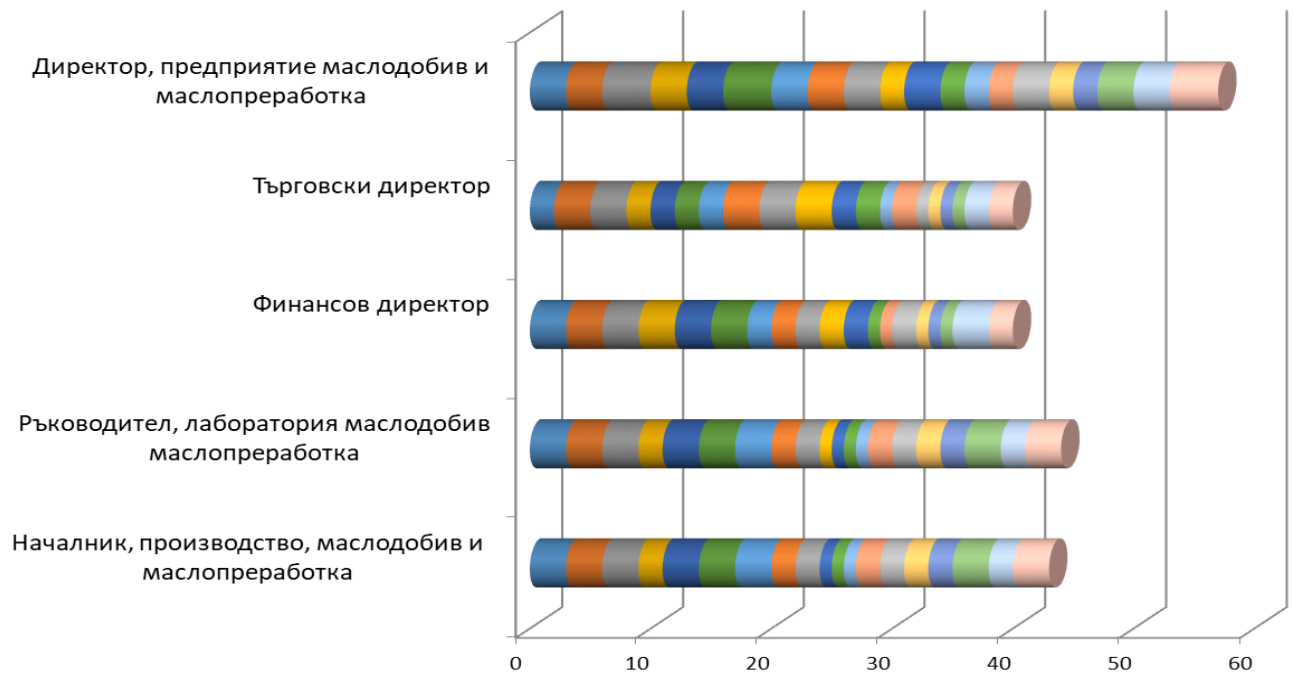
В ПОДДРЕПНА НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС ОТ 1980 Г.



*Проектът е финансиран от Оперативна програма
„Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от
Европейския съюз чрез Европейския социален фонд*

Стр. 72 от 177

ФИГУРА 21 Схематично обобщение на препоръчителното ниво на владеене на търсените общи дигитални умения



- 1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание
- 1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание
- 1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание
- 2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии
- 2.2. Споделяне чрез дигитални технологии
- 2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии
- 2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии
- 2.5. Онлайн етикет
- 2.6. Управление на дигиталната идентичност
- 3.1. Разработване на дигитално съдържание
- 3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание
- 3.3. Авторско право и лицензи
- 3.4. Програмиране
- 4.1. Защита на устройства
- 4.2. Защита на личните данни и поверителност
- 4.3. Защита на здравето и благосъстоянието
- 4.4. Защита на околната среда
- 5.1. Решаване на технически проблеми
- 5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения
- 5.3. Креативно използване на дигиталните технологии

В областта „Информация и данни“ изискванията за **Ръководител лаборатория в маслодобив и маслопреработка** са да може да извършва анализ на данни чрез офис пакет и специфичен фирмен софтуер и да търси информация и нови източници на иновации във фирмата и навън с помощта на всички търсачки в Internet. В областта „Комуникация и

www.eufunds.bg

сътрудничество в дигитална среда“ се обръща внимание на участието в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams), както и изпращането и получаването на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон, представянето и споделянето на информация чрез презентации в PowerPoint и други продукти за визуализация. Заемащите тази длъжност трябва да могат да създават дигитално съдържание, като изготвят справки, отчети и анализи чрез офис пакет (Word, Excel и др) и да създават алгоритми за задания към IT специалисти. Много важни се оказват компетенциите в областта на безопасността, свързана с устройствата и софтуера, както и участието в изграждането на корпоративна политика във връзка с безопасността. Ръководител лаборатория трябва да притежава умения за прилагане на специализиран софтуер на лабораторната техника и за разрешаване на възникнали проблеми с лабораторните уреди чрез отдалечен достъп (Any Desk, TeamViewer).

След обработка на резултатите от проучването необходимите дигитални умения за **Финансов директор в сектора** се оказва, че тези в областта на грамотност, свързана с информация и данни, са много важни за успешната работа на тази длъжност. Специфични умения се изискват за прилагане на нови софтуерни решения за финансово обслужване на клиенти, използване на дигитално банкиране, прилагане на статистическите методи и тестове; релационни бази данни – регистри на НАП, статистически регистри и др. Необходими са умения и за търсене и идентифициране на идеи за използване на повсеместната цифрова свързаност, разчитане и анализиране на числови данни от специализиран софтуер, извличане на данни от софтуера на банки, приходната агенция, Търговски регистър и др. В областта „Комуникация и сътрудничество в дигитална среда“ се обръща внимание на участието в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams), както и изпращането и получаването на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон. Важни са компетентностите в областта на създаването на дигитално съдържание: изработване на справки, отчети чрез офис пакет (Word, Excel); задаване на стратегия, структура на обработка на финансовата фирмена информация и методи за управление на клонове, принципи за проектиране на клонове; разработване на нови подходи за дигитална обработка на информация към вътрешните бизнес финансови операции. Едно от основните изисквания към финансовия директор е безопасността, свързана с изискванията и обучението на персонала за работа с финансов и счетоводен софтуер, прилагането на корпоративните правила за безопасност и за работа с интернет съдържание и корпоративните мерки за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни в дигитален носител.

Специфичните изисквани умения за **Търговски директор в сектор производство на растителни и животински масла** и мазнини в областта грамотност, свързана с информация и данни са: обработване, извличане и анализиране на дигитални данни, свързани с продажбите в компанията; сърфиране в интернет с цел набиране на нова информация, свързана с обслужването на клиенти, методи за управление на клонове, подобрения на политиките, нови източници на иновации във фирмата и навън; обработка, съпоставка и анализ на разнообразна информация от множество източници с цел ценообразуване; прилагане на формули и обработване на обобщени таблици за ценообразуване на фирмените продукти. За успешно изпълнение на работните задължения търговският директор трябва да притежава умения в областта на комуникациите за участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams), представяне и споделяне на информация чрез презентации в PowerPoint и други продукти за визуализация, изпращане и получаване на информация по имейл и

----- www.eufunds.bg -----

осъществяване на контакти с помощта на смартфон. Заемащите тази длъжност трябва да могат да задават точни насоки за интегриране на фирмен софтуер със софтуери за продажби и доставки на партньори и дистрибутори и стратегия за дигитален маркетинг, да настройват работещи параметрите за работа и достъп до търговските платформи за търговските специалисти в компанията, да създават концепции и задания за нови продукти, продуктови концепции на база онлайн информация. Важни за тази длъжност са изискванията за безопасност, свързани с формулирането на изисквания за безопасност в заданията към компютърни специалисти, изграждането на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата, поставянето на изисквания и обучението на персонала за работа със специфичните софтуери (логистични софтуери), използвани в търговската дейност в компанията, както и с прилагането на корпоративните мерки за защита на личните данни и данните на клиенти достъпни в дигитален носител.

Според проучването **Директор предприятие маслодобив маслопреработка** трябва да притежава специфични умения, свързани с информация и данни, за да намира оферти и познания за нови технологии в областта с помощта на различни търсачки в Internet и да извършва анализ на сложни данни чрез офис пакет и специфичен фирмен софтуер. Служителите на тази длъжност трябва да могат да участват в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams) и да изпращат и получават информация по имейл и да осъществяват контакти с помощта на смартфон. Те трябва да разбират алгоритмите за програмиране и създаване на критерии и изисквания в задания за разработка на софтуер към ИТ. Необходимо е да участва в изграждането на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата и да поставя изисквания и да обучава персонала за безопасна и сигурна работа със софтуерите на индустриалните инсталации. За ефективно изпълнение на задълженията си директорът на предприятието трябва да има компетенции да решава разнообразни казуси чрез индустриалния софтуер, да прилага начина на работа и операциите за отстраняване на проблеми, да изготвя задания и указания с алгоритми за използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).

За всички длъжности в сектора се търси умение за използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).

----- www.eufunds.bg -----

4.2. ПОДРАЗДЕЛ В. ИЗСЛЕДВАНЕ И АНАЛИЗ НА ПРЕДЛАГАНИТЕ ОБЩИ И СПЕЦИФИЧНИ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ/КОМПЕТЕНТНОСТИ, НЕОБХОДИМИ ЗА УСПЕШНОТО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ТРУДОВИТЕ ЗАДАЧИ И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА ЛИЦАТА, ЗАЕМАЩИ ИЗСЛЕДВАНИТЕ ДЛЪЖНОСТИ/ПРОФЕСИИ. УСТАНОВЯВАНЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ И ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ РАЗВИТИЕ В ДИГИТАЛНИТЕ УМЕНИЯ

Цел: Установяване нивото на реално притежаваните дигитални умения/ компетентности, необходими за успешно изпълнение на съответните професии/ длъжности в съответствие с областите на дигитална компетентност в Digcomp2.1.

4.2.1. УСТАНОВЯВАНЕ НИВОТО НА РЕАЛНО ПРИТЕЖАВАНИТЕ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ/ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Съгласно Инstrukция 2 (виж Приложение 3) за провеждане на „Изследване и анализ на предлаганите (реално притежаваните) общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с професията/длъжността. Установяване на дефицитите и потребностите от развитие на общите и специфичните дигитални умения/компетентности на работната сила“ е проведена анкета по Въпросник С-1 чрез онлайн платформа, която осигурява персонален достъп до въпросника на изследваните лица и автоматизирана обработка на резултатите от изследването. Въпросник С1 е адаптиран според получените резултати за всяка длъжност, изключени са от оценка на приложимост уменията/компетентностите, които са установени като неприложими при изследването на търсените умения (анкета В-1, интервю В-2, обратна връзка от верифициране на резултати със заинтересовани страни). Въпросникът С-1 набира информация за:

- нива на владееене на общите дигитални умения/компетентности, които са изисквани при упражняването на професията/длъжността;
- нива на владееене на специфичните дигитални умения/компетентности, които са изисквани при упражняването на професията/длъжността;
- причини за съществуващите пропуски и разминаване между търсени и предлагани дигитални умения/компетентности на пазара на труда.

В анкетата участват общо 10 респонденти от 6 фирми:

- За длъжност Директор, предприятие, маслodobив и маслопреработка – 2 мъже от 2 фирми.
- За длъжност Началник, производство, маслodobив и маслопреработка – 2 мъже от 2 фирми.
- За длъжност Ръководител, лаборатория в предприятие, маслodobив и маслопреработка – 2 жени от 2 фирми.
- За длъжност Търговски директор – 1 мъж и 1 жена от 2 фирми.
- За длъжност Финансов директор – 2 жени от 2 фирми.

www.eufunds.bg

Всички респонденти са с висше образование и заемат една от обхванатите в анкетата професия. От анкетираните участници 2-ма са на възраст 27-39 год., 5-ма са на възраст 40-54 год. и 3-ма са на възраст 55-65+ год.

Резултатите от анкетата са подробно описани в Приложение 4 (по формат на приложение 14): „Формат за представяне на обобщени резултати от изследването и анализа на общите и специфични дигитални умения/компетентности, притежавани от заетите лица“. За всяка от професиите в графичен вид са съпоставени препоръчителното и реалното ниво на владеене на общите и специфичните дигитални умения.

Валидирането на реално притежаваните умения/компетентности за сектор “10.4 Производство на растителни и животински масла и мазнини“ е извършено, като информацията с резултатите е изпратена по електронна поща до заинтересованите страни, сред които са участвалите предприятия и експерти, както и други предприятия в сектора. Няма постъпили възражения по отношение на реално притежаваните умения/компетентности по длъжности.

4.2.2. КОЛИЧЕСТВЕН И КАЧЕСТВЕН АНАЛИЗ НА ДАННИТЕ В КОДУ, ИЗВЕЖДАНЕ НА ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

За всяка от идентифицираните ключови професии е изготвена Картата за оценка на дигиталните умения (КОДУ) и Обобщена за сектора Карта за оценка на дигиталните умения (КОДУ) в Приложение 5 (по формат на приложение 12). В допълнение на фигури 21, 22, 23, 24 и 25 по долу при съпоставката между търсените и реално притежаваните умения е визуализиран количественият анализ на данните от КОДУ.

За длъжност **Началник производство маслодобив и маслопреработка** значителен дефицит се наблюдава при следните общи умения: взаимодействие чрез дигитални технологии, защита на устройства, защита на здравето и благосъстоянието, защита на околната среда, идентифициране на нуждите и технологични решения. Особено внимание представлява **големият дефицит при владенето на специализирани програми за чертане (AutoCad и др.)**. Значителен дефицит при специфичните умения се наблюдава при представянето и споделянето на информация чрез презентации в PowerPoint и други продукти за визуализация, формулиране на изисквания за безопасност в заданията към компютърни специалисти, изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата, решаване на разнообразни казуси чрез индустриалния софтуер и приложение на начина на работа и операциите за отстраняване на проблеми, промяна на производствените методи и критериите на продуктите вследствие задание от търговски отдел. В тези сфери е необходимо да се проведе обучение. Подобрене на нивото на владеене е необходимо и за всички останали търсени умения, въпреки че там дефицитите не са значителни. Не е необходимо повишаване на нивото на компетентност само за уменията да се поставят изисквания и да се обучи персоналът за безопасна и сигурна работа със софтуерите на индустриалните инсталации. Количественият анализ за длъжност Началник производство е визуализиран на фигура 21.

За длъжност **Ръководител лаборатория маслодобив и маслопреработка** значителен дефицит се наблюдава при следните общи умения: сътрудничество чрез дигитални технологии, онлайн етикет, управление на дигиталната идентичност, всички умения в област

----- www.eufunds.bg -----



БЪЛГАРСКА
СТОПАНСКА
КАМАРА

В ПОДДРЕПНА НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС ОТ 1980 Г.



Проектът е финансиран от Оперативна програма
„Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от
Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Стр. 77 от 177

безопасност, идентифициране на нуждите и технологични решения. Значителен дефицит при специфичните умения се наблюдава при създаването на алгоритми за задания към IT специалисти, изготвянето на задания за безопасност, касаещо лабораторните уреди, оборудване и свързания софтуер към компютърни специалисти, онлайн проследяването на движението на доставките и съхранението на опасни лабораторни консумативи, прилагането на специализиран софтуер на лабораторната техника, обучение и оказване на помощ на лаборанти при дигитални/технически проблеми, разрешаване на възникнали проблеми с лабораторните уреди чрез отдалечен достъп (Any Desk, TeamViewer). В тези сфери **се препоръчва допълнително обучение**. Подобрене на нивото на владеене е необходимо и за всички останали търсени умения, въпреки че там дефицитите не са значителни. Количественият анализ за длъжност Ръководител лаборатория е визуализиран на фигура 22.

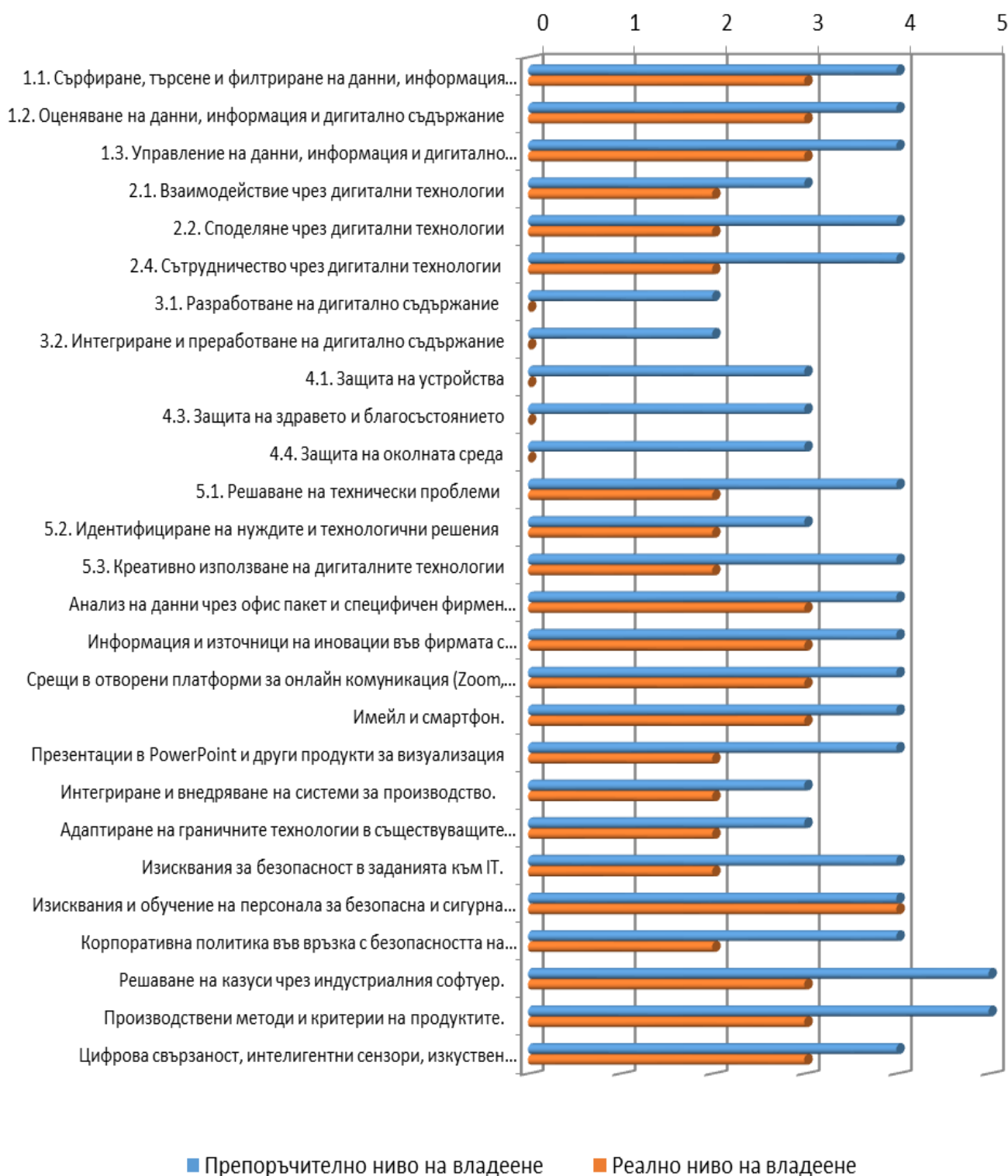
За длъжност **Финансов директор** при общите умения значителен дефицит се наблюдава само при уменията за сътрудничество чрез дигитални технологии. Не се идентифицираха дефицити при авторско право и лицензи, защита на устройствата, защита на здравето, благосъстоянието и околната среда, решаване на технически проблеми във финансовата област. Не се установиха дефицити и при някои специфични умения като разработката на нови подходи за дигитална обработка на информацията към вътрешните бизнес финансови операции, поставянето на изисквания и обучение на персонала за работа с финансов и счетоводен софтуер, прилагането на корпоративните правила за безопасност и за работа с интернет съдържание. Подобрене на нивото на владеене е необходимо и за всички останали търсени умения, въпреки че там дефицитите не са значителни. Количественият анализ за длъжност Финансов директор е визуализиран на фигура 23.

За длъжност **Търговски директор** при общите умения значителен дефицит се наблюдава в двете области по DigComp2.1: 4. Безопасност и 5. Решаване на проблеми и е препоръчително допълнително обучение. Не се идентифицираха дефицити при Сътрудничеството чрез дигитални технологии и Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии. По отношение на специфичните умения за търговски директор в сектора е необходимо допълнително обучение, тъй като се установиха дефицити при много от уменията, необходими за успешното справяне със задачите. Подобрене на нивото на владеене е необходимо за някои търсени умения, въпреки че там дефицитите не са значителни. Количественият анализ за длъжност Търговски директор е визуализиран на фигура 24.

За длъжност **Директор предприятие маслодобив и маслопреработка** при общите умения значителен дефицит се наблюдава в двете области по DigComp2.1: 4. Безопасност и 5. Решаване на проблеми и е препоръчително допълнително обучение. Не се идентифицираха дефицити при Сътрудничеството чрез дигитални технологии и Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии. В останалите области е необходимо подобряване на общите умения, но не се откриват значителни дефицити. По отношение на специфичните умения за директор на предприятие в сектора е необходимо допълнително специализирано обучение, тъй като се установиха дефицити при голяма част от уменията, които заемат тази длъжност трябва да притежават. Особено внимание представляват дефицитите в област Решаване на проблеми: решаване на разнообразни казуси чрез индустриалния софтуер, и приложение на начина на работа и операциите за отстраняване на проблеми; изготвяне на задания и указания с алгоритми за използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT). Количественият анализ за тази длъжност е визуализиран на фигура 25.

----- www.eufunds.bg -----

ФИГУРА 22 **Съпоставка между препоръчителното и реалното ниво на владеење на общите и специфичните дигитални умения за длъжноста Началник, производство, маслодобив и маслопреработка**



www.eufunds.bg

ФИГУРА 23 Съпоставка между препоръчителното и реалното ниво на владеење на общите и специфичните дигитални умения за длъжноста Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка

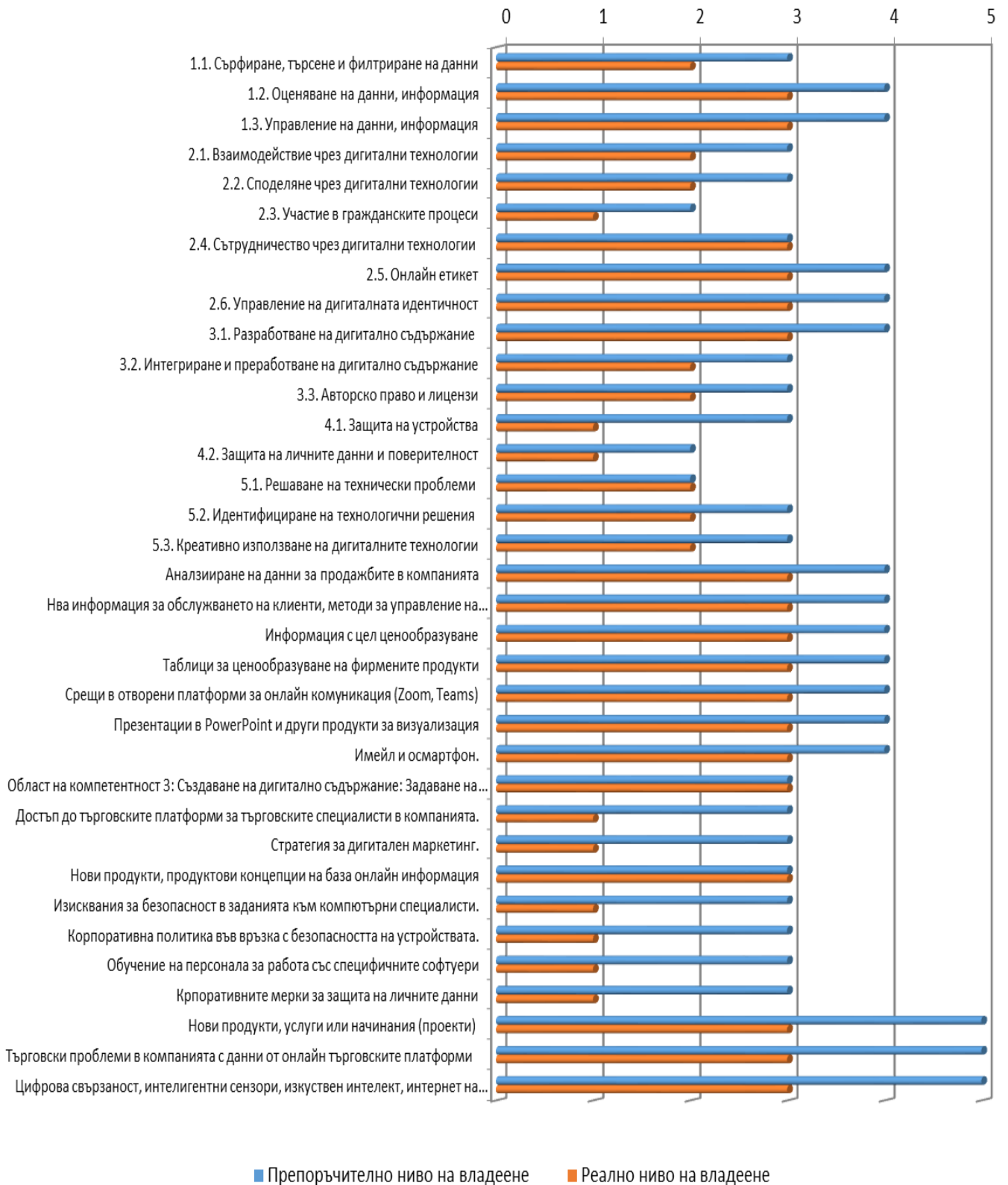


ФИГУРА 24 Съпоставка между препоръчителното и реалното ниво на владеење на общите и специфичните дигитални умения за длъжноста Финансов директор

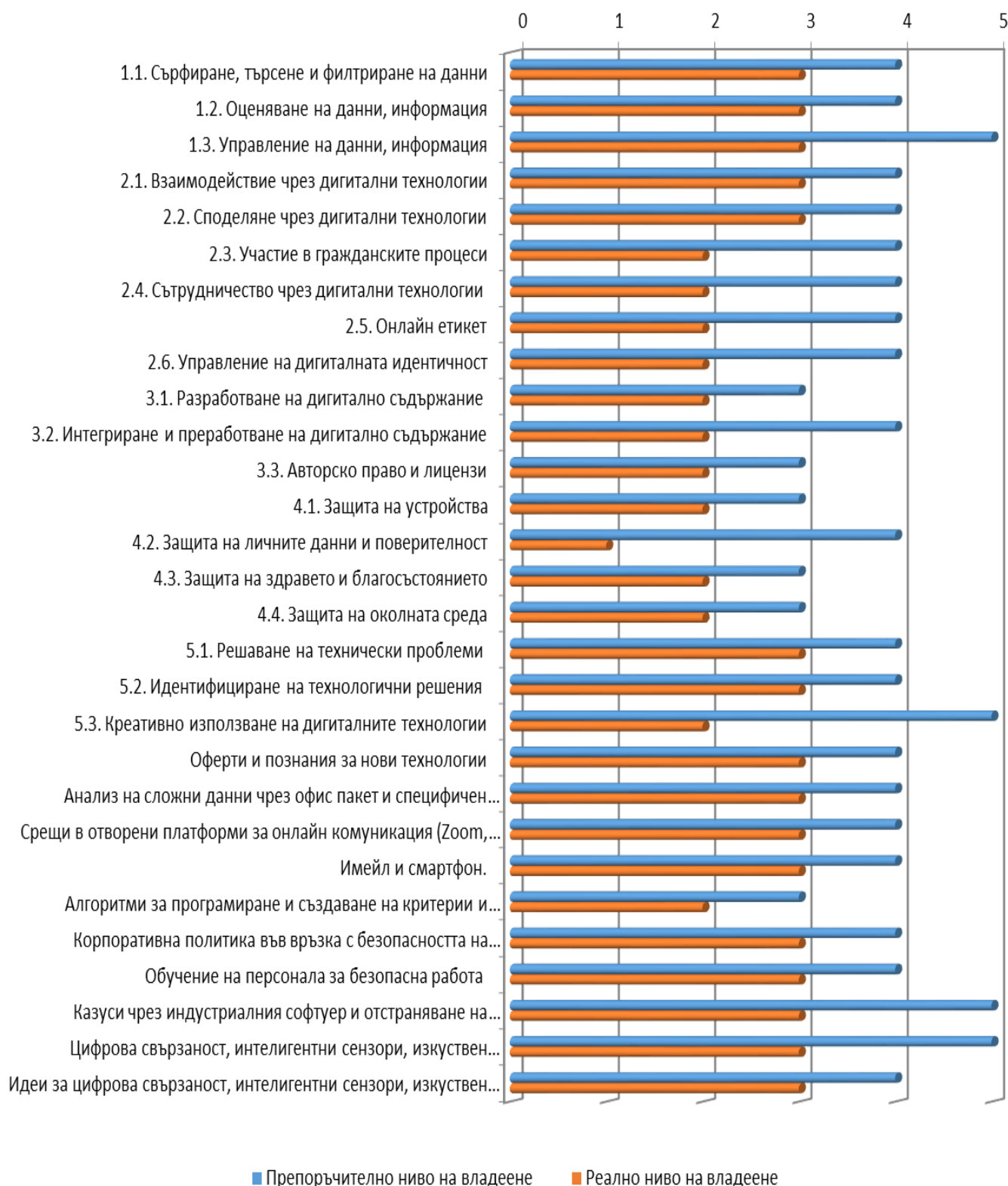


www.eufunds.bg

ФИГУРА 25 Съпоставка между препоръчителното и реалното ниво на владеење на общите и специфичните дигитални умения за длъжноста Търговски директор



ФИГУРА 26 Съпоставка между препоръчителното и реалното ниво на владеење на общите и специфичните дигитални умения за длъжноста Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка



Валидирането на дефицитите между търсените и реално притежаваните умения/компетентности за сектор "10.4 Производство на растителни и животински масла и мазнини" е извършено, като информацията с резултатите е изпратена по електронна поща до заинтересованите страни, сред които са участвалите предприятия и експерти, както и други предприятия в сектора. Няма постъпили възражения по отношение на дефицитите между търсените и реално притежаваните умения/компетентности по длъжности.

Очерталите се дефицити в дигиталните умения на ключовите длъжности от сектора изискват задълбочен анализ за причините, които са ги породили. На първо място, следва да се подчертае изоставането на програмите във висшите учебни заведения, които невинаги кореспондират със съвременните високи изисквания на пазара на труда, особено по отношение на дигиталните компетентности на завършващите специалисти. Бързото развитие на новите технологии очевидно изпреварват учебното съдържание на анализираните специалности / професии. В тази връзка е добре да се обсъди възможността за коопериране с висшите училища за създаване на съвместни стажантски обучителни програми, които да спомогнат за идентифициране и насърчаване както на преподавателите, така и обучаващите се, за нуждите и изискванията на предприятията от сектора във връзка с търсените дигитални умения. От друга страна, налице е необходимост от допълнителна квалификация на персонала, зает в предприятията от сектора, със специално внимание към повишаване на дигиталните умения, съгласно най-новите изисквания и тенденции. Ключова стратегия в този смисъл е и създаването на програми, насърчаващи работещите за продължаващо обучение през различните етапи на тяхното професионално развитие. Мениджърите от предприятията трябва да работят систематично и задълбочено, както да привличат добре обучени специалисти, притежаващи търсените дигитални умения, така и да задържат вече обучените такива чрез разработване на комплексни бонусни системи.

На 20.04.2022 от 15:00 до 16:10 часа се проведе **кръгла маса** за представяне на резултатите и заключенията от това изследване. Срещата се проведе чрез отворената платформа за онлайн комуникация Zoom с 11 участници, които бяха предварително поканени и регистрирани. Участваха представители на ключови длъжности във фирми от бранша. Гости на кръглата маса бяха проф. М.Перифанова-Немска, преподавател в Университета по хранителни технологии, специалност "Технология на мазнините, етеричните масла, парфюмерията и козметиката" и Славчо Петров, председател на Федерацията на независимите синдикати в хранителната промишленост към КНСБ.

След кратко приветствие координаторът на екипа Марияна Чолакова даде думата на Надежда Димитрова, консултант на екипа от страна на Националния център за оценка на компетенциите към БСК. Тя запозна слушателите с основните параметри на проекта „Готови за дигитална трансформация чрез съвместни действия на социалните партньори за развитие на специфични дигитални умения на работната сила в предприятията“. Марияна Чолакова описа извършените дейности, като направи общо представяне на икономическия сектор, представяйки SWOT анализ. С помощта на таблични и графични изображения в споделена презентация беше представен кратък количествен и качествен анализ на данните в КОДУ със съответните изводи и препоръки.

Няма възражения по отношение на идентифицираните ключови длъжности, търсените умения и установените дефицити при реално притежаваните умения.

----- www.eufunds.bg -----

По време на дискусиата проф. Немска направи препоръка за среща и представяне на резултатите от изследването пред студенти от УХТ, Пловдив с нейно съдействие. Стойчо Петров препоръча включване на резултатите от това изследване към разработените секторни квалификационни рамки по професии.

Раздел 5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Средата и правилата за ефективен труд се създават от мениджърите във всяка фирма чрез планиране на технологичната модернизация и начина на набирането на кадри, за които да се осигури продължаващо професионално израстване. С внедряването на ново поколение техническо оборудване, съобразено с тенденциите за прилагане на кръгова икономика и безотпадни технологии, изискванията към професионалните знания и умения на персонала значително се повишиха.

За първи път в сектор Производство на растителни и животински масла и мазнини се провежда мащабно проучване относно състоянието и перспективата за развитие в рамките на следващите пет години. Изведени са основните приоритети за развитие. Изследвани и анализирани са нивото на дигитализация и готовността на сектора за дигитална трансформация. Запознаването на мениджърите от бизнеса с резултатите от това всеобхватно проучване в сферата на дигитализацията би допринесло за повишаване на осведомеността на работодателите и служителите относно необходимостта от развиването на дигитални умения/компетентности за конкретната длъжност/професия.

Със събирането и обобщаването на голям обем информация, получена в резултат на анкети и интервюта сред представители на фирми от бранша, са открити основните пет длъжности, които в най-голяма степен влияят на процесите, свързани с дигиталната трансформация на компаниите. Това са директор предприятие, финансов директор, търговски директор, ръководител лаборатория, началник производство. Тази информация в голяма степен допринася за подобряването на стратегиите за набиране на персонал с подходящи за съответната длъжност общи и специфични дигитални компетентности. Допълнителен принос към изработването на стратегии за обучение и повишаване на квалификацията са идентифицираните допълнителни 10 длъжности от така наречения разширен списък, като е нужно да се проведат изследвания за установяване на необходимите дигитални умения за служителите на тези длъжности с цел успешно изпълнение на техните задължения.

В това изследване за всяка от ключовите длъжности в сектора са идентифицирани търсените и притежаваните общи и специфични дигитални умения съгласно Европейската Рамка на дигиталните компетентности. Анализът на търсените общи умения показва следното: грамотността, свързана с информация и данни, се търси на напреднало ниво за 5-те длъжности, а разработването на дигитално съдържание на основно-средно ниво. Анализът на специфичните умения показва, че познаването на индустриалния софтуер, начините за отстраняване на проблеми и използването на повсеместната свързаност и Интернет на нещата се търсят на високо специализирано ниво.

Степента на съответствие между търсените и реално предлаганите общи и специфични умения са отразени графично и показват следното: при нито една от петте ключови длъжности не се установи пълно припокриване между търсени и предлагани умения. По-голяма е степента на съответствие при специфичните умения, но и там не се наблюдава цялостно

www.eufunds.bg

изпълнение на изискванията. Налице е необходимост от допълнителна квалификация с цел повишаване на знанията и уменията на ключовите длъжност в сектора.

Изследвайки нивото на дигитализация на предприятията се установи, че 25% от изследваните предприятия са с ниско ниво на дигитализация, 37% са с умерено ниско и 38% са с умерено високо ниво на дигитализация. В сектора няма производствено предприятие с високо ниво на дигитализация. Процесите и дейностите, които са дигитализирани до момента, са 30% от операциите по разплащане и фактуриране, 20% от дейностите по управление на материалните ресурси, 15% от процесите за контрол и прозрачност на операциите. Налага се изводът, че бизнесът вече е започнал да внедрява дигитални технологии, но предстои те да се разширяват и да обхващат все по-голяма част от дейностите и процесите.

Анализът на конкретните дигитални решения в бизнес процесите и дейностите в момента и в бъдеще (2022 - 2027) показва следното:

- В по-голямата част от предприятията има инсталирани сензори за регистриране на информация или се планира да се инсталира такава техника в близко бъдеще.
- Почти половината от предприятията използват цифрова свързаност и/или Интернет на нещата и поне половината от останалите предприятия планират внедряването ѝ през следващите 5 години.
- Не са широко използвани киберфизичните системи и няма изразен интерес към изграждането на цялостни системи за управление на процесите.
- Ръководствата в сектора недооценяват важността на киберсигурността, процеса за обезпечаване на сигурността и надеждността на цялостния процес на управление на бизнеса.

В съвременното индустрията за маслодобив и маслопреработка предоставя големи възможности за дигитализация. Производителите на оборудване в този сектор вече предлагат напълно автоматизирани и компютъризирани производствени инсталации. Всички големи производители на оборудване предоставят възможности за обучение на персонала, който ще експлоатира техниката. Освен на ръководните кадри е необходимо да се обърне внимание и на обучението и квалификацията на оператори, лаборанти, механици, елтехници и др.

Споделянето на добри практики в рамките на предприятията от Асоциацията на маслопроизводителите е вариант за повишаване на осведомеността на служителите. Идентифицираните търсени дигитални компетенции трябва да се включат в образователните програми, както в средните, така и във висшите училища. На студентите и учениците трябва да се предоставя информация за технологичното ниво и нивото на дигитализация в предприятията в сектора и да се избегне насажданото мнение, че производството се изчерпва само с тежък физически труд.

www.eufunds.bg

6.1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Сектор "10.4 Производство на растителни и животински масла и мазнини"

ИНСТРУКЦИЯ 1

за провеждане на „Изследване и анализ на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с професията/длъжността“

1. Настоящата инструкция е създадена в съответствие с „Методология за установяване състоянието и потребностите от развитие на дигитални умения по икономически сектори“ на МТСП и Методическите изисквания за изпълнение на Дейност 1 от проекта, разработени от БСК.
2. Целта на инструкцията е да опише и поясни термините, инструментите и процедурите в изследването и анализа на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности в сектора.
3. Под **търсени дигитални умения/компетентности** се разбират потребностите (настоящи и бъдещи - следващите 5 г.) на пазара на труда, на предприятията в сектора и на заетите лица от дигитални умения/компетентности, необходими за успешното изпълнение на работата и ежедневните задачи, свързани с упражняването на професията/длъжността.
4. Под **„обща дигитална умения“** следва да се разбират дигиталните умения/компетентности, които са необходими за всяка длъжност/професия, използваща информационни и комуникационни технологии. Тези умения са определени в DigComp 2.1., като са описани и структурирани в пет основни области:
 - „Информация и данни“;
 - „Комуникация и сътрудничество“;
 - „Създаване на дигитално съдържание“;
 - „Безопасност“;
 - „Решаване на проблеми“.
5. Под **„специфични дигитални умения“** следва да се разбират дигиталните умения/компетентности, които са специфични за упражняването на конкретна професия/длъжност. Специфичните дигитални умения/компетентности също трябва да бъдат групирани в петте основни области на DigComp 2.1. В случай, че идентифицираните специфични дигитални умения/компетентности не попадат в обхвата на областите от DigComp 2.1, те се описват отделно и се обвързват само с препоръчителни нива на владение - „основно“, „средно“, „напреднало“, „високо специализирано“. Идентифицираните специфични дигитални умения/компетентности не трябва да дублират напълно и да се изчерпват само с посочените в DigComp 2.1. компетентности, които са общи за всички длъжности/професии, използващи ИКТ. Специфичните дигитални умения трябва да бъдат с конкретни наименования, по-тясно и детайлно разписани в зависимост от специфичните за длъжността задачи и използвани дигитални инструменти, софтуер, технологии и ресурси при тяхното изпълнение.
6. Обект (респонденти) на проучването и анализа на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности в сектора са титуляри - лица заемащи ключови

www.eufunds.bg

длъжности, техни преки ръководители и специалисти човешки ресурси. В проучването могат да бъдат включени и лица, имащи отношение към изследваните длъжности/професии - преподаватели ПГ и ВУ, експерти в НАПОО, експерти в ЦПО и др.

7. Инструментите, с които се осъществява изследването и анализа на търсените общи и специфични дигитални умения/ компетентности в сектора са онлайн анкета - Въпросник В-1, структурирано интервю - Въпросник В-2 и документален метод (Desk research).

8. Анкетата - Въпросник В-1, се провежда чрез онлайн платформа, която осигурява персонален достъп до въпросника на изследваните лица и автоматизирана обработка на резултатите от изследването. Въпросникът съдържа три блока проучвана информация:

- дигитални задачи, изпълнявани при упражняването на длъжността/ професията;
- дигитални инструменти, технологии и ресурси, с които трябва да се умее да се работи с оглед на характера на дигиталните задачи;
- дигитални умения/компетентности, които трябва да се владеят за да бъдат изпълнявани успешно свързаните с упражняването на професията/длъжността задачи - сега и в перспектива (5 г.).

Структурирането и групирането на въпросите и отговорите в анкетата е осъществено в съответствие с посочените по-горе области на DigComp 2.1. Анкетата е анонимна. От изследваните лица се очаква да посочат дигиталните задачи, инструменти и технологии, които съответстват на функциите на длъжността/професията и да определят препоръчително ниво на владееене на съответните основни и специфични дигитални умения/компетентности. Въпросите са от „затворен тип“ - с представени варианти на отговор и опция за добавяне на информация по преценка на анкетираното лице. *От съществено значение за резултатите от изследването е идентифицирането и описването на специфичните за длъжността/професията дигитални задачи и дигитални умения/компетентности, които са характерни и важни за изпълняваната работа.*

9. Структурираното интервю - Въпросник В-2 се провежда непосредствено или онлайн, чрез платформа за виртуална комуникация (ZOOM и др.). Въпросите в интервюто се отнасят предимно за специфичните дигитални умения/компетентности, като се задават в стандартизиран формат и логична последователност, посочена във Въпросник В-2. За извличане на повече информация и доуточнения, интервюиращият може да задава и допълнителни въпроси. Продължителността на интервюто не трябва да надвишава 40 минути. На интервюираните лица (респондентите) трябва да се обясни, че интервюто отразява тяхното експертно мнение и, че остава анонимно, тъй като данните от него ще бъдат използвани в обобщен за сектора вид само за целите на проучването.

10. Документалният метод (Desk research) е инструмент за идентифициране, описване, обобщаване и интерпретиране на съществуващата в различни източници информация за потребностите от дигитални умения/компетентности на работната сила в сектора. Потенциалните източници на информация са посочени в Приложение 1 към Методическите изисквания. Резултатът от прилагането на документалния метод (в конкретното изследване) е изготвянето на списък от препоръчителни за сектора и ключовите длъжности/професии общи и специфични дигитални умения/компетентности.

11. Резултатите от изследването, чрез посочените по-горе инструменти, се документират и описват в следните формати:

Работна таблица за описание на основните задачи на длъжността/професията - Приложение 7 към Методическите изисквания.

Помощен инструмент към анализа на данните от изследването. Попълва се отделно за всяка изследвана длъжност/професия в сектора. Чрез работната таблица се

----- www.eufunds.bg -----



БЪЛГАРСКА
СТОПАНСКА
КАМАРА

В ПОДКРЕПА НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС ОТ 1980 Г.



Проектът е финансиран от Оперативна програма
„Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от
Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Стр. 88 от 177

установяват основните дигитални задачи характерни за съответната длъжност/професия. Задачите са предварително описани и структурирани по основни области на DigComp 2.1. Особено важно е да бъдат идентифицирани и допълнително описани и тези дигитални задачи, които не са в обхвата на областите по DigComp 2.1. Това дава възможност да бъдат установени специфичните за длъжността дигитални умения/компетентности. Работните таблици на отделните длъжности се съхраняват от секторния експертен екип и не се прилагат към крайния доклад.

Работна карта за описание на търсени дигитални умения/компетентности по изследваните в сектора длъжности/професии - Приложение 8 към Методическите изисквания.

Работен инструмент към анализа на данните от изследването. Попълва се отделно за всяка изследвана длъжност/професия в сектора. Чрез работната карта се установяват логичните връзки и взаимозависимости между дигитални задачи на длъжността/професията, ползвани в работата дигитални инструменти и технологии и изисквано (препоръчително) ниво на дигитални умения/компетентности (основни и специфични). Състои се от два блока (формата) информация:

Блок 1. включва съпоставка между:

- кратко описание на длъжността/професията;
- описание на основните трудови (дигитални) задачи характерни за нейното упражняване (установени с преходния инструмент - Работна таблица - задачи Приложение 7);
- търсени (изисквани) дигитални умения, необходими за изпълнение на основните трудови задачи - основни и специфични;
- дигитални инструменти, технологии и ресурси, с които трябва да умее да работи.

Блок 2. включва описание на:

- области на компетентност по DigComp2.1;
- фиксирани⁷ общи дигитални умения/компетентности, групирани по области на DigComp2.1;
- идентифицирани специфични дигитални умения/компетентности, групирани по области на DigComp2.1 и специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp2.1;
- препоръчително ниво на владееене на общите и специфичните дигитални умения/компетентности - няма потребност, основно, средно, напреднало, високо специализирано. За специфичните дигитални умения/компетентности отпада нивото „Няма потребност“, тъй като те са идентифицирани от анкетираните лица на основата на реални практически потребности. При различие в отговорите на анкетираните лица за препоръчителното ниво на владееене на конкретно умение/компетентност и за конкретна длъжност, се посочва по-високото ниво. По преценка на експертите, се може да се определи друго междинно ниво, което не трябва да бъде по-малко от най-ниското препоръчително ниво, посочено от анкетираните лица.

Работните карти на отделните длъжности се съхраняват от секторния експертен екип и не се прилагат към крайния доклад.

Формат за представяне на обобщени резултати от изследването и анализа на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности в сектора - Приложение 10 към Методическите изисквания.

Официален формат за представяне в крайния доклад на резултатите от изследването и анализа на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности в сектора. Резултатите се представят по отделните инструменти - онлайн анкета - Въпросник В-1, структурирано интервю - Въпросник В-2 и документален метод (Desk research).

Към всеки отделен инструмент, без Desk research, се описва:

- Наименование на инструмента и кратка аргументация за неговия избор;

⁷ Предварително описани. Виж Приложение № 15 DigComp2.1 към Методическите изисквания

- Списък на обхванатите в изследването длъжности/професии от сектора (наименование и код по НКПД);
- Описание на извадката в изследването, репрезентативност - брой респонденти по изследвани длъжности, брой обхванати предприятия, брой мъже, жени, професионален статус, образователно ниво, възраст.
- Описание на инструмента - общ брой въпроси (подвъпроси), брой затворени и отворени въпроси (подвъпроси);
- Област на компетентност по DigComp 2.1;
- Търсени (изисквани) **общ** дигитални умения/компетентности за длъжността/професията. Данните се пренасят от Работна карта за описание на търсени дигитални умения/компетентности по изследвани длъжности - Приложение 8 към Методическите изисквания;
- Препоръчително ниво на владение на търсените (изискваните) **общ** дигитални умения/компетентности. Данните се пренасят от Работна карта за описание на търсени дигитални умения/компетентности по изследвани длъжности - Приложение 8 към Методическите изисквания;
- Търсени (изисквани) **специфични** дигитални умения/компетентности за длъжността/професията. Данните се пренасят от Работна карта за описание на търсени дигитални умения/компетентности по изследвани длъжности - Приложение 8 към Методическите изисквания;
- Препоръчително ниво на владение на търсените (изискваните) **специфични** дигитални умения/компетентности. Данните се пренасят от Работна карта за описание на търсени дигитални умения/компетентности по изследвани длъжности - Приложение 8 към Методическите изисквания.

Описанието на документалния метод (Desk research) включва:

- Наименование на метода и кратка аргументация за неговия избор;
- Описание на обхванатите източници на информация, свързана с потребностите, търсенето на дигитални умения/компетентности, брой и типология на анализирани документи (нормативни актове, международни, европейски, национални програмни документи, статистика, класификатори и речници на компетенции, стандарти и референтни рамки, изследвания, публикации в интернет и специализирани издания, доклади, браншови документи и анализи, фирмени документи - стратегии, програми, длъжностни характеристики, технологични изисквания и др.
- Списък на идентифицираните (чрез документален анализ) общи и специфични дигитални умения на работната сила в сектора.

12. Етапите и процедурите в провеждането на „Изследване и анализ на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с професията/длъжността“, включват:

- Определяне на не по-малко от 5-7 професии/длъжности, които ще бъдат обект на изследване и анализ на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности. Задължително в този обхват трябва да бъдат включени определените ключови за сектора длъжности;
- Конкретизиране задачите по реализирането на изследването и анализа; обучение в работата с инструментите; разпределение на отговорностите между членовете на експертния екип;
- Определяне на източници, набиране и запознаване с информация за определените ключови длъжности/професии. Особено внимание трябва да се обърне на длъжностни характеристики, технологични изисквания, фирмени програми за обучение, образователни изисквания, учебни планове и програми, Европейска рамка на дигиталните компетентности DigComp 2.1, MyCompetence, ESCO, e-Competence и др. Обобщаване, анализ на събраната информация и изготвяне на

----- www.eufunds.bg -----

- Списък на идентифицираните (чрез документален анализ) общи и специфични дигитални умения на работната сила в сектора.
- Пилотно тестване на инструментите на изследване - онлайн анкета - Въпросник В-1 и структурирано интервю - Въпросник В-2;
 - Определяне на предприятията и респондентите, които ще вземат участие в изследването. За всяка отделна професия/длъжност - обект на изследване чрез онлайн анкета - Въпросник В-1, трябва да се определят не по-малко от 4-ма респонденти, от които три титуляри (заемащи) позицията, един пряк ръководител или специалист човешки ресурси. За всяка отделна професия/длъжност - обект на изследване, чрез структурирано интервю - Въпросник В-2, трябва да се определят не по-малко от 2-ма бенефициенти, от които един титуляр (заемащ) позицията и един пряк ръководител или специалист човешки ресурси. По преценка на секторния експертен екип интервюто могат да бъдат включени и лица, имащи отношение към изследваните длъжности/професии - преподаватели ПГ и ВУ, експерти в НАПОО, експерти в ЦПО и др.
 - Документиране, обобщаване и отразяване на резултатите от изследването в описаните по-горе формати: Работна таблица задачи - Приложение 7; Работна карта - Приложение 8; Официален формат за представяне - Приложение 10;
 - Анализ на данните и извеждане на изводи в Раздел IV. На доклада, Подраздел А. „Изследване и анализ на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с професията/длъжността“;
 - Верифициране на резултатите от изследването и анализа на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности със заинтересованите страни:
 - определяне и ангажиране на заинтересованите страни (участници в изследването, секторни, браншови експерти, специалисти по проучване и анализ на пазара на труда; специалисти по ИКТ; социални партньори, специалисти от системата на средното ПОО и от висшето образование и др.);
 - изпращане на резултатите от изследването до заинтересованите страни;
 - обобщаване на информацията от обратната връзка със заинтересованите страни и окончателно прецизиране на анализа.

6.2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Приложение 10.

„Формат за представяне на обобщени резултати от изследването и анализа на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с професията/длъжността“.

Икономическа дейност/сектор:

Производство на растителни и животински масла и мазнини (код 10.4 по КИД-2008)

Инструмент за изследване № 1	Метод „Анкета“ - Въпросник В-1
Аргументация на избора на инструмента „Анкета“	Въпросник В-1, се провежда чрез онлайн платформа, която осигурява персонален достъп до въпросника на изследваните лица и автоматизирана обработка на резултатите от изследването. Анкетата е инструмент, подходящ за бързото и лесно събиране на количества данни, за извършване на количествен и качествен анализ.
Списък на обхванатите длъжности/професии	11206006 Директор, предприятие, маслодобив и маслопреработка 13217005 Началник, производство, маслодобив и маслопреработка 13215018 Ръководител, лаборатория в предприятие, маслодобив и маслопреработка 12217001 Търговски директор 12117001 Финансов директор
Описание на извадката - брой респонденти, брой предприятия, брой мъже, жени, професионален статус, образователно ниво, възраст и пр.	В анкетата участват общо 23 респонденти от 6 фирми: За длъжност Директор, предприятие, маслодобив и маслопреработка - 3 мъже и 1 жена от 4 фирми. За длъжност Началник, производство, маслодобив и маслопреработка - 4 мъже и 2 жени от 4 фирми. За длъжност Ръководител, лаборатория в предприятие, маслодобив и маслопреработка - 1

	<p>мъж и 3 жени от 4 фирми. За длъжност Търговски директор - 3 мъже и 2 жени от 5 фирми. За длъжност Финансов директор - 2 мъже и 2 жени от 3 фирми. Всички респонденти са с висше образование и заемат една от обхванатите в анкетата професия и по един респондент, заемащ друга длъжност, но запознат с функциите на определената ключова длъжност. От анкетираните участници 3-ма са на възраст 27-39 год., 14 са на възраст 40-54 год. и 6-ма са на възраст 55-65+ год.</p>		
Въпроси в анкетната карта (въпросник за експертна оценка)	Общ брой въпроси	Брой „затворени“ въпроси	Брой „отворени“ въпроси
	22	10	12

Наименование на професията/ длъжността	Област на компетентност по DigComp 2.1 и дигитални умения/компетентности	Препоръчително ниво на владееене				
		Няма потребност от дигитални умения (=0)	Основно (=1/2)	Средно (=3/4)	Напреднало (=5/6)	Високо специализирано (=7/8)
<i>Началник, производство, маслодобив и маслопреработка</i>	Търсени общи дигитални умения/компетентности					
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни					
	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание				X	

www.eufunds.bg

1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание				X	
1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание				X	
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество					
2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии			X		
2.2. Споделяне чрез дигитални технологии				X	
2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии	X				
2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии				X	
2.5. Онлайн етикет	X				
2.6. Управление на дигиталната идентичност	X				
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание					
3.1. Разработване на дигитално съдържание		X			

----- www.eufunds.bg -----

3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание		X			
3.3. Авторско право и лицензи		X			
3.4. Програмиране	X				
Област на компетентност 4: Безопасност					
4.1. Защита на устройства			X		
4.2. Защита на личните данни и поверителност			X		
4.3. Защита на здравето и благосъстоянието			X		
4.4. Защита на околната среда			X		
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми					
5.1. Решаване на технически проблеми				X	
5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения			X		
5.3. Креативно използване на дигиталните технологии				X	

www.eufunds.bg

Наименование на професията/ длъжността	Област на компетентност по DigComp 2.1 и дигитални умения/компетентности	Препоръчително ниво на владеење				
		Няма потребност от дигитални умения (=0)	Основно (=1/2)	Средно (=3/4)	Напреднало (=5/6)	Високо специализирано (=7/8)
<i>Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка</i>	Търсени общи дигитални умения/компетентности					
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни					
	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание				X	
	1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание				X	
	1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание				X	

www.eufunds.bg

Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество					
2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии			X		
2.2. Споделяне чрез дигитални технологии				X	
2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии			X		
2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии				X	
2.5. Онлайн етикет			X		
2.6. Управление на дигиталната идентичност			X		
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание					
3.1. Разработване на дигитално съдържание		X			
3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание		X			
3.3. Авторско право и лицензи		X			

----- www.eufunds.bg -----

3.4. Програмиране		X			
Област на компетентност 4: Безопасност					
4.1. Защита на устройства			X		
4.2. Защита на личните данни и поверителност			X		
4.3. Защита на здравето и благосъстоянието			X		
4.4. Защита на околната среда			X		
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми					
5.1. Решаване на технически проблеми				X	
5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения			X		
5.3. Креативно използване на дигиталните технологии				X	

Наименование на професията/ длъжността	Област на компетентност по DigComp 2.1 и дигитални умения/компетентности	Препоръчително ниво на владене
--	--	--------------------------------

www.eufunds.bg

		Няма потребност от дигитални умения (=0)	Основно (=1/2)	Средно (=3/4)	Напреднало (=5/6)	Високо специализирано (=7/8)
Финансов директор	Търсени общи дигитални умения/компетентности					
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни					
	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание				X	
	1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание				X	
	1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание				X	
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество					
	2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии				X	
	2.2. Споделяне чрез дигитални технологии				X	

www.eufunds.bg

2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии			X		
2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии			X		
2.5. Онлайн етикет			X		
2.6. Управление на дигиталната идентичност			X		
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание					
3.1. Разработване на дигитално съдържание			X		
3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание			X		
3.3. Авторско право и лицензи		X			
3.4. Програмиране	X				
Област на компетентност 4: Безопасност					
4.1. Защита на устройства		X			
4.2. Защита на личните данни и поверителност			X		

www.eufunds.bg

4.3. Защита на здравето и благосъстоянието		X			
4.4. Защита на околната среда		X			
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми					
5.1. Решаване на технически проблеми		X			
5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения				X	
5.3. Креативно използване на дигиталните технологии			X		

Наименование на професията/ длъжността	Област на компетентност по DigComp 2.1 и дигитални умения/компетентности	Препоръчително ниво на владене				
		Няма потребност от дигитални умения (=0)	Основно (=1/2)	Средно (=3/4)	Напреднало (=5/6)	Високо специализирано (=7/8)
Търговски	Търсени общи дигитални умения/компетентности					

www.eufunds.bg

директор

Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни					
1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание			X		
1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание				X	
1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание				X	
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество					
2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии			X		
2.2. Споделяне чрез дигитални технологии			X		
2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии		X			
2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии			X		
2.5. Онлайн етикет				X	
2.6. Управление на дигиталната идентичност				X	

www.eufunds.bg

Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание					
3.1. Разработване на дигитално съдържание				X	
3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание			X		
3.3. Авторско право и лицензи			X		
3.4. Програмиране		X			
Област на компетентност 4: Безопасност					
4.1. Защита на устройства			X		
4.2. Защита на личните данни и поверителност		X			
4.3. Защита на здравето и благосъстоянието		X			
4.4. Защита на околната среда		X			
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми					
5.1. Решаване на технически проблеми		X			

www.eufunds.bg

	5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения			X		
	5.3. Креативно използване на дигиталните технологии			X		

Наименование на професията/ длъжността	Област на компетентност по DigComp 2.1 и дигитални умения/компетентности	Препоръчително ниво на владение				
		Няма потребност от дигитални умения (=0)	Основно (=1/2)	Средно (=3/4)	Напреднало (=5/6)	Високо специализирано (=7/8)
	Търсени общи дигитални умения/компетентности					
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни					
<i>Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка</i>	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание				X	
	1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание				X	
	1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание					X

www.eufunds.bg

Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество					
2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии				X	
2.2. Споделяне чрез дигитални технологии				X	
2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии				X	
2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии				X	
2.5. Онлайн етикет				X	
2.6. Управление на дигиталната идентичност				X	
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание					
3.1. Разработване на дигитално съдържание			X		
3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание				X	
3.3. Авторско право и лицензи			X		

----- www.eufunds.bg -----

3.4. Програмиране			X		
Област на компетентност 4: Безопасност					
4.1. Защита на устройства			X		
4.2. Защита на личните данни и поверителност				X	
4.3. Защита на здравето и благосъстоянието			X		
4.4. Защита на околната среда			X		
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми					
5.1. Решаване на технически проблеми				X	
5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения				X	
5.3. Креативно използване на дигиталните технологии					X

Инструмент за изследване № 2	Метод „Стандартизирано интервю“ - Въпросник В-2
Аргументация на избора на инструмента „Стандартизирано интервю“	Въпросник В-2 се провежда телефонно интервю. Въпросите в интервюто се отнасят предимно за специфичните дигитални умения/компетентности, като се задават в

----- www.eufunds.bg -----

	стандартизиран формат и логична последователност, посочена във Въпросник В-2. За извличане на повече информация и доуточнения, интервюиращият задава и допълнителни въпроси. Продължителността на интервюто не надвишава 40 минути. На интервюираните лица (респондентите) се обяснява, че интервюто отразява тяхното експертно мнение и, че остава анонимно, тъй като данните от него ще бъдат използвани в обобщен за сектора вид само за целите на проучването.		
Списък на обхванатите длъжности/професии	11206006 Директор, предприятие, маслодобив и маслопреработка 13217005 Началник, производство, маслодобив и маслопреработка 13215018 Ръководител, лаборатория в предприятие, маслодобив и маслопреработка 12217001 Търговски директор 12117001 Финансов директор		
Описание на извадката - брой респонденти, брой предприятия, брой мъже, жени, професионален статус, образователно ниво, възраст и пр.	В интервюто участват 20 респонденти - по 4 за всяка от професиите, от 6 предприятия. Участвалите жени са 9, а мъжете 11. Всички респонденти са с висше образование и заемат една от обхванатите професии. От анкетираните участници 2-ма са на възраст 27-39 год., 12 са на възраст 40-54 год. и 6-ма са на възраст 55-65+ год.		
Въпроси в интервюто (Въпросник В-2)	Общ брой въпроси	Брой „затворени“ въпроси	Брой „отворени“ въпроси
	12	0	12

Наименование на професията/ длъжността	Търсени специфични дигитални умения/компетентности	Препоръчително ниво на владееене			
		Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
Началник, производство, маслодобив и маслопреработка	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Извършване на анализ на данни чрез офис пакет и специфичен фирмен софтуер			X	
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Търсене на информация и нови източници на			X	

www.eufunds.bg

иновации във фирмата и навън с помощта на всички търсачки в Internet				
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)			X	
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.			X	
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Представяне и споделяне на информация чрез презентации в PowerPoint и други продукти за визуализация			X	
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Интегриране и внедряване на компютърни системи за производство.		X		
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Адаптиране на граничните технологии в съществуващите производствени бази.		X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Формулиране на изисквания за безопасност в заданията към компютърни специалисти.			X	
Област на компетентност 4: Безопасност: Поставяне на изисквания и обучение на персонала за безопасна и сигурна работа със софтуерите на индустриалните инсталации.			X	

----- www.eufunds.bg -----

Област на компетентност 4: Безопасност: Изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата.			X	
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Решаване на разнообразни казуси чрез индустриалния софтуер, и прииложение на начина на работа и операциите за отстраняване на проблеми.				X
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Променя успешно производствените методи и критериите на продуктите вследствие задание от търговски отдел.				X
Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1: Използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).			X	

Наименование на професията/ длъжността	Търсени специфични дигитални умения/компетентности	Препоръчително ниво на владееене			
		Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
<i>Ръководител, лаборатория маслодобив</i>	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Проучване на нови методи за анализ и технологии за производство с помощта на различни търсачки в Internet.			X	

www.eufunds.bg

маслопреработка

Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Отчитане на данни от лабораторни инструменти и софтуер			X	
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Комуникиране и споделяне на информация в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)			X	
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.			X	
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Изготвяне на справки, отчети и анализи чрез офис пакет (Word, Excel и др)			X	
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Създаване на алгоритми за задания към IT специалисти.		X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Изготвяне на задания за безопасност касаещо лабораторните уреди, оборудване и свързания софтуер към компютърни специалисти.		X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата.			X	
Област на компетентност 4: Безопасност: Поставяне на изисквания и обучение на персонала за работа със софтуерите на лабораторните уреди.			X	
Област на компетентност 4: Безопасност: Онлайн проследяване движението на доставките и съхранението на опасни лабораторни		X		

www.eufunds.bg

консумативи				
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Прилагане на специализиран софтуер на лабораторната техника				X
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Обучение и оказване на помощ на лаборанти при дигитални/технически проблеми				X
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Разрешаване на възникнали проблеми с лабораторните уреди чрез отдалечен достъп (Any Desk, TeamViewer).				X
Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1: Търсене и идентифициране на идеи за използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).				X

Наименование на професията/ длъжността	Търсени специфични дигитални умения/компетентности	Препоръчително ниво на владеење			
		Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
Финансов директор	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Прилагане на нови софтуерни решения за финансово обслужване на клиенти			X	

www.eufunds.bg

	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Използване на дигитално банкиране.			X	
	Област на компетентност 1: Прилагане на статистическите методи и тестове; релационни бази данни - регистри на НАП, статистически регистри и др.			X	
	Област на компетентност 1: Търсене и идентифициране идеи за използване на повсеместната цифрова свързаност.			X	
	Област на компетентност 1: Разчитане и анализиране на числови данни от специализиран софтуер.			X	
	Област на компетентност 1: Извличане на данни от софтуера на банки, приходната агенция, Търговски регистър и др.			X	
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)			X	
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.			X	
	Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Изработване на справки, отчети чрез офис пакет (Word, Excel)			X	
	Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Задаване на стратегия, структура на обработка на финансовата			X	

----- www.eufunds.bg -----

фирмена информация и методи за управление на клонове, принципи за проектиране на клонове.				
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Разработване на нови подходи за дигитална обработка на информация към вътрешните бизнес финансови операции		X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Поставяне на изисквания и обучение на персонала за работа с финансов и счетоводен софтуер		X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Прилага корпоративните правила за безопасност и за работа с интернет съдържание		X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Прилагане на корпоративните мерки за защита на личните данни и данните на клиенти достъпни в дигитален носител		X		
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Решаване на проблеми свързани с обработката на финансови данни				X
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Нови продукти, услуги или начинания (проекти).				X
Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1: Търсене и идентифициране на идеи за използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).				X

Наименование на професията/ длъжността	Търсени специфични дигитални умения/компетентности	Препоръчително ниво на владеење			
		Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
Търговски директор	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Обработване, извличане и анализиране на дигитални данни свързани с продажбите в компанията			X	
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Сърфиране в интернет с цел набиране на нова информация свързана с обслужването на клиенти, методи за управление на клонове, подобрения на политиките, нови източници на иновации във фирмата и навън.			X	
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Обработване, съпоставяне и анализиране на разнообразна информация от множество източници с цел ценообразуване			X	
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Прилагане на формули и обработване на обобщени таблици за ценообразуване на фирмените продукти			X	
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)			X	
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Представяне и споделяне на информация чрез презентации в PowerPoint и други продукти за визуализация			X	

www.eufunds.bg

Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.			X	
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Задаване на точни насоки за интегриране на фирмен софтуер със софтуери за продажби и доставки на партньори и дистрибутори		X		
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Настройва работещи параметрите за работа и достъп до търговските платформи за търговските специалисти в компанията.		X		
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Задаване на стратегия за дигитален маркетинг.		X		
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Създаване на концепции и задания за нови продукти, продуктови концепции на база онлайн информация		X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Формулиране на изисквания за безопасност в заданията към компютърни специалисти.		X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата.		X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Поставяне на изисквания и обучение на персонала за работа със специфичните софтуери (логистични софтуери) използвани в		X		

www.eufunds.bg

търговската дейност в компанията				
Област на компетентност 4: Безопасност: Прилагане на корпоративните мерки за защита на личните данни и данните на клиенти достъпни в дигитален носител		X		
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Нови продукти, услуги или начинания (проекти) - Решава възникнали казуси като предлага промяна на критерии за продуктите към производство.				X
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Решаване на търговски проблеми в компанията с използване данни от онлайн търговските платформи				X
Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1: Използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).				X

Наименование на професията/ длъжността	Търсени специфични дигитални умения/компетентности	Препоръчително ниво на владене			
		Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
<i>Директор, предприятие маслодобив и</i>	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Намиране на оферти и познания за нови технологии в областта с помощта на различни търсачки в Internet.			X	

www.eufunds.bg

маслопреработка

Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Извършване на анализ на сложни данни чрез офис пакет и специфичен фирмен софтуер			X	
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)			X	
Област на компетентност 2: Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.			X	
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Разбиране на алгоритмите за програмиране и създаване на критерии и изисквания в задания за разработка на софтуер към ИТ.		X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата.			X	
Област на компетентност 4: Безопасност: Поставяне на изисквания и обучение на персонала за безопасна и сигурна работа със софтуерите на индустриалните инсталации.			X	
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Решаване на разнообразни казуси чрез индустриалния софтуер, и прииложение на начина на работа и операциите за отстраняване на проблеми.				X
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Изготвяне на задания и указания с алгоритми за използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори,				X

www.eufunds.bg

изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).				
Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1: Търсене и идентифициране на идеи за използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).			X	

Инструмент за изследване № 3	Метод „Desk research“
Аргументация на избора на инструмента „Desk research“	Документалният метод (Desk research) е инструмент за идентифициране, описване, обобщаване и интерпретиране на съществуващата в различни източници информация за потребностите от дигитални умения/компетентности на работната сила в сектора.
Описание на обхванатите източници на информация, свързана с потребностите, търсенето на дигитални умения/компетентности. Брой и типология на анализирани документи (нормативни актове, международни, европейски, национални програмни документи, статистика, класификатори и речници на компетенции, стандарти и референтни рамки, изследвания, публикации в интернет и специализирани издания, доклади, браншови документи и анализи, фирмени документи - стратегии, програми, длъжностни характеристики, технологични изисквания и др.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. What key competencies are needed in the digital age? The impact of automation on employees, companies and education - Deloitte 2017. 2. Forbes Technology Council 2019 3. Phaneuf 2020
Списък на идентифицираните (чрез документален анализ) общи и специфични дигитални умения на работната сила в сектора.	<ul style="list-style-type: none"> • Гъвкавост и адаптивност към ситуацията (Deloitte). • Машинното обучение, вид изкуствен интелект (AI) с цел намаляване на разходите за прогнозиране и диагностициране на проблеми, които са присъщи на всички бизнес решения (Forbes Technology Council 2019). • Интернет на нещата (IoT) като инструмент за проследяване на качеството, историята на собствеността и социалните и екологични атрибути на веригата за доставки (Phaneuf 2020).

www.eufunds.bg

6.3. ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Сектор "10.4 Производство на растителни и животински масла и мазнини"

ИНСТРУКЦИЯ 2

за провеждане на

„Изследване и анализ на предлаганите (реално притежаваните) общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с професията/длъжността. Установяване на дефицитите и потребностите от развитие на общите и специфичните дигитални умения/компетентности на работната сила.“

1. Настоящата инструкция е създадена в съответствие с „Методология за установяване състоянието и потребностите от развитие на дигитални умения по икономически сектори“ на МТСП и Методическите изисквания за изпълнение на Дейност 1 от проекта, разработени от БСК.
2. **Целта на инструкцията е да опише и поясни термините, инструментите и процедурите в изследването и анализа на предлаганите общи и специфични дигитални умения/компетентности в сектора.**
3. Изследването има за цел да установи степента на владееене на основни и специфични дигитални умения/компетентности, както и да определи дефицитите и потребностите от по-нататъшно развитие на дигитални умения в работната сила на икономическия сектор.
4. Под предлагани дигитални умения/компетентности се разбира реалното ниво на владееене (притежаване) към настоящия момент на дигитални умения/компетентности, необходими за успешното изпълнение на работата и ежедневните задачи, свързани с упражняването на професията/длъжността.
5. Нивото на владееене, реалното състояние (притежаване) на предлаганите дигитални умения/компетентности се преценява на базата на идентифицираните и определените (в резултат от преходното изследване⁸), общи и специфични дигитални умения/компетентности.
6. Анализът и съпоставянето между препоръчително ниво и реално ниво на владееене, дава възможност да бъдат идентифицирани различията между търсените и предлаганите дигитални умения/компетентности, както и да бъдат определени дефицитите в дигиталните умения на работната сила в сектора (конкретно за изследваните ключови длъжности).

⁸ „Изследване и анализ на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с професията/длъжността“ (Въпросник В-1 и Въпросник В-2, Резултати - Приложение 8 и Приложение 10)

7. Под „обща дигитална умения“ следва да се разбират дигиталните умения/компетентности, които са необходими за всяка длъжност/професия, използваща информационни и комуникационни технологии. Тези умения са определени в Европейска рамка за цифрова компетентност DigComp 2.1., като са описани и структурирани в пет основни области:
- „Информация и данни“;
 - „Комуникация и сътрудничество“;
 - „Създаване на дигитално съдържание“;
 - „Безопасност“;
 - „Решаване на проблеми“.
8. Под „специфични дигитални умения“ следва да се разбират дигиталните умения/компетентности, които са специфични за упражняването на конкретна професия/длъжност. Специфичните дигитални умения/компетентности също са групирани в петте основни области на DigComp 2.1. В случай, че идентифицираните специфични дигитални умения/компетентности не попадат в обхвата на областите от DigComp 2.1, те се описват отделно и се обвързват с препоръчителни нива на владееене - „основно“, „средно“, „напреднало“, „високо специализирано“.
9. Под „препоръчително ниво на владееене“ се разбира петстепенната скала за препоръчителни нива на владееене, представена в DigComp 2.1 (Въпросник В-1). Под „реално ниво на владееене“ се разбира петстепенната скала за реални нива на владееене, представена в DigComp 2.1 (Въпросник С-1).
10. Обект (респонденти) на проучването и анализа на предлаганите общи и специфични дигитални умения/компетентности в сектора са титуляри – лица заемащи изследваните ключови длъжности, техни преки ръководители и специалисти човешки ресурси.
11. Инструментите, с които се осъществява изследването и анализа на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности в сектора са онлайн анкета – Въпросник С-1 и документален метод (Desk research).
12. Анкетата - Въпросник С-1, се провежда чрез онлайн платформа, която осигурява персонален достъп до въпросника на изследваните лица и автоматизирана обработка на резултатите от изследването. Преди да бъде предоставен официален достъп на респондентите до анкетата е необходимо тя да бъде тествана и ако се налага, допълнително прецизирана. Въпросникът С-1 набира информация за:
- нива на владееене на общите дигитални умения/компетентности, които са изисквани при упражняването на професията/длъжността;
 - нива на владееене на специфичните дигитални умения/компетентности, които са изисквани при упражняването на професията/длъжността;
 - причини за съществуващите пропуски и разминаване между търсени и предлагани дигитални умения/компетентности на пазара на труда.

Общите дигитални умения/компетентности във Въпросник С-1 са предварително определени, структурирани и групирани в съответствие с областите на компетентност по DigComp 2.1. Специфичните за длъжността/професията дигитални умения/компетентности,

трябва да се определят и включат във Въпросник С-1 от секторният експертен екип на основата на анализ и прецизиране на резултатите от преходното изследване⁹.

Анкетата е анонимна. Въпросите са от „затворен тип“ – с представени варианти (скала) на отговор. От изследваните лица се очаква да посочат реалните нива на владеене на определените във въпросника основни и специфични дигитални умения/компетентности, както и да определят причините за дефицитите.

13. Документалният метод (Desk research) е инструмент за идентифициране, описване, обобщаване и интерпретиране на съществуващата в различни източници информация за степента на владеене и дефицитите в дигиталните умения/компетентности на работната сила в сектора. Потенциалните източници на информация са посочени в Приложение 1 към Методическите изисквания. Резултатът от прилагането на документалния метод (в конкретното изследване) е описание на дефицитите в дигиталните умения на работната сила в сектора и анализ на факторите и причините за тяхното възникване.
14. Резултатите от изследването, чрез посочените по-горе инструменти, се документират и описват в следните формати:

„Таблица за представяне на резултатите от изследването на предлаганите (притежаваните) общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими за успешното изпълнение на трудовите задачи и задължения за конкретна, отделна професия/длъжност“. Приложение 13 към Методическите изисквания.

Работен инструмент към анализа на данните от изследването. Попълва се отделно за всяка изследвана длъжност/професия в сектора. Чрез таблицата се установява посоченото от респондентите реално ниво на владеене на общите и специфичните дигитални умения/компетентности за конкретната изследвана длъжност. При различие в отговорите на анкетираните лица за притежаваното ниво на владеене на конкретно умение/компетентност и за конкретна длъжност, се посочва по-ниското ниво. Таблиците за притежаваните (предлаганите) дигитални умения на отделните длъжности се съхраняват от секторния експертен екип и не се прилагат към крайния доклад.

„Формат за представяне на обобщени резултати от изследването и анализа на общите и специфични дигитални умения/компетентности, притежавани от заетите лица“ - Приложение 14 към Методическите изисквания.

Официален формат за представяне в крайния доклад на резултатите от изследването и анализа на предлаганите (притежаваните) общи и специфични дигитални умения/компетентности в сектора. Резултатите се представят по отделните инструменти - онлайн анкета – Въпросник С-1 и документален метод (Desk research).

Описанието на резултатите от изследването с Въпросник С-1 включва:

- Наименование на инструмента и кратка аргументация за неговия избор;
- Списък на обхванатите в изследването длъжности/професии от сектора (наименование и код по НКПД);

⁹ „Изследване и анализ на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с професията/длъжността“ (Въпросник В-1 и Въпросник В-2. Резултати - Приложение 10)

- Описание на извадката в изследването, репрезентативност - брой респонденти по изследвани длъжности, брой обхванати предприятия, брой мъже, жени, професионален статус, образователно ниво, възраст.
- Описание на инструмента – общ брой въпроси (подвъпроси), брой затворени и отворени въпроси (подвъпроси);
- Посочване на резултатите за всяка отделна изследвана длъжност - област на компетентност по DigComp 2.1, нива на владеее на общите и специфичните дигитални умения/компетентности, изисквани при упражняването на професията/длъжността. Данните се пренасят от таблицата в Приложение 13 към Методическите изисквания.

Описанието на документалния метод (Desk research) включва:

- Наименование на метода и кратка аргументация за неговия избор;
- Описание на обхванатите източници на информация, свързана с проблемите и дефицитите в нивото на владеее на дигиталните умения/компетентности от работната сила в сектора. Брой и типология на анализирани документи (статистика, изследвания, публикации в интернет и специализирани издания, доклади, браншови документи и анализи, фирмени документи – резултати от атестиране и оценка на компетенциите на персонала);
- Описание на дефицитите в дигиталните умения на работната сила в сектора и анализ на факторите и причините за тяхното възникване.

Карта за оценка на дигиталните умения (КОДУ) на отделна професия/ длъжност – Приложение 12 към Методическите изисквания.

Унифициран формат на работен документ за идентифициране на потребностите от общи и специфични дигитални умения/компетентности по икономически дейности/сектори. Разработва се по-отделно, за всяка една от изследваните ключови длъжности в сектора. Съпоставя данните за препоръчителното ниво на владеее с данните за реално ниво на владеее на общите и специфичните дигитални умения/компетентности, необходими за упражняването на съответната професия/длъжност. На основата на констатираните в КОДУ различия между търсени и предлагани дигитални умения, се идентифицират и анализират дефицитите и се оценяват потребностите от развитие на дигитални умения по ключови за сектора професии/длъжности. КОДУ за отделните професии/длъжности се съхранява от секторния екип и не се прилага към окончателния доклад.

В Картата за оценка на дигиталните умения (КОДУ) на отделна професия/длъжност се описва:

- Наименование и код по НКПД на професията/длъжността;
- Препоръчително ниво и реално ниво на владеее на общите и специфичните за длъжността/професията дигитални умения/ компетентности по области, съгласно DigComp 2.1;
- Констатирани различия между препоръчително и реално ниво на владеее на общите и специфичните за длъжността/професията дигитални умения/компетентности;
- Количествен и качествен анализ на дефицитите в общите и специфичните дигитални умения/компетентности – изводи от количествения анализ, причини за възникване на

----- www.eufunds.bg -----

дефицитите, препоръчителни мерки за преодоляване на дефицитите в т.ч. и обучение. Като основа за осъществяване на количествения и качествения анализ, могат да бъдат данните от отговорите на анкетираните лица на въпрос №7 от Въпросник С-1, на въпроси №5, №6, №7, №8, №9, №10, №12 от Въпросник А-1, на въпроси №1, №7, №8, №9, №10 от Въпросник А-2.

Обобщена за сектора Карта за оценка на дигиталните умения (КОДУ) на професии/длъжности - Приложение 12 към Методическите изисквания.

Официален, обобщен формат на работен документ за идентифициране на потребностите от общи и специфични дигитални умения/компетентности по икономически дейности/сектори. Разработва се аналогично на преходния документ, като данните от КОДУ на всяка от изследваната длъжност/професия се пренасят в обобщената за сектора КОДУ. Прилага се към окончателния доклад.

15. Етапите и процедурите в провеждането на „Изследване и анализ на предлаганите общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с професията/длъжността“, включват:
- Определяне на не по-малко от 5 професии/длъжности, които ще бъдат обект на изследване и анализ на предлаганите общи и специфични дигитални умения/компетентности. Задължително в този обхват трябва да бъдат включени определените ключови за сектора длъжности;
 - Конкретизиране задачите по реализирането на изследването и анализа; обучение в работата с инструментите; разпределение на отговорностите между членовете на експертния екип;
 - Определяне на източници, набиране и запознаване с информация за дефицитите в дигиталните умения на работната сила в сектора. определените ключови длъжности/професии. Особено внимание трябва да се обърне на източници, като статистика, изследвания, публикации в интернет и специализирани издания, доклади, браншови документи и анализи, фирмени документи – резултати от атестиране и оценка на компетенциите на персонала. Изготвя се описание на дефицитите в дигиталните умения на работната сила в сектора и анализ на факторите и причините за тяхното възникване
 - Пилотно тестване на инструмента на изследване - онлайн анкета – Въпросник С-1;
 - Изготвяне и валидиране на КОДУ съгласно изискванията в Приложение 12 към Методическите изисквания;
 - Определяне на предприятията и респондентите, които ще вземат участие в изследването. За всяка отделна професия/длъжност – обект на изследване чрез онлайн анкета – Въпросник С-1, трябва да се определят не по-малко от 2-ма респонденти, които са титуляри - заемащи позицията,
 - Документиране, обобщаване и отразяване на резултатите от изследването в описаните по-горе формати: Таблица – Приложение 13; Обобщен за сектора формат - Приложение 13; КОДУ на отделните професии/длъжности – Приложение 12; Обобщена за сектора КОДУ – Приложение 12.

----- www.eufunds.bg -----

- Анализ на данните и извеждане на изводи в Раздел IV. на доклада, Подраздел В. „Изследване и анализ на предлаганите общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими за успешното изпълнение на трудовите задачи и задължения на лицата, заемащи изследваните длъжности/професии. Установяване на дефицитите и потребностите от развитие в дигиталните умения“;
- Верифициране на резултатите от изследването и анализа на търсените общи и специфични дигитални умения/компетентности и на данните в КОДУ със заинтересованите страни:
 - определяне и ангажиране на заинтересованите страни (участници в изследването, секторни, браншови експерти, специалисти по проучване и анализ на пазара на труда; специалисти по ИКТ; социални партньори, специалисти от системата на средното ПОО и от висшето образование и др.);
 - изпращане на резултатите от изследването до заинтересованите страни;
 - провеждане на секторна кръгла маса с представители на заинтересованите страни;
 - обобщаване на информацията от обратната връзка със заинтересованите страни и окончателно прецизиране на анализа.

6.4. ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Приложение 14.

„Формат за представяне на обобщени резултати от изследването и анализа на общите и специфични дигитални умения/компетентности, притежавани от заетите лица“.

Икономическа дейност/сектор Производство на растителни и животински масла и мазнини (10.4)

Инструмент за изследване	Онлайн анкета
Аргументация на избора на инструмента „Онлайн анкета“	Анкетата по Въпросник С-1 се провежда по електронен път, която осигурява възможност за бързо събиране на информация и нейното по-лесно последващо обработване.
Списък на обхванатите длъжности/професии	11206006 Директор, предприятие, маслодобив и маслопреработка 13217005 Началник, производство, маслодобив и маслопреработка 13215018 Ръководител, лаборатория в предприятие, маслодобив и маслопреработка 12217001 Търговски директор 12117001 Финансов директор
Описание на извадката - брой респонденти, брой предприятия, брой мъже, жени, професионален статус, образователно ниво, възраст и пр.	В анкетата участват общо 10 респонденти от 6 фирми: За длъжност Директор, предприятие, маслодобив и маслопреработка - 2 мъже от 2 фирми. За длъжност Началник, производство, маслодобив и маслопреработка - 2 мъже от 2 фирми. За длъжност Ръководител, лаборатория в предприятие, маслодобив и маслопреработка - 2 жени от 2 фирми. За длъжност Търговски директор - 1 мъж и 1 жена от 2 фирми. За длъжност Финансов директор - 2 жени от 2 фирми.

	Всички респонденти са с висше образование и заемат една от обхванатите в анкетата професия. От анкетиранияте участници 2-ма са на възраст 27-39 год., 5-та са на възраст 40-54 год. и 3-ма са на възраст 55-65+ год.		
Въпроси в анкетната карта (въпросник за експертна оценка)	Общ брой въпроси	Брой „затворени“ въпроси	Брой „отворени“ въпроси
	7	7	0

Наименование на професията/ длъжността	Област на компетентност по DigComp 2.1 и дигитални умения/компетентности	Реално ниво на владееене				
		Не се владеят дигитални умения	Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
<i>Началник, производство, маслодобив и маслопреработка</i>	Общи дигитални умения/компетентности					
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни					
	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание			X		
	1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание			X		

1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание			X		
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество					
2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии		X			
2.2. Споделяне чрез дигитални технологии		X			
2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии		X			
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание					
3.1. Разработване на дигитално съдържание	X				
3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание	X				
Област на компетентност 4: Безопасност					
4.1. Защита на устройства	X				
4.3. Защита на здравето и благосъстоянието	X				

----- www.eufunds.bg -----

	4.4. Защита на околната среда	X				
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми						
	5.1. Решаване на технически проблеми		X			
	5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения		X			
	5.3. Креативно използване на дигиталните технологии		X			
Наименование на професията/ длъжността	Специфични дигитални умения/компетентности	Реално ниво на владеење				
		Не се владеят дигитални умения	Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
<i>Началник, производство, маслодобив и маслопреработка</i>	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Извършване на анализ на данни чрез офис пакет и специфичен фирмен софтуер			X		
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Търсене на информация и нови източници на иновации във фирмата и навън с помощта на всички търсачки в Internet			X		
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Участие			X		

----- www.eufunds.bg -----

	в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)					
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.			X		
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Представяне и споделяне на информация чрез презентации в PowerPoint и други продукти за визуализация		X			
	Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Интегриране и внедряване на компютърни системи за производство.		X			
	Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Адаптиране на граничните технологии в съществуващите производствени бази.		X			
	Област на компетентност 4: Безопасност: Формулиране на изисквания за безопасност в заданията към компютърни специалисти.		X			
	Област на компетентност 4: Безопасност: Поставяне на изисквания и обучение на персонала за безопасна и сигурна работа със софтуерите на индустриалните инсталации.				X	

	Област на компетентност 4: Безопасност: Изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата.		X			
	Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Решаване на разнообразни казуси чрез индустриалния софтуер, и приложение на начина на работа и операциите за отстраняване на проблеми.			X		
	Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Променя успешно производствените методи и критериите на продуктите вследствие задание от търговски отдел.			X		
	Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1: Използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).		X			

Наименование на професията/ длъжността	Област на компетентност по DigComp 2.1 и дигитални умения/компетентности	Реално ниво на владеене
--	--	-------------------------

www.eufunds.bg

		Не се владеят дигитални умения	Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
<i>Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка</i>	Общи дигитални умения/компетентности					
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни					
	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание			X		
	1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание			X		
	1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание			X		
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество					
	2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии		X			
	2.2. Споделяне чрез дигитални технологии			X		
	2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии		X			

www.eufunds.bg

2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии			X		
2.5. Онлайн етикет		X			
2.6. Управление на дигиталната идентичност		X			
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание					
3.1. Разработване на дигитално съдържание		X			
3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание		X			
3.3. Авторско право и лицензи		X			
Област на компетентност 4: Безопасност					
4.3. Защита на здравето и благосъстоянието		X			
4.4. Защита на околната среда		X			
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми					

www.eufunds.bg

	5.1. Решаване на технически проблеми		X			
	5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения		X			
	5.3. Креативно използване на дигиталните технологии		X			
Наименование на професията/ длъжността	Специфични дигитални умения/компетентности	Реално ниво на владеее				
		Не се владеят дигитални умения	Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
<i>Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка</i>	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Проучване на нови методи за анализ и технологии за производство с помощта на различни търсачки в Internet.			X		
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Отчитане на данни от лабораторни инструменти и софтуер			X		
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Комуникиране и споделяне на информация в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)			X		
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.			X		

----- www.eufunds.bg -----

Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Изготвяне на справки, отчети и анализи чрез офис пакет (Word, Excel и др)			X		
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Създаване на алгоритми за задания към IT специалисти.			X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Изготвяне на задания за безопасност касаещо лабораторните уреди, оборудване и свързания софтуер към компютърни специалисти.			X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата.			X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Поставяне на изисквания и обучение на персонала за работа със софтуерите на лабораторните уреди.			X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Онлайн проследяване движението на доставките и съхранението на опасни лабораторни консумативи			X		
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Прилагане на специализиран софтуер на лабораторната техника			X		
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Обучение и оказване на помощ на лаборанти при дигитални/технически проблеми			X		

	Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Разрешаване на възникнали проблеми с лабораторните уреди чрез отдалечен достъп (Any Desk, TeamViewer).			X		
	Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1: Търсене и идентифициране на идеи за използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).			X		

Наименование на професията/ длъжността	Област на компетентност по DigComp 2.1 и дигитални умения/компетентности	Реално ниво на владееене				
		Не се владеят дигитални умения	Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
Финансов директор	Общи дигитални умения/компетентности					
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни					
	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание			X		

www.eufunds.bg

1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание			X		
1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание			X		
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество					
2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии			X		
2.2. Споделяне чрез дигитални технологии			X		
2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии		X			
2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии		X			
2.5. Онлайн етикет		X			
2.6. Управление на дигиталната идентичност		X			
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание					
3.1. Разработване на дигитално съдържание		X			

----- www.eufunds.bg -----

	3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание		X			
	3.3. Авторско право и лицензи		X			
Област на компетентност 4: Безопасност						
	4.1. Защита на устройства		X			
	4.2. Защита на личните данни и поверителност		X			
	4.3. Защита на здравето и благосъстоянието		X			
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми						
	5.1. Решаване на технически проблеми		X			
	5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения			X		
	5.3. Креативно използване на дигиталните технологии		X			
Наименование на професията/ длъжността	Специфични дигитални умения/компетентности	Реално ниво на владене				
		Не се владеят дигитални	Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано

www.eufunds.bg

		умения				
Финансов директор	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Прилагане на нови софтуерни решения за финансово обслужване на клиенти			X		
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Използване на дигитално банкиране.			X		
	Област на компетентност 1: Прилагане на статистическите методи и тестове; релационни бази данни - регистри на НАП, статистически регистри и др.			X		
	Област на компетентност 1: Търсене и идентифициране идеи за използване на повсеместната цифрова свързаност.			X		
	Област на компетентност 1: Разчитане и анализиране на числови данни от специализиран софтуер.			X		
	Област на компетентност 1: Извличане на данни от софтуера на банки, приходната агенция, Търговски регистър и др.			X		
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)			X		
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.			X		

www.eufunds.bg

	Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Изработване на справки, отчети чрез офис пакет (Word, Excel)			X		
	Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Задаване на стратегия, структура на обработка на финансовата фирмена информация и методи за управление на клонове, принципи за проектиране на клонове.			X		
	Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Разработване на нови подходи за дигитална обработка на информация към вътрешните бизнес финансови операции			X		
	Област на компетентност 4: Безопасност: Поставяне на изисквания и обучение на персонала за работа с финансов и счетоводен софтуер			X		
	Област на компетентност 4: Безопасност: Прилага корпоративните правила за безопасност и за работа с интернет съдържание		X			
	Област на компетентност 4: Безопасност: Прилагане на корпоративните мерки за защита на личните данни и данните на клиенти достъпни в дигитален носител			X		
	Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Решаване на проблеми свързани с обработката на финансови данни			X		
	Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Нови продукти, услуги или начинания (проекти).			X		

	Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1: Търсене и идентифициране на идеи за използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).			X		
--	--	--	--	---	--	--

Наименование на професията/ длъжността	Област на компетентност по DigComp 2.1 и дигитални умения/компетентности	Реално ниво на владеење				
		Не се владеят дигитални умения	Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
Търговски директор	Общи дигитални умения/компетентности					
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни					
	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание		X			
	1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание			X		

www.eufunds.bg

1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание			X		
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество					
2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии		X			
2.2. Споделяне чрез дигитални технологии		X			
2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии			X		
2.5. Онлайн етикет			X		
2.6. Управление на дигиталната идентичност			X		
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание					
3.1. Разработване на дигитално съдържание			X		
3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание		X			
3.3. Авторско право и лицензи		X			

www.eufunds.bg

Област на компетентност 4: Безопасност						
4.1. Защита на устройства		X				
4.2. Защита на личните данни и поверителност		X				
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми						
5.1. Решаване на технически проблеми		X				
5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения		X				
5.3. Креативно използване на дигиталните технологии		X				
Наименование на професията/ длъжността	Специфични дигитални умения/компетентности	Реално ниво на владеење				
		Не се владеят дигитални умения	Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
<i>Търговски директор</i>	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Обработка, извличане и анализиране на дигитални данни свързани с продажбите в компанията			X		

www.eufunds.bg

Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Сърфиране в интернет с цел набиране на нова информация свързана с обслужването на клиенти, методи за управление на клонове, подобрения на политиките, нови източници на иновации във фирмата и навън.			X		
Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Обработване, съпоставяне и анализиране на разнообразна информация от множество източници с цел ценообразуване			X		
Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Прилагане на формули и обработване на обобщени таблици за ценообразуване на фирмените продукти			X		
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)			X		
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Представяне и споделяне на информация чрез презентации в PowerPoint и други продукти за визуализация			X		
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.			X		
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Задаване на точни насоки за интегриране на фирмен софтуер със софтуери за продажби и доставки на партньори и дистрибутори			X		

Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Настройва работещи параметрите за работа и достъп до търговските платформи за търговските специалисти в компанията.		X			
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Задаване на стратегия за дигитален маркетинг.		X			
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Създаване на концепции и задания за нови продукти, продуктови концепции на база онлайн информация			X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Формулиране на изисквания за безопасност в заданията към компютърни специалисти.		X			
Област на компетентност 4: Безопасност: Изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата.		X			
Област на компетентност 4: Безопасност: Поставяне на изисквания и обучение на персонала за работа със специфичните софтуери (логистични софтуери) използвани в търговската дейност в компанията		X			
Област на компетентност 4: Безопасност: Прилагане на корпоративните мерки за защита на личните данни и данните на клиенти достъпни в дигитален носител		X			
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Нови продукти, услуги или начинания (проекти) - Решава възникнали казуси като предлага промяна на критерии за			X		

www.eufunds.bg

продуктите към производство.					
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Решаване на търговски проблеми в компанията с използване данни от онлайн търговските платформи			X		
Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1: Използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).			X		

Наименование на професията/ длъжността	Област на компетентност по DigComp 2.1 и дигитални умения/компетентности	Реално ниво на владене				
		Не се владеят дигитални умения	Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
<i>Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка</i>	Общи дигитални умения/компетентности					
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни					
	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание			X		

www.eufunds.bg

1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание			X		
1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание			X		
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество					
2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии			X		
2.2. Споделяне чрез дигитални технологии			X		
2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии		X			
2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии		X			
2.5. Онлайн етикет		X			
2.6. Управление на дигиталната идентичност		X			
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание					

www.eufunds.bg

3.1. Разработване на дигитално съдържание		X			
3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание		X			
3.3. Авторско право и лицензи		X			
Област на компетентност 4: Безопасност					
4.1. Защита на устройства		X			
4.2. Защита на личните данни и поверителност		X			
4.3. Защита на здравето и благосъстоянието		X			
4.4. Защита на околната среда		X			
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми					
5.1. Решаване на технически проблеми			X		
5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения			X		

www.eufunds.bg

	5.3. Креативно използване на дигиталните технологии		X			
Наименование на професията/ длъжността	Специфични дигитални умения/компетентности	Реално ниво на владеее				
		Не се владеят дигитални умения	Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
<i>Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка</i>	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Намиране на оферти и познания за нови технологии в областта с помощта на различни търсачки в Internet.			X		
	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: Извършване на анализ на сложни данни чрез офис пакет и специфичен фирмен софтуер			X		
	Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество: Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)			X		
	Област на компетентност 2: Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.			X		
	Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание: Разбиране на алгоритмите за програмиране и създаване на критерии и изисквания в задания за разработка на софтуер към ИТ.		X			

www.eufunds.bg

Област на компетентност 4: Безопасност: Изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата.			X		
Област на компетентност 4: Безопасност: Поставяне на изисквания и обучение на персонала за безопасна и сигурна работа със софтуерите на индустриалните инсталации.			X		
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Решаване на разнообразни казуси чрез индустриалния софтуер, и приложение на начина на работа и операциите за отстраняване на проблеми.			X		
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми: Изготвяне на задания и указания с алгоритми за използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).			X		
Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1: Търсене и идентифициране на идеи за използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).			X		

6.5. ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Приложение 12.

Обобщена за сектора Карта за оценка на дигиталните умения (КОДУ) на професии/длъжности - унифициран формат на документ за идентифициране на потребностите от специфични дигитални умения/компетентности по икономически дейности/сектори.

Икономическа дейност/сектор Производство на растителни и животински масла и мазнини Код по НКИД 10.4

Професии/ Длъжности Код по НКПД	Област на компетентно по DigComp2.1	ОБЩИ дигитални умения/ компетентности	Препоръчително ниво на владееене					Реално ниво на владееене					Разлика	Количествен и качествен анализ
			НП (=0)	Осн. (=1/2)	Ср. (=3/4)	Нап. (=5/6)	ВС (=7/8)	НП (=0)	Осн. (=1/2)	Ср. (=3/4)	Нап. (=5/6)	ВС (=7/8)		
<i>Началник, производство, маслодобив и маслопреработка Код по НКПД 2011 13217005</i>	1. Грамотност, свързана с данни и информация	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
		1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
		1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
	2. Комуникация и сътрудничество	2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии			X			X					-	Има необходимост от значително подобрене.

www.eufunds.bg

		2.2. Споделяне чрез дигитални технологии				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
		2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
3. Създаване на дигитално съдържание		3.1. Разработване на дигитално съдържание		X				X					-	Има необходимост от подобрене.
		3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание		X				X					-	Има необходимост от подобрене.
4. Безопасност		4.1. Защита на устройства			X			X					-	Има необходимост от значително подобрене.
		4.3. Защита на здравето и благосъстоянието			X			X					-	Има необходимост от значително подобрене.
		4.4. Защита на околната среда			X			X					-	Има необходимост от значително подобрене.
5. Решаване на проблеми		5.1. Решаване на технически проблеми				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
		5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения			X				X				-	Има необходимост от значително подобрене.
		5.3. Креативно използване на дигиталните технологии				X			X				-	Има необходимост от подобрене.

----- www.eufunds.bg -----

Област на компетентно по DigComp2.1	СПЕЦИФИЧНИ дигитални умения/ компетентности	Препоръчително ниво на владееене					Реално ниво на владееене					Разлика	Количествен и качествен анализ
		НП (=0)	Осн. (=1/2)	Ср. (=3/4)	Нап. (=5/6)	ВС (=7/8)	НП (=0)	Осн. (=1/2)	Ср. (=3/4)	Нап. (=5/6)	ВС (=7/8)		
1. Грамотност, свързана с информация и данни	1.1. Извършване на анализ на данни чрез офис пакет и специфичен фирмен софтуер				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	1.2. Търсене на информация и нови източници на иновации във фирмата и навън с помощта на всички търсачки в Internet				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	1.3.												
2. Комуникация и сътрудничество	2.1. Комуникация и сътрудничество: Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	2.2. Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	2.3. Представяне и споделяне на				X			X				-	Има необходимост от значително

----- www.eufunds.bg -----

		информация чрез презентации в PowerPoint и други продукти за визуализация												подобрене.
3. Създаване на дигитално съдържание	3.1. Интегриране и внедряване на компютърни системи за производство.			X					X				-	Има необходимост от подобрене.
	3.2. Адаптиране на граничните технологии в съществуващите производствени бази.			X					X				-	Има необходимост от подобрене.
	3.3. Изготвяне на чертежи с помощта на специализирани програми (AutoCad и др.)					X			X				-	Има необходимост от значително подобрене.
4. Безопасност	4.1. Формулиране на изисквания за безопасност в заданията към компютърни специалисти.					X			X				-	Има необходимост от значително подобрене.
	4.2. Поставяне на изисквания и обучение на персонала за безопасна и сигурна работа със софтуерите на индустриалните инсталации.					X					X		=	Няма необходимост от допълнително подобрене

		4.3. Изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата.				X			X				-	Има необходимост от значително подобрене.	
	5. Решаване на проблеми	5.1. Решаване на разнообразни казуси чрез индустриалния софтуер, и приложението на начина на работа и операциите за отстраняване на проблеми.					X			X			-	Има необходимост от значително подобрене.	
		5.2. Промења успешно производствените методи и критериите на продуктите вследствие задание от търговски отдел.				X				X			-	Има необходимост от значително подобрене.	
		5.3.													
Професии/ Длъжности Код по НКПД	Област на компетентно по DigComp2.1	ОБЩИ дигитални умения/ компетентности	Препоръчително ниво на владееене					Реално ниво на владееене					Разлика	Количествен и качествен анализ	
			НП (=0)	Осн. (=1/2)	Ср. (=3/4)	Нап. (=5/6)	ВС (=7/8)	НП (=0)	Осн. (=1/2)	Ср. (=3/4)	Нап. (=5/6)	ВС (=7/8)			
Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка	1. Грамотност, свързана с данни и информация	1.1. Отчитане на данни от лабораторни инструменти и софтуер				X			X					-	Има необходимост от значително подобрене.
		1.2. Търсене на				X			X					-	Има необходимост от

----- www.eufunds.bg -----

Код по НКПД 2011 13215018		информация и нови източници на иновации във фирмата и навън с помощта на всички търсачки в Internet											значително подобрене.	
		1.3.												
	2. Комуникация и сътрудничество	2.1. Комуникация и сътрудничество: Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
		2.2. Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
		1.1. Отчитане на данни от лабораторни инструменти и софтуер				X				X			-	Има необходимост от значително подобрене.
		1.2. Търсене на информация и нови източници на иновации във фирмата и навън с помощта на всички търсачки в Internet				X				X			-	Има необходимост от значително подобрене.
		1.3.												
3. Създаване на	3.1. Разработване на		X					X				-	Има необходимост от	

----- www.eufunds.bg -----

	дигитално съдържание	дигитално съдържание												подобрене.	
		3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание		X				X						-	Има необходимост от подобрене.
		3.3. Авторско право и лицензи		X				X						-	Има необходимост от подобрене.
	4. Безопасност	4.1. Защита на устройства			X			X						-	Има необходимост от значително подобрене.
		4.2. Защита на личните данни и поверителност			X			X						-	Има необходимост от значително подобрене.
		4.3. Защита на здравето и благосъстоянието			X			X						-	Има необходимост от значително подобрене.
		4.4. Защита на околната среда			X				X					-	Има необходимост от значително подобрене.
	5. Решаване на проблеми	5.1. Решаване на технически проблеми				X			X					-	Има необходимост от подобрене.
		5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения			X				X					-	Има необходимост от значително подобрене.
5.3. Креативно използване на дигиталните технологии					X			X					-	Има необходимост от подобрене.	
Област на компетентно	СПЕЦИФИЧНИ дигитални	Препоръчително ниво на владеене				Реално ниво на владеене				Разлика	Количествен и качествен анализ				

----- www.eufunds.bg -----

по DigComp2.1	умения/ компетентности	НП (=0)	Осн. (=1/2)	Ср. (=3/4)	Нап. (=5/6)	ВС (=7/8)	НП (=0)	Осн. (=1/2)	Ср. (=3/4)	Нап. (=5/6)	ВС (=7/8)		
1. Грамотност, свързана с информация и данни	1.1. Извършване на анализ на данни чрез офис пакет и специфичен фирмен софтуер				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	1.2. Търсене на информация и нови източници на иновации във фирмата и навън с помощта на всички търсачки в Internet				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	1.3.												
2. Комуникация и сътрудничество	2.1. Комуникация и сътрудничество: Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	2.2. Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	2.3. Представяне и споделяне на информация чрез презентации в				X			X				-	Има необходимост от значително подобрене.

----- www.eufunds.bg -----

		PowerPoint и други продукти за визуализация												
3. Създаване на дигитално съдържание	3.1. Изготвяне на справки, отчети и анализи чрез офис пакет (Word, Excel и др)				X					X			-	Има необходимост от подобрене.
	3.2. Създаване на алгоритми за задания към IT специалисти.			X						X			-	Има необходимост от значително подобрене.
	3.3.													
4. Безопасност	4.1. Изготвяне на задания за безопасност касаещо лабораторните уреди, оборудване и свързания софтуер към компютърни специалисти.			X						X			-	Има необходимост от значително подобрене.
	4.2. Изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата.				X					X			-	Няма необходимост от допълнително подобрене
	4.3. Поставяне на изисквания и обучение на персонала за работа със софтуерите на лабораторните уреди.				X					X			-	Няма необходимост от допълнително подобрене
	4.4. Онлайн			X						X			-	Има необходимост от

----- www.eufunds.bg -----

		проследяване движението на доставките и съхранението на опасни лабораторни консумативи												значително подобрене.
	5. Решаване на проблеми	5.1. Прилагане на специализиран софтуер на лабораторната техника.				X				X			-	Има необходимост от значително подобрене.
		5.2. Обучение и оказване на помощ на лаборанти при дигитални/технически проблеми.				X				X			-	Има необходимост от значително подобрене.
		5.3. Разрешаване на възникнали проблеми с лабораторните уреди чрез отдалечен достъп (Any Desk, TeamViewer).					X				X			-

Професии/ Длъжности	Област на компетентност по DigComp2.1	ОБЩИ дигитални умения/ компетентности	Препоръчително ниво на владееене					Реално ниво на владееене					Разлика	Количествен и качествен анализ
			НП	Осн.	Ср.	Нап.	ВС	НП	Осн.	Ср.	Нап.	ВС		
			(=0)	(=1/2)	(=3/4)	(=5/6)	(=7/8)	(=0)	(=1/2)	(=3/4)	(=5/6)	(=7/8)		
Финансов директор	1. Грамотност, свързана с данни и	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация				X				X			-	Има необходимост от подобрене.

----- www.eufunds.bg -----

Код по НКПД 2011
12117001

информация	и дигитално съдържание												
	1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
2. Комуникация и сътрудничество	2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	2.2. Споделяне чрез дигитални технологии				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии				X				X			-	Има необходимост от значително подобрене.
	2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	2.5. Онлайн етикет				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	2.6. Управление на дигиталната идентичност				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
3. Създаване на дигитално съдържание	3.1. Разработване на дигитално съдържание				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание				X				X			-	Има необходимост от подобрене.

www.eufunds.bg

		3.3. Авторско право и лицензи		X					X				=	Няма дефицити
4. Безопасност		4.1. Защита на устройства		X					X				=	Няма дефицити
		4.2. Защита на личните данни и поверителност			X				X				-	Има необходимост от подобрене.
		4.3. Защита на здравето и благосъстоянието		X					X				=	Няма дефицити
		4.4. Защита на околната среда		X					X				=	Няма дефицити
5. Решаване на проблеми		5.1. Решаване на технически проблеми		X					X				=	Няма дефицити
		5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
		5.3. Креативно използване на дигиталните технологии			X				X				-	Има необходимост от подобрене.
Област на компетентност по DigComp2.1	СПЕЦИФИЧНИ дигитални умения/ компетентности	Препоръчително ниво на владееене					Реално ниво на владееене					Разлика	Количествен и качествен анализ	
		НП	Осн.	Ср.	Нап.	ВС	НП	Осн.	Ср.	Нап.	ВС			
		(=0)	(=1/2)	(=3/4)	(=5/6)	(=7/8)	(=0)	(=1/2)	(=3/4)	(=5/6)	(=7/8)			
1. Грамотност, свързана с информация и данни	Прилагане на нови софтуерни решения за финансово обслужване на клиенти				X				X				-	Има необходимост от подобрене.

www.eufunds.bg

		Използване на дигитално банкиране.				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
		Прилагане на статистическите методи и тестове; релационни бази данни - регистри на НАП, статистически регистри и др.				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
		Търсене и идентифициране идеи за използване на повсеместната цифрова свързаност.				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
		Разчитане и анализиране на числови данни от специализиран софтуер.				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
		Извличане на данни от софтуера на банки, приходната агенция, Търговски регистър и др.				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	2. Комуникация и сътрудничество	Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
		Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.				X				X			-	Има необходимост от подобрене.

		дигитален носител												
5. Решаване на проблеми	Решаване на проблеми: Решаване на проблеми свързани с обработката на финансови данни				X					X			-	Има необходимост от подобрене.
	Решаване на проблеми: Нови продукти, услуги или начинания (проекти).				X					X			-	Има необходимост от подобрене.
	5.3.													
Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1:	Използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).				X					X			-	Има необходимост от подобрене.

Професии/ Длъжности	Област на компетентност по DigComp2.1	ОБЩИ дигитални умения/ компетентности	Препоръчително ниво на владееене					Реално ниво на владееене					Разлика	Количествен и качествен анализ	
			НП	Осн.	Ср.	Нап.	ВС	НП	Осн.	Ср.	Нап.	ВС			
			(=0)	(=1/2)	(=3/4)	(=5/6)	(=7/8)	(=0)	(=1/2)	(=3/4)	(=5/6)	(=7/8)			
Търговски директор Код по НКПД 2011 12217001	1. Грамотност, свързана с данни и информация	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание			X					X				-	Има необходимост от подобрене.
		1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално				X				X				-	Има необходимост от подобрене.

----- www.eufunds.bg -----

	съдържание												
	1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание			X				X				-	Има необходимост от подобрене.
2. Комуникация и сътрудничество	2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии			X			X					-	Има необходимост от подобрене.
	2.2. Споделяне чрез дигитални технологии			X			X					-	Има необходимост от подобрене.
	2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии		X					X				+	Няма дефицити
	2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии			X				X				=	Няма дефицити
	2.5. Онлайн етикет				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
	2.6. Управление на дигиталната идентичност				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
3. Създаване на дигитално съдържание	3.1. Разработване на дигитално съдържание				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
	3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание			X			X					-	Има необходимост от подобрене.
	3.3. Авторско право и лицензи			X			X					=	Има необходимост от подобрене.

www.eufunds.bg

4. Безопасност	4.1. Защита на устройства				X		X						-	Има необходимост от значително подобрене.
	4.2. Защита на личните данни и поверителност			X			X						-	Има необходимост от значително подобрене.
	4.3. Защита на здравето и благосъстоянието			X			X						-	Има необходимост от значително подобрене.
	4.4. Защита на околната среда			X			X						-	Има необходимост от значително подобрене.
5. Решаване на проблеми	5.1. Решаване на технически проблеми			X			X						-	
	5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения				X		X						-	Има необходимост от значително подобрене.
	5.3. Креативно използване на дигиталните технологии				X		X						-	Има необходимост от значително подобрене.
Област на компетентност по DigComp2.1	СПЕЦИФИЧНИ дигитални умения/ компетентности	Препоръчително ниво на владеене					Реално ниво на владеене					Разлика	Количествен и качествен анализ	
		НП	Осн.	Ср.	Нап.	ВС	НП	Осн.	Ср.	Нап.	ВС			
		(=0)	(=1/2)	(=3/4)	(=5/6)	(=7/8)	(=0)	(=1/2)	(=3/4)	(=5/6)	(=7/8)			
1. Грамотност, свързана с информация и	Обработване, извличане и анализиране на				X			X					-	Има необходимост от подобрене.

www.eufunds.bg

данни	дигитални данни свързани с продажбите в компанията												
	Сърфиране в интернет с цел набиране на нова информация свързана с обслужването на клиенти, методи за управление на клонове, подобрения на политиките, нови източници на иновации във фирмата и навън.				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	Обработване, съпоставяне и анализиране на разнообразна информация от множество източници с цел ценообразуване				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	Прилагане на формули и обработване на обобщени таблици за ценообразуване на фирмените продукти				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
2. Комуникация и сътрудничество	Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	Представяне и споделяне на информация чрез презентации в PowerPoint и други				X				X			-	Има необходимост от подобрене.

www.eufunds.bg

	продукти за визуализация														
	Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.				X					X			-	Има необходимост от подобрене.	
3. Създаване на дигитално съдържание	Задаване на точни насоки за интегриране на фирмен софтуер със софтуери за продажби и доставки на партньори и дистрибутори				X					X			-	Има необходимост от подобрене.	
	Настройва работещи параметрите за работа и достъп до търговските платформи за търговските специалисти в компанията.				X					X			-	Има необходимост от значително подобрене.	
	Задаване на стратегия за дигитален маркетинг.				X					X			-	Има необходимост от значително подобрене.	
	Създаване на концепции и задания за нови продукти, продуктови концепции на база онлайн информация				X						X			-	Има необходимост от подобрене.
	4. Безопасност	Формулиране на изисквания за безопасност в заданията към				X					X			-	Има необходимост от значително подобрене.

www.eufunds.bg

	компютърни специалисти.												
	Изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата.			X				X				-	Има необходимост от значително подобрене.
	Поставяне на изисквания и обучение на персонала за работа със специфичните софтуери (логистични софтуери) използвани в търговската дейност в компанията			X				X				-	Има необходимост от значително подобрене.
	Прилагане на корпоративните мерки за защита на личните данни и данните на клиенти достъпни в дигитален носител			X				X				-	Има необходимост от значително подобрене.
5. Решаване на проблеми	Нови продукти, услуги или начинания (проекти) - Решава възникнали казуси като предлага промяна на критерии за продуктите към производство.					X		X				-	Има необходимост от значително подобрене.
	Решаване на търговски проблеми в компанията с използване данни от онлайн търговските платформи					X		X				-	Има необходимост от значително подобрене.

www.eufunds.bg

	5.3.														
Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1:	Използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).						X			X				-	Има необходимост от значително подобрене.

Професии/ Длъжности	Област на компетентност по DigComp2.1	ОБЩИ дигитални умения/компетентности	Препоръчително ниво на владееене					Реално ниво на владееене					Разлика	Количествен и качествен анализ		
			НП	Осн.	Ср.	Нап.	ВС	НП	Осн.	Ср.	Нап.	ВС				
			(=0)	(=1/2)	(=3/4)	(=5/6)	(=7/8)	(=0)	(=1/2)	(=3/4)	(=5/6)	(=7/8)				
<i>Директор, предприятие маслодобив маслопреработка Код по НКПД 2011 11206006</i>	1. Грамотност, свързана с данни и информация	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание				X				X				-	Има необходимост от подобрене.	
		1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание				X				X				-	Има необходимост от подобрене.	
		1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание					X				X			-	Има необходимост от значително подобрене.	
	2. Комуникация и сътрудничество	2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии				X					X				-	Има необходимост от подобрене.
		2.2. Споделяне чрез дигитални технологии				X					X				-	Има необходимост от подобрене.
		2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии				X			X						-	Има необходимост от подобрене.

www.eufunds.bg

	2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
	2.5. Онлайн етикет				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
	2.6. Управление на дигиталната идентичност				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
3. Създаване на дигитално съдържание	3.1. Разработване на дигитално съдържание			X				X				-	Има необходимост от подобрене.
	3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
	3.3. Авторско право и лицензи				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
4. Безопасност	4.1. Защита на устройства			X				X				-	Има необходимост от значително подобрене.
	4.2. Защита на личните данни и поверителност				X			X				-	Има необходимост от значително подобрене.
	4.3. Защита на здравето и благосъстоянието			X				X				-	Има необходимост от подобрене.
	4.4. Защита на околната среда			X				X				-	Има необходимост от значително подобрене.
5. Решаване на проблеми	5.1. Решаване на технически проблеми				X			X				-	Има необходимост от подобрене.
	5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения				X			X				-	Има необходимост от значително подобрене.

www.eufunds.bg

	5.3. Креативно използване на дигиталните технологии					X		X				-	Има необходимост от значително подобрене.
Област на компетентност по DigComp2.1	СПЕЦИФИЧНИ дигитални умения/ компетентности	Препоръчително ниво на владееене					Реално ниво на владееене					Разлика	Количествен и качествен анализ
		НП	Осн.	Ср.	Нап.	ВС	НП	Осн.	Ср.	Нап.	ВС		
		(=0)	(=1/2)	(=3/4)	(=5/6)	(=7/8)	(=0)	(=1/2)	(=3/4)	(=5/6)	(=7/8)		
1. Грамотност, свързана с информация и данни	Намиране на оферти и познания за нови технологии в областта с помощта на различни търсачки в Internet.				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	Извършване на анализ на сложни данни чрез офис пакет и специфичен фирмен софтуер				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
2. Комуникация и сътрудничество	Участие в срещи в отворени платформи за онлайн комуникация (Zoom, Teams)				X				X			-	Има необходимост от подобрене.
	Изпращане и получаване на информация по имейл и осъществяване на контакти с помощта на смартфон.				X				X			-	Има необходимост от подобрене.

3. Създаване на дигитално съдържание	Разбиране на алгоритмите за програмиране и създаване на критерии и изисквания в задания за разработка на софтуер към ИТ.			X					X				-	Има необходимост от подобрене.
4. Безопасност	Изграждане на корпоративна политика във връзка с безопасността на устройствата.				X					X			-	Има необходимост от подобрене.
	Поставяне на изисквания и обучение на персонала за безопасна и сигурна работа със софтуерите на индустриалните инсталации.				X					X			-	Има необходимост от подобрене.
5. Решаване на проблеми	Решаване на разнообразни казуси чрез индустриалния софтуер, и приложение на начина на работа и операциите за отстраняване на проблеми.					X				X			-	Има необходимост от значително подобрене.
	Изготвяне на задания и указания с алгоритми за използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).					X				X			-	Има необходимост от значително подобрене.

www.eufunds.bg

Специфични дигитални умения/компетентности извън областите по DigComp 2.1:	Използване на повсеместната цифрова свързаност, интелигентни сензори, изкуствен интелект, интернет на нещата (IoT).			X				X				-	Има необходимост от подобрение.
--	---	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	---------------------------------

* Подробен количествен и качествен анализ, както и графично изображение на резултатите в това приложение, се намират в Изследване и анализ на потребностите от дигитални умения 4.2.Подраздел В. Изследване и анализ на предлаганите общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими за успешното изпълнение на трудовите задачи и задължения на лицата, заемащи изследваните длъжности/професии. Установяване на дефицитите и потребностите от развитие в дигиталните умения

www.eufunds.bg

Списък на таблиците и фигурите

ФИГУРА 1. ВЛОЖЕНИ СРЕДСТВА В ОТРАСЛИТЕ НА ХРАНИТЕЛНО – ВКУСОВАТА ПРОМИШЛЕНОСТ ПО ПРСР 2007-2013	10
ФИГУРА 1а Бизнес стратегии за постигането на по-висока конкурентоспособност през следващите 5 години	18
ФИГУРА 2 Очакван ефект от дигитализацията за постигането на корпоративните цели.....	19
ФИГУРА 3 Очакван ефект от дигитализацията за постигането на целите „Реализиране на нови продукти“ и „Индивидуализиране на продуктите“.....	20
ФИГУРА 4 Фактори, които ще оказват влияние на бизнес дейността в отрасъла през следващите 5 г.....	23
ФИГУРА 5 Кадри в сферата на дигитализацията на процесите и технологиите, необходими през следващите години	28
ФИГУРА 6 Равнище на дигитализация в сектора	35
ФИГУРА 7 Измерване на положителното отношение към намеренията за дигитална трансформация....	36
ФИГУРА 8 Дигитални решения, които се използват в момента за бизнес процесите и дейностите	36
ФИГУРА 9 Разпределение на фирмите, участващи в допитването по големина	38
ФИГУРА 10 Ниво на вземане на решения относно стратегията и процесите свързани с дигитализация ...	38
ФИГУРА 11 Очакван ефект от дигиталната трансформация	43
ФИГУРА 12 Какво затруднява или би затруднило по-нататъшното въвеждане на нови дигитални технологии? Отговори от структурираните интервюта проведени с 16 лица на мениджърска позиция...	45
ФИГУРА 14 Психологически бариери при поколенията служители като затруднение за въвеждане на дигитални решения	46
ФИГУРА 15 Основните причини за психологическите бариери в персонала	47
ФИГУРА 16 Оказа ли пандемията влияние върху преосмислянето на приоритетите по отношение на дигитализацията	48
ФИГУРА 17 Приоритети в сферата на дигитализацията в резултат на пандемията	49
ФИГУРА 18 Планирани средства за инвестиции в дигитални технологии за периода 2022 – 2026 год. спрямо периода 2017 – 2021 год.	49
ФИГУРА 19 Планирани средства за инвестиции в дигитални технологии за периода 2022 – 2026 год. спрямо периода 2017 – 2021 год. съгласно мнението на мениджърите	50
ФИГУРА 20 Обобщена оценка на нивото на дигиталните умения/компетентности на служителите по отделни области	51
ФИГУРА 21 Схематично обобщение на препоръчителното ниво на владееене на търсените общи дигитални умения	73
ФИГУРА 22 Съпоставка между препоръчителното и реалното ниво на владееене на общите и специфичните дигитални умения за длъжността Началник, производство, маслодобив и маслопреработка	79
ФИГУРА 23 Съпоставка между препоръчителното и реалното ниво на владееене на общите и специфичните дигитални умения за длъжността Ръководител, лаборатория маслодобив маслопреработка	80
ФИГУРА 24 Съпоставка между препоръчителното и реалното ниво на владееене на общите и специфичните дигитални умения за длъжността Финансов директор	81

ФИГУРА 25 Съпоставка между препоръчителното и реалното ниво на владееене на общите и специфичните дигитални умения за длъжността Търговски директор	82
ФИГУРА 26 Съпоставка между препоръчителното и реалното ниво на владееене на общите и специфичните дигитални умения за Директор, предприятие маслодобив и маслопреработка	83
Таблица 1 Общ брой регистрирани предприятия, разделени по групи производствена дейност	11
Таблица 2 Общ брой зает персонал в производството на растителни и животински масла и мазнини по години (2015-2019 год.).....	12
Таблица3 Реални трудови доходи, на които се осигуряват работниците и специалистите в бранша с код на икономическа дейност (код по КИД - 10.4).....	13
Таблица 4 Производство и продажби на продуктите от преработката на слънчоглед.....	14
Таблица 5 Износ на сурово слънчогледово масло	15
Таблица 6 Износ на рафинирано слънчогледово масло.....	15
Таблица 7 Износ на шротове и къспета	16
Таблица 8 Внос и износ на мазнини и масла от животински или растителен произход; продукти от тяхното разпадане; обработени мазнини за хранителни цели	18
Таблица 10 Важни цели за следващите пет години за бранша.....	18
ТАБЛИЦА 11 Използвани технологии или планирани да се внедрят в следващите 5 години	39
ТАБЛИЦА 12 Намерения и потребности на предприятията с оглед на активизиране и даване на тласък във внедряването на дигиталните технологии в бъдеще	42
ТАБЛИЦА 13 Предприети мерки за развитие на дигиталните умения на служителите във фирмите от сектора	52
ТАБЛИЦА 14. ПЪРВОНАЧАЛЕН (РАЗШИРЕН) СПИСЪК С КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ В СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА РАСТИТЕЛНИ И ЖИВОТИНСКИ МАСЛА И МАЗНИНИ“	56
ТАБЛИЦА 15. ПЪРВОНАЧАЛЕН СПИСЪК С КРИТЕРИИЗА ОЦЕНКА И ИЗБОР НА КЛЮЧОВИТЕ ДЛЪЖНОСТИ / ПРОФЕСИИ	57
ТАБЛИЦА 16 СПИСЪК С ИЗБРАНИ КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА НА КЛЮЧОВИТЕ ДЛЪЖНОСТИ	58
ТАБЛИЦА 17 АНКЕТНА КАРТА ЗА ОЦЕНКА НА КЛЮЧОВИТЕ ДЛЪЖНОСТИ/ПРОФЕСИИ	59
ТАБЛИЦА 18 РЕЗУЛТАТИ ОТ ОЦЕНКАТА НА ОТДЕЛНИТЕ ДЛЪЖНОСТИ/ПРОФЕСИИ ПО ИЗБРАНИТЕ КРИТЕРИИ	60
ТАБЛИЦА 19 ОКОНЧАТЕЛЕН СПИСЪК С КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ ЗА СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА РАСТИТЕЛНИ И ЖИВОТИНСКИ МАСЛА И МАЗНИНИ“ С КОД 10.4 ПО КИД-2008	67.



1. Регистър на предприятията за производство и обектите за търговия на едро с храни от неживотински произход (група 03) на БАБХ.
2. НСИ
3. МЗХ (Анализ на аграрната търговия на България през 2020 г.)
4. Цифрова трансформация на България за периода 2020-2030г
https://www.mtc.government.bg/sites/default/files/cifrova_transformaciya_na_bulgariya_za_perioda_2020-2030.pdf
5. Източник: Концепция за цифрова трансформация на Българската индустрия (Индустрия 4.0.)
https://www.mi.government.bg/files/useruploads/files/ip/kontseptsia_industria_4.0.pdf
6. Източник: Главчев Александър, Тенденции при киберсигурността през 2022г, 11.02.2022г
https://digitalk.bg/security/2022/02/11/4311206_tendencii_pri_kibersigurnostta_prez_2022_razuznavane/
7. Кръстев Илия, Какво предстои за знание – интензивната индустрия през 2022г. Съдържание от А Data Pro. 15.02.2022г
https://digitalk.bg/new_technologies/2022/02/15/4312489_kakvo_predstoi_za_znanie-intenzivnata_industriia_prez/
8. Източник: Главчев Александър, Тенденции при киберсигурността през 2022г, 11.02.2022г
https://digitalk.bg/security/2022/02/11/4311206_tendencii_pri_kibersigurnostta_prez_2022_razuznavane/
9. Приложение 5 от Методически изисквания към изготвянето на секторен анализ за установяване състоянието и потребностите от развитие на дигитални умения. Дейност 1: Изследване и анализ на потребностите от дигитални умения по икономически сектори
10. Проучване на БСК в секторна експертна група за оценка и определяне на ключови длъжности в сектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини“ с код 10.4 по КИД-2008