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

*Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих (код 93
по КИД-2008)*

РЕЗЮМЕ

Докладът за „Изследване и анализ на потребностите от дигитални умения по икономически сектори въз основа на разработената методология“ в Сектор 93 “Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих”, е разработен в рамките на дейност 1 по проект „Готови за дигитална трансформация чрез съвместни действия на социалните партньори за развитие на специфични дигитални умения на работната сила в предприятията“.

Раздел 1 е въвеждащата част на доклада, като в структуриран вид са посочени общите и специфични цели на проекта, целта на изследването и анализа на състоянието и потребностите от развитие на дигиталните умения в сектора, обхватът на изследването и анализа, използваните методи, инструменти и подходи.

В **раздел 2** на доклада е направен анализ на основните икономически показатели на сектор 93 “Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих”, прогнози за развитието на сектора, очакванията за промяна в търсените дигитални умения, изводи относно настоящите и бъдещи дефицити на професиите, стратегии, мерки и подходи за повишаване на дигиталните умения, степента на готовност на сектора за внедряването на дигитални технологии, SWOT анализ, изводи и препоръки.

Процесите на дигитална трансформация са част от Индустрия 4.0, която включва „технологии, съчетаващи хардуер, софтуер и биотехнологии и е белязана от иновативни пробиви в области като роботика, изкуствен интелект, нанотехнологии, квантови компютри, биотехнологии, интернет на нещата, безжични технологии (5G), 3D печат, напълно автономни превозни средства и др.“¹. Пред предприятията и индустриите стоят високите изисквания да инвестират в съвременните модерни технологии, които заедно с интелигентни бизнес подходи, стратегическите цели, иновативните и гъвкави решения от страна на висшия мениджмънт, ще доведат до модернизирани и иновации на технологичната база, в промяна на бизнес моделите, в разработване и внедряване на технологии, които използват по-малко енергия и ресурси, намаляват отпадъците и избягват замърсяването. Чрез инвестиции и внедряването на технологиите от Индустрия 4.0 част от тези цели могат да бъдат постигнати.

Новите технологии имат за цел да стимулират бъдещ растеж в различните сектори, както и да увеличат търсенето на нови набори от умения. Европейският спортен сектор се счита, като един от най-важните сектори на европейската и националните икономики, предвид ролята му за подобряване условията на живот и труд на населението, както и пряката му връзка със профилактиката на

¹ Икономически и Социален Съвет (ИСС)

здравето на хората, в т.ч. повишаване способностите за справяне с новите пандемии и болести на века.

За определяне нивото на дигитализация и въвеждане на дигитални технологии в българските предприятия от сектор 93 “Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих” са проведени анкетно проучване и структурирано интервю сред респонденти, представители на водещи предприятия от сектора. При оценката на важността на целите на предприятията в краткосрочен план, респондентите са отдали изключително голямо значение на навлизането в нови пазарни ниши, повишаването на продажбите, повишаване разпознаваемостта на бранда, повишена удовлетвореност на клиентите, повишена репутация на предприятието и повишаването на конкурентоспособността. Дигитализацията и дигиталната трансформация, според тях, ще оказват най-голямо влияние за по-ефективното набиране и анализ на информация, за подобрене в процесите на обслужване, за по-добро планиране и управление, за повишаване на организационната ефективност, както и за повишаване на уменията и компетенциите на работещите. Не е голям процента на респондентите, участвали в онлайн анкетите и структурираното интервю, които смятат, че тяхното предприятие разполага с дългосрочна програма и стратегия за дигитализация, като приложение към общата бизнес стратегия. Едва 18% от запитаните потвърждават, че използват в момента цифрова свързаност или интернет на нещата, но същевременно голям процент планират да внедрят такива решения. Малко по-голям е процента на анкетираните, които използват в работния процес към момента мобилни приложения – 32%, а други 50 % планират да работят с такива. Учудващо са сектора, но и разбираемо в контекста на Ковид кризата 29% от анкетираните ползват виртуални офиси до голяма степен, 31% - до някаква степен, а 3 % потвърждават, че са напълно дигитализирани. Немалък е процента от запитаните, които потвърждават, че активно ползват дигитални решения за подбор и администрирането на персонала, както и в процесите на обучение на служителите.

Резултатите от направените анализи **на икономическото и технологичното развитие на сектора** са обобщени в **SWOT анализ**. Сред **ключовите** силни и слаби страни, възможности и заплахи, изведени в SWOT анализа, са:

➤ **Силни страни:**

Наличие на широка гама от основни и допълнителни услуги, добра материална база, създадени добри практики, репутация за качество на услугите в по-големите оператори, използване на високо качествено спортно оборудване, наличие на наложени местни брандове, изградени добри връзки по веригите на доставка (доставчици на стоки и оборудване и операторите в сектора), наличието на квалифициран персонал в сектора, съществуващо разбиране от страна на операторите за необходимостта от въвеждане на дигитални услуги, респективно

създаване и повишаване на дигиталните компетенции на служителите, като цяло, добра нагласа към нови идеи /дигитализация/ за "стария" бизнес модел на сектора,, предлагане на услуги от нов тип, генериращи добавена стойност и компенсирателен физическия спад на посещенията на спортни центрове и мероприятия.

➤ **Слаби страни:**

Липсата на прилагане на стандарти в сектора, липса на достъп до финансиране за инвестиции и развитие, ниски цени на услугите на национално равнище, липса на национална политика за ваучерно стимулиране на работодателите (за извършване разходи към персонала в частта здраве и спорт), сравнително малък пазар /лимитирана клиентска маса, ниско застъпване на детско, юношески спорт и спорт за възрастни, недостиг на специализиран човешки капитал (подчертано за по-малките градове), ниско ниво на дигитализация в т.ч. предлагани и ползвани от потребителите/клиентите дигитални услуги, слабо взаимодействие между операторите, началните и средни училища и общините с цел прилагане на програми за насърчване на спорта в ранна, ниско ниво на дигитална грамотност на клиентите спрямо средното за ЕС, икономическа и социална криза, ниска платежоспособност на населението, липсата на национални програми за развитие на сектора свързани с ЕУ съ-финансиране, недостиг на експертиза/човешки фактор.

➤ **Възможности:**

Възможности за въвеждане иновации в сектора, държава подкрепа за спорта, като мярка за подобряване жизнения и работен статус на населението, тенденция към здравословен начин на живот, прилагане на политики за данъчни/социални облекчения свързани с инвестиции/разходи за здраве и спорт, намаляване разликите в начина на живот между поколенията, популяризация на здравословния начин на живот, задълбочаване на взаимоотношенията с клиентите чрез удовлетворяване на потребностите и предлагане на повече стойност, конкурентните компании/оператори в сектора могат да бъдат двигател за сектора, насърчване изготвянето на национални и местни политики за детско, юношески спорт и спорт за възрастни, оптимизиране на индустриалната структура и диверсифициране на услугите, по-добри взаимовръзки с медиите, като инструмент за популяризиране (достъп до повече клиенти/потребители на услуги), достъп до потребители/клиенти не е лимитиран до географската локация, по-голяма близост до клиентите на база интернет, гъвкавост на услугите независимо от физическа материална база, работно време и др., намаляване на оперативните разходи на операторите, по-малки амортизационни отчисления на оборудването, оптимизация на персонал и намаляване на транзакционни разходи, обслужване и др., разширяване на разписанията на длъжности при операторите, в т.ч. на нови длъжности извън съществуващите към момента по НКПД.

➤ **Заплахи:**

Демографска криза характерна за страната, трудности при намиране и дългосрочно задържане на кадри, високи цени на енергоносителите (секторът е с изкл. високи постоянни разходи, независещи от брой клиенти), високите първоначални разходи за дигитализация на бизнес дейностите, психологически бариери пред всички

заинтересовани страни от въвеждане на дигитални услуги, както и за усвояване на новите дигитални знания и умения свързано с дигиталните трансформации на сектора, конкуренцията в сектора може да доведе до отпадане и/или окрупняване на операторите, ниски доходи на потребителите, ниска потребителска активност, нужда от нов тип сертифициране на служители/инструктори/треньори и друг персонал, нови пандемични рискове, водещи до рестрикции и нова загуба на клиентска маса, промени в индивидуалните навици на потребителите на спортни услуги, нов натиск за задържане цените на услугите и/или нови непазарни понижения на цените (продажби под себестойност на услугите), дигиталните услуги в сектора могат да бъдат ограничаващ фактор за някои видове клиенти, възможно ниско ниво на подкрепа и ангажираност на служителите заети в сектора

В **раздел 3** е описан процесът на идентифициране на ключовите длъжности, влияещи за постигането на стратегическите цели на предприятията, свързани с дигиталната трансформация в сектора. Определянето на ключовите длъжности за сектора в контекста на дигиталната трансформация на бизнеса е важен елемент от анализа, защото опосредства последващи дейности и задачи по проекта.

Определени са пет ключови длъжности за сектор 93 “Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих”:

- **Маркетинг мениджър/Директор маркетинг**
- **Фитнес инструктор**
- **Организатор работа с клиенти**
- **Спортен мениджър**
- **Управител спортни дейности**

Раздел 4 включва анализ на резултатите от проучването на **търсените дигитални общи и специфични умения** на заемащите идентифицираните ключовите длъжности. Проучването е направено съгласно методическите изисквания чрез онлайн анкета и структурирано интервю сред респонденти, заемащи ключовите длъжности, преки ръководители, специалисти човешки ресурси (ЧР), ИТ специалисти. Респондентите заявяват високи очаквания по отношение нивото на владеене на общите и на специфичните умения, което е показателно за осъзнаването на важноста и влиянието на процесите на дигитализация в компаниите, както и знанията и уменията, свързани с тях.

В **раздел 4** е включен и анализ на резултатите от проучването на **притежаваните общи и специфични умения, и установяването на дефицитите и потребностите от развитие на дигитални умения/компетентности** на заемащите ключовите длъжности. Проучването е направено съгласно методическите изисквания чрез онлайн анкета сред респонденти, заемащи ключовите длъжности, преки ръководители, специалисти човешки ресурси (ЧР). Анализът на реално притежаваните дигитални умения показва, че в по-голяма степен нивата на

предлаганите общи и специфични умения са по-ниски от търсените, което предполага търсене на начини за компенсиране на дефицитите.

На база получените резултати, са идентифицирани дефицитите и потребностите от развитие в дигиталните умения, както общи, така и специфични, на заемащите ключовите длъжности в сектора и е изготвена Обобщена карта за оценка на дигиталните умения (КОДУ) на изследваните пет ключови длъжности в сектор 93 “Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих”.

Раздел 5 към доклада включва заключителната част, а в **раздел 6** в структуриран вид, са включени приложения, съгласно методическите изисквания.



Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	10
1.1. Цел на проекта.....	10
1.1.1. Общи цели на проекта	10
1.1.2. Специфична цел.....	10
1.2. Цел на изследването и анализа на състоянието и потребностите от развитие на дигиталните умения в сектора	10
1.3. Обхват на изследването и анализа	10
1.4. Използвани инструменти, подходи и методи.....	11
Раздел 2. Анализ на икономическата дейност/сектор и степен на готовност за внедряването на дигитални технологии.....	12
2.1. Подраздел А. Анализ на икономическата дейност/сектор – потребности и стратегия за развитие по отношение на дигитализацията	15
2.1.1. Описание на сектора	15
2.1.2. Прогнози за развитие на сектора	20
2.1.3. Очаквания за промяна в търсените дигитални умения	23
2.1.4. Изводи относно настоящите и бъдещи дефицити на професии	25
2.1.5. Стратегии, мерки и подходи за повишаване на дигиталните умения	28
2.1.6. Основни изводи от структурираното интервю А1	29
2.1.7. SWOT анализ	46
2.1.8. Основни изводи	48
2.1.9. Препоръки.....	49
2.2. Подраздел В. Изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на икономическата дейност/сектор	51
2.2.1. Равнище на дигитализация на сектора.....	65
2.2.2. Въвеждане на дигитални технологии	67
2.2.3. Изводи	69
Раздел 3. Определяне на ключови длъжности/професии в икономическата дейност/сектора, в контекста на дигиталната трансформация на бизнеса	75
3.1. Етап 1: Създаване на първоначален списък от длъжности/професии в икономическата дейност/сектор.....	75
3.2. Етап 2. Избор на критерии за подредба (ранжиране) на ключови длъжности/ професии .	76
3.3. Етап 3. Оценка на всяка длъжност/професия от първоначалния списък по ИЗБРАНИТЕ КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА	78
3.4. Етап 4. Финализиране на избора на ключови длъжности/ПРОФЕСИИ ЗА ИЗБРАНАТА ИКОНОМИЧЕСКА ДЕЙНОСТ/СЕКТОР.....	79

www.eufunds.bg

Раздел 4. Потребности от развитие на дигитални умения/компетентности на работната сила в икономическата дейност/сектор	79
4.1. 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	80
Технология на изследването и анализирането на резултатите	81
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	99
4.2.1. Подход в провеждането на изследването	99
4.2.2 Анализ на ПРЕДЛАГАНИТЕ ОБЩИ И СПЕЦИФИЧНИ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ/КОМПЕТЕНТНОСТИ В КЛЮЧОВИТЕ ДЛЪЖНОСТИ	100
Раздел 5. Заключение	127
Раздел 6. Приложения	129
6.1. Приложение 1 : Оценка на ключови длъжности от първоначалния списък с избраните критерии и тегла	129
6.2. Приложение 2 : Инструкция за провеждане на изследването и анализа на търсените общи и специфични дигитални умения / компетентности	137
6.3. Приложение 3 : 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	142
6.4. Приложение 4: Инструкция за провеждане на изследването и анализа на предлаганите общи и специфични дигитални умения / компетентности	172
6.5. Обобщени резултати от изследването и анализа на общите и специфичните дигитални умения / компетентности, притежавани от заетите в Сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечение и отдих“	178
6.6. Карта за оценка на дигиталните умения (КОДУ), съгласно Приложение 12,, Изисквания към изготвянето и работата с Карта за оценка на дигиталните умения (КОДУ),	198
6.7. Списък на таблиците и фигурите	234
6.8. Източници на информация и литература	237

Използвани съкращения:

Съкращение	Описание на съкращението
AI	- Artificial Intelligence (Изкуствен интелект). Технологии за изкуствен интелект: AI_TTM, AI_TSR, AI_TNLG, AI_TIR, AI_TML, AI_TPA, AI_TAR
CRM система	- Customer relationship management (Управление на взаимоотношенията с клиенти)
DigComp 2.1.	- Digital Competence Framework for Citizens (Рамка за цифрови компетенции за граждани)
ERP система	- Enterprise Resource Planning (Планиране на корпоративните ресурси)
IoT	- Internet of things (Интернет на нещата)
IT	- Information technology (Информационни технологии)
SWOT	- Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats (силни, слаби страни, възможности и заплахи)
A1	- Въпросник (A1), структурирано интервю на БСК
A2	- Онлайн анкета (A2) на БСК
B-1	- Онлайн анкета (B-1) на БСК
B-2	- Въпросник (B-2), структурирано интервю на БСК
C-1	- Анкета (C-1) на БСК
БСК	- Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
ВУЗ	- Висши учебни заведения (Висши училища)
ЕК	- Европейска комисия
ЕС	- Европейски съюз (включени 27 страни от 2020 г., без Великобритания)
КИД-2008	- Класификация на икономическите дейности
КОДУ	- Карта за оценка на дигиталните умения
ИКТ / ИТ	- Информационни и комуникационни технологии / Информационни технологии
ИСС	- Икономически и социален съвет
МСП	- Малки и средни предприятия
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НКПД	- Национална класификация на професиите и длъжностите
НСИ	- Национален статистически институт
НЦОК	- Национален център за оценка на компетенциите
ООН	- Организация на обединените нации
ОП	- Оперативна програма
ЧР	- Човешки ресурси

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

Обхватът на изследването включва изследване на потребностите от дигитални умения на работната сила, анализ на основните икономически показатели и прогнози за равнището на сектор 93 *„Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“*, степента на готовност на сектора за внедряването на дигитални технологии, идентифициране на ключовите

www.eufunds.bg

длъжности, които имат важна роля за постигането на стратегическите цели на предприятията, свързани с дигитализацията в сектора, както и установяването на дефицитите от общи и специфични дигитални умения на заемащите тези позиции. Проведени са редица проучвания под формата на анкети, интервюта и събеседвания, в които взеха участие множество служители и мениджъри от водещи компании в сектора.

1.4. ИЗПОЛЗВАНИ ИНСТРУМЕНТИ, ПОДХОДИ И МЕТОДИ

Основните инструменти и методи, които са използвани за набиране, систематизиране и анализиране на информацията са:

- Документален метод (Desk research),
- Стандартизирано интервю
- SWOT анализ
- Онлайн анкета
- Експертна оценка
- Разработване на карта за оценка на дигиталните умения (КОДУ)

Изготвянето на анализа и използваните методи и инструменти бяха съобразени с разработените по проекта „Методически изисквания към изготвянето на секторен анализ за установяване състоянието и потребностите от развитие на дигитални умения“.

Документалният метод бе приложен при провеждане на изследване и анализ на икономическата дейност/сектор - потребности и стратегия за развитие по отношение на дигитализацията, както и при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността на процесите по дигитална трансформация на икономическата дейност/сектор.

Стандартизирано интервю бе използвано при провеждане на изследване и анализ на икономическата дейност/сектор – потребности и стратегия за развитие по отношение на дигитализацията, а също така бе използвано и за да се установят и опишат специфичните дигитални умения, необходими за успешното изпълнение на ежедневните задачи, свързани с упражняването на съответната професия/длъжност.

За изследване и анализ на икономическата дейност/сектор бе използван също и “SWOT анализ”. Разработването на SWOT анализа на икономическото и технологичното развитие на сектора с оглед на степента на дигитална трансформация и определяне на потребностите от дигитални умения/компетентности беше разработен, следвайки „Методология на SWOT анализ“.

Проведено бе онлайн анкетно проучване сред респонденти – титуляри, заемащи длъжността (или заемащи сходна или аналогична длъжност) и други (преки ръководители, мениджъри, специалисти ЧР, специалисти ИТ), от сектор 93 за изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовност за процесите по дигитална трансформация на сектора. Също така онлайн анкета бе проведена и с цел да установят потребностите от дигитални умения / компетентности по длъжности / професии в предприятията на сектор Спорт и други дейности,

www.eufunds.bg

свързани с развлечение и отдих, както и да се установи степента на владение на основни и специфични дигитални умения/компетентности от работната сила в икономическия сектор.

Експертната оценка е изготвена от сформирана за целта секторна експертна група за оценка и определяне на ключови длъжности / професии в сектора, в контекста на дигиталната трансформация на бизнеса, в която взеха участие специалисти от водещи предприятия с сектора. Експертната група изготвя окончателния списък с 5 ключови длъжности на базата на избрани критерии за оценка, всеки от които има съответно тегло, ранжиране по бал, идентифициране на първите получили най-висок бал и тяхното описание в контекста на дигиталната трансформация на бизнеса.

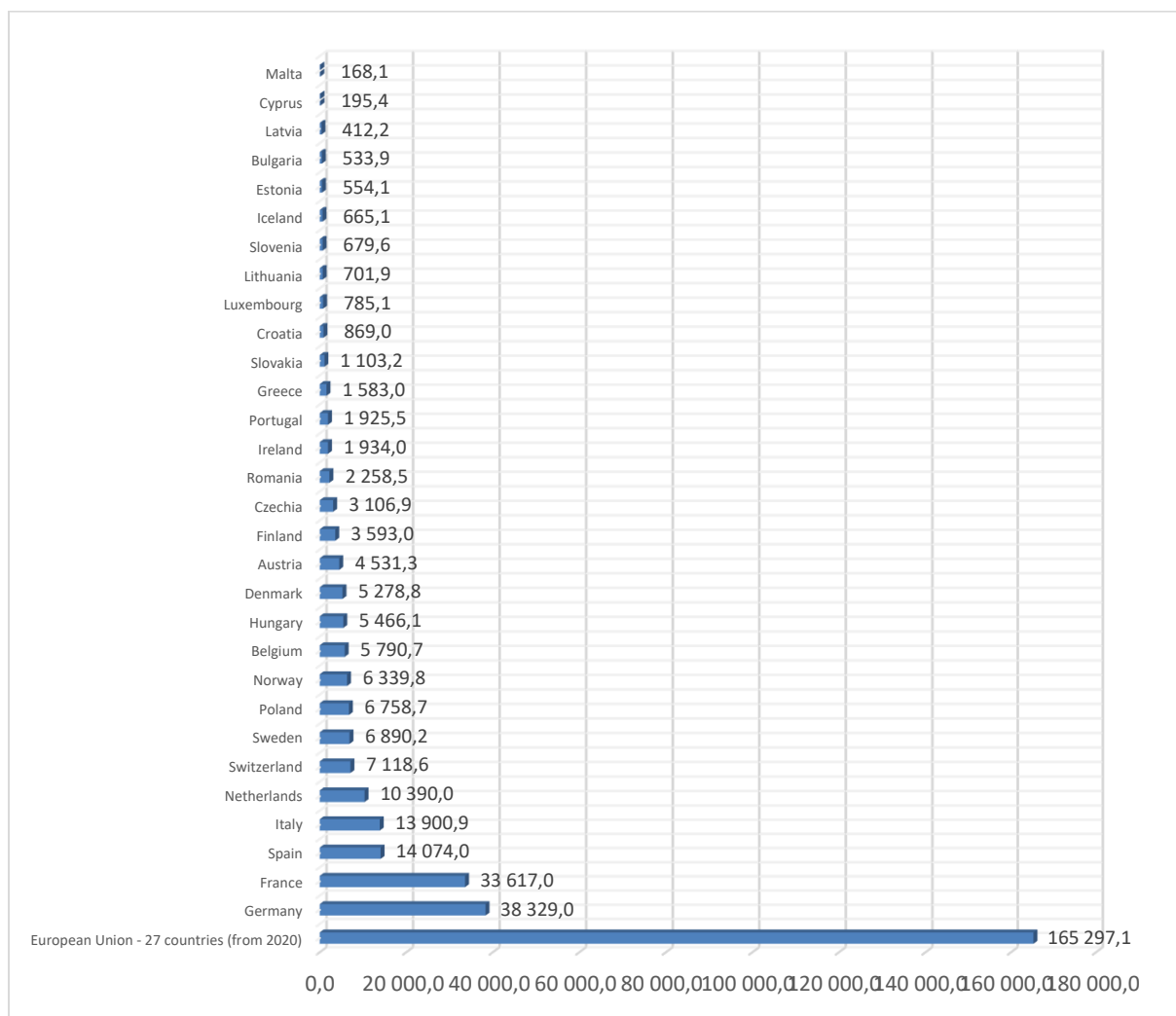
Картата за оценка на дигиталните умения (КОДУ) е разработена за идентифициране на потребностите от специфични дигитални умения/компетентности по икономически дейности/сектори. В нея чрез сравнение на търсеното ниво и реалното ниво на владение на анализиранияте общи и специфични дигитални умения се извеждат дефицитите в дигиталните умения на служителите/ работниците в сектора, от които се обуславя нуждата от подобрене на предлаганото ниво.

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

Анализът на сектор КИД 2008 – 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“ има за цел да опише съществуващото икономическо състояние по отношение на дигитализацията, да установи причините, които предизвикват проблеми за въвеждането на нови технологии, както и да очертае насоките на бъдещото развитие за въвеждането им.

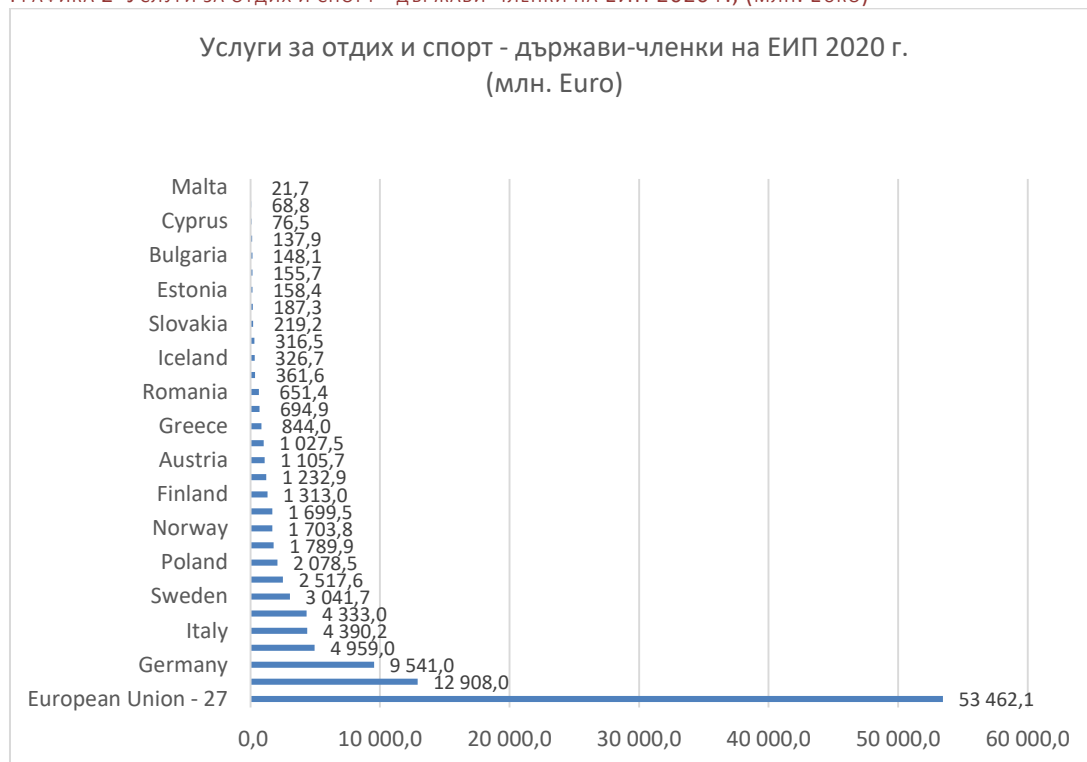
www.eufunds.bg

Графика 1 СЪОТНОШЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ РАЗХОДИ ЗА ОТДИХ И СПОРТ КЪМ ОБЩИТЕ РАЗХОДИ - ДЪРЖАВИ-ЧЛЕНКИ НА ЕИП 2020 г., (млн. EURO)



Източник Евростат

Графика 2 Услуги за отдих и спорт - държави-членки на ЕИП 2020 г., (млн. Euro)



Източник Евростат

Обхват на КИД 2008 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“.

- 93. Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих
- 93.1 Дейности в областта на спорта
 - 93.11 Експлоатация на спортни обекти и съоръжения
 - 93.12 Дейност на спортни клубове
 - 93.13 Дейност на фитнес центрове и зали
 - 93.19 Други дейности в областта на спорта
- 93.2 Дейности, свързани с развлечения и отдих
 - 93.21 Дейност на увеселителни и тематични паркове
 - 93.29 Други дейности, свързани с развлечения и отдих

www.eufunds.bg

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

2.1.1. ОПИСАНИЕ НА СЕКТОРА

Сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“, съгл. Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008), в групата си съдържа следните 8 подсектори (класове), съгл. КИД:

93.1 Дейности в областта на спорта

Включва:

- експлоатация на спортни обекти и съоръжения, вкл. дейности на персонала, обслужващ съоръженията
- дейност на спортни отбори или клубове, участващи основно в спортни прояви на живо пред публика
- дейност на индивидуални спортисти, участващи в спортни прояви или състезания на живо пред публика
- дейност на собственици (на състезателни коли, кучета, коне и други), занимаващи се основно с включването им в състезания или други спортни прояви пред публика
- дейност на спортни треньори, предоставящи специализирани услуги за подпомагане на участниците в спортни прояви или състезания
- други дейности по организиране, популяризиране или управление на спортни прояви, неklasифицирани другаде

93.11 Експлоатация на спортни обекти и съоръжения

Включва:

- дейности, свързани с експлоатация на спортни зали, стадиони и други съоръжения за спорт, открити или закрити, само оградени или изцяло покрити, със или без места за сядане и наблюдение:
 - футболни стадиони, кортове и игрища
 - хиподруми, колодруми, мотописти и други
 - плавни басейни
 - съоръжения, състезателни писти и трасета за леката атлетика
 - места за зимни спортове и стадиони
 - пързалки за хокей на лед
 - боксови арени
 - голф игрища
 - боулинг зали
- организиране и управление на спортни прояви за професионалисти или аматьори

www.eufunds.bg

- от организации, които притежават собствени спортни съоръжения
- управление и осигуряване на персонал за експлоатация на спортни съоръжения

93.12 Дейност на спортни клубове

Този клас включва дейности на спортни клубове за професионалисти или аматьори, осигуряващи възможност на членовете си да се занимават със спортни дейности.

Включва:

- дейности на спортни клубове:
 - футболни клубове
 - боулинг клубове
 - клубове по плуване
 - голф клубове
 - клубове по бокс
 - клубове по зимни спортове
 - клубове по шах
 - клубове по лека атлетика
 - клубове по стрелба и други

93.13 Дейност на фитнес центрове и зали

Включва:

- дейности на фитнес и бодибилдинг центрове и зали

93.19 Други дейности в областта на спорта

Включва:

- дейности на организатори на спортни прояви, притежаващи или не собствени спортни съоръжения
- дейности на индивидуални спортисти и атлети, съдии, рефери и други, работещи за собствена сметка
 - дейности на професионални групи (лиги) и управляващите ги органи
 - дейности, свързани с промоциране на спортни прояви
 - дейности на спортни конни и кучешки бази
 - ползване на обекти за спортен лов и риболов
 - дейност на планински водачи
 - спомагателни дейности за спортния или развлекателен лов и риболов

93.2 Дейности, свързани с развлечения и отдих

Включва:

- дейности на широк кръг от единици, които експлоатират съоръжения или предоставят услуги за удовлетворяване на разнообразни развлекателни интереси на посетителите

93.21 Дейност на увеселителни и тематични паркове

Включва:

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

- дейности на увеселителни или тематични паркове. Това включва експлоатация на различни атракционни като: атракционни влакчета, механични или водни съоръжения за забавление, въртележки, люлки, игри, шоу-представления, тематични изложения и озеленени площи за отдих и развлечения

93.29 Други дейности, свързани с развлечения и отдих

Включва:

- дейности, свързани с отдих и развлечения, без дейности на увеселителни и тематични паркове, неклассифицирани другаде:
 - експлоатация на развлекателни игрални автомати
 - дейности на паркове за отдих и възстановяване (без настаняване)
- експлоатация на съоръжения за домуване, приставане и други услуги за транспортни средства за развлечения - например яхтени пристанища
- експлоатация на ски писти
- даване под наем на оборудване за отдих и развлечения като неразделна част от дейността на обекта за отдих и развлечения
- организиране и провеждане на развлекателни представления
- дейности на плажове, вкл. даване под наем на средства като душкабини, съблекални, столове, чадъри и други
- експлоатация на танцови зали
- дейности на продуценти или организатори на публични прояви на живо, различни от сценичните произведения в изкуствата или спортните прояви, притежаващи или не сценично, звуково, осветително и друго оборудване

Графика 3 Брой юридически лица КИД 2008, Сектор 93

КИД 2008 93 Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих		
КИД	наименование	бр. Ю.Л.
93.	Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих	9
93.1	Дейности в областта на спорта	4
93.11	Експлоатация на спортни обекти и съоръжения	522
93.12	Дейност на спортни клубове	5871
93.13	Дейност на фитнес центрове и зали	1201
93.19	Други дейности в областта на спорта	2461
93.2	Дейности, свързани с развлечения и отдих	4
93.21	Дейност на увеселителни и тематични паркове	584
93.29	Други дейности, свързани с развлечения и отдих	7075
		17 731

Източник: Ciela.net

Графика 4 Брой осигурени лица по брой юридически лица КИД 2008, Сектор 93

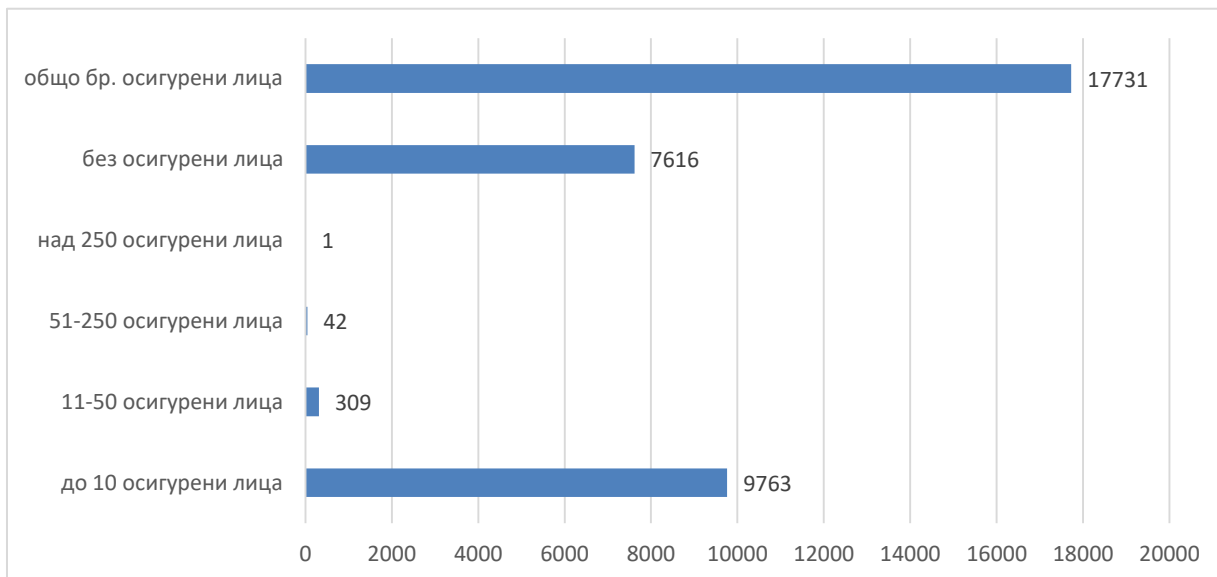
Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих			
КИД		бр. Ю.Л.	бр. О.Л.
93	до 10 осигурени лица	9763	17558

www.eufunds.bg

11-50 осигурени лица	309	6064
51-250 осигурени лица	42	3754
над 250 осигурени лица	1	257
без осигурени лица	7616	0
общо бр. осигурени лица	17731	27633

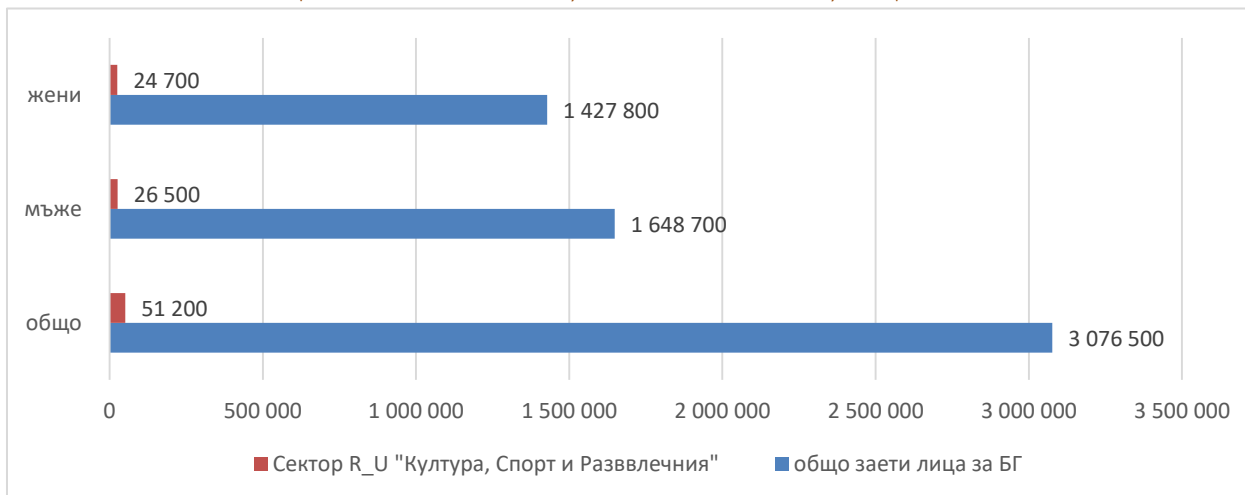
Източник: Ciela.net

ГРАФИКА 5 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА Ю.Л. ЗА СЕКТОР 93 ПО БР. ЗАЕТ ПЕРСОНАЛ



Източник: Ciela.net

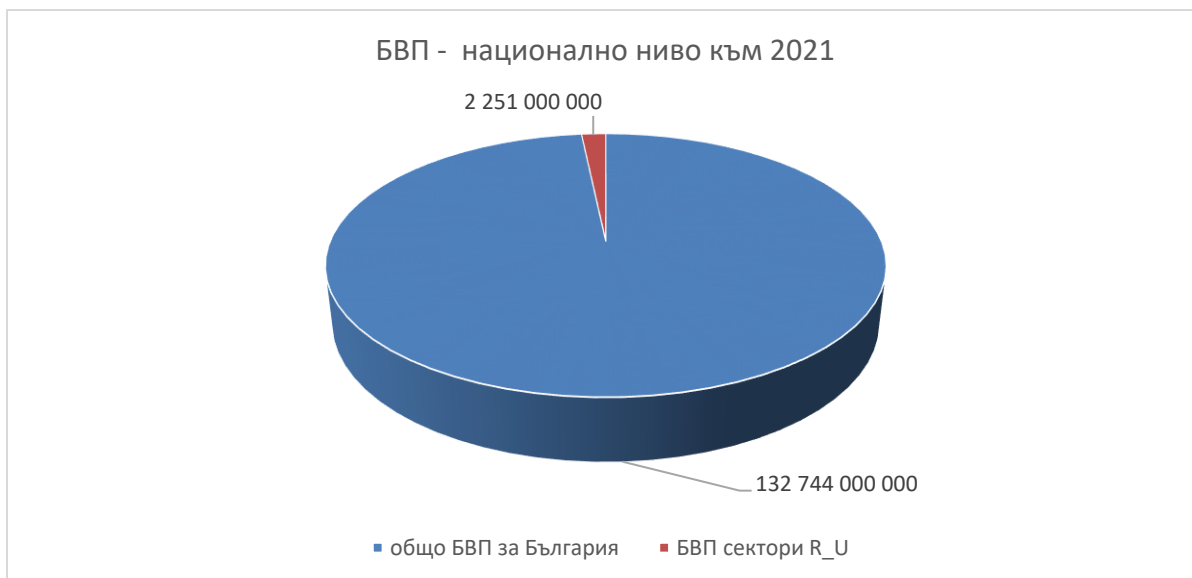
ГРАФИКА 6 ЗАЕТИ ЛИЦА В СЕКТОР R "КУЛТУРА, СПОРТ И РАЗВЛЕЧЕНИЯ", ОБЩО И ПО ПОЛ ПРЕЗ 2021 Г.



Източник: Национален статистически институт

ГРАФИКА 7 БВП - НАЦИОНАЛНО НИВО КЪМ СЕКТОР КИД 2008, СЕКТОР R_U, 2021 Г.

www.eufunds.bg



Източник: Национален статистически институт

Спортната индустрия е бързоразвиващ се сектор, обхващащ голям брой бизнес заинтересовани страни като радио и телевизионни оператори, спонсори, спортни имоти, т.е. спортисти, клубове, оператори, федерации, лиги, състезания, събития, инвеститори и други.

Инвестиции

Тъй като спортната индустрия продължава да се развива и да прилага действащи бизнес модели характерни за други икономически сектори, така се развиват и моделите на клубна собственост. Типологиите на модела на собственост, които ще се развият най-много, са състезания, собственост на инвестиционни фондове и състезания, собственост на конгломерати. Операторите и спортните клубове отдавна са собственост на членове или милиардери по целия свят, но тъй като спортната индустрия продължава да става професионална, стойността на отборите и лигите също нараства и това се превръща в проблем (и в същото време възможност) за собствениците. Лиги и клубове се обръщат към още по-големи играчи, за да бъдат потенциални купувачи и да увеличат стойностите на отборите. Изискваните суми често надхвърлят обхвата на отделните страни, което води до нарастваща тенденция към това, че богатите инвестиционни фондове или конгломерати са основните играчи, способни да си позволят тези капитали.

Въпреки че има някои изключения, повечето инвеститори са били собственици на тези спортни клубове в продължение на много години, когато спортът не е бил толкова професионален. Въпреки това оценките на спортните клубове през последните десетилетия промениха тези тенденции към инвестиционни фондове и корпоративни конгломерати. Тъй като се създават синергии между спорта, развлеченията и дигиталните сектори, инвеститорите видяха огромна възможност да спечелят от тези тенденции. Това се случва по целия свят.

www.eufunds.bg

Инвестициите на спортисти в стартиращи фирми са последвани от интереса на много заинтересовани страни в спорта да станат и инвеститори, със специален акцент върху технологичната индустрия.

Свързани с анализ на данни и дигитални трансформации, стартиращите компании предлагат по-иновативни технологични спортове и решения, които са много интересни за заинтересованите страни в спорта, приложения за анализ на здравето и др. Естествената синергия между тези решения и интереса на клубовете към максимизиране на ефективността направиха стартиращите фирми много привлекателни за клубове, търсещи възможности за инвестиции. Тъй като спортната индустрия е революционизирана от дигитализацията и технологиите, възниква нов начин на работа и отваря вратите към интелигентни спортни салони, безкасови стадиони, геймификация, възход на електронните спортове и сензори за тяло, наред с много други. Технологията е в основата на всичко и следователно заинтересованите страни в спорта започват да залагат на тези революционни доставчици.

В допълнение към инвестирането в стартиращи фирми, заинтересованите страни в спорта се придвижват една крачка напред, като създават свои собствени иновационни центрове.

2.1.2. ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕКТОРА

Преди няколко десетилетия спортната индустрия беше управлявана от традиционни управленски практики, клиенти/потребители на спортни услуги, фенове, отбори, ангажираност, всичко това в локален обхват и физически контакт. Това съответно се превърна в „спортна“ индустрия, управлявана от професионални управленски практики, запалени и случайни фенове и потребители, ангажираност и удовлетворение, водещи до монетизация, работеща в глобален обхват. Всичко това е възможно чрез цифрова трансформация, с всички елементи, които тя включва.

Според Стратегията за Цифрова трансформация на България за периода 2020 – 2030 г², и разгръщане на сигурна цифрова инфраструктура и на мрежи с много голям капацитет, което да гарантира, че никоя част от страната или група в обществото няма да остане без адекватна цифрова свързаност е в основата на развитието на динамична и иновативна икономика и осигурява по-добър достъп на предприятията до разнообразни, висококачествени и иновативни цифрови услуги. Цифровата свързаност допринася за осигуряването на достъп за всички основни движещи сили на социално-икономическото развитие, като училища, болници, транспортни центрове, основни доставчици на обществени услуги и др. Инфраструктурата, която интегрира физически и цифрови аспекти е от решаващо значение за осигуряването на следващата вълна от иновации и икономически растеж. Сигурната, високоскоростна свързаност ще стимулира изграждането на центрове за данни, както и изчисленията в облак, което ще гарантира

² Стратегия за Цифрова трансформация на България за периода 2020 – 2030 г.

сигурността на данните и модерен, отворен подход към технологиите и висока степен на мащабност.

Последните десетилетия бяха белязани от бързия растеж на технологичните иновации и продължаващата поява на дигитални постижения допринесе за нарушаването на бизнес пейзажа на спорта, променяйки както структурите за управление на организациите, така и поведението на потребителите.

От една страна, приемането на цифрови технологии в организациите трансформира техните бизнес модели и оперативни процеси. От друга страна, поведението на потребителите се променя много по-бързо от способността на традиционните организации да се адаптират към променящите се нужди на потребителите. В този смисъл най-новите технологични инструменти (като блокчейн, изкуствен интелект (AI) и Интернет на нещата) са от решаващо значение, за да бъдат в крак с непрекъснатото развитие на индустрията и всички заинтересовани страни в спортната екосистема (независимо от нейната дейност, размер и държава) трябва да използват върху тях, да се открояват.

Нещо повече, COVID19 остави спортната дейност принудително спряна в продължение на месеци и следователно предизвика организациите и ускори нуждата им да прегърнат цифровата трансформация, за да продължат да бъдат конкурентоспособни и да съществуват на пазара.

Въпреки това, както беше споменато, прилагането на дигитална трансформация включва интегриране на технологиите в бизнес процесите на организацията и изисква предефиниране и усъвършенстване на традиционните управленски практики. Следователно успехът му също зависи от наличието на работна сила, която поддържа тези променящи се структури, и предприятията все повече ще трябва да привличат и развиват правилния талант, който е в състояние да запълни необходимите работни позиции, за да успеят. Разбира се, служителите ще придобият актуални твърди и меки умения, за да запълнят пропастта в компетенциите (известна като несъответствието между уменията, които работодателите търсят, и уменията, които работната сила всъщност притежава), за да останат релевантни.

Въпреки че спортните лидери смятат, че спортната индустрия изостава по отношение на дигиталната трансформация в сравнение с други икономически сектори, мнозина посочват, че се наблюдава умерена промяна в менталитета през последните пет години.

Един момент, който се откроява, е че спортните лидери вярват в потенциала на своята индустрия да изпревари други икономически сектори през следващите години по отношение на техните нива на цифрова трансформация. Технологията ще бъде факторът и двигател на промяната през следващите години, а технологии като 5G, Интернет на нещата, изкуствен интелект, Blockchain или виртуална реалност вече имат и ще имат голямо влияние в индустрията, трансформирайки естеството на услугите, както и начина, по който се предлагат и консумират. Спортните организации, приемащи тези технологии, ще имат важно конкурентно предимство в сравнение с други участници не само в спортната индустрия, но и в развлекателната индустрия като цяло.

Продиктуван от глобализацията и бързите темпове, с които технологията напредва, способността на компаниите да се преоткриват и да генерират иновативни решения се превръща във важен стълб за успех в настоящия и бъдещ конкурентен пейзаж. Следователно операторите

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

инвестират в отворени иновации, за да комбинират собствените си възможности с тези, предлагани от външни технологични партньори. Това доведе до нарастващата популярност на иновационните центрове, които имат за цел да генерират бизнес главно между стартиращи компании и големи корпорации. Спортната индустрия не е по-различна и много от нейните играчи инвестират значим капитал, за да бъдат актуални в света на технологиите. Поради това много организации вече започнаха да създават свои собствени иновационни центрове.

Спортните лиги също ще се развият, за да работят като цяло, за да интегрират сложността на технологичните иновации и да предоставят оптимални решения. През 2018 г. бе открит UEFA Innovation Hub с цел оформяне на бъдещето на спорта. Използването на иновации и технологии е от ключово значение, за да останете пред играта, а иновационните центрове осигуряват постоянна работа и развитие, за да направят това възможно. В съответствие със стратегиите на заинтересованите страни в спорта, Innovation Hubs ще дадат възможност за **съвместно създаване и дигитализирано бъдеще за спортната индустрия**.

Все повече и повече заинтересовани страни в спорта проучват идеята за прилагане на токенизация в своите дисциплини и целта на тези токени може да варира. Степента на развитие на инвестициите ще бъде изразходвана основно за токенизация като вътрешен метод на плащане за феновете и генератор на приходи за клуба/обекта, последвано от токенизация като начин за феновете да се възползват от икономическите резултати на клуба/субекта и като начин да имат думата в избраните решения на клуб/организация. Токенизацията е чудесен начин за създаване на нов поток от приходи, като същевременно подобрява изживяването на феновете, активира интереса на феновете и остава актуален в бързо променяща се среда. Използването на токенизация е в съответствие с използването на геймификация, но отива една стъпка по-далеч. Докато чрез геймификация потребителите получават точки за определени действия, като точка от тест по време на игра на живо, те рядко имат реална и физическа парична стойност. Въпреки това, чрез токенизация, феновете могат да превърнат наградите в токени с реална стойност, които след това могат да превърнат в пари, да купуват отстъпки или стоки, наред с други. Също така е важно да се отбележи, че чрез токенизация клубовете и субектите могат да си спомнят потребителски данни, които да използват в бъдещи стратегии за ангажиране на феновете.

Токените също са инструмент за генериране на допълнителни приходи за операторите и клубовете, тъй като могат да се търгуват на топ борси като Binance, най-голямата борса за криптовалути в света.

Блокчейн и криптовалутите са друга основна тенденция, която остава тук с възхода на технологиите и дигиталните платформи и участието му в спортната индустрия ще продължи да расте.

За да преминат към дигитализация, спортните организации трябва да адаптират своите структури и управленски практики, като насърчават бизнес модели, базирани на иновации и дигитална трансформация. С други думи, дигиталната трансформация неизбежно идва с промяна свързана с прилагане на бизнес модели. Интересното е, че възприятието на спортните лидери за нивото на бизнес модели в индустрията е сравнително ниско, което означава, че много организации все още трябва да положат важни усилия в този аспект.

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

Освен това лидерите в индустрията не се съобразяват напълно с идеята, че успехът на дигиталната трансформация разчита на идеята на концепцията, а не на изпълнението. Това е интересен момент, тъй като в много случаи спортните организации не успяват да превърнат иновативните идеи в ценни и въздействащи решения. Фазата на изпълнение е от решаващо значение, тъй като позволява приоритизиране на действията и резултатите, както и планиране на ресурсите, необходими за постигане на целите на организацията

Когато са попитани за талантите, свързани с дигиталната трансформация, много спортни лидери посочват, че университетите, както технологични, така и фокусирани върху спорта, в момента не отговарят на нуждите от цифрова трансформация на спортните организации със своите програми. **Липсата на специализирани програми, съчетаващи твърди умения като анализ на данни със знания за управление на спорта, затруднява спортните организации да намерят хора, които отговарят на техните нужди за дигитална трансформация.**

Въпреки това, има място за подобрение чрез комбиниране на цялостното бизнес подход със специфичен опит и ноу-хау. Както беше посочено по-горе, заинтересованите страни от спортната индустрия все повече инвестират в иновации, за да се възползват от новите възможности. Въпреки това, прилагането на успешна холистична дигитална трансформация в компаниите разчита не само на приемането на иновативни технологии, но и на адаптирането на бизнес процесите и на повишаването уменията на човешкия капитал.

2.1.3. ОЧАКВАНИЯ ЗА ПРОМЯНА В ТЪРСЕНИТЕ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ

Според прогнозите на ООН, през 2050 г. населението на Земята ще се увеличи до близо 9.8 милиарда души, което води до нарастващо търсене на храна, природни ресурси и енергия. Пред всички държави стои глобалният проблем за справяне с последиците от застаряването на населението, като Европа ще има най-старото население в света през 2050 г.

От компаниите в сектора се изисква да бъдат по-гъвкави, отговорни и атрактивни като работодатели. Пред тях стоят няколко много важни задачи:

- да бъдат активни и да участват със знания, практически опит, ноу-хау и съвместно с професионалните и висшите учебни заведения, да имат по-активна роля при изготвяне на учебни програми, преподавани дисциплини, насърчаване на професионални практики и стажове;
- да инвестират трайно в знанията, квалификацията и преквалификацията на своите служители не само по отношение на технологичните знания и умения, но също и в поведенчески умения, за да не могат да бъдат заменени от дигитални приложения и програми.

През последните години спортната индустрия беше силно движена от глобализацията, иновациите, технологиите и значително променящите се потребителски тенденции. Това накара заинтересованите страни в спорта непрекъснато да променят поведението и стратегиите си, за да се адаптират към новите пазарни условия в рамките на много конкурентен пейзаж. В

допълнение към всички тези промени, кризата с COVID-19 накара операторите в спортната индустрия значително да повишат скоростта на адаптиране и повторение.

Пандемията повлия драстично на спортната индустрия, причинявайки отмяна и отлагане на изключително важни събития в световен мащаб. Това обаче направи още по-ясно за организациите, че цифровата трансформация е абсолютно задължителна. За да останат напред, операторите в спортната индустрия ще трябва да инвестират значително в дигитална трансформация на бизнеса.

Освен това е важно да се спомене, че този преходен период изисква не само опитни бизнес процеси, но и предефиниране и адаптиране на служителите.

Успехът на този процес до голяма степен зависи от **способността на работната сила да се адаптира към текущите промени** и следователно е необходимо работниците и служителите да притежават както твърди, така и меки умения, които да запълнят пропастта в компетенциите.

От 2001 г. насам делът на заетостта в професии, изискващи предимно нерутинни, когнитивни и социално-поведенчески умения, се е увеличил от 19 на 23% в развиващите се икономики и от 33 на 41% в развитите икономики. В последните години, добавената стойност на база на тези умения, както и базирани на комбинации от различни видове умения нарастват.

Според данните от доклада на Световния икономически форум³, групите умения и компетенции, които работодателите смятат, че ще нараснат до 2025 г., включват критично мислене и анализ, решаване на проблеми и умения за самоуправление като активно учене, устойчивост, толерантност към стрес и гъвкавост, емоционална интелигентност, креативност.

Все повече изискванията ще се фокусират върху трансверсалните дигитални умения – както дигиталните комуникационни умения, които ще стават все по-значими, така и уменията за внедряване на дигитални решения ще бъдат от особена важност в следващите години, но все още остава необходимостта от придобиване и подобряване на тези умения.

Дигиталната трансформация е задължителна за компаниите, но нейният успех до голяма степен зависи от компетенциите и отдадеността на работниците и служителите, ангажирани в сектора. Най-важните умения, необходими за стимулиране на дигиталната трансформация при операторите, както и в спортните организации, са следните:

- Меки умения: лидерство, преговори и комуникация, общи познания за спортната индустрия, със силно разбиране на текущата ситуация, нейните тенденции и основни предизвикателства, умения за управление на проекти с цел управление на цифровия план за действие.

- Специфични знания, опит и твърди умения за дигитална трансформация. Мултидисциплинарни компетенции, които позволяват на работниците и служителите да се адаптира към текущите промени.

Важно е да се отбележи, че най-важните професионални компетенции по отношение на дигиталната трансформация при операторите и в спортните организации са комбинация от меки и твърди умения. Докато твърдите умения са технически способности, които могат да бъдат

³ World Economic Forum (2020): The future of jobs report - https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

преподавани, обучени и измерени, меките умения са лични качества, които са свързани с поведението на човек и са по-трудни за измерване. Някои от най-важните меки умения са работа в екип, лидерство, аналитични умения и преговори.

Успехът на дигиталната трансформация на една компания ще зависи до голяма степен от наличието на компетентна и отдадена работна сила.

Желателно е работната сила, свързана със спорта, да има общи познания за спортната индустрия от гледна точка на бизнеса (със силно разбиране на нейната действителна ситуация, нейните тенденции и основни предизвикателства). По същия начин дигитализацията на определени бизнес области на една компания изисква служители със специфични знания, опит и твърди умения относно дигиталната трансформация. Но по-важното е, че когато се търси цялостна трансформация на цялата организация, от основно значение е да имате ангажирана работна сила с необходимите меки умения, за да подкрепите дигиталното развитие и растеж. Например, прилагането на дигитална трансформация често предполага, че служителите трябва да поемат нови задачи или да работят с други екипи, които изискват.

Както бе споменато и по-горе най-важните професионални компетенции по отношение на дигиталната трансформация в спортните организации са комбинация от „меки умения“ и „твърди умения“. Лидерство, проактивност и комуникативни умения. Следователно, в идеалния случай служителите трябва да притежават комбинация от „твърди“ и „меки“ умения.

Процесите на цифрова трансформация засягат всички бизнес звена на една компания и следователно включват всички отдели и изискват сътрудничеството на всеки служител. Следователно може да се каже, че придобиването и задържането на подходящи таланти се превърна в една от основните движещи сили и ключови фактори за успех зад дигиталната трансформация.

В резултат от качествено подобрение на дигитални умения на заетите, преходът към дигитална трансформация ще се ускори в следващите 3 до 5 години и ще бъде предпоставка за създаването на качествено нови високоплатени работни места, основани на високи дигитални умения, за сметка на намален брой служители, ангажирани в обичайната дейност.

2.1.4. Изводи относно настоящите и бъдещи дефицити на професии

През последните десетилетия нарастването на дигиталната трансформация в бизнеса засегна и промени пазара на труда. Преди няколко години все още най-търсените бяха финансовите позиции, както и тези, свързани с „производство“ – „операция“. Въпреки това, тъй като светът се развива, така и работните места и уменията, които се изискват най-вече. В днешно време е от ключово значение да разберем накъде върви бизнесът и, най-важното, как да внедрим и приложим иновацията, заедно с професионалистите, които се отличават с маркетингови и търговски умения.

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

Например, по отношение на анализа на бизнес данни е важно да се събират правилните данни. Компаниите в днешно време разполагат с повече данни от всякога, но генерирането на данни не носи приходи, ако няма конкретна цел. Следователно е от основно значение за анализа на данни да извлече правилната стойност от наличните данни и да се увери, че отговарят на правилните въпроси, за да се стигне до последователно заключение.

Технологиите променят не само процесите в предприятията, но и влияят върху съществуващите длъжности и изискванията към тях, като довеждат и до възникване на нови професии и длъжности

От една страна, появата на нови иновативни технологии доведе до автоматизиране на много бизнес процеси, което от своя страна доведе до намаляване на много остарели работни места. От друга страна, внедряването на процесите на дигитализация в рамките на компаниите също се нуждае от квалифицирани специалисти, които могат да управляват нейното консолидиране. В тази връзка **дигиталната трансформация може също да бъде мощен генератор на нови работни позиции в спортните организации и е вероятно компаниите и компаниите все повече да изискват повече технически и „подготвени за цифрово развитие“ професионалисти.**

Все по-голям брой спортни организации и оператори създадоха нови роли и отдели, свързани с иновациите и дигиталната трансформация, с цел да се възползват от новите възможности, възникващи в индустрията, и да развият своите модели на приходи.

Тези организационни промени отговарят както на спортни, така и на търговски стратегии. В първия случай тези отдели позволяват обработка на данни и анализ на спортисти за подобряване на представянето и цялостните спортни резултати. В другия случай те са от ключово значение за развиването, например, на широко разбиране на феновете, което следователно позволява подобряване на техния опит и ангажираност чрез концепцията и изпълнението на персонализирани търговски кампании.

Проблемът с липсата на квалифицирани кадри за сектора е сходен с проблемите от другите икономически сектори в страната. Обусловен е от множество фактори, като демографски и регионални проблеми, съществува от години.

С развитието на Индустрия 4.0, както и с популяризирането и навлизането на пазара на чуждестранни платформи за предлагане на дигитални услуги в сектор спорт и здраве, изостря нуждата на операторите от развитие на специфични дигитални умения у своите служители и работници, с цел както да се създава и предлага ново портфолио от дигитални услуги, така също да се компенсира загубата/отлива на клиенти с физическо присъствие в спортните центрове.

Настоящото изследване доказва тази необходимост, като участвалите в него оператори посочват, че **през следващите пет години ще се нуждаят най-много от специалисти сектора с умения и компетенции специалисти по:**

- **дигитален маркетинг**
- **специалисти концептуално развитие**
- **специалисти за работа с клиенти**
- **бизнес анализатори**
- **спортни мениджъри**

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

- **скаутове**
- **специалисти развитие на дигитални бизнес услуги и**
- **администратори на работа с бази данни**

Операторите и спортните организации трябва да наемат най-добрите кандидати за тези позиции, за да получат необходимите знания за оптимизиране на бизнес услугите. Въпреки това, когато става дума за дигитална трансформация в спортната индустрия, едно от основните предизвикателства, с които трябва да се справим, ще бъде именно набирането на адекватни и способни таланти.

Всъщност все още има значителна разлика между търсенето на дигитални таланти и предлагането на цифрови таланти на пазара. Следователно спортните организации ще трябва да намерят правилното равновесие между привличането на нови таланти и насърчаването на настоящата работна сила чрез повишаване на квалификацията и обучение.

Талантът за дигитална трансформация е много ценен, но много оскъден. Това означава, че има все по-ожесточена конкуренция в спортната индустрия, както и между индустриите за привличане на тези служители. Ако спортните организации искат да бъдат успешни при прилагането на своите стратегии за дигитална трансформация, те трябва да осигурят привличането на най-добрите таланти с подходящ набор от умения и опит.

За да се постигне това, от решаващо значение е съсредоточаване върху концепцията и изпълнението на стратегиите за привличане на таланти за дигитална трансформация.

Осигуряването на достъп до адекватни технологични знания и цифрови умения, като цифровизацията оказва голямо въздействие върху трансформирането на обществото и свързаните с това промени в пазара на труда.

Недостигът на компетенции в областта на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) и необходимостта от подобряване на технологичните знания и цифровите умения на работната сила е едно от най-важните предизвикателства пред системите за образование и обучение на всички нива.

Необходими са както промяна на образователната система, така и адекватни мерки в социалната сфера за справяне с този преход.

На първо място, трябва да се помогне на всички да развият основни цифрови умения, както и умения, които са с допълващ характер и не могат да бъдат заменени от никоя машина - като критично мислене, творчество, управление.

Второ, трябва да се предприемат спешни мерки и целенасочени усилия за включване на технологични дисциплини и цифрови умения в учебните програми на всички нива на образованието и системите за професионално обучение и квалификация и преквалификация.

www.eufunds.bg

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

Възможностите и новите хоризонти, резултат от дигиталната трансформация и Индустрия 4.0, поставят на дневен ред и редица предизвикателства пред икономическите сектори в цял свят, като спортната индустрия не прави изключение.

Неизбежно, общите политики и инициативи на европейско и национално ниво, които адресират дигитализацията на икономиката, ще имат пряко влияние и върху спортния и развлекателен сектор.

Широките индустриални промени водят до промени на пазара на труда и нуждата от актуализация на стари и развитието на нови длъжности и умения на работната сила се задълбочава, докато нуждата от други постепенно ще изчезва.

За да се отговори на тези предизвикателства, Европейският парламент прие **доклад на Европейската комисия за изграждането на дигиталното бъдеще на Европа**⁴, в който подобряването на образованието и уменията е ключов елемент от общата визия за дигитална трансформация. ЕК обръща внимание, че над 90% от работните места вече изискват поне елементарни дигитални умения, а такива липсват при 43% от европейските граждани и над една трета от работната сила в ЕС.

От своя страна, **европейските социални партньори** разработиха автономно **„Рамково споразумение за дигитална трансформация“**⁵, с което те заявяват подкрепата си за успешната интеграция на дигиталните технологии на работното място, инвестициите в цифрови умения, актуализирането на уменията и непрекъснатата работоспособност на работната сила. Автономното споразумение е сключено от европейските междусекторни социални партньори и се прилага за целия ЕС/ЕИЗ. То обхваща всички работници и работодатели в публичния и частния сектор и във всички икономически дейности, включително в дейности, използващи онлайн платформи, където съществува трудово правоотношение, както е определено на национално ниво.

Един от фокусите на рамковото споразумение са дигиталните умения и осигуряването на работа (digital skills and securing employment). Основната цел е да се подготви настояща и бъдеща работна сила и предприятия с подходящите умения чрез непрекъснато обучение, за да се възползва от възможностите и да се справи с предизвикателствата на дигиталната трансформация на пазара на труда. Основно предизвикателство, пред което са изправени социалните партньори, е да определят кои (дигитални) умения и промяна на процесите са необходими за въвеждане и в резултат на това да организират адекватни мерки за обучение. Това е валидно за национално, секторно и фирмено ниво.

⁴ „Изграждане на цифровото бъдеще на Европа“, Съобщение на Комисията, COM(2020) 67 final, 2020 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0067&from=en>

⁵ European social partners framework agreement on digitalisation, 2020 - https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

Застаряващото население, както като цяло за Европа, така и в частност за България, и внедряването на дигитални технологии ще доведе до срыв на таланти в глобален мащаб, като спортната индустрия ще следва изцяло тази мега-тенденция. За да се противопоставят, работодателите в Европа трябва да бъдат по-гъвкави, адаптивни и креативни.

Спортните центрове и операторите следва да работят съвместно с висшите учебни и специализирани училища. Следва да се адаптират и създадат нови програми за обучения по нови специалности, които с които да бъде разширяван списъкът на НКПД⁶.

Същевременно, следва да се отчита различното ниво и готовност за дигитализация при големите оператори и спортни клубове, и малките спортни центрове с персонал под 5 човека.

Предизвикателство за сектора е да постигне баланс, както между търсенето и предлагането на дигитални услуги, инвестициите в развитие на същите, разходите за обучение и развитие на заетите лица, така също и обема и обхвата на търсените и използвани дигитални услуги от потребителите/клиентите.

2.1.6. Основни изводи от структурираното интервю А1

В рамките на Дейност 1 на настоящия проект се проведе структурирано интервю за изследване и анализ на икономическата дейност на сектор спорт и развлечение – потребности и стратегия за развитие по отношение на дигитализацията.

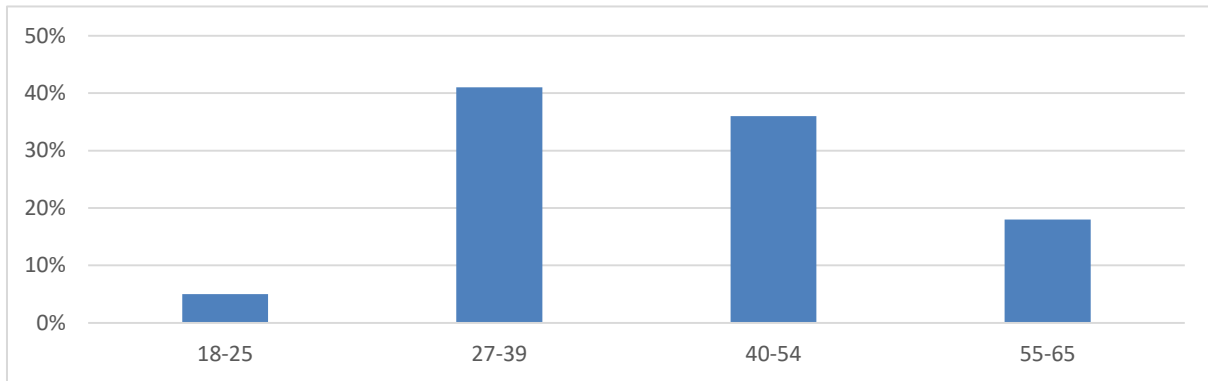
2.1.6.1 Профил на участниците

В интервютата участваха 22 респондента от водещи компании в сектора. От тях 55% са мъже и 45% жени. 80% от респондентите са с висше образование, 20 % със средно образование. 41 % от анкетираните са на възраст от 27 до 39 годишна възраст, 36 % са на възраст от 40 до 54 години, 18% - от 55 до 65 години и 5% са на възраст от 18 до 26 години. 54 % от респондентите са на мениджърски позиции в компаниите, които представляват. 23 % са преки ръководители, 14 % - ръководители на структурно звено и 9 % - други.

Демографският профил на участниците в интервютата показва сравнително равномерно разпределение по пол (55% мъже и 45% жени) в общия брой респонденти. Основната група респонденти са във възрастовия диапазон 27-39 г. При служебният статус, най-много са лицата на ръководни позиции - мениджъри и преки ръководители – 78 % от всички участници. 80 % от интервюираните притежават завършено висше образование.

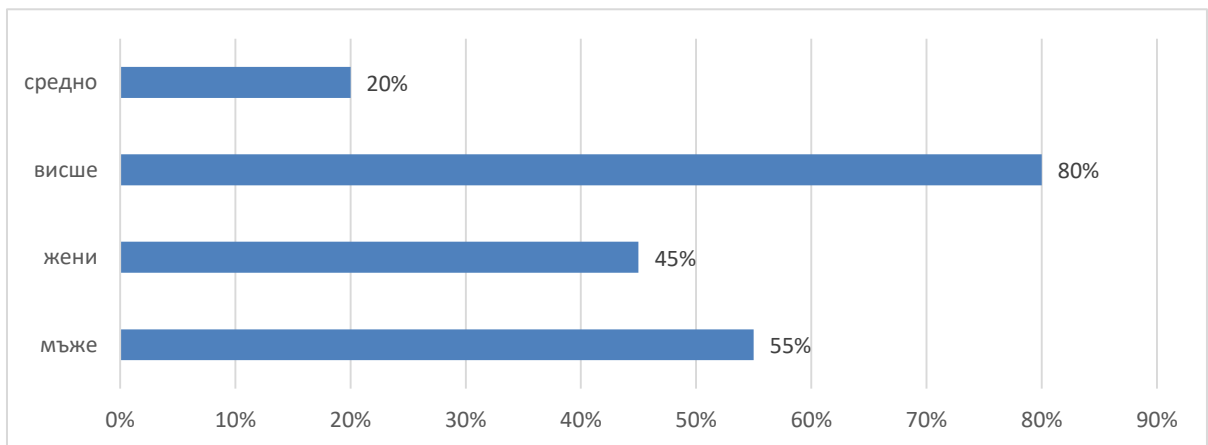
⁶ Национална класификация на професиите и длъжностите

ГРАФИКА 8 ВЪЗРАСТОВА ГРУПА НА РЕСПОНДЕНТИТЕ ОТ СТРУКТУРИРАНОТО ИНТЕРВЮ (А1)



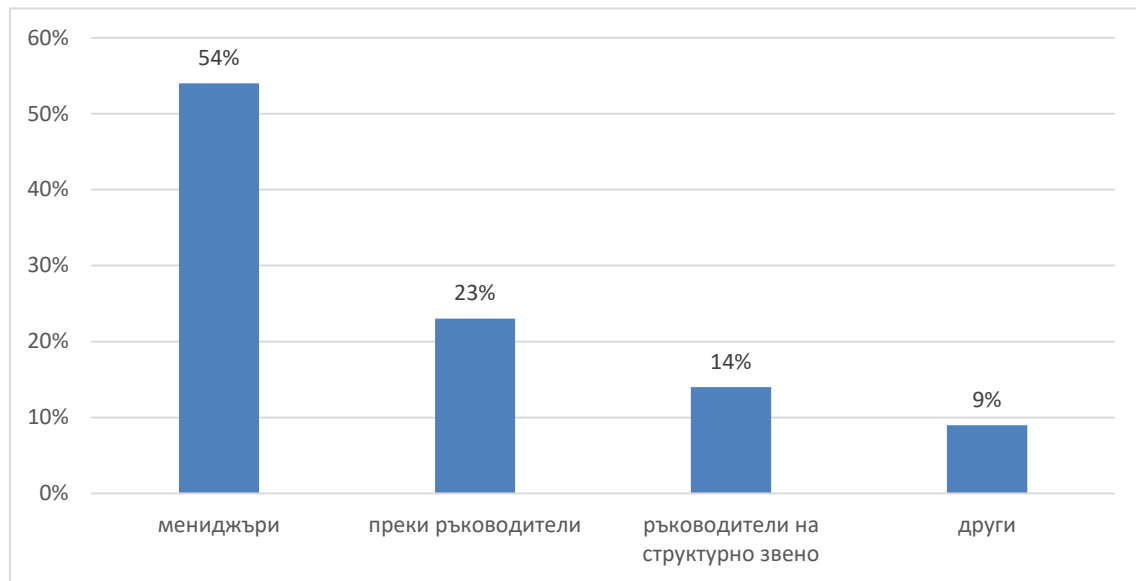
Източник: Структурирано интервю (А1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

ГРАФИКА 9 ОБРАЗОВАТЕЛЕН СТАТУС И ПОЛ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ ОТ СТРУКТУРИРАНОТО ИНТЕРВЮ (А1)



Източник: Структурирано интервю (А1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

ГРАФИКА 10 СЛУЖЕБЕН СТАТУС НА РЕСПОНДЕНТИТЕ ОТ СТРУКТУРИРАНО ИНТЕРВЮ (А1)



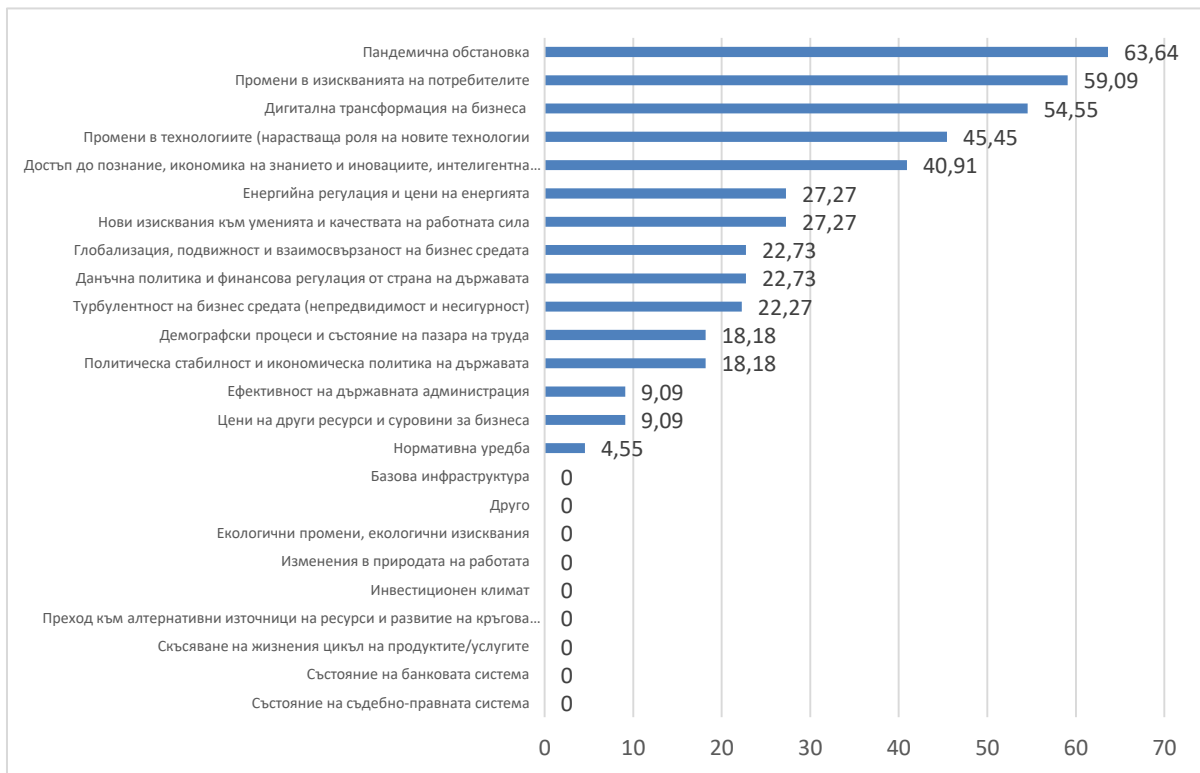
Източник: Структурирано интервю (А1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

2.1.6.2. Среда и стратегия

За да бъде направен детайлен и изчерпателен анализ на икономическия сектор участниците са отговорили на редица важни въпроси. На първо място те са запитани кои външни фактори оказват или биха оказали (в следващите 5г.) най-силно влияние върху тяхната бизнес дейност. Близко 60% от интервюираните смятат, че пандемичната обстановка през последните две години, дигиталната трансформация на бизнеса, както и променящите се изисквания на потребителите оказват най-силно влияние върху техните бизнес процеси. 43 % от запитаните отговарят, че важен фактор е и нарастващата роля на новите технологии. А също така голяма роля според тях играе и все по-големият достъп до познание, икономика на знанието и иновациите и интелигентната конкуренция. Около 27% от запитаните извеждат като водещи външни фактори турбулентността на бизнес средата (непредвидимост и несигурност), енергийната регулация и цените на енергията, както и новите изисквания към уменията и качествата на работната сила. За 20 % от участниците в интервюто също важни фактори са глобализацията, подвижността и взаимосвързаността на бизнес средата, демографските процеси и състояние на пазара на труда, политическата стабилност и икономическата политика на държавата, както и данъчната политика и финансовата регулация от страна на държавата. 9% смятат, че влияние върху бизнеса имат и ще имат в следващите 5 години цените на дадени ресурси и суровини за бизнеса и ефективността на държавната администрация. За близо 5% от запитаните от значение е и нормативната уредба.

www.eufunds.bg

ГРАФИКА 11 ВЪНШНИ ФАКТОРИ ОКАЗВАЩИ НАЙ-СИЛНО ВЛИЯНИЕ ВЪРХУ СЕКТОРА ПРЕЗ СЛЕДВАЩИТЕ 5 Г.



Източник: Структурирано интервю (A1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

Друг важен аспект върху който е насочено вниманието на интервюираните са основните бизнес стратегии, върху които са фокусирани, с оглед постигането на по-висока конкурентоспособност в следващите 5 години.

Половината от запитаните смятат за печеливша стратегията на диференциация, с акцент върху уникалността и разликите в качествата на услугите, които да ги отличават от тези на конкурентите.

Други 45% пък смятат, че задълбочаването на отношенията с клиентите ще е от решаващо значение за техния бизнес. Те се насочват към изграждане на трайни взаимоотношения с клиентите, удовлетворяване на техните потребности и предлагане на повече стойност за тях. 5% от отговорилите се спират на стратегията „мрежов ефект“, която се изразява в коопериране, интегриране и създаване на бизнес мрежи с доставчици, партньори и дистрибутори с цел растеж и по-бързата реакция на динамиката и измененията в пазарното търсене.

www.eufunds.bg

ГРАФИКА 12 ОСНОВНИ БИЗНЕС СТРАТЕГИИ ПОСОЧЕНИ ОТ РЕСПОНДЕНТИТЕ С ОГЛЕД, ПОСТИГАНЕТО НА ПО-ВИСОКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТ В СЛЕДВАЩИТЕ 5 ГОДИНИ



Източник: Структурирано интервю (А1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

В проведеното интервю са засегнати и основните цели, които ще се следват от представителите на сектора през следващите 5 години.

64% от запитаните смятат, че е много важно да се работи в посока реализиране на нови продукти и услуги. Други 27% посочват тази цел за умерено важна, а за 9% от интервюираните това е маловажно. 41% извеждат като много важно навлизането в нови пазарни ниши, докато други 32% смятат това за умерено важно, а 27% - за маловажно.

Близо 60% от участниците в интервюто потвърждават, че е много важно да бъдат индивидуализирани предлаганите продукти/услуги. За други 30% това е умерено важна цел, а за 9% - маловажна.

Голям процент от запитаните смятат, че повишаването на продажбите е много важна цел – 77%. За останалите това е умерено важно. Близо 100% от интервюираните потвърждават, че повишената разпознаваемост на бранда (96%), повишената репутация на предприятието (96%), повишеното качество на предлаганите услуги и продукти, повишената конкурентоспособност (91%), и повишената удовлетвореност на клиентите (100%) са основни и много важни цели за развитието на бизнеса в следващите 5 години.

Едва 4% от запитаните в сектора извеждат като много важна цел увеличаването на делът на продуктите, предназначени за износ. За 36% това е умерено важно, а за останалите 59% - маловажно. Друга цел, която голяма част участниците в интервюто квалифицират като много важна е подобряването на процесите на обслужване – 73%.

За останалите това е умерено важно. Не е учудващо и, че 77% от участниците смятат повишаването на печалбата за много важна цел. За останалите това явно е умерено важно. 59% от интервюираните извеждат като много важни цели повишената производителност на труда,

www.eufunds.bg

подобряване скоростта на операциите, както и намаляване на разходите и загубите. За 27% тези цели са умерено важни, а за 14% от запитаните – маловажни.

Друго е мнението на участниците в интервюто относно повишената ефективност на ресурсите – едва 41% го определят за много важно, за 45% това е умерено важна цел, а други 14% - маловажно.

Още по-малък е и процента на онези, които са определили оставянето на по-малък екологичен отпечатък като много важна цел – 18%, докато 50% от запитаните го определят като умерено важно, а останалите 32% като маловажно.

Не така изглеждат нещата относно по-доброто планиране и управление на бизнес процесите, както и повишаване на удовлетвореността и ангажираността на работниците и служителите в предприятията, представлявани в интервюто.

За 73% от запитаните тези цели са много важни, а останалите ги определят за умерено важни. Още по-голям е процента на интервюираните, които определят като много важни повишаването на организационната ефективност, както и повишаването на уменията и компетенциите на работниците и служителите – 82%.

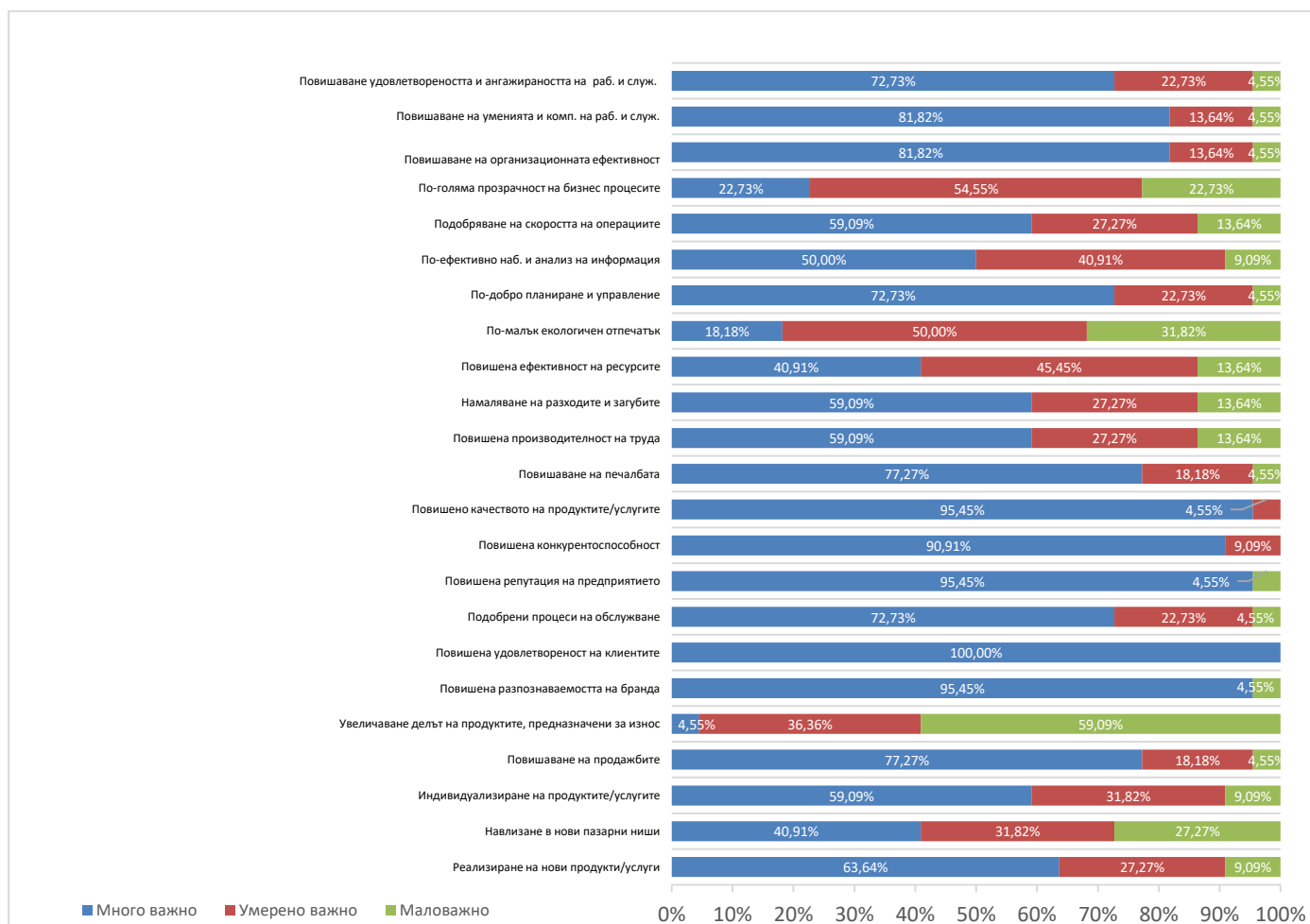
Останалите са ги квалифицирали като умерено важни.

Друг е въпросът как гледат запитаните на по-голямата прозрачност на бизнес процесите – едва 23% определят тази цел за много важна, 54% за умерено важна, а останалите 23% - за маловажна.

Относно по-ефективното набиране и анализ на информация, половината от запитаните смятат за много важно, 41% го определят като умерено важно, а 9% като маловажно.

www.eufunds.bg

ГРАФИКА 13 ОСНОВНИ ЦЕЛИ, КОИТО ЩЕ СЕ СЛЕДВАТ ОТ ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА СЕКТОРА ПРЕЗ СЛЕДВАЩИТЕ ПЕТ ГОДИНИ



Източник: Структурирано интервю (A1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

На следващо място участниците в интервюто са оценили каква е ползата (ефектът) от дигитализацията за постигането на изброените по-горе цели. 82% от запитаните определят като много висока ползата от дигитализацията за реализирането на нови продукти и услуги, повишаването на продажбите и повишената удовлетвореност на клиентите.

Останалите я смятат за умерено висока до малка. 73% от интервюираните определят ефекта от дигитализацията като много висок относно навлизането в нови пазарни ниши, подобряването на процесите на обслужване, повишаването на репутацията на предприятията, както и по-ефективното набиране и анализ на информация.

Други 18% го определят като умерен висок, а за останалите – малък.

Голям е процента на участниците, които дават много висока оценка на ползата от дигитализацията относно индивидуализирането на услугите/продуктите, повишената

www.eufunds.bg

разпознаваемост на бранда и повишената конкурентоспособност – близо 90%. Останалите смятат, че ползата е умерено висока. Също така немалък е и процента на онези от запитаните, които смятат ползата от дигитализацията относно повишаване на качеството на услугите/продуктите, повишаване на печалбата и подобряването на скоростта на операциите за много висока – 68%. 23% я определят като умерено висока, а за 9% тя е малка.

Близо 60% от интервюираните определят ползата от дигитализацията като много висока що се касае до намаляване на разходите и загубите, повишаване на организационната ефективност и повишаване на уменията и компетенциите на работниците и служителите.

Над 20 % я смятат за умерено висока, а останалите за ниска.

Половината от участниците в анкетата смятат, че от дигитализацията има много висока полза за по-доброто планиране и управление на бизнес процесите, повишаване на удовлетвореността и ангажираността на служителите, както и развитието на иновативна култура. Над 35% определят ползата като умерено висока, а останалите като ниска.

Тук отново запитаните, които предвиждат увеличаване на дялът на продуктите, предназначени за износ и виждат висок дял на дигитализацията в тази посока е не повече от 32%. 14% го определят като умерено висок, а 55% - нисък. 45% от запитаните виждат и много висока полза от дигитализацията относно повишената производителност на труда.

Други 36% я определят като умерено висока, а 19% като ниска. Не повече от 36% са и тези, които смятат, че дигиталните решения имат голяма роля относно повишената ефективност на ресурсите.

Над 45% от запитаните я определят като умерено висока, а 18% - като ниска.

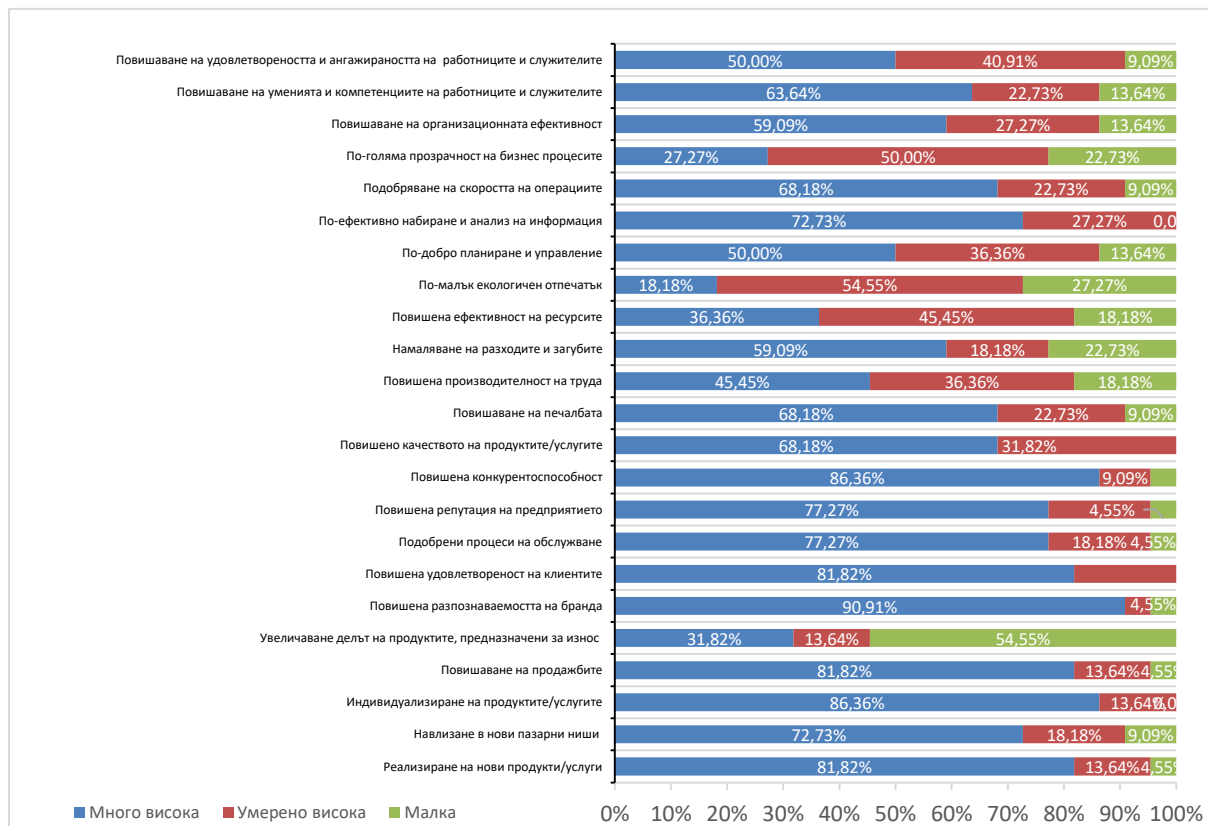
Едва 27% определят като много висока ползата от дигитализация за по-голямата прозрачност на бизнес процесите. Половината от запитаните я смятат за умерено висока, а над 20% за малка.

Най – малък е процента на онези, които виждат много висока полза от дигитализацията относно по-малкия екологичен отпечатък – 18%.

Близо 55% я определят като умерено висока, а 27% - като ниска.

www.eufunds.bg

ГРАФИКА 14 ПОЛЗИ (ЕФЕКТИ) ОТ ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА



Източник: Структурирано интервю (A1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

2.1.6.3. Състояние и перспективи на дигитализация

За целите на настоящия анализ в интервюто участниците са ангажирани да оценят **равнището на представяването от тях предприятие по отношение на дигитализацията.**

Около 64% от запитаните го определят като **умерено ниско**. Те разполагат с програма и частична стратегия за дигитализация.

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.

18% смятат, че нивото при тях е **умерено високо**. Те разполагат с дългосрочна програма и стратегия за дигитализация, като приложение към общата бизнес стратегия на предприятието. При тях 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.

www.eufunds.bg

Други 18% определят нивото на тяхното предприятие по отношение на дигитализацията като **ниско**. При тях не е налична корпоративна програма и стратегия за дигитализация. Прилагат се само спорадични мерки и действия, като реакция на възникнали проблеми.

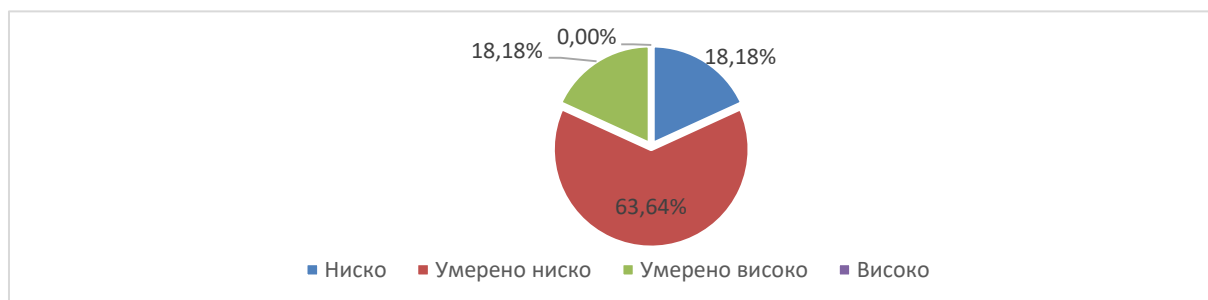
Дигиталните технологии се използват предимно на базово равнище – за административна дейност, обработка на данни и изготвяне на справки.

Няма респонденти ангажирани да оценят равнището на дигитализация на представляваното от тях предприятие (оператор/спортен център/клуб), които са оценили степента като висока. Това предполага, нито един от участниците не оценява представляваното предприятие (оператор/спортен център/клуб), като разполагащо със стратегия за дигитална трансформация, извършващо дълбока промяна на бизнес процесите и начините на осъществяване на дейностите.

Във висока степен на надеждност може да се направи извод, че в сектора липсва опит и практика за създаване на нови бизнес модели чрез използване на съвременни информационни и комуникационни технологии.

Също така липсва дигитализация на ключови дейности посредством използването на широк набор от нови технологии. Не е разпространено използване на облачно съхранение, платформи за дигитален маркетинг и е-търговия, специализиран софтуер, IoT устройства, комуникационни решения (4G, 5G, Wifi, Satellite и др.), роботи, приложения използващи изкуствен интелект, сензорни технологии, системи за киберсигурност и др.

ГРАФИКА 15 РАВНИЩЕ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА, СПОРЕД РЕСПОНДЕНТИТЕ



Източник: Структурирано интервю (A1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

На следващ етап в интервюто участниците за запитани **какво според тях затруднява или би затруднило по-нататъшното въвеждане на нови дигитални технологии** в представляваните от тях предприятия. Близко 32% от интервюираните смятат, че би ги затруднила липсата на достатъчно средства за инвестиране в дигитализация. Същите споделят, че в момента имат други по-неотложни приоритети.

За близо 55% от запитаните това е донякъде вярно и само за 10% това твърдение не е вярно. Едва 23% от участниците в интервюто виждат във въвеждането на дигитални технологии затруднения, свързани с неясни икономически ползи от тези процеси, опасения за сигурността на данните и опасения, че дигитализацията ще навреди на взаимоотношенията с бизнес партньорите и клиентите им.

www.eufunds.bg

Над 30% обаче също така смятат, че това е донякъде вярно. Останалите от запитаните не са съгласни с тези твърдения. Само 9% от интервюираните смятат, че на дигитализацията се гледа по-скоро като на разход, отколкото на инвестиция и възможност. Но и за други 32% това твърдение е донякъде вярно. 59% не гледат като процеса на дигитализация само като на разход. Отново 9% от запитаните потвърждават за недостатъчна зрялост на използваните технологии.

Други 59% донякъде се съгласяват с тях. 23% нямат този проблем, а още 9% не могат да преценят. Едва 4% от участниците в интервюто споделят, че въвеждането на дигиталните технологии в представяването от тях предприятия се затруднява от липсата на ясни приоритети в сферата на дигитализацията от страна на ръководството. За други 14% това е донякъде така, но за останалите 77% такава пречка няма. Най-голям процент от запитаните, които потвърждават, че имат затруднения в процеса на дигитализация е свързан с недостатъчната квалификация и умения на служителите / работниците в предприятията – за 64% това е изцяло така, а за други 23% - донякъде.

Едва 13% от интервюираните твърдят, че квалификацията на техните служители е на нужното ниво. В тази връзка е и следващата пречка, която част от анкетиранияте виждат – психологическите бариери в поколенията служители. За 36% това е факт, за други 41% твърдението е донякъде вярно и само 22% споделят, че нямат такава пречка.

Относно наличността на достатъчен капацитет на записване и съхранение на дигитална информация близо 14% заявяват, че имат затруднения, а за близо 50% от запитаните това също е донякъде вярно. 32% отговарят, че разполагат с нужния капацитет, а 4% все още не могат да преценят. Отново близо 14% от запитаните споделят, че в процеса на дигитализация имат опасения, че дигитализацията изисква сериозни промени в бизнес моделите и в системите за управление. Още 36% от участниците имат донякъде същите притеснения.

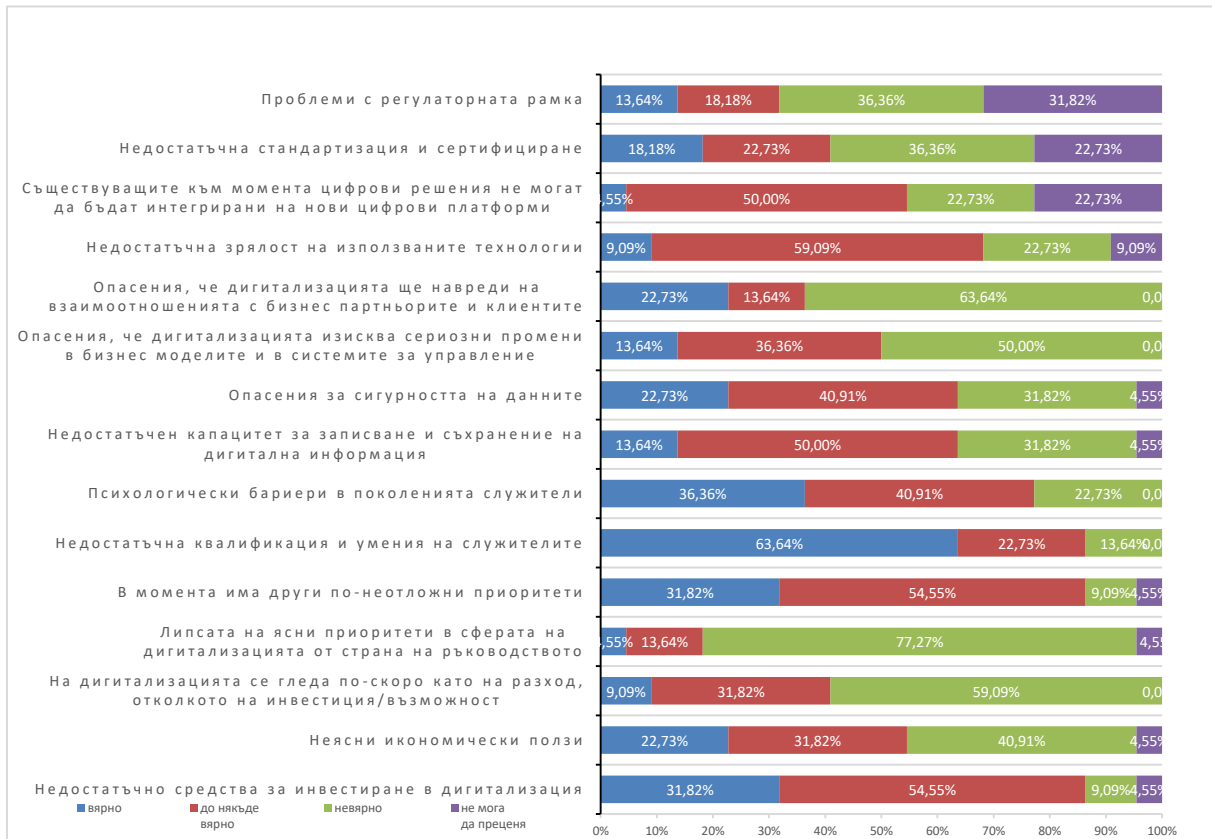
Половината от интервюираните обаче твърдят, че нямат такива опасения. От техническа гледна точка са налице и притеснения, че съществуващите към момента цифрови решения не могат да бъдат интегрирани на нови цифрови платформи.

Това се потвърждава от 4% от запитаните, както и от други 50%, които признават, че това е донякъде вярно. По 23% са тези, които заявяват, че нямат такива затруднения, както и тези, които все още не могат обективно да преценят. 18% са участниците в интервюто, които виждат затруднения относно процеса на дигитализация в недостатъчната стандартизация и сертифициране.

Други 23% признават, че донякъде това е вярно и за тях. 36% не виждат пречки в това отношение, а 23% не могат да преценят. На последно място запитаните отговарят дали виждат затруднения по повод на дигитализацията във връзка с проблеми с регулаторната рамка. 14% потвърждават, че това е така, а за други 18% твърдението е донякъде вярно.

За 36% от запитаните проблеми с регулаторната мярка няма, а цели 32% не могат да преценят.

Графика 16 "Какво затруднява или би затруднило по-нататъшното въвеждане на нови технологии"



Източник: Структурирано интервю (A1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

Друг въпрос, който интервюираните са анализирали и дали своето мнение, е как реагират на процесите по дигитализацията различни заинтересовани групи/общности в предприятието, което представляват.

Първата група, която е представена са мениджърите. 68% от запитаните твърдят, че мениджърите посрещат дигиталната трансформация с ентузиазъм. 18% от участниците споделят, че при ръководните кадри в техните компании реакциите са съдържани що се касае до дигитализацията, а други 14% не могат да преценят.

Втората група заинтересовани лица са преките ръководители. За тях отново 68% от интервюираните споделят, че прегръщат идеята за дигитализацията с ентузиазъм. Други 14% твърдят, че при техните преки ръководители реакциите са по-скоро съдържани. При 4% от запитаните мнението е, че тези ръководни кадри по-скоро гледат скептично на дигиталните процеси. 14% от запитаните не могат да преценят.

Третата група лица, която е засегната в интервюто са технолозите. 45% от запитаните потвърждават, че в представляваните от тях предприятия технолозите посрещат идеята за дигитализацията с ентузиазъм. При други 23% преобладава твърдението, че технолозите по-скоро

са съдържани в реакциите си относно дигиталните процеси. 32% от участниците в интервюто не могат да преценят какво е отношението на технолозите.

Следващата група заинтересовани лица в предприятията, която е засегната са IT специалистите.

За тях 77% от интервюираните споделят, че гледат на дигиталните процеси с ентузиазъм. При 4% от запитаните тази група посреща дигиталните процеси съдържано, а други 18% не могат да преценят.

Четвъртата група заинтересовани лица, споменати в запитването са маркетинг специалистите и търговците в предприятията. За тях 68% от участниците в интервюто твърдят, че реагират на дигиталните процеси с ентузиазъм. Други 14% споделят за по-скоро съдържани реакции, а 18% не могат да преценят.

Другата група лица, които са анализирани в запитването са дистрибуторите. За тях половината от участниците посочват, че посрещат с ентузиазъм дигиталната трансформация. 18% споделят за съдържани реакции от страна на дистрибуторите, а 4% дори за скептични. 27% не могат да преценят настроението на дистрибуторите.

Последната група лица, които интервюираните оценяват като реакции относно дигитализацията са партньорите и доставчиците. За тях 64% от запитаните споделят, че са ентузиазирани настроени към дигиталните процеси. 18% споделят за по-скоро съдържани реакции, а други 18% не могат да преценят.

ГРАФИКА 17 КАК РЕАГИРАТ НА ПРОЦЕСИТЕ ПО ДИГИТАЛИЗАЦИЯ ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ ГРУПИ



Източник: Структурирано интервю (A1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

След като са обсъдени основните групи от заинтересовани лица и техните реакции във връзка с дигитализацията идва време и за настроението при работниците и служителите по тази тема. Тук интервюираните посочват дали са налице психологически бариери в персонала в тяхното предприятие при въвеждането на нови дигитални технологии. Близко 73% от участниците в запитването посочват, че е налице безпокойство за липсата на достатъчно знания, умения и

опит у персонала що се касае до дигитализация в процесите. Около 40% от запитаните споделят, че служителите при тях са по-скоро разтревожени за способността си да отговорят на новите изисквания, както и очакването, че ще е необходимо да полагат допълнителни усилия. 27% от интервюираните споделят, че при техните служители и работници е налице по-скоро липса на информация за ползите и ефектите от дигитализацията. Други 23% пък виждат в работната ръка недоверие в новите технологии. За 18% от запитаните психологическите бариери в персонала са свързани от една страна със страх от неизвестното и безпокойство за запазването на работното място, а от друга – с незаинтересованост и липса на мотивация, и стремеж към стабилност и съхраняване на статуквото. 14% от интервюираните споделят, че персонала гледа на дигиталните процеси като на заплаха за личните интереси и репутация, а други 9% пък виждат в служителите и работниците липса на визия за бъдещето състояние на предприятието.

Графика 18 Причини за психологическите бариери в персонала на предприятието при въвеждането на нови дигитални технологии



Източник: Структурирано интервю (A1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

На следващ етап в запитването участниците споделят и визията си относно това какво би трябвало да направят и от какво се нуждаят представляваните от тях предприятия, за да могат да дадат тласък на внедряването на дигиталните технологии в бъдеще. Тук близо 55% от интервюираните извеждат като водещи следните стъпки: партньорство с компании, предлагащи дигитални услуги; допълнително обучение, консултиране и подпомагане на служителите; по-добро познаване на бъдещите тенденции и изисквания на пазара; анализ и оценка на постижимостта, на икономическите ползи и разходите, свързани с внедряването на дигитални технологии; нужда от насърчителни мерки от страна на държавата.

www.eufunds.bg

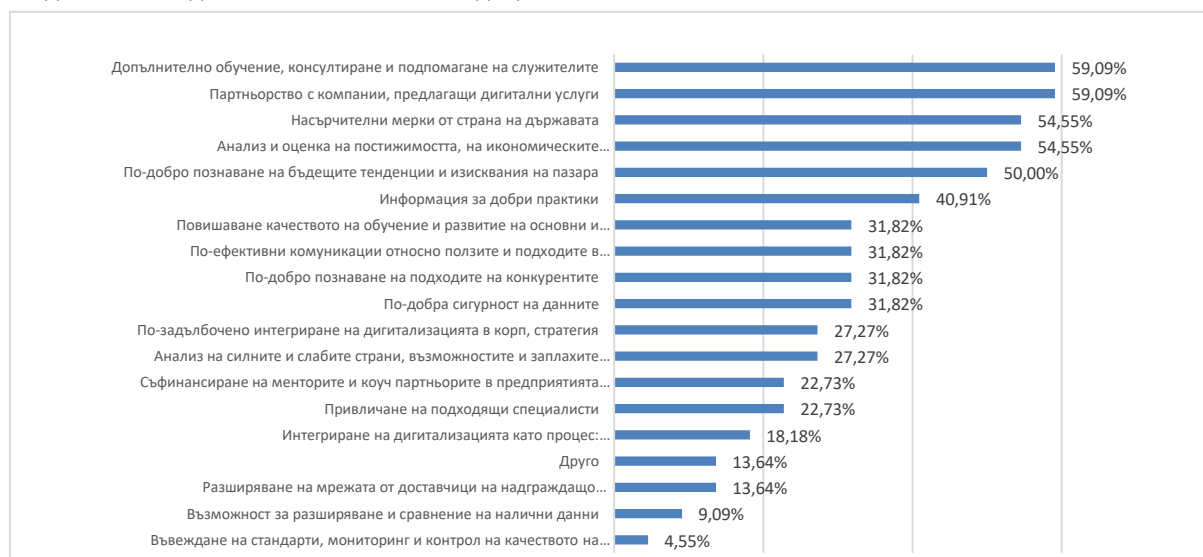
Над 30 % от участниците споделят, че според тях за внедряването на дигитализацията в сектора е нужна на първо място информация за добри практики, повишаване качеството на обучение и развитие на основни и специфични дигитални умения в системата на ПОО и висшето образование, отговарящи на потребностите на бизнеса, както и по-ефективни комуникации относно ползите и подходите в дигитализацията и ангажиране на мениджмънта и служителите с промяната.

Същите смятат за важно и по-доброто познаване на подходите на конкурентите от една страна и по-добрата сигурност на данните от друга. Средно 25% от запитаните споделят, че според тях е необходима направата на SWOT анализ – анализ на силните и слабите страни, възможностите и заплахите, както и по-задълбочено интегриране на дигитализацията в корпоративната стратегия.

Последните смятат, че е необходимо и привличането на подходящи специалисти в областта на дигиталните технологии. Те посочват, че за да се даде тласък на дигитализацията е нужно съфинансиране на менторите и коуч партньорите в предприятията от страна на държавата. За 18 % от интервюираните е необходимо дигитализацията да се интегрира като процес: анализиране, планиране, оценка на риска, контрол и верификация.

За близо 14% от запитаните е важно да бъде разширена мрежата от доставчици на надграждащо дигитално обучение. А за 9% от участниците е нужно осигуряването на възможност за разширяване и сравнение на налични данни. Над 4% от запитаните смятат, че е необходимо въвеждане на стандарти, мониторинг и контрол на качеството на дигиталните услуги от страна на държавата.

Графика 19 „КАКВО БИ ТРЯБАЛО ДА НАПРАВИТЕ И ОТ КАКВО СЕ НУЖДАЕТЕ, ЗА ДА МОЖЕТЕ ДА ДАДЕТЕ ТЛАСЪК НА ВНЕДРЯВАНЕТО НА ДИГИТАЛНИ ТЕХНОЛОГИИ В БЪДЕЩЕ“



Източник: Структурирано интервю (A1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

След като дадоха мнението си по въпроса какво е необходимо да се направи в работния процес с цел внедряване на дигиталните технологии, интервюираните бяха ангажирани да

споделят от какъв тип кадри ще се нуждаят в сферата на дигитализация през следващите 5 години.

Около 60 % от запитаните се обединяват около мнението, че сектора ще има нужда от специалисти за разработване и интеграция на мобилни приложения, както и от специалисти по дигитален маркетинг. Около 34% от интервюираните смятат, че бизнеса ще има нужда от опитни бизнес анализатори, както и от специалисти в сферата на развитие на дигитални бизнес модели и услуги.

Според 20% от участниците в запитването кадрите от които ще има нужда сектора в посока дигитализация са компютърни специалисти, техници компютърни мрежи, специалисти по концептуално планиране и внедряване, както и анализатори по информационна сигурност. Около 10 % от запитаните извеждат като важни други кадри: специалисти индустрия 4.0, техници клиентска поддръжка, специалисти BigSmart data и разширени анализи, администратори на база данни, мениджъри информационни технологии и мрежови администратори. 4% от участниците в запитване споделят, че сектора ще има нужда от хардуерни инженери, системни администратори, архитекти на данни, специалисти симулации, както и DevOps инженери.

Графика 20 на въпрос „От какъв тип кадри в сферата на дигитализацията на процесите и технологиите смятате, че ще се нуждаете през следващите години?“



Източник: Структурирано интервю (A1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

На въпроса дали пандемията от COVID 19 е оказала влияние върху преосмислянето на приоритетите по отношение на дигитализацията в представяваните от тях предприятия 87 % от

участниците в запитването отговарят утвърдително, 4 % смятат, че пандемията не е оказала влияние в тази посока, а 9 % от запитаните не могат да преценят.

Дейността в този сектор практически бе блокирана от ограниченията заради коронавируса през 2020 и 2021 г. Спортните обекти в страната бяха затваряни пет пъти, чрез ограничителни мерки за физически посещения от клиенти и потребители на спортни услуги.

Приходите от оперативна дейност на операторите и спортните центрове намаляха, като е важно да се отбележи, че дизайна и обхвата на финансовите мерки за предприятията от сектора не бяха с пряка насоченост.

Също така, все още липсва официална статистика и анализиране последиците от мерките за социална изолация върху дългосрочното поведенческо и потребителско поведение.

Графика 21 на въпрос „Оказа ли пандемията от COVID 19 влияние върху преосмислянето на приоритетите по отношение на дигитализацията“



Източник: Структурирано интервю (A1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

Отново в тази връзка интервюираните дават своето мнение кои приоритети в сферата на дигитализация са излезли на преден план, в резултат на пандемията. 64% от интервюираните потвърждават, че на първо място ще работят по усъвършенстване и въвеждане на нови технологии за онлайн комуникация и виртуални срещи.

Отново 60 % споделят, че за тях ще е приоритет обучението на служителите в дигитални умения.

За 55% от запитаните приоритет ще бъде нарастването на инвестициите в дигитализацията на предприятията.

45% от участниците в интервюто смятат, че сектора ще има нужда от разработване/внедряване на нови дигитални продукти, както и от усъвършенстване на организацията и режимите на работа.

www.eufunds.bg

Едва 4% от запитаните споделят мнението, че ще се насочат към по-голяма автоматизация на IT и бизнес процесите.

Графика 22 на въпрос „Кои от следните приоритети в сферата на дигитализацията излязоха на преден план в резултат на пандемията?“



Източник: Структурирано интервю (A1) на БСК сред предприятия от сектор 93 по КИД-2008

2.1.7. SWOT АНАЛИЗ

Силни страни:	Слаби страни:
Наличие на широка гама от основни и допълнителни услуги	Липсата на прилагане на стандарти в сектора
Добра материална база	Липса на достъп до финансиране за инвестиции и развитие
Създадени добри практики, репутация за качество на услугите в по-големите оператори	Ниски цени на услугите на национално равнище
Използване на високо качествено спортно оборудване	Липса на национална политика за ваучерно стимулиране на работодателите (за извършване разходи към персонала в частта здраве и спорт)
Наличие на наложени местни брандове	Сравнително малък пазар /лимитирана клиентска маса

www.eufunds.bg

Изградени добри връзки по веригите на доставка (доставчици на стоки и оборудване и операторите в сектора)	Ниско застъпване на детско, юношески спорт и спорт за възрастни
Наличието на квалифициран персонал в сектора	Недостиг на специализиран човешки капитал (подчертано за по-малките градове)
Съществуващо разбиране от страна на операторите за необходимостта от въвеждане на дигитални услуги, респективно създаване и повишаване на дигиталните компетенции на служителите	Ниско ниво на дигитализация в т.ч. предлагани и ползвани от потребителите/клиентите дигитални услуги
Като цяло, добра нагласа към нови идеи /дигитализация/ за "стария" бизнес модел на сектора	Слабо взаимодействие между операторите, началните и средни училища и общините с цел прилагане на програми за насърчаване на спорта в ранна
Възможност за предлагане на услуги от нов тип, генериращи добавена стойност и компенсираща физическия спад на посещения на спортни центрове и мероприятия	Ниско ниво на дигитална грамотност на клиентите спрямо средното за ЕС
Коопериране и създаване на нови взаимовръзки с нови партньори, имащи допирни точки със сектора (пр. ИТ сектор)	Икономическа и социална криза
	Ниска платежоспособност на населението
	Липсата на национални програми за развитие на сектора свързани с EU съ-финансиране
	Недостиг на експертиза/човешки фактор
Възможности	Заплахи
Възможности за въвеждане иновации в сектора	Демографска криза характерна за страната
Държавна подкрепа за спорта, като мярка за подобряване жизнения и работен статус на населението	Трудности при намиране и дългосрочно задържане на кадри
Младежката тенденция към здравословен начин на живот	
Прилагане на политики за данъчни/социални облекчения свързани с инвестиции/разходи за здраве и спорт	Високи цени на енергоносителите (секторът е с изкл. високи постоянни разходи, независещи от брой клиенти)

www.eufunds.bg

Намаляване разликите в начина на живот между поколенията	Високите първоначални разходи за дигитализация на бизнес дейностите
Популяризация на здравословния начин на живот. Задълбочаване на взаимоотношенията с клиентите, чрез удовлетворяване на потребностите и предлагане на повече стойност	Психологически бариери пред всички заинтересовани страни от въвеждане на дигитални услуги, както и за усвояване на новите дигитални знания и умения свързано с дигиталните трансформации на сектора
Конкурентните компании/оператора в сектора могат да бъдат двигател за сектора	Конкуренцията в сектора може да доведе до отпадане и/или окрупняване на операторите
Насърчаване изготвянето на национални и местни политики за детско, юношески спорт и спорт за възрастни	Ниски доходи на потребителите
Оптимизиране на индустриалната структура и диверсифициране на услугите	Ниска потребителска активност
По-добри взаимовръзки с медиите, като инструмент за популяризиране (достъп до повече клиенти/потребители на услуги)	Нужда от нов тип сертифициране на служители/инструктори/треньори и друг персонал
Достъп до потребители/клиенти не е лимитиран до географската локация. По-голяма близост до клиентите на база интернет	Нови пандемични рискове, водещи до рестрикции и нова загуба на клиентска маса
Гъвкавост на услугите независимо от физическа материална база, работно време и др.	Промени в индивидуалните навици на потребителите на спортни услуги
Намаляване на оперативните разходи на операторите, по-малки амортизационни отчисления на оборудването	Нов натиск за задържане цените на услугите и/или нови непазарни понижения на цените (продажби под себестойност на услугите)
Оптимизация на персонал и намаляване на транзакционни разходи, обслужване и др.	Дигиталните услуги в сектора могат да бъдат ограничаващ фактор за някои видове клиенти
Разширяване на разписанията на длъжности при операторите, в т.ч. на нови длъжности извън съществуващите към момента по НКПД	Възможно ниско ниво на подкрепа и ангажираност на служителите заети в сектора

2.1.8. Основни изводи

За целите на детайлния и изчерпателен анализ на икономическия сектор и приоритети в дигитализацията и необходимост от усъвършенстване на дигиталните умения на работниците и

www.eufunds.bg

служителите заети в сектора, на първо място се открояват външните фактори, които оказват и/или биха оказали най-силно влияние върху тяхната бизнес дейност.

Пандемичната обстановка през последните две години допълнително катализира процесите по дигитална трансформация на бизнеса. Естествено, горното бе последвано от променящите се изисквания на потребителите. Наблюдава се нарастваща роля на новите технологии.

Все по-съществена роля започнаха да играят фактори, като улеснения достъп до познание, икономика на знанието и иновациите и интелигентната конкуренция.

Демографските процеси продължават да са предизвикателство за операторите в сектора, които са в пряка релация и със състояние на пазара на труда.

Икономическата политика на държавата, както и данъчната политика и финансовата регулация от страна на държавата също е изключително важен фактор, както за стабилността на сектора, така и спрямо готовността на работодателите да инвестират средства в повишаване на знанията и уменията на работниците и служителите заети в сектора, пречупено през призмата на „икономиката“ на операторите и спортните клубове – с цел добавяне на икономическа стойност за същите.

Акценти се поставят в посока реализиране на нови продукти и услуги, в това число развитие на дигитални приложения, компенсиращи спада от намалелия физически клиентопоток.

В контекста на горното, повишаване на продажбите е много важна цел все повече ще бъде пряко свързано с уменията на работниците и служителите от сектора да работят, оперират и предоставят услуги на потребителите и клиентите в дигитална среда.

2.1.9. ПРЕПОРЪКИ

Цифровата трансформация е важен процес на технологичното развитие на България и в частност за спортните и други дейности, свързани с развлечения и отход за създаване на условия за иновации и растеж на бизнеса, повишаване ефективността на работната сила,

Внедряването на дигитални решения и пълноценното използване на възможностите, които предлага зависят от наличието на цялостен държавен подход към създаването, изпълнението и мониторинга на политиката в тази област. Съвместните усилия на държавните институции на всички нива на управление, както и активното включване на всички заинтересовани страни - бизнес общността, синдикатите, гражданското общество, заетите лица и младите хора и техническата интернет общност в този процес е от ключово значение. Държавата трябва да работи върху визията, мисията и плана си за промотирането на дигитализацията.

Трябва да се гарантира достъп до социална защита на хората, чиито работни места вероятно ще претърпят най-силна трансформация или ще изчезнат в резултат на икономическите последици от пандемията, автоматизацията, роботиката и изкуствения интелект. Необходими са и адекватни мерки в социалната сфера за справяне с този преход.

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

Цифровизацията оказва голямо въздействие върху трансформирането на обществото и свързаните с това промени в пазара на труда. Недостигът на компетенции в областта на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) и необходимостта от подобряване на технологичните знания и цифровите умения на работната сила е едно от най-важните предизвикателства пред системите за образование и обучение на всички нива. От направените интервюта с преподаватели от няколко висши учебни заведения в България изведохме основните изводи, че вече е започнала промяна по отношение на модернизиране на учебните програми и планове с въвеждането на съвременни технологични дисциплини и цифрови умения, непрекъснатото повишаване на знанията и уменията на преподавателите и участието от страна на бизнеса в обучителния процес.

Все още е необходима цялостна и трайна промяна на образователната система. Препоръките са свързани с това, че инвестициите в човешкия капитал и особено в образованието трябва да започват от ранна детска възраст. Акцентът трябва да е не само върху техническите, но и върху когнитивните и социално-поведенческите и трансверсални дигитални умения. Образователната система, обхващайки всички нейни етапи, следва да е насочена към изучаване на предметите в областта на СТЕМ (наука, технологии, инженерството и математиката) като в учебните заведения преподавателите могат да използват инструменти за изкуствен интелект, за да персонализират обучението. Програмите за стажуване, както и дуалната система на обучение, които комбинират учене и работен процес, трябва да се въведат приоритетно, защото дават подкрепа, опит и практически знания от страна на бизнеса на младите хора при прехода им от училище към професионалното развитие. Обучението и преквалификацията на заетите ще бъде съвместна отговорност на правителствата, работодателите и работниците.

Много национални правителства и структури работят на местно ниво за стимулиране растежа на нови индустрии и услуги, които създават работни места и насърчават човешкото развитие. За да се справят с все по-задълбочаващите се социални предизвикателства като застаряването на населението и някои регионални различия, и за да бъдат ефективни новите индустрии и услуги, правителствата трябва да определят стратегически насоки в националните си планове за научни изследвания и иновации. Политиките за иновации трябва да се съгласуват и с индустриалните политики, както и да се предвиди какво е въздействието им върху работната сила. Необходимо е усилията да се насочат в овладяването на компетенции от страна на работещите в областта на науките, технологиите, инженерството и математиката, както и в дизайна, управлението и предприемачеството. За работници, които губят работата си, поради невъзможност да бъдат обучени или преквалифицирани, трябва да се създадат по-силни механизми за социална защита и запазване на работните места.

Компаниите трябва да насочат политиките и стратегиите си както към инвестиции в автоматизация и дигитализация на процесите си, така и към подкрепа и обучение на човешкия капитал. Нарастващата роля на технологиите, както и бързото им развитие променя характера на работните места, някои дори ги заменят изцяло, и в същото време изискват по-високи нива на „меки“ умения като адаптивност, гъвкавост, критично мислене, екипност, комуникативност дори и при по-ниските позиции. Изграждане на култура на учене през целия живот, ефективните и индивидуализирани програми за обучение и развитие, активна връзка бизнес-образование,

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

както и осигуряване на автоматизирани и дигитализирани процеси на работното място ще станат още по-важни и ключови, и съответно фирмите, които осъзнават много добре тези промени ще си осигурят устойчивост и стратегическо предимство пред своите конкуренти. Съществена тук е ролята и на заетите лица и младите хора, които трябва да бъдат стимулирани от преподавателите си в средните училища, висшите учебни заведения и своите работодатели към себеосъзнатост и личностно развитие да учат и да се усъвършенстват през целия си живот, за да постигнат по-висок стандарт и удовлетворение.

Препоръчително е работодателите да бъдат стимулирани да осигуряват неформално дигитално обучение на работното място за работниците и служителите, изложени на риск от загуба на позицията си. Освен това, трябва да бъдат стимулирани да назначават на работа хора, които са минали дигитални обучения чрез бюрата по труда или лицензирани центрове за квалификация и преквалификация. Държавата и социалните партньори трябва да предложат на работниците и работодателите подходящи обучения за всички възрастови групи и сектори:

- предоставяне на гаранции за обучение на работниците и служителите, осигуряване на непрекъснато обучение на работното място, укрепване на системите за професионално образование и обучение;
- разработване на ИТ стратегии и внедряване на нови бизнес модели.

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

ОСНОВНИ ИЗВОДИ ОТ ОНЛАЙН АНКЕТИТЕ - А2

В рамките на Дейност 1 на настоящия проект се проведе проучване чрез онлайн анкета (А2) за изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовност за процесите по дигитална трансформация на сектор/икономическа дейност 93.

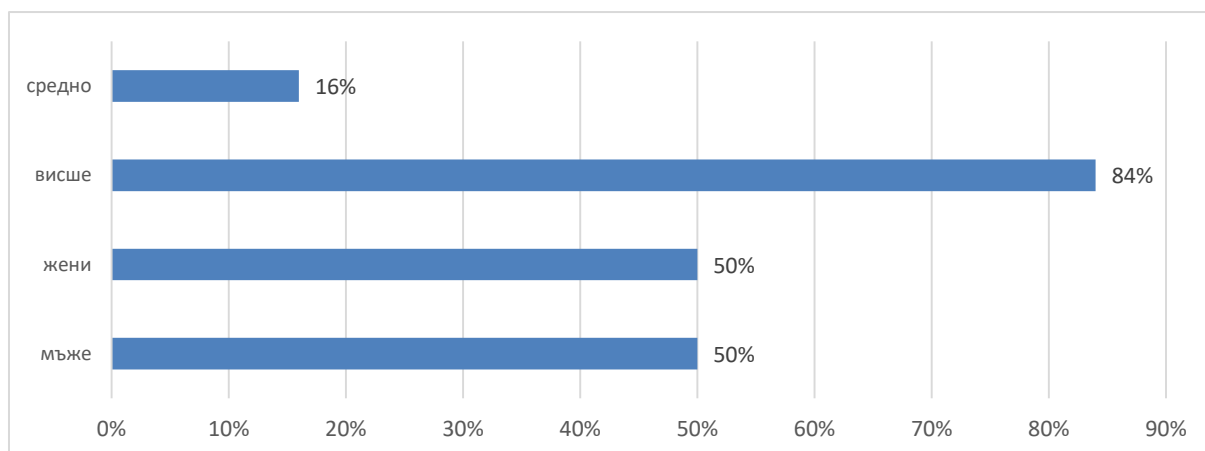
Профил на участниците

В анкетата⁷ участваха 38 респондента от водещи компании в сектора. От тях 50% са мъже и 50% жени. 84% от анкетираните са с висше образование, 16 % със средно образование. 50 % от анкетираните са на възраст от 27 до 39 годишна възраст, 39 % са на възраст от 40 до 54 години, 8% - от 55 до 65 години и 3% са на възраст от 18 до 26 години. 63 % от анкетираните са на

⁷ 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.

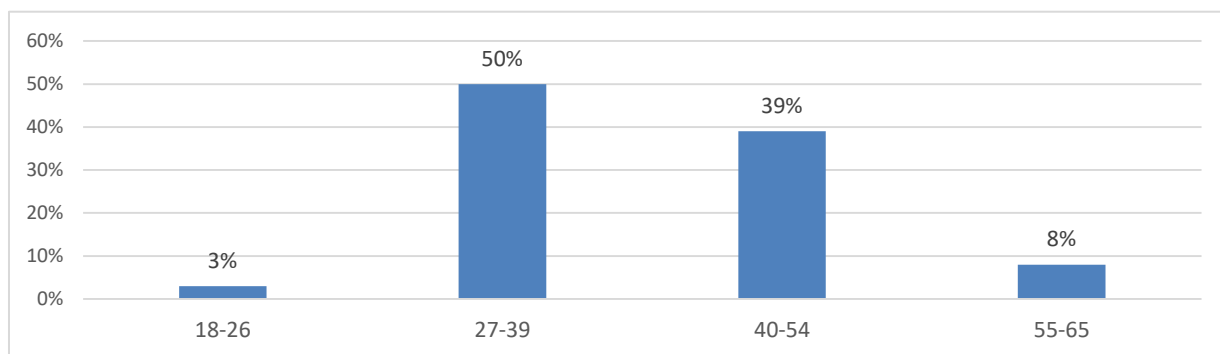
мениджърски позиции в компаниите, които представляват. 18 % са преки ръководители, 10 % - ръководители на структурно звено, 3% - специалисти IT и 5 % - други.

ГРАФИКА 23 ПРОФИЛ НА УЧАСТНИЦИТЕ, ОБРАЗОВАНИЕ, ПОЛ



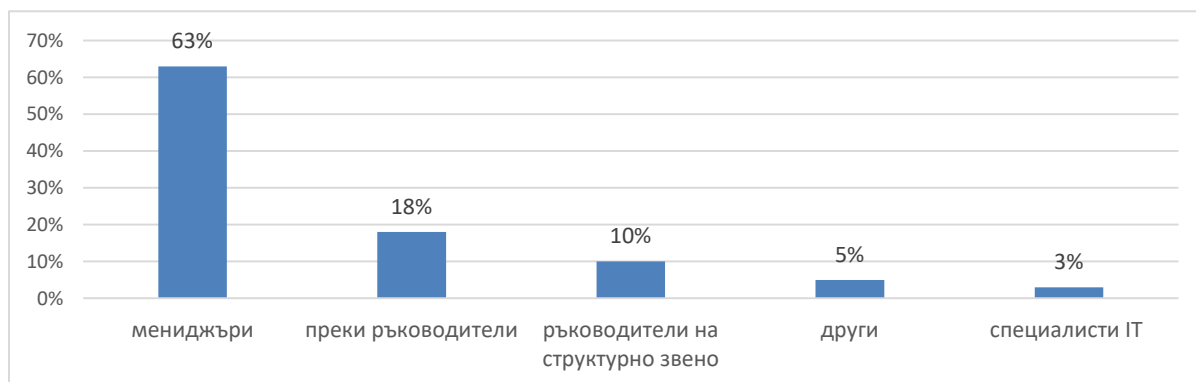
Източник: Въпросник А-2 на БСК за онлайн анкета при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на предприятията от икономическа дейност/сектор 93

ГРАФИКА 24 ПРОФИЛ НА УЧАСТНИЦИТЕ ПО ВЪЗРАСТ



Източник: Въпросник А-2 на БСК за онлайн анкета при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на предприятията от икономическа дейност/сектор 93

ГРАФИКА 25 СЛУЖЕБЕН СТАТУС НА РЕСПОНДЕНТИТЕ



www.eufunds.bg

Състояние и перспективи за дигитализация

На въпроса какво е равнището на представяваните предприятия по отношение на дигитализацията 50 % от анкетираните отговарят, че равнището е умерено ниско - разполагат с програма и частична стратегия за дигитализация. 32 % от респондентите потвърждават, че равнището на тяхното предприятие по отношение на дигитализацията е ниско. Те не разполагат с корпоративна програма и стратегия за дигитализация. 18 % от анкетираните твърдят, че равнището на дигитализация в тяхното предприятие е умерено високо. Те разполагат с дългосрочна програма и стратегия за дигитализация, като приложение към общата бизнес стратегия на предприятието.

ГРАФИКА 25 РАВНИЩЕ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА



Източник Въпросник А-2 на БСК за онлайн анкета при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на предприятията от икономическа дейност/сектор 93

Запитани кой в предприятията взема решения относно стратегията и процесите, свързани с дигитализация 79 % от анкетираните потвърждават, че това е изпълнителния директор (управителен съвет) на компанията. 42 % от респондентите също така отговарят, че Директор маркетинг и търговска дейност също взема активно участие при вземането на решения по въпроси, свързани с дигитализацията. 13 % от анкетираните посочват, че Директор комуникации е другата позиция в компаниите, която участва във вземането на решения и 10 % включват Оперативния директор в екипа на отговорните лица за обсъждане на въпросите относно дигитализация.

ГРАФИКА 26 ОТНОСНО ВЪПРОС „КОЙ ВЗИМА РЕШЕНИЯ ОТНОСНО СТРАТЕГИЯТА И ПРОЦЕСИТЕ СВЪРЗАНИ С ДИГИТАЛИЗАЦИЯ“



Източник: Въпросник А-2 на БСК за онлайн анкета при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на предприятията от икономическа дейност/сектор 93

На въпроса какви технологии използват в момента или планират да внедрят през следващите 5 години респондентите имат следните отговори:

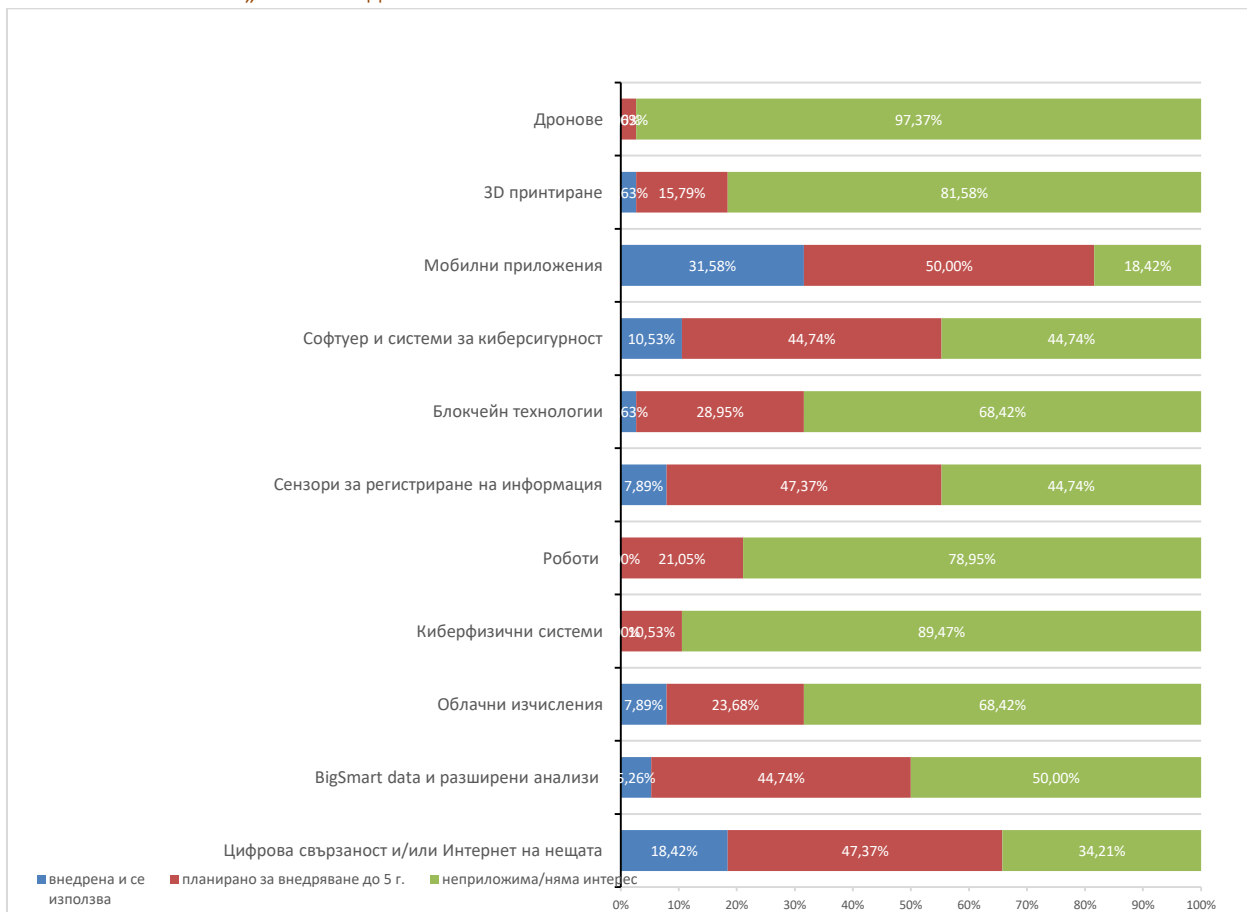
- Цифрова свързаност и /или интернет на нещата: при 34 % е неприложима и не представлява интерес за предприятието; 18 % от анкетираните потвърждават, че внедрена и вече се използва, а 48% са планирали да бъде внедрена през следващите 5 години.
- BigSmart data и разширени анализи- дигитални технологии, които позволяват употребата на прогнозни анализи, анализ на поведението на потребителите или други аналитични методи: за 50 % от респондентите не представлява интерес и не планират тяхното внедряване, 45 % от тях планират да бъдат внедрени, а 5 % вече са внедрили такива и ги използват.
- Облачни изчисления – компютърни услуги, предоставяни на потребител чрез отдалечен компютър, към който потребителят се свързва чрез интернет или чрез специална комуникационна линия: 68 % от анкетираните смятат, че са неприложими, други 24 % планират внедряването им в следващите 5 години, а 8 % вече са внедрили такива услуги в предприятията си.
- Киберфизични системи – системи при които са свързани информационни, софтуерни компоненти с механични и електронни части , които комуникират посредством единна инфраструктура за предаване на данни: за 90 % от анкетираните не представляват интерес, а други 10 % планират да бъдат внедрени такива в близките 5 години.
- Роботи – машини с автоматично управление, които автономно изпълняват определени задачи: 79% от респондентите споделят, че роботите не са приложими е дейността на техните предприятия, а други 21% предвиждат да внедряват такива.
- Блокчейн технологии – метод за съхранение на информация в компютърна мрежа, който представлява непрекъснато растящ списък от компютърни записи, наречени „блокове“, свързани по между си и кодирани криптографски: 68 % от респондентите ги определят

www.eufunds.bg

като неприложими в техните предприятия, 29 % са потвърдили намерението си да внедряват тези технологии, а 3% вече са ги внедрили и ги използват.

- Софтуер и системи за киберсигурност за защита и възстановяване на мрежи, устройства и програми от всякакъв вид дигитални атаки : 45 % от анкетираните ги смятат за неприложими, други 45 % планират да внедрят такива системи, а 10 % вече са го сторили и ги използват.
- Мобилни приложения – вид компютърни програми, създадени да работят на мобилни устройства като смартфони и планшети: 18 % от респондентите ги смятат за неприложими, 32 % от запитаните пък вече са внедрили такива в работата си, а 50 % планират да внедрят такива в следващите 5 години.
- 3D принтиране – адитивно производство, което е процес на изработване на триизмерни твърди обекти, използвайки помощта на цифрови файлове: 82 % от анкетираните ги определят като неприложими в техния работен процес, други 15% планират да внедрят такова производство, а 3% от запитаните вече са го внедрили и го използват.
- Дронове – безпилотни летателни апарати : 97 % от респондентите не проявяват интерес, а други 3% планират тяхното внедряване.

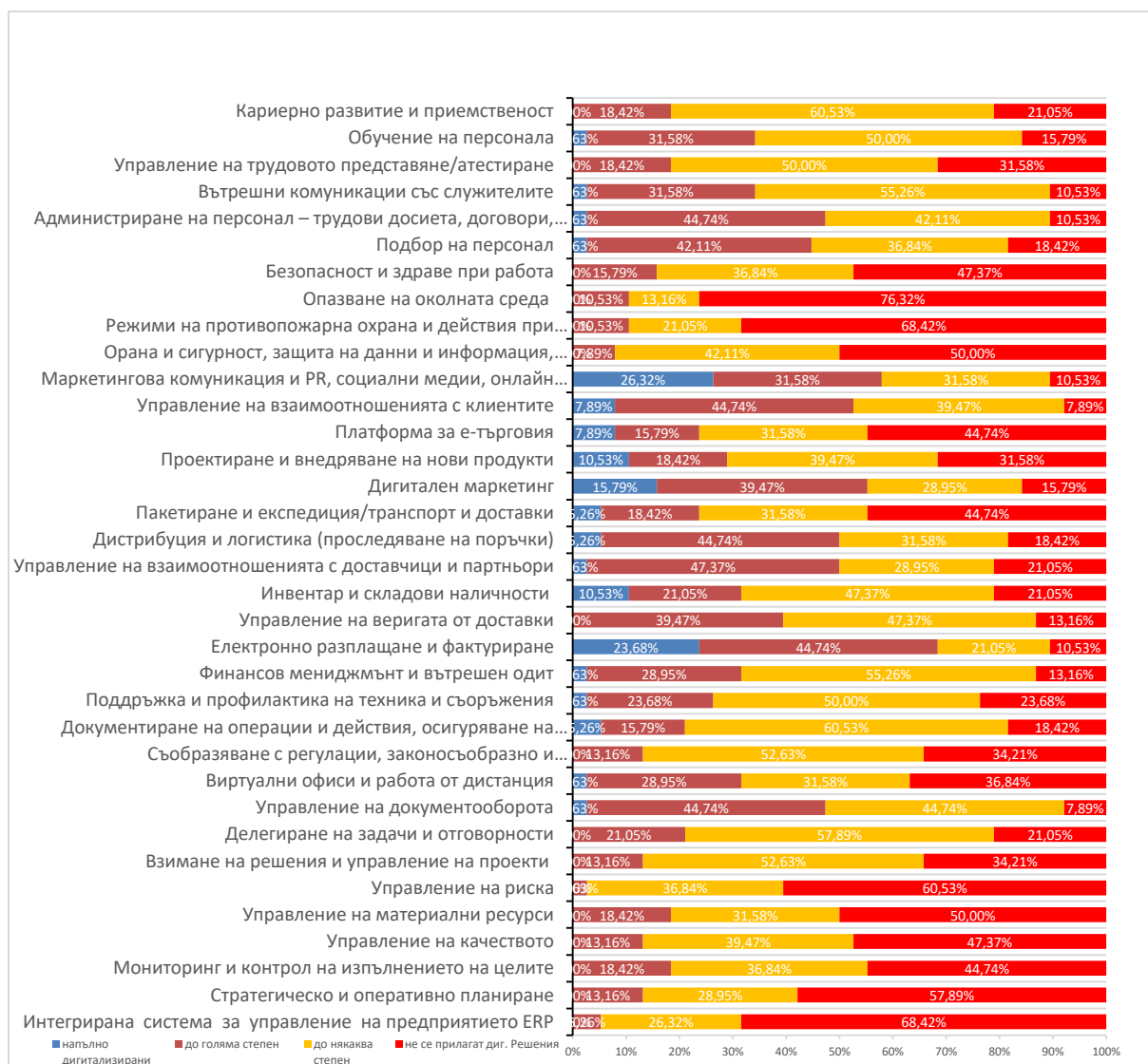
Графика 27 – „КОИ ОТ СЛЕДНИТЕ ТЕХНОЛОГИИ СЕ ИЗПОЛЗВАТ В МОМЕНТА“



Източник: Въпросник А-2 на БСК за онлайн анкета при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на предприятията от икономическа дейност/сектор

Респондентите в анкетата са запитани също така дали вече използват редица дигитални решения в бизнес процесите и дейностите си. Нека погледнем кои са те:

Графика 28 „Използва ли ПРЕДПРИЯТИЕТО ДИГИТАЛНИ РЕШЕНИЯ В БИЗНЕС ПРОЦЕСИТЕ И ДЕЙНОСТИТЕ СИ?“



Източник: Въпросник А-2 на БСК за онлайн анкета при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на предприятията от икономическа дейност/сектор 93

- Използват ли ERP – интегрирана система за управление на предприятието : 68% от анкетираните не прилагат такава система, 26% потвърждават, че до някаква степен ползват такава система, а 5% я ползват до голяма степен в работния процес.
- Стратегическо и оперативно планиране: 58 % от анкетираните не го прилагат, 29% го прилагат до някаква степен, а други 13% го прилагат до голяма степен.

- Мониторинг и контрол на изпълнението на целите: не се прилага от 45% от анкетираните, 37% прилагат мониторинг до някаква степен, а 18% от запитаните прилагат това решение до голяма степен.
- Управление на качеството: 47% от респондентите не използват този вид дигитално решение, за разлика от други 40%, които потвърждават, че го прилагат до някаква степен, 13% от запитаните – до голяма степен.
- Управление на материалните ресурси: 50% от запитаните не прилагат такива решения, 32% пък се възползват до някаква степен, а 18% ги ползват до голяма степен.
- Управление на риска: не се прилага от 60% от анкетираните, други 37% се възползват до някаква степен, а 3% ги ползват активно.
- Взимане на решения и управление на проекти: 34% от респондентите не ги прилагат, 58% пък ползват тези решения до някаква степен, а 13% се ползват от тях до голяма степен.
- Делегиране на задачи и отговорности: 21% от анкетираните не се ползват от този вид дигитални решения, 58% от тях потвърждават, че ги ползват до някаква степен, а 21% ги ползват до голяма степен в работния процес.
- Управление на документооборота: този вид дигитално решение не се ползва само от 8% от анкетираните, за сметка на 45%, които го ползват до някаква степен, други 44%, които се възползват до голяма степен и 3%, които са напълно дигитализирани.
- Виртуални офиси и работа от дистанция: 37% от респондентите твърдят, че не се възползват от това решение, 31% от тях работят от дистанция до някаква степен, други 29% пък ги ползват до голяма степен, а 3% са напълно дигитализирани.
- Съобразяване с регулации, законосъобразно и целесъобразно управление: 34% от запитаните не се възползват от тези решения, 31% ги ползват до някаква степен, 29% ползват се възползват до голяма степен, а 3% са напълно дигитализирани.
- Документиране на операции и действия, осигуряване на прозрачност и проследимост на бизнес процесите : не се прилагат от 18% от запитаните, други 61% обаче ги ползват до някаква степен, 16% - до голяма степен, а 5% от анкетираните твърдят, че са напълно дигитализирани.
- Поддръжка и профилактика на техника и съоръжения: 23% от респондентите не ползват дигитални решения в това отношение, за разлика от други 50%, които ги ползват до някаква степен, 24% - до голяма степен и 3% са напълно дигитализирани.
- Финансов мениджмънт и вътрешен одит: този вид дигитални решения не се ползва само от 13% от анкетираните, за разлика от 55%, които ги ползват до някаква степен, други 29%, които ги ползват активно в работния процес и 3%, които напълно са дигитализирали своята работа.
- Електронно разплащане и фактуриране : само 10% от респондентите потвърждават, че все още не се ползват от тези решения, 21% ги ползват до някаква степен, 45% ползват електронното разплащане активно в работата си, а при 24% тези решения са напълно дигитализирани.
- Управление на веригата от доставки: 13% от запитаните не използват този вид дигитални решения, за сметка на 47%, които ги ползват до някаква степен и 40%, които активно ги ползват в работния процес.
- Инвентар и складови наличности: 21% от анкетираните не се възползват от такъв вид дигитални решения, 48% пък ги ползват до някаква степен, 21% - до голяма степен и 10% напълно са дигитализирали този процес.

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

- Управление на взаимоотношенията с доставчици и партньори: 21% от респондентите не прилагат тези решения, 29% пък ги ползват до някаква степен, 47% се възползват активно и 3% напълно са дигитализирали този процес.
- Дистрибуция и логистика: 18% от запитаните не се възползват от тези решения, за сметка на 32%, които ги ползват до някаква степен, 45%, които ги ползват до голяма степен и 5% са напълно дигитализирани.
- Пакетиране и експедиция/транспорт и доставки: 45% от запитаните в анкетата не се възползват от тези дигитални решения, 32% ги ползват до някаква степен, 18% - до голяма степен и 5% напълно са дигитализирали този процес.
- Дигитален маркетинг: 16% от респондентите са потвърдили, че не използват този вид дигитално решение, за разлика от 29%, които го ползват до някаква степен, 39%, които активно ползват дигиталния маркетинг като инструмент и 16% са напълно дигитализирани в това отношение.
- Проектиране и внедряване на нови продукти: 31% от анкетираните не използват дигитални решения в този аспект, други 40% обаче ги ползват до някаква степен, 18% - до голяма степен и 11% за дигитализирали напълно този процес.
- Платформа за е-търговия: 45% от респондентите твърдят, че не ползват такава платформа, 31% ползват такава решение до някаква степен, 16% я ползват до голяма степен, а за 8% от анкетираните този процес е напълно дигитализиран.
- Управление на взаимоотношенията с клиентите: само 8% от анкетираните не ползват този вид дигитални решения в работата с клиентите си, 39% от тях ги ползват до някаква степен, 45% ги ползват активно, а 8% са напълно дигитализирани.
- Маркетингова комуникация и PR, социални медии, онлайн общности, онлайн инфлуенсъри: 10% от запитаните не ползват тези решения, за сметка на 32%, които ги ползват до някаква степен, други 32% пък ги ползват до голяма степен и цели 26% вече напълно са дигитализирали този процес.
- Охрана и сигурност, защита на данните и информация, съхранение и опазване на активите: половината от запитаните не се възползват от такива дигитални решения, 42% се ползват до някаква степен и 8% ги ползват активно.
- Режими на противопожарна охрана и действия при бедствия и авария: 68% от анкетираните не се възползват от такива решения, 21% ги ползват до някаква степен, а 11% твърдят, че ги ползват до голяма степен.
- Опазване на околната среда: 76% от запитаните не ползват дигитални решения в тази посока, 13% се възползват от такива до някаква степен, а 11% ги ползват до голяма степен.
- Безопасност и здраве при работа: 47% не прилагат такива решения в работния процес, други 37% обаче ги прилагат до някаква степен, а 16% прилагат този подход до голяма степен.
- Подбор на персонал: 18% от запитаните не ползват дигитални решения при подбора на кадри, за разлика от други 37%, които ги ползват до някаква степен, 42%, които активно използват дигитални решения в този процес, а 3% напълно са го дигитализирали.
- Администриране на персонал – трудови досиета, договори, заповеди, отпуски, болнични, графици, възнаграждения: само 10% от анкетираните не се възползват от дигитални решения относно администриране на персонала, за разлика от 42%, които ги

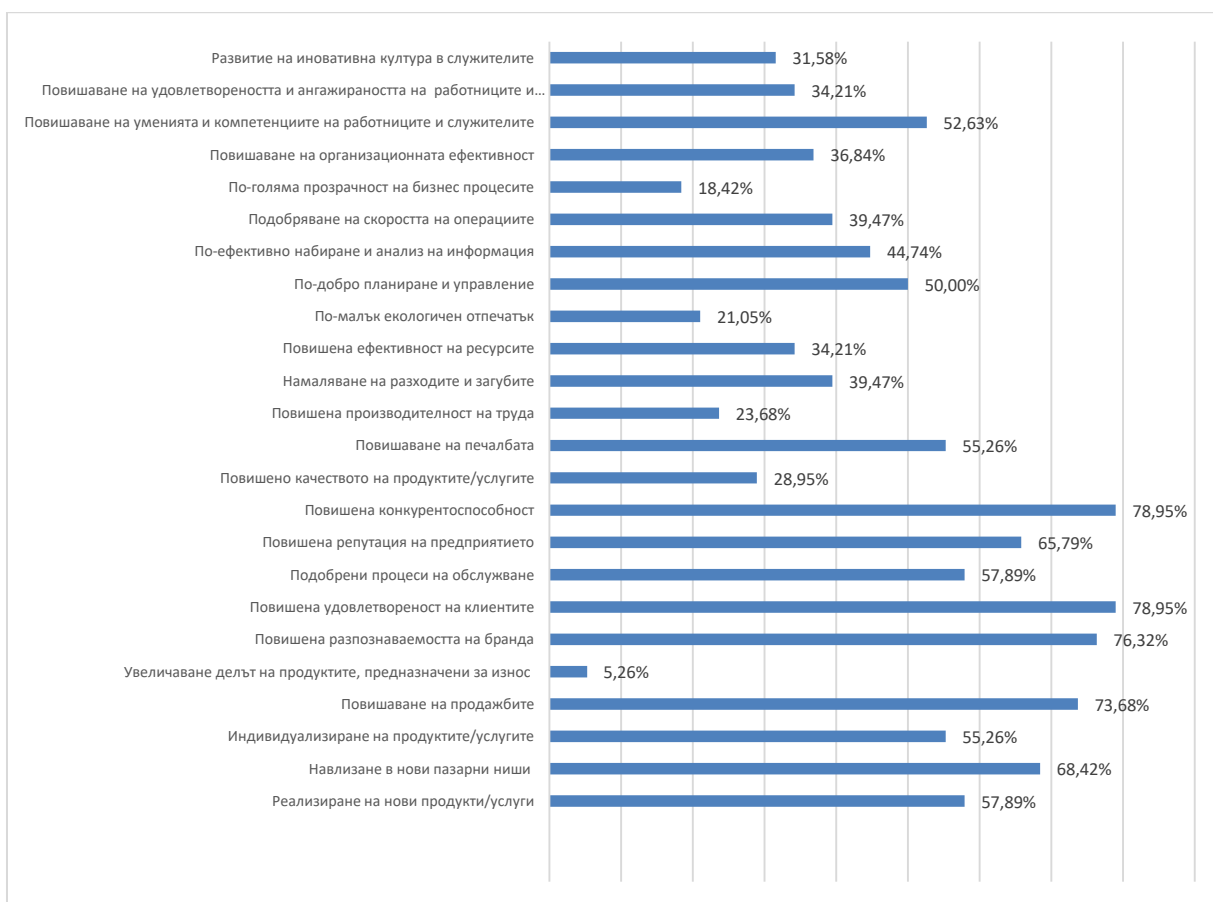
----- www.eufunds.bg -----

ползват до някаква степен, 45%, които ги ползват до голяма степен и 3% изцяло са дигитализирали този процес.

- Вътрешни комуникации със служителите: 10 % от респондентите не използват дигитални решения за вътрешна комуникация, за разлика от други 55%, които ги ползват до някаква степен, 32% - до голяма степен и 3% - напълно.
- Управление на трудовото представяне / атестиране : 32% от запитаните не ползват дигитални решения в тази посока, други 50% обаче ползват такива до някаква степен, а 18% ги използват активно.
- Обучение на персонала: 16% от анкетираните не ползват дигитални решения в процеса на обучение на кадри, за разлика от други 50%, които ги ползват до някаква степен, 31% пък ги ползват активно, а 3% изцяло за дигитализирани този аспект.
- Кариерно развитие и приемственост: 21% от анкетираните не ползват дигитални решения в тази посока, други 61% обаче ползват такива решения до някаква степен, а 18% - до голяма степен.

Респондентите в анкетата за запитани също така какви ползи и ефекти очакват от дигитализацията в техните предприятия.

Графика 29 Ползи и ефекти от дигитализацията в предприятията



Източник: Въпросник А-2 на БСК за онлайн анкета при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на предприятията от икономическа дейност/сектор 93

Близо 74% от анкетираните очакват, че внедряването на дигитални решения в техния работен процес би допринесло до навлизане в нови пазарни ниши, повишаване на продажбите, повишена разпознаваемост на бранда, повишена удовлетвореност на клиентите, повишена репутация на предприятието им, както и повишена конкурентоспособност. Средно 55 % от респондентите потвърждават, че дигитализацията ще доведе до реализиране на нови продукти и услуги, до тяхното индивидуализиране, до подобрени процеси на обслужване, повишаване на печалбата, по-добро планиране и управление на процесите, по-ефективно набиране и анализ на информация, а също така и до повишаване на уменията и компетенциите на работниците и служителите. Около 35% от запитаните смятат, че дигитализирането на работните процеси ще доведе до намаляване на разходите и загубите, до повишена ефективност на ресурсите, подобряване скоростта на операциите, повишена организационна ефективност, както и повишена удовлетвореност и ангажираност на служителите, и развитие на иновативна култура у тях. 23% от респондентите очакват, че дигитализирането на работните процеси би довело до повишена производителност на труда, съответно и до по-добро качество на предлаганите продукти и услуги. Те очакват и по-малък екологичен отпечатък и по-голяма прозрачност на бизнес процесите. Едва 5% от анкетираните виждат ползи от дигитализацията в посока увеличаване делът на продуктите, предназначени за износ.

Респондентите също така са отговорили и колко средства биха инвестирали в дигитални технологии за периода 2022 - 2026г. спрямо периода 2017 – 2021г.

Графика 30 „Колко средства планират да инвестират предприятията от Сектор 93 в дигитални технологии за периода 2022 – 2026 г. спрямо периода 2017 – 2021 г.“

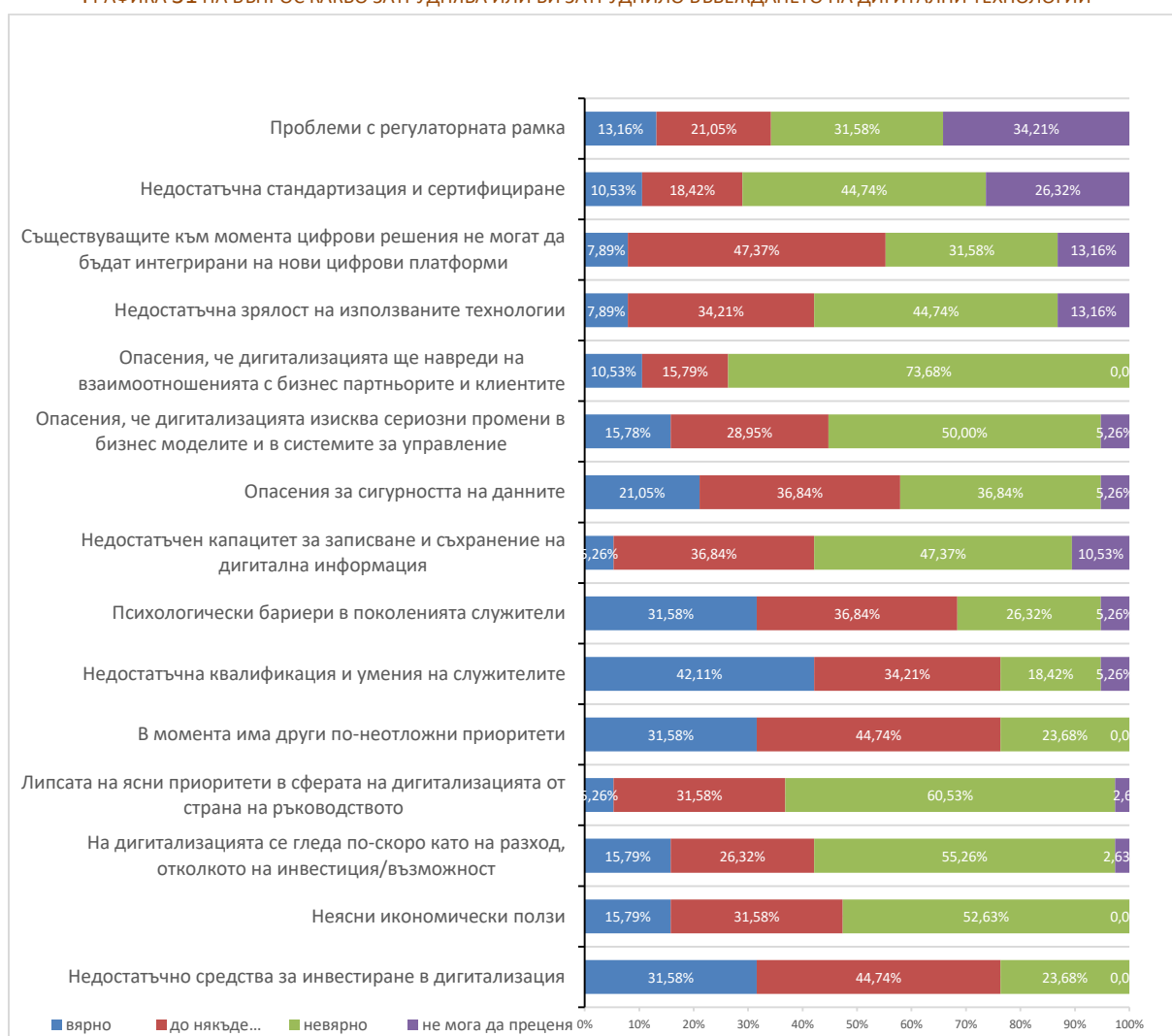


Източник Въпросник А-2 на БСК за онлайн анкета при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на предприятията от икономическа дейност/сектор 93

10 % от анкетираните предвиждат да инвестират значително повече средства, а 58% от тях ще заделят повече от това, което са инвестирали през предходните 5 години. На 5% от запитаните бюджета за инвестиции в дигитализация ще остане без промяна на следващите 5 години, а за 3% от тях предвидените средства дори ще бъдат по-малко. Немалък е и процента на онези, които не могат да преценят дали и колко да инвестират в дигитални технологии – 24 %.

Внедряването на дигитални технологии и решения, както всяка друга иновация в бизнеса води след себе си и до въпроси дали бизнеса би се адаптирал лесно с дигитализацията. В тази връзка респондентите в анкетата са запитани дали има пречки, които според тях затрудняват или биха затруднили по-нататъшното въвеждане на нови дигитални технологии в представляваните от тях предприятия.

Графика 31 на въпрос какво затруднява или би затруднило въвеждането на дигитални технологии



Източник: Въпросник А-2 на БСК за онлайн анкета при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на предприятията от икономическа дейност/сектор 93

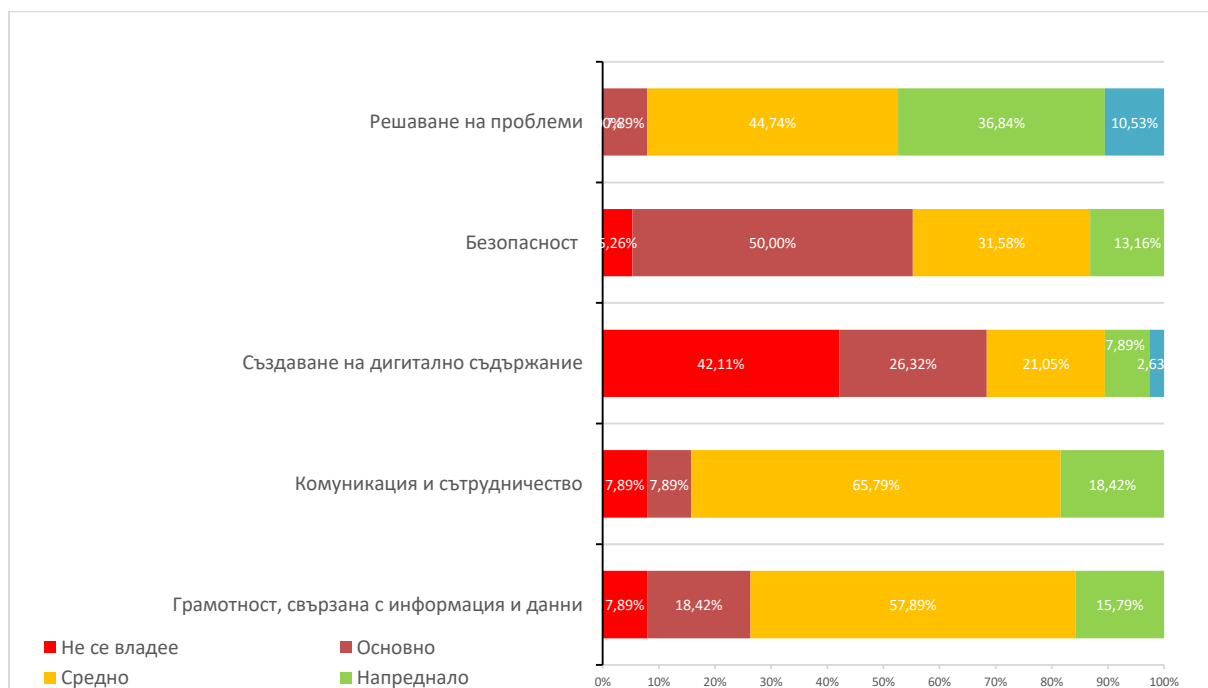
32 % от анкетиранияте признават, че не разполагат с достатъчно средства за инвестиране в дигитализация. Други 45% от тях също признават, че недостатъчните средства до някъде биха ги затруднили да инвестират в дигитални технологии. 23% от запитаните пък твърдят, че разполагат със средства за инвестиции в тази посока. Близо половината от анкетиранияте не виждат ясни икономически ползи от дигитализацията в сектора до една или друга степен. Останалата половина обаче твърди, че икономически ползи от внедряването на дигитални решения в бизнеса ще има. Отново малко повече от 40% от запитаните потвърждават, че на дигитализацията се гледа по-скоро като на разход, отколкото на инвестиция. Останалите обаче не са съгласни с това твърдение. А 3% от запитаните не могат да преценят как да гледат на дигитализацията. Немалък е и процента на онези, които до някъде виждат липса на ясни приоритети в сферата на дигитализация от страна на ръководството – 36%. И все пак над 60 % от запитаните потвърждават точно обратното – ръководните органи в предприятията им са прегърнали идеята за дигитални решения в бизнеса си. Сериозен е и процента на онези от респондентите, които до по-голяма или по-малка степен смятат , че в момента имат други неотложни приоритети – 76%. За други 24% обаче дигитализацията е приоритет. Отново голям е процента и на анкетиранияте, които споделят, че служителите им нямат достатъчна квалификация и умения, свързани с дигитализацията – 76%. Само 19% от запитаните смятат, че служителите им са подготвени за внедряване на дигитални решения, а други 5 % не могат да преценят. Немалък е и процента на онези от запитаните, които споделят, че до една или друга степен е налице психологическа бариера в поколенията служители по отношение на дигитализацията – 69%. За 26% от анкетиранияте този проблем не съществува, а други 5 не могат да преценят. Малко над 40 % от респондентите потвърждават, че от техническа гледна точка имат недостатъчен капацитет за записване и съхранение на дигитална информация. За 47% от запитаните обаче това не е пречка, а 11 % все още не могат да преценят. Близо 60% са и онези, които имат опасения, че дигитализацията би засегнала сигурността на данните. Други 37% не споделят това мнение, а 5% не могат да преценят. 45% от анкетиранияте също така споделят, че въвеждането на дигитални технологии изисква сериозни промени в бизнес моделите и в системите за управление. Половината от респондентите обаче не споделят това мнение. И тук 5 % не са сигурни дали това би ги затруднило. 26% от запитаните споделят, че в една или друга степен, дигитализацията би навредила на взаимоотношенията с бизнес партньорите и клиентите. Други 74% обаче не потвърждават това мнение. Близо 40 % са и тези, които имат опасения, че използваните от тях технологии са с недостатъчна зрялост. Други 45% пък нямат тези притеснения, а 13% от запитаните не могат все още да преценят. Немалък е и процента на анкетиранияте, които смятат, че съществуващите към момента цифрови решения не могат да бъдат интегрирани на нови цифрови платформи – 55%. 31% от анкетиранияте обаче не мислят, че това е проблем за тях, а 13% не могат да преценят това. 28% от участниците в анкетата споделят, че виждат затруднение в процеса на дигитализация относно недостатъчната стандартизация и сертифициране. Други 45% не споделят това мнение, а 27% не могат да преценят дали това би ги затруднило. Малко над 30% от участниците споделят, че проблеми с регулаторната рамка биха затруднили по-нататъшното въвеждане на нови дигитални решения. Други 32% пък не виждат проблеми с регулацията. Не малък е и процента на онези, които не знаят дали регулаторната рамка има проблеми за решаване – 32%.

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

Запитани дали служителите в представляваните от тях предприятия имат дефицити в компетентностите си по отношение на дигитални умения в някои области, респондентите споделят следното:

- Грамотност, свързана с информация и данни : 58% от запитаните твърдят, че служителите в техните предприятия имат средно ниво на дигитални умения; други 18% споделят, че тези умения се владеят на основно ниво; 16% са онези с напреднало ниво на дигитални умения, а при 8 % тези дигитални умения и компетенции не се владеят въобще.
- Комуникация и сътрудничество : тук 66 % от респондентите споделят, че служителите им имат средно ниво на дигитални умения, 8% са с основни познания в това отношение; 18% твърдят, че служителите им владеят тези умения на напреднало ниво, а други 8% , че техните служители нямат знания в това отношение.
- Създаване на дигитално съдържание : в този аспект 42% от запитаните споделят, че служители им не владеят такива дигитални умения; при 26 % от анкетираните работната ръка има основни умения в създаването на такова съдържание, а при други 21 % - уменията са на средно ниво. Тук 8% имат напреднало ниво и 3% са с високо специализирано ниво.

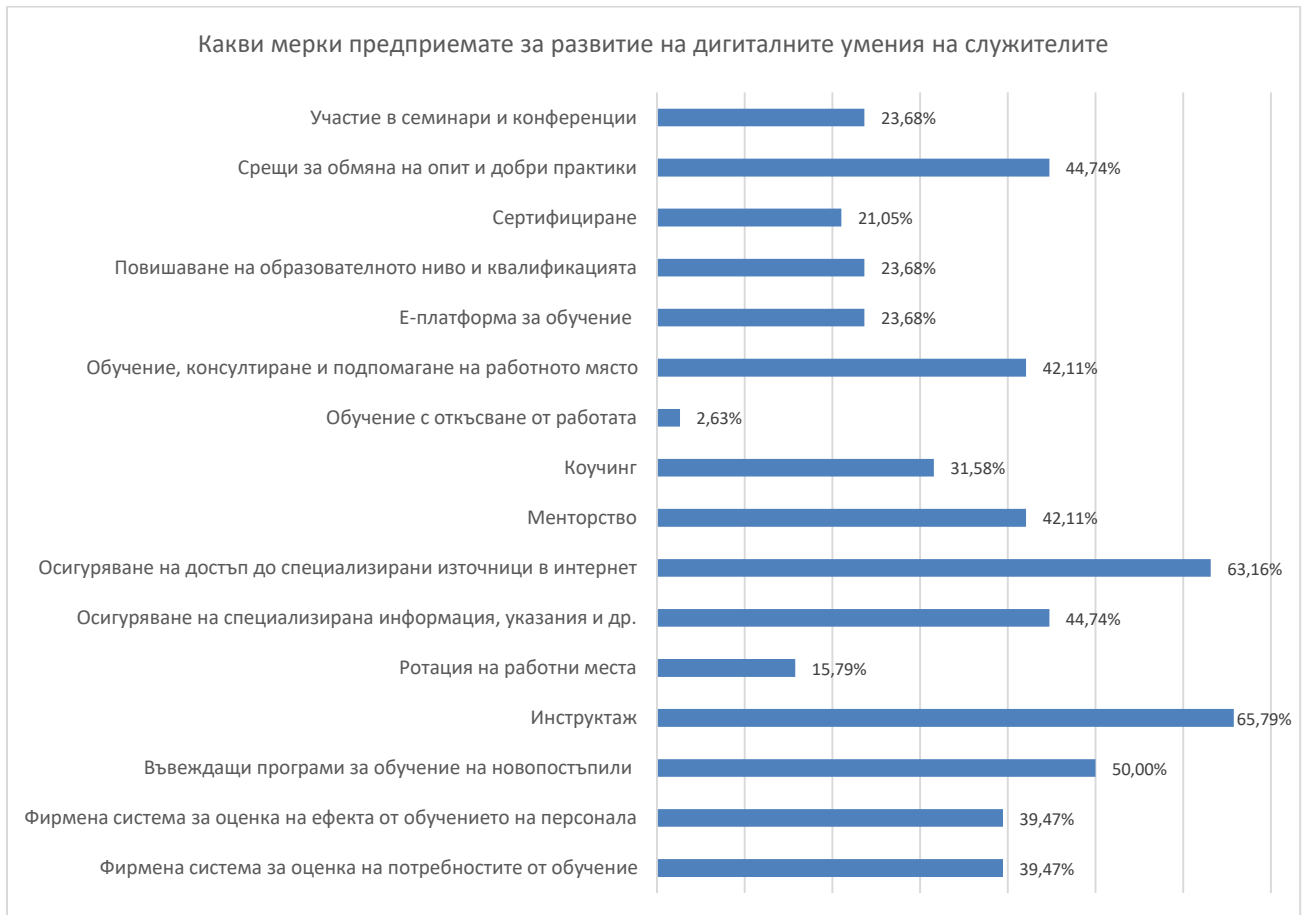
Графика 32 ОБЛАСТИ НА ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ, В КОИТО СЕ НАБЛЮДАВАТ ДЕФИЦИТИ В КОМПЕТЕНТНОСТИТЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯТА



Източник: Въпросник А-2 на БСК за онлайн анкета при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на предприятията от икономическа дейност/сектор 93

- Безопасност : в това отношение 50 % от анкетираните споделят, че техните служители имат основни умения, други 32% са със средно ниво, 13% - напреднало ниво и 5% нямат умения във връзка с безопасността относно дигитализацията.
- Решаване на проблеми: тук 45% от анкетираните твърдят, че техните служители имат основно ниво на дигитални умения, при други 37% - то е средно; 10 % пък споделят, че техните служители имат напреднали дигитални умения относно решаването на проблеми, а при 8% - тези умения не се владеят.

Графика 33 „КАКВИ МЕРКИ СЕ ПРЕДПРИЕМАТ ЗА РАЗВИТИЕ НА ДИГИТАЛНИТЕ УМЕНИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ“



Източник: Въпросник А-2 на БСК за онлайн анкета при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на предприятията от икономическа дейност/сектор 93

Запитани какви мерки предприемат за развитие на дигиталните умения на служителите в представяваните от тях предприятия, респондентите споделят следното: близо 65% от анкетираните биха използвали инструктаж и осигуряване на достъп до специализирани източници в интернет. 43% от респондентите биха използвали фирмена система за оценка на потребностите от обучение, както и такава за оценка на ефекта от обучението. Също така те биха ползвали въвеждащи програми за обучение на новопостъпили, ведно с осигуряването на специализирана информация, указания и справочници. Те разчитат на мерки като

www.eufunds.bg

менторство, обучение, консултиране и подпомагане на работното място. Както и срещи за обмяна на опит и добри практики. 24% от респондентите пък биха издрали методи като коучинг, Е-платформа за обучение, участие в семинари и конференции, сертифициране, повишаване на образователното ниво и квалификацията (образователни институции, ЦПО). 3% от запитаните са избрали метод на обучение с откъсване от работата.

2.2.1. РАВНИЩЕ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА СЕКТОРА

Дигиталната трансформация е неизбежна и поставя нови предизвикателства през предприятията. Появяват се нови технологични тенденции като изкуствен интелект, изчисления в големи масиви от данни (Big Data), интернет на нещата (IoT), блокови вериги (Blockchain), в същото време клиентите очакват по-бързо и по-качествено обслужване, все по-интелигентни услуги и продукти и индивидуален подход. Новите технологии позволяват да се преосмислят моделите за добавяне на стойност, основните бизнес модели и процеси на организация на бизнеса. Цифровите технологии могат да се ползват в подобрени производствени процеси и системи за управление (напр. производствена дейност и наблюдение, базирани на данни), в нови структури на веригата за доставки (платформи за споделяне и рециклиране), за навременно предвиждане на нуждите от поддръжка и оптимизиране на веригите за доставка, както и за разработването на нови бизнес модели, основани на услуги, базирани на данни.

Big data (големи набори от данни) и **разширените анализи** се оформя като една от най-важните технологични тенденции, която притежава потенциал за драматични промени на начините на организация и използване на информацията с цел разширяване на практиките на потребителите и за трансформиране на техните бизнес-модели. Big Data и разширените анализи са дигитални технологии за прогнозни анализи или други сложни аналитични методи, които извличат стойности от голям обем набор от данни. Размерът на тези набори от данни и съвременното им обработване обикновено надхвърля капацитета на традиционния приложен софтуер за обработка на данни и изискват софтуер, който работи паралелно на много сървъри. Big Data се характеризират с **обем, скорост и разнообразие** – непрекъснато нараства обемът на данните, времевият хоризонт за обработката им в реално време може да се окаже критично кратък, а разнообразието от данни е огромно, като могат да се включват различни структурирани и неструктурирани данни, мултимедийно съдържание в различни формати. „Big Data е реализация на разширена технология за бизнес-интелигентност с цел съхранение, обработка и анализ на данни, която преди това е била игнорирана, поради ограниченията на традиционните информационни технологии“⁸. Тези данни се използват от организациите за вземане на решения, подобряване на процесите и политиките, и създаване на ориентирани към клиента продукти, услуги и преживявания.

Big data в комбинация с **интернет на нещата (IoT)**, добавяне на **сензори и изкуствен интелект** във всички операции, могат да повишат производителността и енергийната ефективност. **Интернет на нещата** е концепция за компютърна мрежа от физически обекти, притежаващи

⁸ <https://core.ac.uk/download/pdf/78377667.pdf>

вградени електронни устройства за взаимодействие помежду си или с външната среда, замества участието на човека в част от операциите, събира данни и може да намали оперативните разходи, да увеличи производителността и да разшири бизнеса към нови пазари. **Искусственият интелект** е ключова технология за бъдещето, която намира все повече приложения и днес, като може да направи промишлените процеси по-безопасни и по-чисти, и чрез автоматизирането на сложни производствени процеси да освободи работниците (заместени от **роботи и дроне**) от доста рутинни задачи. **Сензорите за регистриране на информация** са широкоприложими в индустриалната автоматизация в множество устройства за предаване на информация.

Облачните изчисления (cloud computing) са компютърни (изчислителни) услуги, предоставяни чрез отдалечен компютър, към който потребителят се свързва чрез интернет или специална комуникационна линия. Терминът означава използване на споделени ресурси, софтуер и информация, предоставяни на компютри и други устройства по мрежа и съвместява понятия като софтуер като услуга, инфраструктура като услуга, платформа като услуга и други съвременни технологии, които под формата на онлайн бизнес приложения, достъпни през уеб браузър, задоволяват изчислителните потребности, като съхраняват софтуера и потребителските данни на свои сървъри. Освен достъп до софтуерни приложения, предоставяни под формата на уеб услуги, се достъпва до хардуерните и системни ресурси на центъра за данни, които предлагат тези услуги. Комбинацията от достъпа до хардуера и софтуера на центъра е това, което е прието да се нарича „облак“.⁹

Софтуерните системи за киберсигурност също намират широко приложение в индустрията и другите сектори, които оперират с данни в дигитална среда. Киберсигурността е комплекс от решения, процес на защита и възстановяване на мрежи, устройства и програми от всякакъв вид дигитални атаки. Успешният подход за киберсигурност е многослоен и трябва да се внедри и използва в цялата организация, като се защитават мрежи, сървъри, данни, информационни системи, мобилни устройства, компютри и софтуер. 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.

Блокчейн технологията е 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. Блокчейнът може да бъде програмиран да записва не само финансови транзакции на криптовалута, но и практически всичко, което има стойност. Блокчейн технологията е подходяща за индустрии, при които се търси сериозно доверие, неотменимост на сделката, сигурност и публичност на транзакцията. Технологията може да се използва широко в индустрията за управление и документиране на транзакции в кръгови бизнес модели.

9

https://www.wikiwand.com/bg/%D0%98%D0%B7%D1%87%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F_%D0%B2_%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D0%BA

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

Дигиталните технологии налагат промяна на начина на функциониране на предприятията и организация на бизнес процесите в тях. Бизнес процесите в предприятията включват дейностите и натрупаните информация и знания, чрез които предприятията произвеждат своите продукти. Дейностите в бизнес процесите могат да включват обработване на данни, комуникации, вземане на решения, създаване на продукт или услуга, предприемане на конкретни действия. По своята функционалност, бизнес процесите в предприятията могат да бъдат процеси в производството, процеси в продажбите и маркетинга, процеси в областта на човешките ресурси, процеси в областта на финансите и счетоводството, други специфични процеси. Информационните технологии широко навлизат в бизнес процесите, като използването им зависи от степента на един бизнес процес да бъде структуриран, от честотата, с която се случва – дали е случаен или периодичен, от сложността на процеса, от степента на автоматизирането му.

2.2.2. ВЪВЕЖДАНЕ НА ДИГИТАЛНИ ТЕХНОЛОГИИ

Проучването на Siemens България и Германско-Българска индустриално-търговска камара¹⁰ за нивото на дигитализация в България, осъществено през 2021 г., показва по отношение на нуждите в компаниите и какво се очаква да направят, за да внедрят дигитални технологии в бъдеще, че почти половината от анкетираните (49,15%) споделят, че е важно да познават добре бъдещите тенденции и изисквания на пазара. За 47,46% от компаниите от значение е допълнителното обучение на служителите, а за 45,76% -интегрирането на дигитализацията като процес.

По отношение на очакваните ползи от въвеждането на дигитални технологии мненията на компаниите се различават. Повече от 2/3 от анкетираните очакват повишаване на ефективността на използване на ресурсите (74,58%), повишаване на конкурентноспособността (69,49%), намаляване на разходите (54,24%), по-добро планиране и управление (49,15%), добавена стойност за клиентите (49,15%), подобро събиране и анализ на данните (49,15%), разработване и прилагане на нови бизнес модели и услуги (47,46%), подобряване на процесите на обслужване (45,76%), подобряване на качеството (40,68%), намаляване на екологичния отпечатък (28,81%), по-бърз достъп до пазара (23,73%) и т.н.

Участвалите в настоящето изследване посочват ползите и ефектите от дигитализация, както е отразено във Графика 10 „Очаквани ползи и ефекти от дигитализацията на предприятието“.

Най-голяма част от представителите на предприятията от сектора очакват следните ползи и ефекти от дигитализацията: повишаване на продажбите (около 80% от тях), подобрени процеси на обслужване (около 72% от тях), по-ефективно набиране и анализ на информация (около 68% от тях), а около 64% от тях смятат, че дигитализацията ще допринесе повече за реализиране на нови продукти/услуги и повишена удовлетвореност на клиентите и подобряване на скоростта на операциите. Според около 60% от представителите на предприятията дигитализацията ще повлияе благоприятно за повишена производителност на труда, повишена ефективност на ресурсите, повишаване на организационната ефективност, повишаване на уменията и

¹⁰ Проучване нивото на дигитализация в България 2021 г. Siemens България & Германско-Българска индустриално-търговска камара

компетенциите на работниците и служителите, както и за развитие на иновативна култура в служителите Следващи по важност ползи и ефекти от дигитализацията са: повишена разпознаваемост на бранда, по-добро планиране и управление, както и повишаване на удовлетвореността и ангажираността на работниците и служителите (според 56% от представителите на предприятията), както и намаляване на разходите и загубите и по-голяма прозрачност на бизнес процесите (за около 52% от представителите на предприятията).

По-малко очаквани ползи от дигитализацията се отдават на: повишена репутация на предприятието (според около 48% от представителите на предприятията), навлизане в нови пазарни ниши и индивидуализиране на продуктите/услугите (според 44% от участниците), повишаване на печалбата (за около 40% от представителите на предприятията), по-малък екологичен отпечатък (за около 36% от участниците), повишено качество на продуктите/услугите (според около 32% от участниците), увеличаване делът на продуктите, предназначени за износ (за около 24% от участниците) и повишена конкурентоспособност (според едва около 4% от представителите).

Графика 34 ОЧАКВАНИ ПОЛЗИ И ЕФЕКТИ ОТ ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО



Източник: Въпросник А-2 на БСК за онлайн анкета при изследване и анализ на нивото на дигитализация и готовността за процесите по дигитална трансформация на предприятията от икономическа дейност/сектор 93

2.2.3. Изводи

ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ В СПОРТНАТА ИНДУСТРИЯ

Въпреки че спортните оператори смятат, че тяхната индустрия изостава по отношение на дигиталната трансформация в сравнение с други икономически сектори, мнозина посочват, че е имало умерена промяна в манталитета през последните пет години.

Днес все по-голям брой спортни лидери (организации, клубове, оператори и др.), създават нови длъжности и отдели, свързани с иновациите и дигиталната трансформация, с цел да се възползват от новите възможности, възникващи в индустрията и като краен резултат – да се повишат приходите от оперативна дейност, на база по-широка клиентка удовлетвореност и търсене.

Горното е свързано с необходимостта от организационни промени, на които да отговарят както спортните, така и търговските бизнес стратегии. Новите длъжности и отдели следва да позволяват обработката на данни и анализ на спортисти за подобряване на представянето и цялостните спортни резултати. Също така да се извлича синтезирана информация за потребителските нагласи и търсене на актуални услуги и обслужване.

От трета страна, от ключово значение е развиването на широко разбиране за потребностите на клиентите и феновете, което би позволило подобряване на техния опит и ангажираност, чрез концепцията и изпълнението на персонализирани търговски и маркетингови кампании.

Съществено е да се отбележи, че спортните оператори, вярват в потенциала на спортната индустрия да изпревари други икономически сектори през следващите години по отношение на техните нива на дигитална трансформация. Технологиите ще бъде факторът и двигател на промяната през следващите години, а технологии като 5G, Интернет на нещата, изкуствен интелект, блокчейн или виртуална реалност вече имат и ще имат голямо влияние в индустрията, трансформирайки естеството на услугите, както и начина, по който се предлагат и консумират.

Спортните организации, приемащи тези технологии, ще имат важно конкурентно предимство в сравнение с други участници не само в спортната индустрия, но и в развлекателната индустрия като цяло.

За да направят това, спортните организации трябва да подобрят своите структури и управленски практики, като насърчават бизнес модели, базирани на иновации и дигитална трансформация. С други думи, дигиталната трансформация неизбежно идва с въвеждането на професионални бизнес модели. Интересното е, че възприятието на спортните оператори за нивото на професионална на индустрията е сравнително ниско, което означава, че много организации все още трябва да положат важни усилия в тази посока, в т.ч. развиване на дигиталния умения на своите служители.

Според спортните оператори, обикновено основните решения, свързани с цифровата трансформация в спортните организации, се вземат от главните изпълнителни директори (CEO) или в по-малка степен от главните директори по иновации, технологии и трансформация (CIO/CTO).

www.eufunds.bg

Освен това спортните оператори посочват, че главните маркетингови директори (СМО) или главните финансови директори (CFO) са по-малко релевантни в този тип процеси. От тези резултати бихме могли да заключим, въпреки че дигиталната трансформация оказва влияние в повечето отдели в рамките на спортните организации, само висши ръководители с широка перспектива за стратегиите на организацията и с богат опит трябва да бъдат включени в тези процеси на вземане на решения.

Всъщност много спортни оператори смятат, че дигиталната трансформация трябва да се ръководи от специалисти, а не от ръководители с по-широки познания в тази област.

Спортните оператори също така споделят факта, че е по-лесно да се приложи дигитална трансформация в стартиращи предприятия или малки спортни центрове (в т.ч. фирми и НПО), отколкото в по-големи организации. Това показва, че колкото по-голяма е организацията, толкова по-трудна е възможността бързо да се адаптират към промените в индустрията, чрез трансформиране на организационни стратегии, структури, процеси и технологии.

Ето защо по-големите организации могат да намерят потенциал през стартиращи фирми сътрудници, които могат да насърчат иновативна култура и да включат технологичен опит, за да бъдат в крак с дигиталните тенденции в спортната индустрия.

Алтернатива може да бъде овластяването или създаването на работни групи или звена в техните компании, по-гъвкави в сравнение с големите организационни структури.

Когато са попитани за талантите (в т.ч. знания, умения и компетенции), свързани с дигиталната трансформация, много спортни оператори посочват, че университетите, както технологични, така и фокусирани върху спорта, в момента не отговарят на нуждите от цифрова трансформация на спортните организации със своите програми.

Липсата на специализирани програми, съчетаващи твърди умения като анализ на данни със знания за управление на спорта, затруднява спортните организации да намират квалифицирани служители, които отговарят на техните нужди за дигитална трансформация.

Много спортни организации/оператори започват да стартират свои собствени магистърски и други програми по спортен мениджмънт, като подписват партньорства с различни университети. Въпреки че цифровата трансформация е от решаващо значение за всеки спортен обект, който иска да оцелее в спортния пейзаж, служителите отговорни за тези процеси, обикновено не получават над средното заплащане в спортните организации, което може да повлияе негативно на способностите им за привличане на таланти. Въпреки това дигиталните и технологичните умения не са най-важните професионални компетенции, които се оценяват от спортната индустрия.

От друга страна, заинтересованите страни в спортната индустрия все повече инвестират в иновации, за да се възползват от новите възможности. Въпреки това, прилагането на успешна дигитална трансформация в компаниите се разчита не само на приемането на иновативни технологии, но и на адаптирането на бизнес процесите и на повишаване качеството на човешкия капитал.

Всъщност успехът на дигиталната трансформация на една компания ще зависи до голяма степен от наличието на компетентна и отдадена работна сила.

www.eufunds.bg

На първо място, експертите твърдят, че със сигурност е желателно работната сила, свързана със спорта, да има общи познания за спортната индустрия от гледна точка на бизнеса (със силно разбиране на нейната действителна ситуация, нейните тенденции и основни предизвикателства).

По същия начин дигитализацията на определени бизнес области на една компания изисква служители със специфични знания, опит и твърди умения относно дигиталната трансформация. Но по-важното е, че когато се търси цялостна трансформация на цялата организация, от основно значение е да има ангажирана работна сила с необходимите меки умения, за да подкрепи дигиталното развитие и растеж. Като пример, прилагането на дигитална трансформация често предполага служителите да поемат нови задачи или да работят с други екипи, които изискват лидерство, проактивност и силно развити комуникационни умения.

Следователно, в идеалния случай служителите трябва да притежават комбинация от „твърди“ и „меки“ умения.

Успоредно с това дигиталната трансформация може да се осъществи в една организация чрез разработване на различни проекти, които изискват отговорно лице за нейното изпълнение. Следователно уменията за управление на проекти стават жизненоважни за ефективно управление на дигиталния план за действие и ангажиране на други служители за постигане на поставените цели.

Също толкова важни са мултидисциплинарните компетенции, доколкото дигитализацията включва текущи промени в стратегията, които изискват управленски структури, които работят чрез мултидисциплинарен подход. Следователно служителите, които имат широки бизнес познания и ноу-хау от няколко гледни точки (например финанси, закони, маркетинг и т.н.), също са от съществено значение за създаване на дългосрочен успех.

Освен това други, компетенции които традиционно са били незаменими във всеки процес на набиране на персонал, все още се оценяват, но не са толкова релевантни, колкото споменатите по-горе по отношение на дигиталната трансформация в спортните организации. Например владенето на софтуерни инструменти за създаване и обработване на текст и данни, в електронни таблици, като MS Word, Excel, Google Sheets, програми за създаване на корпоративни презентации - PowerPoint, Impress, Google Presentations, Photoshop, също така дигитални приложения за анализ напредъка в тренировъчни процеси, хранителни режими на спортистите и клиентите, използване на приложения за съобщения - Whatsapp, Telegram, Skype, Messenger, MS Link и др., социални мрежи и канали като Facebook, Twitter, Snapchop, LinkedIn, Instagram и други, използване на форуми, блогове, уикита (Wikis) и други, създаване на различни типове дигитално съдържание, използване на видео и звукови редактори, като OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker и др..

Най-общо казано, техническите компетенции и знания са необходими на оперативния слой на „професионалната пирамида“, докато компетенциите, които се изискват най-вече на върха на пирамидата, са тези, свързани с управлението и меките умения.

Твърдите умения са технически способности, които могат да бъдат преподавани, обучени и измерими. Меките умения са личните качества, които са по-трудни за измерване и са свързани с поведението на човек.

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

Важно е да бъде отбелязано, че процесите на цифрова трансформация засягат всички бизнес звена на една компания и следователно включват всички отдели и изискват сътрудничеството на всеки служител. Следователно може да се каже, че придобиването и задържането на служители с подходящи знания и умения се превръща в една от основните движещи сили и ключови фактори за успех за дигиталната трансформация.

Съществуват серия от основни „меки умения“, които трябва да допълват техническите възможности на екипа:

„Работа в екип“ е най-ценното умение, тъй като дигиталната трансформация предполага поява на непрекъснато нови начинания и задачи, които изискват сътрудничеството на различни отдели/екипи в цялата организация.

Лидерството е необходимо сред всички ръководители, за да поемат инициативата да управляват проекти по нетрадиционни начини, да вдъхновяват екипите чрез съвместен стил на работа, да предвиждат и да се адаптират към промените и да предприемат изпреварващи инициативи.

Социалните и междуличностните умения като „вербална/устна комуникация“ са от съществено значение, за да се говори за технически теми във вътрешността или в рамките на целта на организацията по изчерпателен начин. Уменията за водене на „преговори“ са ключови, за да можете да влияете и да се убеждават останалите заинтересовани страни в компанията/организацията.

„Устойчивостта“ също е много важно меко умение, тъй като процесите на цифрова трансформация често отключват непредвидими трудности и провали. В този смисъл служителите трябва да могат да се справят с натиска, да се адаптират и да развият необходимите технически умения за разрешаване на сложни ситуации.

Накрая, но не по важност - качествата на емоционалната интелигентност като „Емпатия“ и „Прозрачност“ са от съществено значение в работната среда, особено когато става въпрос за заемане на лидерски позиции или работа в екип. По подобен начин способността за „слушане“ означава висок капацитет за усвояване и желанието на служителите да се подобрят и адаптират в този нов дигитален контекст. Това е особено предизвикателство сред застаряващата работна сила, която обикновено не е запозната с новите технологични инструменти, но тези „меки умения“ в една организация може да варира в различните отдели или длъжности.

Появата на иновативни технологии доведе до автоматизиране на много бизнес процеси, което от своя страна води до намаляване на много (остарели) работни места. От друга страна, внедряването на процесите на дигитализация в рамките на компаниите също се нуждае от квалифицирани специалисти, които могат да управляват нейното консолидиране. В тази връзка дигиталната трансформация може също да бъде мощен генератор на нови работни позиции в спортните организации и е вероятно компаниите все повече да изискват повече технически и дигитално подготвени професионалисти.

Когато става въпрос за дигитална трансформация в спортната индустрия, едно от основните предизвикателства за справяне ще бъде именно набирането на адекватни и способни кадри.

www.eufunds.bg

Всъщност все още има значителна разлика между търсенето на дигитални кадри и предлагането на такива на пазара. Следователно спортните организации ще трябва да намерят правилното равновесие между привличането на нови таланти и насърчаването на настоящата работна сила чрез повишаване на квалификацията и обучение.

Персоналът с умения в дигиталната трансформация е много ценен, но много оскъден. Това означава, че има все по-ожесточена конкуренция в спортната индустрия, както и между индустриите за привличане на тези служители.

Ако спортните организации искат да бъдат успешни в прилагането на своите стратегии за дигитална трансформация, те трябва да осигурят привличането на най-добрите таланти с подходящ набор от умения и опит.

Проучванията показват, че спортната индустрията е силно зависима от личните контакти и от тези от уста на уста. Това показва значителните възможности за подобряване на спортните организации по отношение процесите на набиране на персонал.

Въпреки това си струва да се спомене, че спортните оператори са напълно наясно с полезността на LinkedIn за намиране на точните хора за специализирани работни места, свързани с дигиталната трансформация, което показва значителна промяна в HR практиките.

Използвайки LinkedIn, организациите отварят възможностите в глобален мащаб, което също означава, че в крайна сметка повече кандидати ще се интересуват от работните места. По този начин процесът на филтриране трябва да включва известна цифрова помощ, за да управлява по-добре по-голям брой профили и кандидати.

Интересното е, че спортните оператори смятат конкурентите в индустрията за ценни източници на кадри за дигитална трансформация. Това може да бъде ключова възможност за една спортна организация, тъй като улеснява намирането на квалифицирани хора с необходимите технически възможности и опит в спортния сектор.

Въпреки това, той също така представлява и значителна заплаха, тъй като конкурентите могат да направят задълбочен анализ за стратегии, операции и култура, което води до загуба на конкурентно предимство. Въсъщност, колкото по-интензивна е работата с информация, толкова по-голяма е заплахата за конкурентоспособността на организацията, когато служителят я напусне.

Това също се отразява на производителността на предприятието, тъй като води до по-висока инвестиция в пари и време, за да се замени този служител.

Ето защо спортните организации и операторите не могат да пренебрегва стратегиите за задържане, когато развива своите процеси по набиране на персонал.

Това е една от причините, поради които е толкова важно за компаниите и субектите на спортната индустрия да имат стабилен процес и протокол на „ръчно управление/наръчник“, за да се повишат шансовете знанията и ноу-хау^{ТО} да останат в организацията дори, ако даден служител я напусне.

Освен това спортните оператори също признават вътрешната промоция (промотиране вътрешнофирмените подбори и възможности за професионално/длъжностно израстване), като релевантен източник на подбор на кадри, свързани с дигитализацията.

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

Това може да означава, че значителен брой спортни организации са въвели или в скоро време ще въведат програми за обучение за своите служители, свързани с придобиването на техническите умения, необходими на позициите за дигитална трансформация, в комбинация с необходимите меки умения, които всеки служител трябва да развие, докато се издига към следващото ниво на организацията. Още веднъж това демонстрира промяната.

И накрая, заслужава да се отбележи появата на други алтернативни източници, използвани от спортните организации за намиране на таланти, като „ловци на глави“ или специализирани портали за работа.

В допълнение, няколко много ценни източника на потенциални таланти са доброволството и стажовете. Действително, значителен брой спортни компании и организации разчитат на стажанти, които все още учат или след като приключат ги наемат, особено за позиции от начално ниво.

От друга страна, почти всички спортни събития се нуждаят от доброволци, които да помагат в организацията и провеждането, като в същото време те могат да се възползват от този факт, за да идентифицират таланти за своите организации.

Според проучването на PwC Sports Survey 2019¹¹, споменато в „Доклада за устойчивост“, 94% от спортните оператори признават иновациите, като важни за бъдещето на спорта, но само 46% имат конкретен план за иновации. Една от възможните причини би могла да бъде липса на стратегическа визия.

Спортната индустрия, която представлява 1,5-2% от световния БВП (в Европейския съюз, например, представлява 2,12 % от БВП и 2,72% от заетостта, съответно за България 1,7% от БВП и 1.67 от заетостта), се развива. И технологиите засилват тази еволюция, която по същество има за цел да решава проблеми и трябва да бъде ориентирана към заинтересованите страни.

В крайна сметка технологиите и дигиталната трансформация са и средство, и инструмент, който помага на организациите да се развиват и трябва да бъдат интегрирани в бизнеса, за да го стимулират, да го подтикнат към следващото ниво, което е валидно в пълна степен и в спортната индустрия.

Иновацията не е свързана само с технологии или дигитална трансформация. Иновацията е свързана с извеждане на бизнеса на следващото ниво, изследване на нови пространства, разбиране къде са пропуските и по този начин с намаляване на тези пропуски.

А технологиите и дигиталната трансформация, очевидно са ключови в процеса на запълване на пропуските и трябва да бъдат част от и в съответствие с корпоративната стратегия, добавяйки стойност към процеса на подобрение.

За да направят това, организациите в спортната индустрия (както всеки друг икономически сектор) се нуждаят квалифицирани кадри.

Квалифицираният служител помага на спортните организации не само да разберат по-добре какви нужди трябва да бъдат задоволени, но и да ръководят процеса за постигане на следващото ниво и да бъдат по-конкурентни, устойчиви и печеливши.

¹¹ PwC „Sports industry - time to refocus“

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

Ключовите длъжности/професии са тези, които са от критично значение за реализирането на стратегическите цели и приоритети и влияят пряко на резултатите на предприятието и/или икономическата дейност/сектор.

Определянето на ключови длъжности/професии за сектора в контекста на дигиталната трансформация на бизнеса е важен елемент от анализа, защото опосредства последващите дейности и задачи по проекта.

Процесът за определяне на ключовите длъжности в сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“ премина през четири етапа, съгласно „Методиката за оценка и определяне на ключовите за сектора длъжности/професии“ (Приложение 5 от **Методическите 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 въз основа на разработената методология**).

3.1. ЕТАП 1: СЪЗДАВАНЕ НА ПЪРВОНАЧАЛЕН СПИСЪК ОТ ДЛЪЖНОСТИ/ПРОФЕСИИ В ИКОНОМИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ/СЕКТОР

Създаване на първоначален списък от длъжности/професии

За създаването на първоначалния списък от длъжности / професии в сектора бе сформирана секторна експертна група. Участие в нея взеха осем експерта от водещи предприятия в сектора и член от екипа като координатор. Представителите на секторната експертна група бяха инструктирани относно правилата, които следва да се спазват при оценяването и определянето на ключовите длъжности/професии в сектора. На базата на тях бе определен първоначалния списък на ключовите длъжности / професии на ниво икономическа дейност / сектор, съставен от 16 длъжности / професии. При подбора на тези ключови позиции се все предвид влиянието им върху постигането на стратегическите цели на предприятието, които са свързани с дигиталната трансформация и влияят пряко на резултатите на компанията. Избраните длъжности следваше да бъдат актуални и да съществуват към момента. Процеса на оценяване не следваше да се влияе от това дали е налична вероятност позицията да остане / да се промени в бъдеще или каква е била в миналото. Важно правило в процеса на взимане

www.eufunds.bg

на решение бе оценяването да се основава на работата, която отговаря на изисквания стандарт за добро изпълнение, а не титулярят на длъжността / професията. Предложенията на всеки член от секторната експертна група бяха обобщени и ранжирани според честотата на срещане на дадената позиция, и на базата на тях бе изготвен и окончателния първоначален списък.

Резултатите от етап 1 са представени чрез първоначален списък от ключови длъжности/професии“ (от Приложение 5 на Методиката).

Таблица 1 Първоначален (разширен) списък от ключови длъжности/професии за сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“

Първоначален списък от ключови длъжности/професии		
	Код по НКПД 2011	Наименование на длъжност / професия
1	33413003	Мениджър екип
2	42262003	Рецепционист
3	34236008	Спортен аниматор
4	34233004	Фитнес инструктор
5	34226002	Треньор
6	34223009	Организатор, спортни прояви и първенства
7	34223001	Арбитър, спортен
8	33393020	Организатор работа с клиенти
9	33393010	Агент спорт
10	22646006	Физиотерапевт
11	14317012	Председател, спортен клуб
12	14316026	Спортен мениджър
13	14313020	Управител, развлекателни/увеселителни паркове
14	14313016	Управител спортни дейности
15	14313001	Главен секретар, спортна организация
16	12216004	Маркетинг мениджър/Директор маркетинг

Източник: Проучване на БСК в секторна експертна група за оценка и определяне на ключови длъжности в сектор 93 по КИД-2008

3.2. ЕТАП 2. ИЗБОР НА КРИТЕРИИ ЗА ПОДРЕДБА (РАНЖИРАНЕ) НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ/ ПРОФЕСИИ

За избора на критерии за подредба (ранжиране) на ключовите длъжности/професии, на експертите беше изпратен по електронната поща предварително изготвен разширен списък от 8 **критерия**. Посочените критерии позволяват да се открият длъжностите/професиите, значими за развитието и успеха на предприятията и сектора, в контекста на развитието на дигиталните умения и осъществяването на дигиталната трансформация на предприятията. Експертите трябваше да изберат независимо един от друг между 3 до 5 критерия, които да бъдат използвани за оценка на длъжностите.

www.eufunds.bg

Таблица 2 РАЗШИРЕН СПИСЪК С КРИТЕРИИ ЗА СЕКТОР 93 „СПОРТНИ И ДРУГИ ДЕЙНОСТИ, СВЪРЗАНИ С РАЗВЛЕЧЕНИЯ И ОТДИХ“

	Критерий	Описание
1	Влияние върху процесите	Степен на отговорност, която изпълняващият носи по отношение на ефективното изпълнение.
2	Професионални познания и експертиза	Степен на значимост на придобитите чрез обучение или практика знания, умения и компетенции за изпълнението на дейността.
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.
4	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.
5	Отговорност за финансови и материално-технически въпроси	Степен и обхват на финансовата, материално - техническата, управленската и др. отговорности, която длъжността носи при изпълнението на работата.
6	Професионален опит	Необходимостта от наличие на професионален опит за успешното изпълнение на задачите, функциите и отговорностите на длъжността.
7	Качество	Степен, в която заемащият длъжността носи отговорност за изпълнение на стандартите и изискванията към качеството на услугите и продуктите.
8	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.

Източник: Проучване на БСК в секторна експертна група за оценка и определяне на ключови длъжности в сектор 93 по КИД-2008

След като бяха получени предложенията от експертите с избрани критерии за оценяване на ключовите длъжности, те бяха обобщени и ранжирани според честотата им на срещане, и бяха сведени до 3 критерия, с определени тегла.

Резултатите от етап 2 са представени съгласно **Таблица 3 Определени критерии за оценка и тегло** (от Приложение 5 на Методиката).

www.eufunds.bg

Таблица 2 Окончателен списък с критерии и тегла за сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отиди“

Критерий	Описание	Тегло		
		Ниско	Средно	Високо
Влияние върху процесите	Степен на отговорност, която изпълняващият длъжността носи по отношение на ефективното изпълнение			3
Професионални познания и експертиза	Степен на значимост на придобитите чрез обучение или практика знания, умения и компетентности за изпълнението на дейността		2	
Разрешава не 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			3

Източник: Проучване на БСК в секторна експертна група за оценка и определяне на ключови длъжности в сектор 93 по КИД-2008

3.3. ЕТАП 3. ОЦЕНКА НА ВСЯКА ДЛЪЖНОСТ/ПРОФЕСИЯ ОТ ПЪРВОНАЧАЛНИЯ СПИСЪК ПО ИЗБРАНИТЕ КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА

За оценка на ключовите длъжности/професии на експертите от секторната група беше изпратена по електронна поща анкетна карта (съгл. Графика 4.А от Приложение 5 към Методиката) с попълнените 16 ключови длъжности/професии от разширения списък (с код по НКПД и наименование на длъжността по НКПД) и избраните 3 критерия за оценка.

Нивото на съответствие на една длъжност с всеки критерий експертите трябваше да оценят по предварително зададени стойности – „ниско“, „средно“ или „високо“¹² със знак „X“.

След получаване на оценките за всяка ключова длъжност/професия от експертите, данните бяха обработени от координатора на екипа в оценъчни матрици чрез привеждане в числови стойности и добавяне на съответните теглови коефициенти.

Резултатите от анализа с оценките на всяка длъжност са представени в Графика в Приложение 1 към доклада.

¹² Съгласно единна скала за оценка на нивото на проявление на избраните критерии - „ниско ниво“ (НН) - „средно ниво“ (СН) - „високо ниво“ (ВН). Анализирането на получените оценки се извършва от координатора на екипа, като на всяка буквена група се присвоява съответната числова стойност (брой точки): НН = 2; СН = 4; ВН = 6.

3.4. ЕТАП 4. ФИНАЛИЗИРАНЕ НА ИЗБОРА НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ/ПРОФЕСИИ ЗА ИЗБРАНАТА ИКОНОМИЧЕСКА ДЕЙНОСТ/СЕКТОР

Финализирането на избора на ключовите длъжности е извършено от координатора на секторната експертна група, извършваща оценката. Стойностите от картите за оценка са обобщени и длъжностите в списъка са подредени (ранжирани) по получения сумарен рейтинг в оценката.

Обобщеният списък с ключови длъжности/професии е сведен до пет ключови длъжности с най-висок обобщен сумарен рейтинг. Резултатите от етап 4 са представени съгласно таблица 4 Списък на определените ключови длъжности в икономическата дейност/сектор“ (от Приложение 5 на Методиката).

Валидирането на окончателния списък с ключовите длъжности за сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“ е извършено, като предприятията, които са включени в дейността, са уведомени по електронна поща за резултатите от оценяването. Изпратен е и до предприятията в сектора и заинтересовани страни, които не са участвали пряко в избора на ключови длъжности.

Таблица 4 Окончателен списък с ключови длъжности за сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“

№	Код по НКПД 2011	Наименование на длъжност/професия
1	14316026	Спортен мениджър
2	14313016	Управител спортни дейности
3	12216004	Маркетинг мениджър/Директор маркетинг
4	33393020	Организатор работа с клиенти
5	34233004	Фитнес инструктор

Източник: Проучване на БСК в секторна експертна група за оценка и определяне на ключови длъжности в сектор 93 по КИД-2008

Раздел 4. ПОТРЕБНОСТИ ОТ РАЗВИТИЕ НА ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ/КОМПЕТЕНТНОСТИ НА РАБОТНАТА СИЛА В ИКОНОМИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ/СЕКТОР

За установяване на потребностите от развитие на дигиталните умения/компетентности на заетите лица в сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“, заемащи изследваните ключови длъжности, е необходимо да се идентифицират както търсените

www.eufunds.bg

(изискваните), така и предлаганите общи и специфични дигитални умения, необходими за успешното изпълнение на трудовите им задачи и задължения, и да се установят дефицитите.

За целта са използвани съответните разработени инструменти, приложения към Методическите 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 въз основа на разработената методология.

4.1. 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

Целта на изследването е установяване на **търсените** (изискваните/очакваните) общи и специфични дигитални умения/компетентности, необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи в момента и в следващите пет години, в **утвърдените** (избраните) **пет ключови длъжности** в сектора. Списъкът с ключови длъжности, обект на изследването, е посочен в Раздел 3.

*Допълнително към петте ключови длъжности е направено проучване на търсените умения/компетентности на длъжност „Управител, развлекателни/увеселителни паркове,“ с код по НКПД 14313020. В последващия анализ на **притежаваните** общи и специфични дигитални умения/компетентности и на дефицитите са разгледани **единствено петте ключови длъжности, които ще са обект на разработване на дигитални профили.***

Целевата група включва: титуляри - лица, заемащи ключови длъжности/професии, които са обект на изследването; преки ръководители; специалисти човешки ресурси, мениджъри; специалисти ИТ.

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

- Документален метод (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. Използва се обикновено в началото на едно изследване и позволява проучване на различни доклади, анализи, анкети и други материали по темата, публикувани в различни източници.

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

В структуриран вид, съгл. Приложение 10 от методиката, са описани източниците на информация за идентифициране на потребности от общи и специфични дигитални умения/компетентности в сектора.

- Онлайн анкета (Въпросник В-1):

Въпросник В-1 се провежда чрез онлайн платформа, която осигурява персонален достъп до него на изследваните лица и автоматизирана обработка на резултатите от изследването. При „онлайн проучването“ контактът с респондентите се осъществява чрез изпращане на покана по e-mail за попълване на въпросник. Попълването на въпросника става напълно самостоятелно от респондента, без присъствието на анкетатор.

В структуриран вид, съгл. Приложение 10 от методиката, са описани резултатите от онлайн анкетата (В-1) за идентифициране на потребности от общи и специфични дигитални умения/компетентности в сектора.

- Стандартизирано интервю (Въпросник В-2):

Въпросник В-2 се провежда непосредствено или онлайн, чрез платформа за виртуална комуникация (ZOOM и др.). Контактът с респондента се осъществява в присъствието на анкетатор и информацията се събира с помощта на въпросник, който се попълва от анкетатора. 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.

Предимството на този инструмент е възможността за извличане на допълнителна информация и доуточнения, свързани с идентифициране и описание на специфичните дигитални умения, необходими за успешното изпълнение на ежедневните задачи, свързани с упражняването на съответна длъжност от изследваните пет ключови длъжности. В структуриран вид, съгл. Приложение 10 от методиката, са описани резултатите от структурираното интервю за идентифициране на потребности от общи и специфични дигитални умения/компетентности в сектора.

Технология на изследването и анализирането на резултатите

- Обучение на експертния екип

За обучение на експертния екип и участвалите респонденти за технологията и етапите на провеждане на изследването и анализа на резултатите, беше предоставена Инструкцията 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“ 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 и е приложена в настоящия доклад.

- Описание на извадката от респонденти и тяхната характеристика

За онлайн анкета В-1 бяха определени предприятията и респондентите за участие в изследването, съгласно изискването за всяка отделна професия/длъжност, обект на изследване

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

– не по-малко от 4-ма респонденти, от които трима титуляри (заемащи) позицията, и друг - пряк ръководител или специалист човешки ресурси.

За структурираното интервю (Въпросник В-2) за всяка отделна професия/длъжност, обект на изследване, бяха определени по двама респонденти, от които един титуляр (заемащ) позицията и един пряк ръководител или специалист човешки ресурси.

Описанията на извадката от респонденти за анкета В-1 и структурирано интервю с въпросник В-2 са систематизирани в доклада, съгласно Приложение 10 от методиката.

- **Етапи и процедури**

Изследването стартира с онлайн проучване чрез анкета В-1, като бяха изпратени по електронна поща указания за провеждането и линкове към въпросниците за всяка ключова длъжност. Изследването беше проведено в рамките на пет до седем дни.

След обработване и анализиране на резултатите, стартира и структурираното интервю (В-2) за извличане на допълнителна информация и доуточнения, с цел идентифициране и описание на **специфичните** дигитални умения, необходими за успешното изпълнение на задачите и използваните дигитални инструменти, софтуер, технологии и ресурси при тяхното изпълнение, свързани с упражняването на съответната изследвана ключова длъжност.

- **Валидиране на резултатите**

Валидирането на резултатите от изследването за **търсените дигитални умения/компетентности** за изследваните пет ключови длъжности в сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“ е извършено, като предприятията, които са включени в дейността, и заинтересованите страни са уведомени по електронна поща за резултатите.

Резултатите от изследването въпросник В-1 са представени поотделно за всяка изследвана ключова длъжност

Анкета В1 има за цел да установи потребностите от дигитални умения / компетентности по длъжности/професии в предприятията на сектор Спорт и други дейности, свързани с развлечения и отдих.

В анкетата участват 26^{-ма} респондента от 14 предприятия, от които 14 мъже и 12 жени. От тях 24 са титуляри на длъжностите от анкетите и двама са други. 20 от участниците са с висше образование, а 6 – със средно. 13 от респондентите са на възраст между 27 – 39г., а останалите 13 са на възраст между 40 – 54г.

Обхванатите длъжности/професии в анкетното проучване са:

- **Маркетинг мениджър/Директор маркетинг**
- **Фитнес инструктор**
- **Организатор работа с клиенти**
- **Спортен мениджър**
- **Управител спортни дейности**
- **Управител развлекателни/увеселителни паркове**

Маркетинг мениджър/Директор маркетинг

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

Представителите на длъжността **Маркетинг мениджър/Директор маркетинг**, участвали в анкетата са четирима от четири различни предприятия. Всички те са титуляри на длъжността в техните компании, с висше образование. Три от участниците са жени и един мъж. Двама са на възраст между 27 - 39 г., а другите двама – между 40 – 54 г.

На първо място участниците са посочили приложимостта на дигиталните задачи, свързани с област **„Информация и данни“**. 100% от анкетиранияте единодушно потвърждават, че дигиталните задачи като сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание, оценяване на данни, информация и дигитално съдържание, и управление на данни, информация и дигитално съдържание са приложими.

В област **„Комуникация и сътрудничество“** отново всички са единодушни, че дигитални задачи като взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез дигитални технологии, сътрудничество чрез дигитални технологии и онлайн етикет са приложими. Що се касае до участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии и управление на дигиталната идентичност 75 % от запитаните смятат, че тези задачи са приложими, а 25% ги определят като неприложими.

Относно област **„Създаване на дигитално съдържание“** що се касае до разработване на дигитално съдържание и интегриране и преработване на дигитално съдържание - 100% от анкетиранияте потвърждават приложимостта на тези задачи. Друго е мнението относно задачите авторско право и лицензи, и програмиране – тук 50 % от анкетиранияте потвърждават приложимостта, но останалите 50 % - не.

Относно област на компетентност **„Безопасност“** - 100% от участниците потвърждават, че дигиталните задачи, свързани със защита на устройства и защита на личните данни и поверителност за приложими. А що се касае до задачите , свързани със защита на здравето и благосъстоянието, както и защита на околната среда 75 % от запитаните смятат, че са неприложими и само 25% ги определят като приложими.

Относно област **„Решаване на проблеми“** - участниците са единодушни само относно дигиталните задачи, свързани с креативно използване на дигиталните технологии – 100% ги определят като приложими. Не така стоят нещата със задачите, свързани с решаване на технически проблеми – тук 100 % от анкетиранияте ги определят като неприложими. Относно задачи, свързани с идентифициране на нуждите и технологични решения, както и идентифициране на пропуски в дигиталната компетентност – тези задачи са определени като приложими съответно от 50 % и 25 % от анкетиранияте. Останалите ги смятат за неприложими.

На второ място анкетиранияте представители на длъжността **Маркетинг мениджър** са ангажирани да отговорят на въпроса какви дигитални умения/компетентности трябва да владеят заемащите длъжността/професията, за да изпълняват успешно своите задачи и отговорности сега и в перспектива (5 г.), и на какво ниво се препоръчва да бъдат притежавани от заетите лица.

Относно област на компетентност **„Грамотност, свързана с информация и данни“** 100 % анкетиранияте смятат, че дигиталните компетенции трябва да се владеят на напреднало ниво.

Що се касае до област на компетентност **„Комуникация и сътрудничество“** анкетиранияте смятат, че уменията свързани с взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез

дигитални технологии и онлайн етикет трябва да се владеят на напреднало ниво. А относно уменията, свързани с участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии, сътрудничество чрез дигитални технологии, и управление на дигиталната идентичност, запитаните са посочили средно ниво на владеене.

Относно Област на компетентност **„Създаване на дигитално съдържание“** на компетенциите разработване на дигитално съдържание и интегриране и преработване на дигитално съдържание анкетираниите са дали оценка средно ниво на владеене. На компетенции, свързани с авторско право и лицензи – основно ниво, а що се касае до програмиране анкетираниите смятат, че за тази длъжност няма потребност да се владее.

Относно област на компетентност **„Безопасност“** анкетираниите посочват, че уменията следва да се владеят на средно ниво, а що се касае до област **„Решаване на проблеми“** – на основно.

Фитнес инструктор

На въпросите, свързани с дигиталните умения и компетенции на **Фитнес инструкторите** в анкетата участват петима представителя на длъжността – всички са мъже, между 27-39г. възраст, четирима от които със средно образование и един с висше. Всички за титуляри на професията. Относно област **„Информация и данни“** 100% от анкетираниите единодушно потвърждават, че дигиталните задачи като сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание, оценяване на данни, информация и дигитално съдържание са приложими. За задачите, свързани с управление на данни, информация и дигитално съдържание 80% от запитаните ги смятат за приложими, а 20 % за неприложими.

В област **„Комуникация и сътрудничество“** 100 % от запитаните са единодушни, че дигитални задачи като взаимодействие чрез дигитални технологии и споделяне чрез дигитални технологии са приложими. Но що се касае до участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии 100% от запитаните ги определят като неприложими.

Относно задачи, свързани със сътрудничество чрез дигитални технологии и управление на дигиталната идентичност 60 % от запитаните смятат, че тези задачи са неприложими, а 40% ги определят като неприложими. А относно дигитални задачи, свързани с онлайн етикет 80 % от анкетираниите ги определят като неприложими, а останалите 20% като приложими.

Относно област **„Създаване на дигитално съдържание“**, що се касае до разработване на дигитално съдържание и интегриране и преработване на дигитално съдържание 60% от анкетираниите потвърждават приложимостта на тези задачи, а останалите 40% ги смятат за неприложими. Що се касае до задачите авторско право и лицензи, и програмиране – тук близо 100 % от анкетираниите потвърждават, че тези задачи са неприложими за професията фитнес инструктор.

Относно област на компетентност **„Безопасност“** 100% от участниците потвърждават, че дигиталните задачи, свързани със защита на устройства и защита на личните данни и поверителност за приложими. А що се касае до задачите , свързани със защита на здравето и благосъстоянието, както и защита на околната среда 80 % от запитаните смятат, че са неприложими и само 20% ги определят като приложими.

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

Относно област **„Решаване на проблеми“** 60 % от запитаните определят като приложими дигиталните задачи, свързани с решаване на технически проблеми и идентифициране на нуждите и технологични решения. 80 % смятат за приложими задачите, свързани с креативно използване на дигиталните технологии, а 20% - не, а 100% от запитаните определят като неприложими задачите, свързани с идентифициране на пропуски в дигиталната компетентност.

На следващ етап анкетираните представители на длъжността **Фитнес инструктор** са ангажирани да отговорят на въпроса какви дигитални умения/компетентности трябва да владеят заемащите длъжността/професията, за да изпълняват успешно своите задачи и отговорности сега и в перспектива (5 г.), и на какво ниво се препоръчва да бъдат притежавани от заетите лица.

Относно област на компетентност **„Грамотност, свързана с информация и данни“** 100 % анкетираните смятат, че дигиталните компетенции трябва да се владеят на средно ниво. Що се касае до област на компетентност **„Комуникация и сътрудничество“** анкетираните смятат, че уменията свързани с взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез дигитални технологии, онлайн етикет, сътрудничество чрез дигитални технологии, и управление на дигиталната идентичност трябва да се владеят на средно ниво. А относно уменията, свързани с участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии, запитаните са посочили основно ниво на владееене. Относно Област на компетентност **„Създаване на дигитално съдържание“** на компетенциите разработване на дигитално съдържание и интегриране и преработване на дигитално съдържание анкетираните са дали оценка основно ниво на владееене. За компетенции, свързани с авторско право и лицензи, и програмиране анкетираните смятат, че за тази длъжност тези компетенции няма потребност да се владеят.

Относно област на компетентност **„Безопасност“** анкетираните посочват, че уменията, свързани със защита на устройства и защита на личните данни и поверителност следва да се владеят на средно ниво, а тези, свързани със защита на здравето и благосъстоянието, и със защита на околната среда – на основно. Относно област **„Решаване на проблеми“** компетенциите, свързани с решаване на технически проблеми и идентифициране на нуждите и технологични решения анкетираните посочват, че трябва да се владеят на основно ниво, а уменията, свързани с креативно използване на дигиталните технологии – на средно ниво.

Организатор работа с клиенти

Следващата група от анкетираните са представителите на длъжността **Организатор работа с клиенти**. Участници са 4 души – 3 жени и 1 мъж. Всички са титуляри на професията. Трима са с висше образование и един със средно. Двама от участниците са на възраст 27-39г. и двама на възраст 40-54г. Относно област **„Информация и данни“** 100% от анкетираните единодушно потвърждават, че дигиталните задачи като сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание, оценяване на данни, информация и дигитално съдържание, и управление на данни, информация и дигитално съдържание са приложими.

Относно област **„Комуникация и сътрудничество“** отново 100% от анкетираните определят дигиталните задачи взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез дигитални технологии, участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии,

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

сътрудничество чрез дигитални технологии, онлайн етикет и управление на дигиталната идентичност, като приложими.

Относно област **„Създаване на дигитално съдържание“**, що се касае до разработване на дигитално съдържание и интегриране, преработване на дигитално съдържание, авторско право и лицензи 100% от анкетиранияте потвърждават приложимостта на тези задачи. Относно задачите, свързани с програмиране – тук едва 25 % от анкетиранияте потвърждават приложимостта, но останалите 75 % ги определят като неприложими.

Относно област на компетентност **„Безопасност“** 100% от участниците потвърждават, че дигиталните задачи, свързани със защита на устройства и защита на личните данни и поверителност за приложими. А що се касае до задачите, свързани със защита на здравето и благосъстоянието, както и защита на околната среда 50 % от запитаните смятат, че са неприложими, а останалите 50% ги определят като приложими.

Относно област **„Решаване на проблеми“** участниците са единодушни относно дигиталните задачи, свързани с идентифициране на нуждите и технологични решения и креативно използване на дигиталните технологии – 100% ги определят като приложими. Не така стоят нещата със задачите, свързани с решаване на технически проблеми и идентифициране на пропуски в дигиталната компетентност – тук 75 % от анкетиранияте ги определят като неприложими, а останалите 25 % от анкетиранияте – за приложими.

Представители на длъжността **Организатор работа с клиенти** също са отговорили на въпроса какви дигитални умения/компетентности трябва да владеят заемащите длъжността/професията, за да изпълняват успешно своите задачи и отговорности сега и в перспектива (5 г.), и на какво ниво се препоръчва да бъдат притежавани от заетите лица.

Относно област на компетентност **„Грамотност, свързана с информация и данни“** 100 % анкетиранияте смятат, че дигиталните компетенции трябва да се владеят на напреднало ниво. Що се касае до област на компетентност **„Комуникация и сътрудничество“** анкетиранияте смятат, че уменията свързани с взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез дигитални технологии, онлайн етикет, участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии, сътрудничество чрез дигитални технологии трябва да се владеят на напреднало ниво. А относно уменията, свързани с управление на дигиталната идентичност, запитаните са посочили средно ниво на владееене.

Относно Област на компетентност **„Създаване на дигитално съдържание“** на компетенциите разработване на дигитално съдържание и интегриране и преработване на дигитално съдържание анкетиранияте са дали оценка средно ниво на владееене, а на компетенциите, свързани с авторско право и лицензи и програмиране – основно ниво. Относно област на компетентност **„Безопасност“** анкетиранияте посочват, че уменията, свързани със защита на устройства, защита на личните данни и поверителност и защита на здравето и благосъстоянието следва да се владеят на средно ниво, а що се касае до уменията, свързани със защита на околната среда – на основно ниво.

Относно област **„Решаване на проблеми“** компетенциите, свързани с решаване на технически проблеми и идентифициране на нуждите и технологични решения анкетиранияте

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

посочват, че трябва да се владеят на основно ниво, а уменията, свързани с креативно използване на дигиталните технологии – на средно ниво.

Спортен Мениджър

Другата група от анкетираните са представителите на длъжността **Спортен мениджър**. Участили са 4 души – всички мъже, с висше образование, на възраст между 40-54г. Тримата от анкетираните са титуляри на професията и един е друг.

Относно област **„Информация и данни“** 100% от анкетираните единодушно потвърждават, че дигиталните задачи като сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание, оценяване на данни, информация и дигитално съдържание, и управление на данни, информация и дигитално съдържание са приложими.

В област **„Комуникация и сътрудничество“** отново всички са единодушни, че дигитални задачи като взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез дигитални технологии, сътрудничество чрез дигитални технологии и онлайн етикет са приложими. Що се касае до участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии и управление на дигиталната идентичност 75 % от запитаните смятат, че тези задачи са приложими, а 25% ги определят като неприложими.

Относно област **„Създаване на дигитално съдържание“** що се касае до интегриране и преработване на дигитално съдържание 100% от анкетираните потвърждават приложимостта на тези задачи. Друго е мнението относно задачите разработване на дигитално съдържание и авторско право и лицензи – тук 75 % от анкетираните потвърждават приложимостта, а 25 % - не.

Едва 25% от анкетираните смятат, че програмирането е дигитална задача, която е приложима в обхвата на дейностите на длъжността **Спортен мениджър**. Останалите 75% определят тази задача като неприложима.

Относно област на компетентност **„Безопасност“** 100% от участниците потвърждават, че дигиталните задачи, свързани със защита на устройства и защита на личните данни и поверителност за приложими. А що се касае до задачите, свързани със защита на здравето и благосъстоянието, както и защита на околната среда 50 % от запитаните смятат, че са неприложими, а останалите 50% ги определят като приложими.

Относно област **„Решаване на проблеми“** участниците са единодушни относно дигиталните задачи, свързани с креативно използване на дигиталните технологии – 100% ги определят като приложими. Не така стоят нещата със задачите, свързани с решаване на технически проблеми и идентифициране на пропуски в дигиталната компетентност – тук 75 % от анкетираните ги определят като неприложими, а останалите 25 % от анкетираните – за приложими.

Що се касае до дигиталните задачи, свързани с идентифициране на нуждите и технологични решения тук половината от анкетираните ги считат за приложими, а останалата половина за неприложими.

Следващата група от въпроси, на които са отговорили представителите на длъжност **Спортен мениджър** са свързани с това какви дигитални умения/компетентности трябва да

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

владяват заемащите длъжността/професията, за да изпълняват успешно своите задачи и отговорности сега и в перспектива (5 г.), и на какво ниво се препоръчва да бъдат притежавани от заетите лица.

Относно област на компетентност **„Грамотност, свързана с информация и данни“** 100 % анкетираните смятат, че дигиталните компетенции, свързани със сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание трябва да се владеят на напреднало ниво. Относно компетенциите, свързани с оценяване на данни, информация и дигитално съдържание 75% от запитаните смятат, че трябва да се владеят на напреднало ниво, а 25% - на средно.

Що се касае до дигитални компетенции, свързани с управление на данни, информация и дигитално съдържание тук 50% от анкетираните определят нужното ниво на владееене като напреднало, а останалите 50% - средно.

Що се касае до област на компетентност **„Комуникация и сътрудничество“** анкетираните смятат, че уменията свързани с взаимодействие чрез дигитални технологии и споделяне чрез дигитални технологии трябва да се владеят на напреднало ниво.

За уменията, свързани с участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии, сътрудничество чрез дигитални технологии участниците, онлайн етикет и управление на дигиталната идентичност, запитаните са посочили средно ниво на владееене.

Относно Област на компетентност **„Създаване на дигитално съдържание“** на компетенциите, свързани с разработване на дигитално съдържание анкетираните са дали оценка средно ниво на владееене, а на компетенции, свързани с интегриране и преработване на дигитално съдържание и авторско право и лицензи – основно ниво. Що се касае до компетенции, свързани с програмиране тук запитаните смятат, че от тях за конкретната длъжност няма потребност.

Относно област на компетентност **„Безопасност“** анкетираните посочват, че уменията, свързани със защита на устройства, защита на личните данни и поверителност и защита на здравето и благосъстоянието следва да се владеят на средно ниво, а що се касае до уменията, свързани със защита на околната среда – на основно ниво.

Относно област **„Решаване на проблеми“** компетенциите, свързани с решаване на технически проблеми анкетираните посочват, че трябва да се владеят на основно ниво, а уменията, свързани с креативно използване на дигиталните технологии и идентифициране на нуждите и технологични решения – на средно ниво.

Управител спортни дейности

Следващата група от анкетираните в настоящето проучване са представителите на длъжността **Управител спортни дейности**. Тук участниците са 5 души, от които 4 жени и 1 мъж. Четирима от запитаните са с висше образование и един със средно. Трима са на възраст между 40 – 54 г. , а двама – между 27 – 39г.

Всички са титуляри на професията. В анализа на приложимостта на дигиталните задачи на първо място участниците са посочили приложимостта на дигиталните задачи, свързани с

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

област **„Информация и данни“**. 100% от анкетираните единодушно потвърждават, че дигиталните задачи като сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание, оценяване на данни, информация и дигитално съдържание, и управление на данни, информация и дигитално съдържание са приложими.

В област **„Комуникация и сътрудничество“** отново всички са единодушни, че дигитални задачи като взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез дигитални технологии и сътрудничество чрез дигитални технологии са приложими. Що се касае до дигитални задачи, свързани с участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии тук 80% от анкетираните споделят, че тези умения са неприложими и 20 % ги определят като приложими.

За дигитални задачи, свързани с онлайн етикет и управление на дигиталната идентичност 60% от запитаните смятат, че тези задачи са приложими, а 40% ги определят като неприложими.

В област **„Създаване на дигитално съдържание“** що се касае до дигитални задачи, свързани с интегриране, преработване на дигитално съдържание 100% от анкетираните потвърждават приложимостта на тези задачи. За дигитални задачи, свързани с разработване на дигитално съдържание 60 % от запитаните ги определят като приложими, а 40 % - не. Относно задачите, свързани с авторско право и лицензи, както и програмиране – тук едва 20 % от анкетираните потвърждават приложимостта, но останалите 80 % ги определят като неприложими.

Относно област на компетентност **„Безопасност“** 100% от участниците потвърждават, че дигиталните задачи, свързани със защита на устройства и защита на личните данни и поверителност за приложими. А що се касае до задачите, свързани със защита на здравето и благосъстоянието, както и защита на околната среда 100% от запитаните смятат, че са неприложими.

Относно област **„Решаване на проблеми“** 80 % от участниците смятат, че дигиталните задачи, свързани с решаване на технически проблеми са приложими, а за останалите 20% от запитаните тези умения са неприложими.

Относно дигиталните задачи, свързани с креативно използване на дигиталните технологии едва 40 % ги определят като приложими, а 60 % считат, че тези умения нямат приложение в изпълнението на задачите за дадената професия. Относно задачи, свързани с идентифициране на нуждите и технологични решения, както и идентифициране на пропуски в дигиталната компетентност – 60 % от запитаните ги определят като приложими, а 40 % смятат, че не са приложими.

На второ място представителите на професията **Управител спортни дейности** са направили анализ на въпроси, свързани с това какви дигитални умения / компетентности трябва да владеят заемашите длъжността/професията, за да изпълняват успешно своите задачи и отговорности сега и в перспектива (5 г.), и на какво ниво се препоръчва да бъдат притежавани от заетите лица.

Относно област на компетентност **„Грамотност, свързана с информация и данни“** анкетираните смятат, че дигиталните компетенции, свързани със сърфиране, търсене и

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

филтриране на данни, информация и дигитално съдържание, както и оценяване на данни, информация и дигитално съдържание трябва да се владеят на напреднало ниво. А що се касае до дигитални компетенции, свързани с управление на данни, информация и дигитално съдържание тук анкетираните определят нужното ниво на владеене като средно.

В анализа на област на компетентност **„Комуникация и сътрудничество“** анкетираните смятат, че дигиталните умения, свързани с взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез дигитални технологии, онлайн етикет и управление на дигиталната идентичност следва да се владеят на напреднало ниво, а уменията, свързани с участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии и сътрудничество чрез дигитални технологии на средно.

Относно област на компетентност **„Създаване на дигитално съдържание“** анкетираните споделят мнение, че уменията, свързани с разработване на дигитално съдържание трябва да се владеят на основно ниво, уменията свързани с интегриране и преработване на дигитално съдържание – на средно ниво, тези, които касаят авторско право и лицензи, както и програмиране определят като умения, които нямат приложение сред дейностите, изпълнявани от представената професия.

Относно област на компетентност **„Безопасност“** анкетираните посочват, че уменията, свързани със защита на устройства и защита на личните данни и поверителност следва да се владеят на средно ниво, а тези, свързани със защита на здравето и благосъстоянието, и със защита на околната среда – на основно. Що се касае до област **„Решаване на проблеми“** анкетираните считат, че уменията следва да се владеят на средно ниво.

Управител на развлекателни / увеселителни паркове

И последната група от анкетираните в настоящето проучване са представителите на длъжността **Управител на развлекателни / увеселителни паркове**.

Участниците са четирима, от които две жени и двама мъже. Всички са с висше образование и са титуляри на длъжността. Двама от анкетираните са на възраст между 27-39 г. и двама са на възраст между 40 – 54 г. Относно област **„Информация и данни“**. 100% от анкетираните единодушно потвърждават, че дигиталните задачи като сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание, както и управление на данни, информация и дигитално съдържание са приложими за професията. За задачите, свързани с оценяване на данни, информация и дигитално съдържание 50% от запитаните ги смятат за приложими, а 50 % за неприложими.

В област **„Комуникация и сътрудничество“** анкетираните са единодушни, че дигитални задачи като взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез дигитални технологии и сътрудничество чрез дигитални технологии са приложими. Що се касае до участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии 50 % от запитаните смятат, че тези умения са приложими, а останалите 50% ги определят като неприложими.

Що се касае до и задачи, свързани с онлайн етикет и управление на дигиталната идентичност 75 % от запитаните смятат, че тези задачи са приложими, а 25% ги определят като неприложими.

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

В раздел **„Създаване на дигитално съдържание“** що се касае до разработване на дигитално съдържание 75% от участниците потвърждават приложимост на уменията, а за 25% от запитаните тези умения не са приложими. Единодушни са обаче относно приложимостта на задачи, свързани с интегриране и преработване на дигитално съдържание, както и тези, свързани с авторско право и лицензи.

Относно уменията за програмиране – тук 100 % от анкетираниите потвърждават, че тези задачи са неприложими за дадената професия.

Относно област на компетентност **„Безопасност“** 100% от участниците потвърждават, че дигиталните задачи, свързани със защита на устройства, защита на личните данни и поверителност, както и тези, свързани със защита на здравето и благосъстоянието са приложими. А що се касае до задачите, свързани със защита на околната среда 100% от запитаните смятат, че са неприложими.

Относно област **„Решаване на проблеми“** участниците са единодушни относно дигиталните задачи, свързани с решаване на технически проблеми, идентифициране на нуждите и технологични решения, както и тези, свързани с креативното използване на дигиталните технологии – 100% ги определят като приложими.

А ето и как изглеждат и оценките, които поставят представителите на обследваната длъжност за нивото на владееене на конкретните дигитални умения.

Относно област на компетентност **„Грамотност, свързана с информация и данни“** анкетираниите смятат, че дигиталните компетенции, свързани със сърфиране, търсене и филтриране на данни и информация следва да се владеят на напреднало ниво. Що се касае до уменията, свързани с дигитално съдържание, както и оценяване на данни, информация и дигитално съдържание – според анкетираниите те трябва да се владеят на средно ниво.

В област на компетентност **„Комуникация и сътрудничество“** анкетираниите смятат , че уменията свързани с взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез дигитални технологии, сътрудничество чрез дигитални технологии, управление на дигиталната идентичност и онлайн етикет трябва да се владеят на средно ниво. А относно уменията, свързани с участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии, запитаните са посочили основно ниво на владееене.

В област на компетентност **„Създаване на дигитално съдържание“** на компетенциите разработване на дигитално съдържание анкетираниите са дали оценка средно ниво на владееене, а на компетенции, свързани с и интегриране и преработване на дигитално съдържание, и авторско право и лицензи – основно ниво.

Относно уменията, свързани с програмиране за представителите на длъжността не е необходимо да се владеят.

Относно област на компетентност **„Безопасност“** анкетираниите посочват, че уменията следва да се владеят на основно ниво, а що се касае до област **„Решаване на проблеми“** – на средно.

Анализ на структурирано интервю В2

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

Целта на стандартизираното интервю е да се установят и опишат специфичните дигитални умения, необходими за успешното изпълнение на ежедневните задачи, свързани с упражняването на съответната професия/длъжност.

Участниците в интервюто са 10, по двама за всяка анализирана длъжност. От тях 6 са мъже и 4 жени. Седем от участниците са с висше образование, а трима със средно. Всички участници са титуляри на длъжността. Шест от запитаните са на възраст между 40 – 54г., а останалите четирима са на възраст между 27 – 39г.

В интервюто участниците отговарят на редица важни въпроси за целите на настоящия анализ, свързани с определяне на специфичните задачи, както и дигиталните умения/компетентности на различните длъжности, необходими за успешното изпълнение на тези задачи в различните области на компетентност. Също така запитаните определят и кои дигитални инструменти, софтуер, технологии и ресурси се използват от заемащите длъжността при изпълнение на задачите в съответните области, както и какво ниво на владение на тези дигитални умения/компетентности смятат, че е необходимо да бъде предлагано от заемащите съответните длъжности.

Управител спортни дейности

Област на компетентност „**Работа с данни и информация**“

- работа със специализиран софтуер за дейности, свързани със спортни услуги и стоки
- актуализиране на фирмения сайт
- работа с MS Office пакет
- работа с интернет портали за набиране на специализирана информация
- умения за работа с работния софтуер – обучение на кадри за работа със системата, контрол на работния процес, въвеждане на нови данни в нея – за различни услуги и стоки или корекции на вече съществуващи
- Генериране на отчети на дневна, седмична и месечна база
- Ревизия на стоки
- Анализ на данните от отчетите, както и на клиентската маса
- Сърфиране в различни сайтове за специализирана информация – за внедряване на иновации и много други, както и за достъп до нови потенциални клиенти

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност „**Комуникация и сътрудничество**“

- Комуникация чрез телефони, мейли, социални мрежи и директен контакт с персонал и клиенти. Необходими за целта са компютри, смартфони, таблети, с инсталирани програми или приложения за комуникация и споделяне на информация.
- Комуникация и споделяне на вътрешнофирмена информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти
- Прилагане на различни функционалности за управление на календарен график
- Прикачване/споделяне на файлове и информация с останалите отдели на компанията
- Използване на e-mail клиенти (Outlook, BlueMail, Thunderbird, Mailbird, др.).

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

- Взаимодействие с различни заинтересовани страни като използва платформи за конферентни разговори (Teams, Zoom, Webex, др.)
- Умения за работа с различни видове устройства и портали/програми/ приложения за обмен на мейли, документи и други.
- Познаване на функционалностите на различните социални мрежи – споделяне на полезна и актуална информация, видеа, анкети и др.

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност „Създаване на дигитално съдържание“

- Чрез различни програмни продукти се изготвят план -графици, стратегии, инструкции за работа, работни графици, презентации на обектите и дейността на дружеството, оферти и много други.
- Изготвяне на корпоративни презентации на дейностите и услугите
- Работа с различни компютърни програми за създаване на документи, анализи, доклади, графици, презентации и оферти.
- Използване на видео и звукови редактори (напр. OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker)

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност „Безопасност“

- Използване на въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др.
- Прилагане на корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни чрез дигитални носители, с интернет съдържание и дигитални съдържания
- Подаване на сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на средно ниво.

Област на компетентност „Решаване на проблеми“

- Решаване предимно на организационни, но и на технически проблеми, както и такива, свързани с обслужването на клиенти или процесите по правене на заявки и получаване на стоки.
- Познаване устройствата и техниката и оборудването, с което се работи. При възникване на проблем да може да бъде диагностициран и отстранен или при по-сложни случаи да бъдат ангажирани лица по техническа поддръжка.
- Актуализиране функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти
- Използване на корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията

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

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Фитнес инструктор

Област на компетентност „Работа с данни и информация“

- Сърфира, търси и филтриране данни, информация и дигитално съдържание, свързано с тренировъчни програми и хранителни планове
- Работа с дигитални приложения на различните социални мрежи
- Използва дигитални приложения за анализ напредъка в тренировъчния процес и/или хранителния режим на клиент/ите
- Използва MS Office, Power point, Photoshop и др.

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност „Комуникация и сътрудничество“

- Комуникация чрез дигитални приложение с колеги и клиенти.
- Използване на e-mail клиенти, мобилни приложения, социални мрежи. телефонни разговори и най-вече в директен контакт с клиента
- Използване на корпоративния сайт с личен профил за комуникация с клиенти (блогове)
- Използване на различни компютърни програми и мобилни приложения за споделяне на анализирана информация

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност „Създаване на дигитално съдържание“

- Изготвяне на анкети за нови клиенти, персонални тренировъчни програми, хранителни режими
- анализ на напредъка в тренировъчния процес и/или хранителния режим.
- Работа с MS Office; Power point; Photoshop и др.
- Създаване и публикуване на дигитално съдържание чрез социални мрежи и платформи на компанията
- Изготвяне на анкетни форми през корпоративен сайт и или чрез профил в социални мрежи
- Споделяне на дигитални видеа и тренировъчни програми

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност „Безопасност“

- Използване на въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др.
- Прилагане на корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни чрез дигитални носители, с интернет съдържание и дигитални съдържания

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

- Подаване на сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на средно ниво.

Област на компетентност **„Решаване на проблеми“**

- Решаване на технически проблеми свързани с използвания софтуер при комуникация с клиентите, посредством въведените в компанията дигитални приложения, в т.ч. за комуникация и споделяне на файлове, в т.ч. видеа
- Умения за работа с платформи за онлайн излъчване на тренировки, за споделяне на документи и видеа през различни портали и работа с персонализирани спортни приложения за комуникация с клиенти и партньори
- Актуализиране на функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на средно ниво.

Организатор работа с клиенти

Област на компетентност **„Работа с данни и информация“**

- щателно проучване на профила на търсените клиенти предимно през различни интернет канали, също така и през всякакви база данни за актуалните интереси на клиентите и новите услуги, към които проявяват интерес.
- изготвяне на клиентски профил в платформата за управление на контакти.
- създаване на база данни за актуалните интереси и цели на конкретните клиентите. и новите услуги, към които проявяват интерес
- съхраняване и управление на информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти
- обработка и отговаряне на запитвания, анкети, предложения и оферти получени чрез електронни канали за комуникация

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност **„Комуникация и сътрудничество“**

- Комуникация и изпращане на информация през социални мрежи, персонализирани или обобщени мейли.
- Поддръжка на приложение "форма за контакт" през фирмен сайт
- Споделяне на видео и звукови файлове чрез OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker)
- Изготвяне и изпращане на покани, запитвания и др. в различни дигитални формати

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност **„Създаване на дигитално съдържание“**

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

- Изготвяне на документи чрез различни компютърни програми, в т.ч. запитвания, анкети, предложения, отговори, оферти, презентации и др.
- Създаване и публикуване на дигитално съдържание за графици, промоционални услуги и др. в социалните мрежи и www платформа на компанията
- Работа с MS Office; Power point; Photoshop, мобилни приложения, динамични сайтове и др.

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност **„Безопасност“**

- Прилагане на корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни чрез дигитални носители и дигитални съдържания, специално в областта поддръжка на клиентските профили
- Подаване на сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа
- Работа с антивирусни програми

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на средно ниво.

Област на компетентност **„Решаване на проблеми“**

- Използване на корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията
- Решаване проблеми с получени сигнали, рекламации и други от страна на клиентите
- Водене на регистър на получените рекламации и проследява тяхното движение и статус
- Осъществяване на обратната връзка с клиентите

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Маркетинг мениджър/Директор маркетинг

Област на компетентност **„Работа с данни и информация“**

- Използване на интернет търсачки и портали за събиране на информация
- Анализиране и адаптиране на информацията за нуждите на компанията
- Изготвяне на критерии за търсене и привличане на клиенти
- Съхраняване и управление на информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти
- Обработка на запитвания, анкети, предложения и оферти

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност **„Комуникация и сътрудничество“**

- Взаимодействие с различни заинтересовани страни като използва платформи за конферентни разговори (Teams, Zoom, Webex, др.)
- Прилагане на различни функционалности за управление на календарен график

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

- Прикачване/споделяне на файлове и информация с останалите отдели на компанията
- Използва на e-mail клиенти (Outlook, BlueMail, Thunderbird, Mailbird, др.).
- Комуникация и споделяне на вътрешнофирмена информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти
- Използване на мобилни приложения за комуникация и достъп до различни целеви клиентски групи
- Използване на корпоративната система/платформа за координацията и комуникация между отделите на компанията

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност **„Създаване на дигитално съдържание“**

- Създаване и публикуване на дигитално съдържание чрез социалните мрежи
- Изготвяне на анкетни форми през корпоративен сайт и/или платформа
- Изготвяне на корпоративни документи (договори, оферти, презентации, графики и т.н.), използвайки програми за обработка на текст (пр. MS Office -Word, Open Office, PDF, Excel и др.)
- Използване на видео и звукови редактори (напр. OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker)
- Изготвяне на корпоративни презентации на дейностите и услугите

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност **„Безопасност“**

- Използване на въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др.
- Прилагане на корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни чрез дигитални носители, с интернет съдържание и дигитални съдържания
- Подаване на сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на средно ниво.

Област на компетентност **„Решаване на проблеми“**

- Предимно решаване на проблеми, свързани с процесите по планиране и анализ на пазара, анализ на клиентите и подготовката на рекламни кампании по предвидените предложения. Решаването им обикновено е резултат на множество и различни форми на координация и комуникация.
- Актуализиране на функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти
- Използване на корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на средно ниво.

Спортен мениджър

www.eufunds.bg

Област на компетентност „Работа с данни и информация

- Обследване, анализ, оценяване, сравняване и управление на данни за конкурентни клубове/обори, индивидуални атлети/спортисти
- Анализирание на доклади от скаутове, предложения за трансфери и др.
- Използване на интернет търсачки и специализирани портали, получени мейли и др.
- Извършване на проверка, анализ, обработка, структуриране и адаптиране на информация за целите на мениджърски решения

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност „Комуникация и сътрудничество“

- Работа предимно чрез мейли, онлайн или присъствени срещи.
- Използване на социални мрежи като средство за комуникация.
- Използване на специализирани портали като Linked In.
- Използване на различни мобилни приложения за комуникация.

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на напреднало ниво.

Област на компетентност „Създаване на дигитално съдържание“

- Изготвяне на инструкции, заповеди, директиви за работа, бизнес план и други управленчески документи, достъпни в дигитална среда, в т.ч. и от мобилни устройства, с цел достъпност и запознаване със същите от всички заинтересовани страни – **на напреднало ниво**
- Създаване и управление на индивидуална дигиталната идентичност на атлетите – **на средно ниво**

Област на компетентност „Безопасност“

- Наемане на тясно специализирани лица или фирми, или интегрирането на програми за защита на устройства, помещения, спортни бази, база данни и други. Тук предимно се занимават с координиране и контрол през различни канали за комуникация.
- Отговорност за наемането на специализирани лица, в т.ч. интегрирането на програми за защита на устройства, помещения, спортни бази, база данни и други
- Подаване на сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа
- Използване и работа с антивирусни програми, средства за видеонаблюдение и други
- Прилагане на корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни чрез дигитални носители, с интернет съдържание и дигитални съдържания

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на средно ниво.

Област на компетентност „Решаване на проблеми“

- Предимно решаване на управленчески въпроси, организационни и по-рядко чисто технически. Борави се предимно със средства за мониторинг и анализ на риска и

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

проблемите и възлагане на решаването на проблемите на техническите лица или тесни специалисти в дадената област.

- Внедряване и интегриране на дигитални решения за анализ и мониторинг на потенциални проблеми и съответно техните решения.

Според запитаните всички упоменати специфични умения следва да се владеят на средно ниво.

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 ДЪЛЖНОСТИ/ПРОФЕСИИ. УСТАНОВЯВАНЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ И ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ РАЗВИТИЕ В ДИГИТАЛНИТЕ УМЕНИЯ

Втората част на изследването и анализа е установяване на нивото на **реалните** дигитални умения/компетентности, **притежавани** от заетите лица за избраните **пет ключови длъжности** в сектора, в съответствие с областите на дигитална компетентност в Digcomp2.1.

Изведените от предходния раздел ключови длъжности са:

- Спортен мениджър
- Управител спортни дейности
- Маркетинг мениджър/Директор маркетинг
- Организатор работа с клиенти
- Фитнес инструктор

4.2.1. ПОДХОД В ПРОВЕЖДАНЕТО НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Избраният подход е съгласно Методическите изисквания към изготвянето на секторния анализ за установяване състоянието и потребностите от развитие на дигитални умения. Инструкция за провеждане на изследването е представена в Приложение 3 към доклада. 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**.

Аргументация на използваните инструменти, брой въпроси, описание на извадката от респонденти, са представени в Приложение 4 към доклада. Структурирано описание на резултатите от анкетното проучване чрез Анкета С-1, за идентифициране на реалните (притежаваните) общи и специфични дигитални умения/компетентности от заетите лица в

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

сектора, както и източниците на информация (съгл. Приложение 14 от методиката „Формат за представяне на обобщени резултати от изследването и анализа на общите и специфични дигитални умения/компетентности, притежавани от заетите лица“ от методическите указания), също са описани в Приложение 4 към доклада.

Изследването (съгл. анкета С-1) стартира в рамките на дейността, след обобщаване и валидиране на резултатите за **търсените** общи и специфични дигитални умения/компетенции на заетите в изследваните пет ключови длъжности. Респондентите, обект на изследването, са титуляри – лица, заемащи съответните длъжности/професии; преки ръководители; специалисти ЧР. Описанията на извадката от респонденти за анкета С-1 са систематизирани в Приложение 4 към доклада, съгласно съгл. Приложение 14 от методиката.

Обобщена **карта за оценка на дигиталните умения (КОДУ)** на изследваните пет ключови длъжности в **сектор Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих (Код 93, съгл. КИД-2008)** е представена в Приложение 5 (съгл. Приложение 12 „Изисквания към изготвянето и работата с Карта за оценка на дигиталните умения“ от методиката). КОДУ включва идентифицираните **търсени и притежавани** общи и специфични дигитални умения, както и установените **дефицити** и потребности от развитие в дигиталните умения на заемащите изследваните пет ключови длъжности в сектора.

Валидирането на резултатите от изследването за **реалните (притежаваните) дигитални умения/компетентности** и **установените дефицити** за изследваните пет ключови длъжности в сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“ е извършено, като предприятията, които са включени в дейността, както и заинтересованите страни, са уведомени по електронна поща за резултатите.

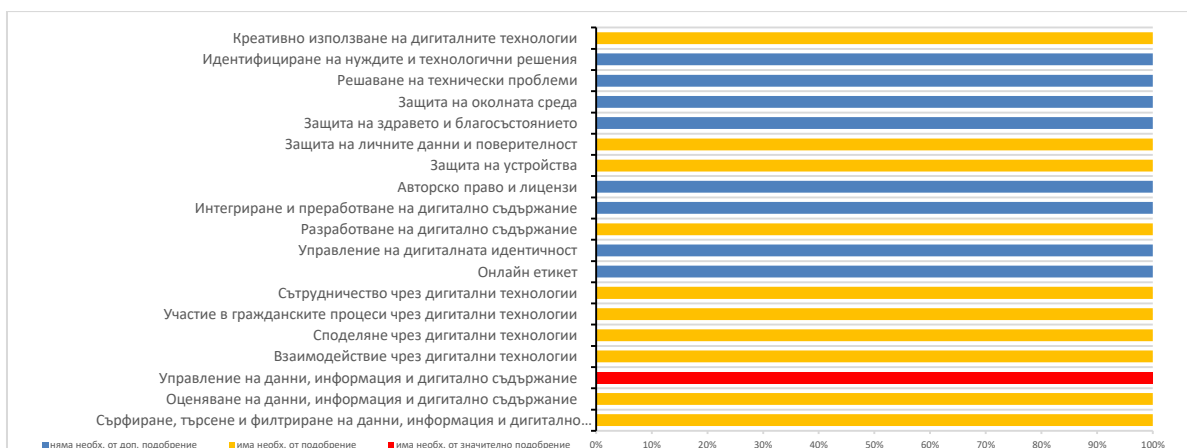
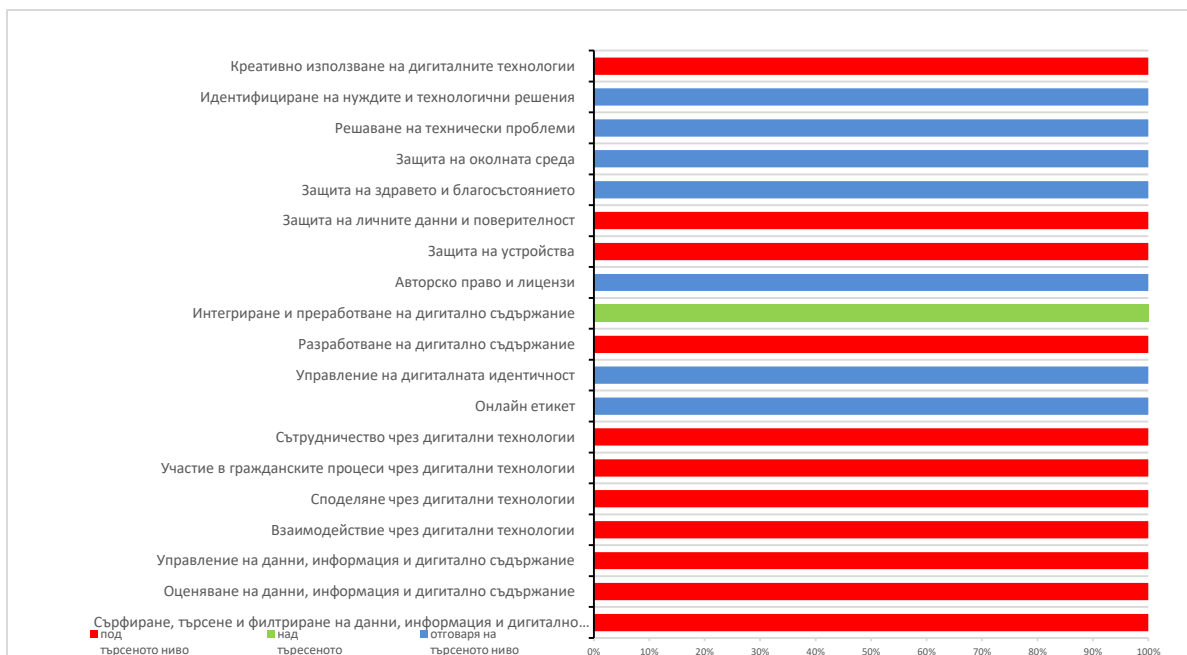
Резултатите от изследването (въпросник С-1) са представени поотделно за всяка изследвана ключова длъжност.

4.2.2 АНАЛИЗ НА ПРЕДЛАГАНИТЕ ОБЩИ И СПЕЦИФИЧНИ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ/КОМПЕТЕНТНОСТИ В КЛЮЧОВИТЕ ДЛЪЖНОСТИ

1. Спортен мениджър

Графика 35 и 36 ТЪРСЕНИ, ПРЕДЛАГАНИ И ДЕФИЦИТ НА ОБЩИ УМЕНИЯ В ДЛЪЖНОСТ СПОРТЕН МЕНИДЖЪР

www.eufunds.bg



Източник Анкета C1 на БСК, сред предприятията от Сектор 93

В раздел общи дигитални умения и компетенции на първо място са разгледани компетенциите, свързани с „Информация и данни“. От направения анализ е видно, че уменията, свързани със сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание, оценяване на данни, информация и дигитално съдържание, както и тези, свързани с управление на данни, информация и дигитално съдържание са под търсеното ниво на компетентност и е налице необходимост от подобрене на същите. Аналогични са резултатите от изследването и при уменията в област на компетентност „Комуникация и сътрудничество“. Там отново при дигиталните умения, вързани с взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез дигитални технологии, участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии, както и тези, свързани със сътрудничество чрез дигитални технологии е наличен дефицит и съответно необходимост от допълнително подобрене на наличните компетенции и знания. Що се касае до уменията, свързани със „Създаване на дигитално съдържание“ там са открити дефицити

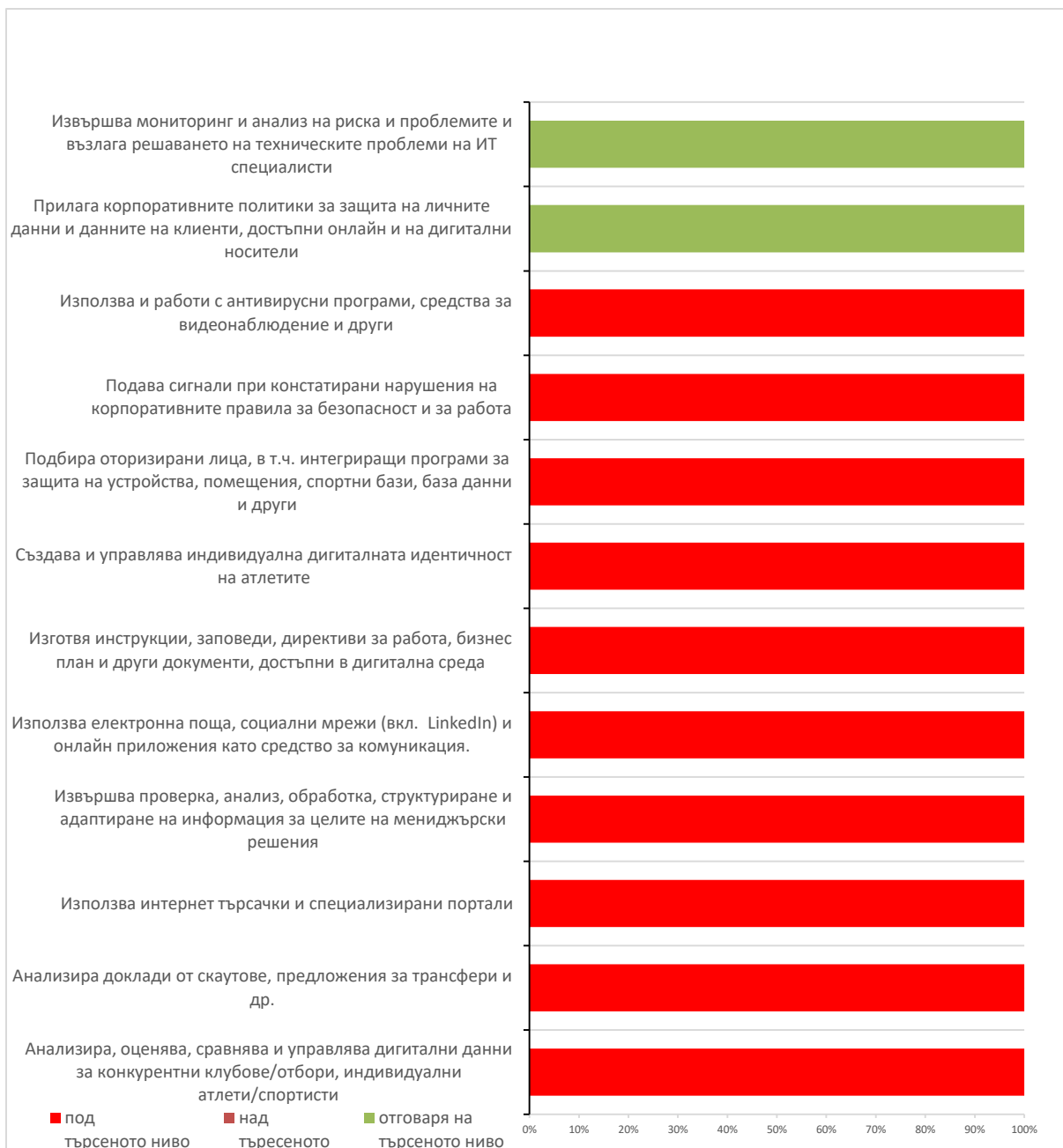
www.eufunds.bg

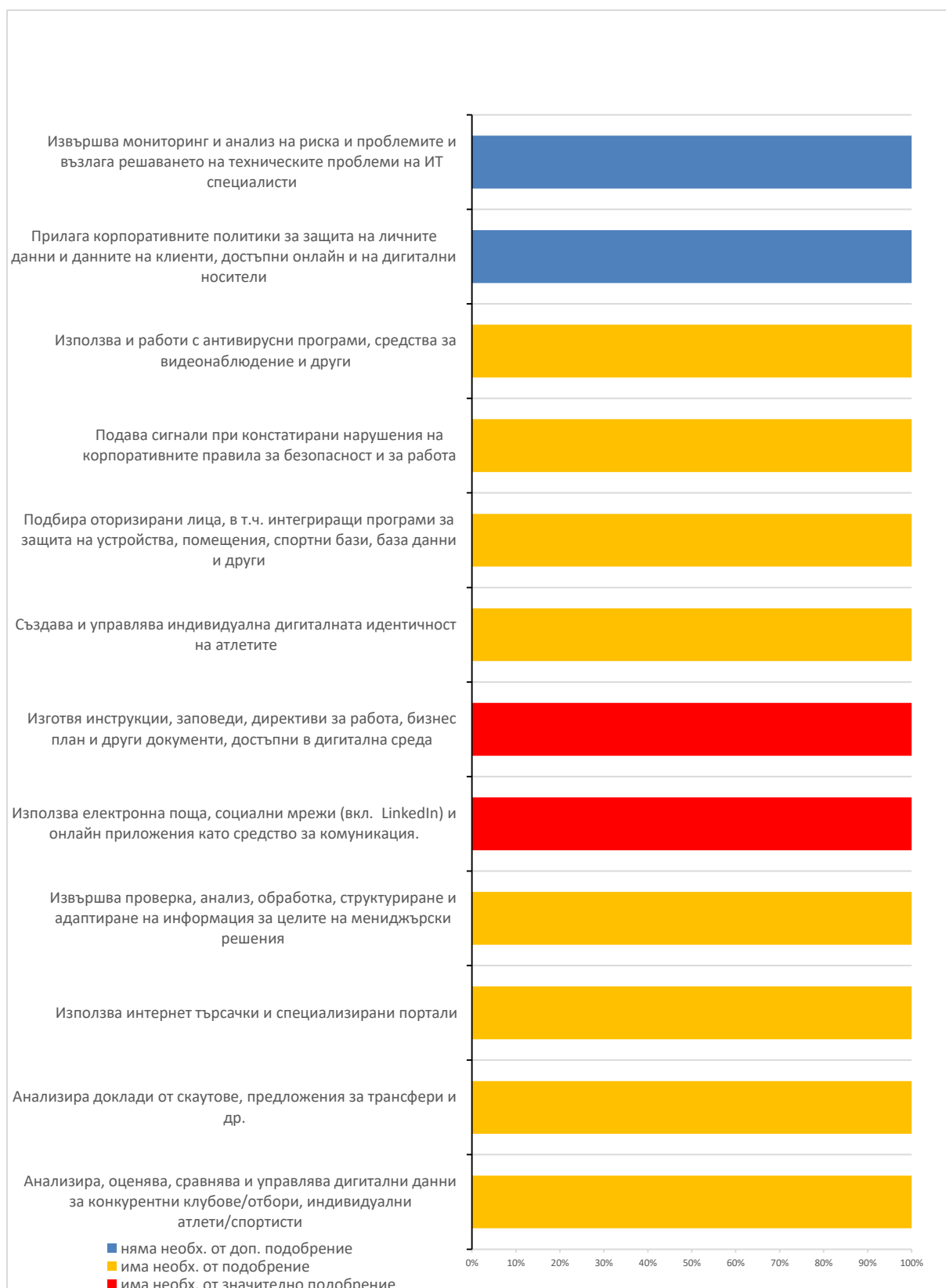
единствено у уменията, свързани с разработване на дигитално съдържание. При компетенциите, свързани с интегриране и преработване на дигитално съдържание и авторско право и лицензи анализа показва, че не са налице дефицити и няма необходимост от допълнително подобрене. Аналогично изглеждат и нещата при уменията в област на компетентност „Безопасност“. Налице са дефицити в уменията, свързани със защита на устройства и защита на личните данни и поверителност. При тях се констатира нужда от подобряване на наличните знания и умения. Що се касае до компетенциите, свързани със защита на здравето и благосъстоянието и защита на околната среда при тях не са констатирани дефицити в наличните знания и съответно няма необходимост от допълнително подобрене. В област на компетентност „Решаване на проблеми“ нужда от допълнително надграждане излиза единствено при уменията, свързани с креативно използване на дигиталните технологии. Останалите компетенции, свързани с решаване на технически проблеми, както и с идентифициране на нуждите и технологични решения отговарят на търсеното ниво.

По различен начин изглежда анализа на специфичните дигитални умения и компетентности. С изключение на област на компетентност „Решаване на проблеми“, където не са открити дефицити в търсеното ниво, при всички останали области е налице в по - голяма или по - малка степен нужда от допълнително подобрене на знанията и уменията.

Графика 37 и 38 ТЪРСЕНЕ, ПРЕДЛАГАНЕ И ДЕФИЦИТ НА СПЕЦИФИЧНИ УМЕНИЯ В ДЛЪЖНОСТ СПОРТЕН МЕНИДЖЪР

www.eufunds.bg





Източник Анкета С1 на БСК, сред предприятията от Сектор 93

www.eufunds.bg

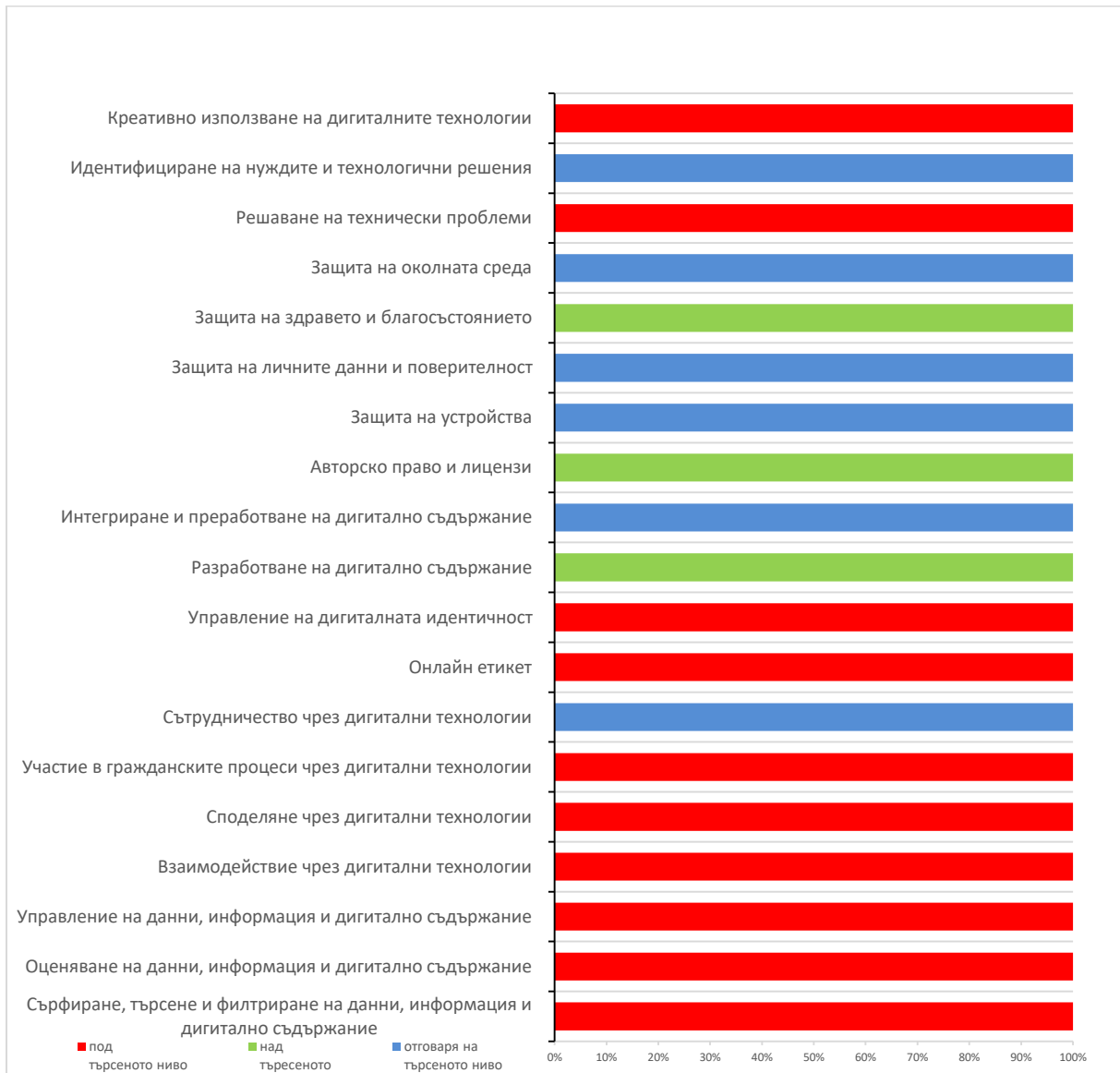
Докато при уменията, свързани с **„Грамотност, свързана с информация и данни“**, като анализиране, оценяване, сравняване и управляване на дигитални данни за конкурентни клубове/отбор и индивидуални атлети/спортисти, анализиране на доклади от скаутове, предложения за трансфери и др., използване на интернет търсачки и специализирани портали и извършване на проверка, анализ, обработка, структуриране и адаптиране на информация за целите на мениджърски решения, реалното ниво на владееене не се разминава много от търсеното и е необходимо допълнително подобряване в нормални граници, то при уменията , свързани с област **„Комуникация и сътрудничество“** като използване на електронна поща, социални мрежи (вкл. LinkedIn) и онлайн приложения като средство за комуникация е констатирано сериозно разминаване в търсеното ниво на компетенции и там е отразена необходимост от значително подобрене на уменията. При уменията от област **„Създаване на дигитално съдържание“** като изготвяне на инструкции, заповеди, директиви за работа, бизнес план и други документи, достъпни в дигитална среда, в т.ч. и от мобилни устройства, с цел достъпност и запознаване със същите от всички заинтересовани страни, също така са констатирани сериозни разминавания между търсеното и реалното ниво на владееене и съответно необходимостта от значителни усилия за подобряване на уменията. При уменията, свързани със създаване и управляване на индивидуална дигиталната идентичност на атлетите разминаването не е голямо, но отново е налице нужда от подобрене. В област на компетентност **„Безопасност“** при специфичните дигитални умения като подбиране на оторизирани лица, в т.ч. интегриращи програми за защита на устройства, помещения, спортни бази, база данни и други, подаване на сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа, както и използване и работа с антивирусни програми, средства за видеонаблюдение и други, също са налице разминавания между търсеното и реалното ниво на владееене и съответно нуждата от допълнително подобрене на уменията. Единствено уменията, свързани с прилагане на корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн и на дигитални носители се владеят на търсеното ниво.

2. Управител спортни дейности

Анализа на общите и специфичните дигитални умения при тази длъжност отново показва, че докато при общите умения в по-голям обем търсеното и реалното ниво на владееене на компетенциите се доближават, то при специфичните умения разминаването е доста по-сериозно и там необходимостта от полагането на значителни усилия за подобряване на знанията и уменията е задължително.

www.eufunds.bg

Графика 39 и 40 ТЪРСЕНИ, ПРЕДЛАГАНИ И ДЕФИЦИТ НА ОБЩИ УМЕНИЯ В ДЛЪЖНОСТ УПРАВИТЕЛ СПОРТНИ ДЕЙНОСТИ

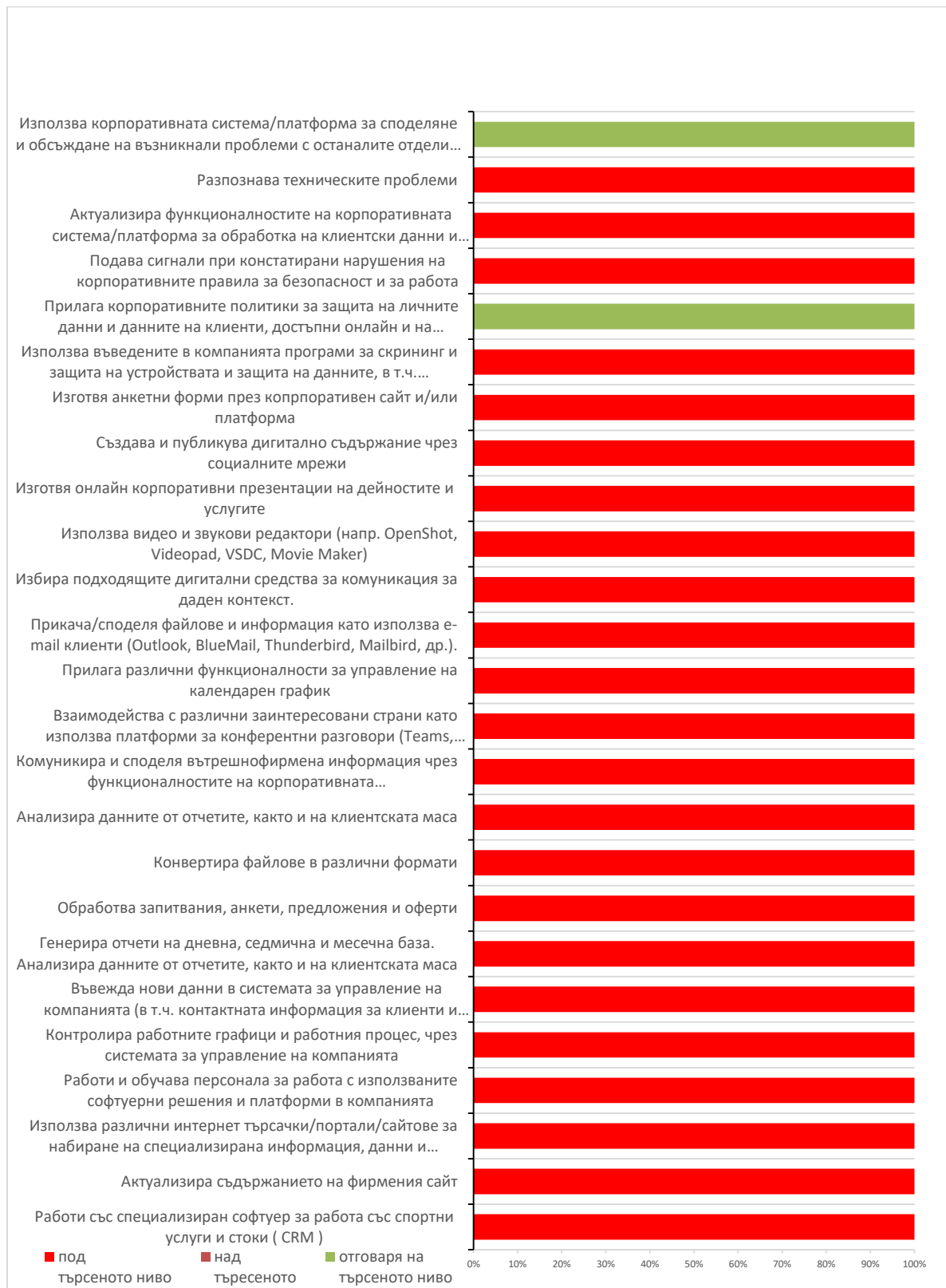




Източник Анкета С1 на БСК, сред предприятията от Сектор 93

При общите дигитални умения, в областите на компетентност **„Грамотност, свързана с информация и данни“**, както и **„Комуникация и сътрудничество“** са констатирани дефицити в малък размер и съответно нужда от базово надграждане на уменията. По същия начин изглеждат нещата и при уменията, свързани със **„Създаване на дигитално съдържание“** – с изключение на компетенциите, свързани с интегриране и преработване на дигитално съдържание, където не са открити разминавания в търсеното ниво, при останалите е налице разминаване в нивото на владеее и съответно е налице необходимостта от допълнително подобрене на уменията. В област на компетентност **„Безопасност“** изследването показва, че реалното ниво на владеее на дигиталните умения е равно, та дори и по-високо от търсеното и съответно не е налице необходимост от допълнително надграждане на знанията. По същия начин изглеждат и уменията в раздел **„Решаване на проблеми“** като идентифицирането на нуждите и технологични решения. При компетенциите, свързани с решаване на технически проблеми и креативното използване на дигиталните технологии е открито разминаване в търсеното и реалното ниво на владеее и нуждата от подобряване на уменията.

Графика 41 и 42 ТЪРСЕНЕ, ПРЕДЛАГАНЕ И ДЕФИЦИТ НА СПЕЦИФИЧНИ УМЕНИЯ В ДЛЪЖНОСТ УПРАВИТЕЛ СПОРТНИ ДЕЙНОСТИ



www.eufunds.bg



www.eufunds.bg

При анализа на специфичните дигитални умения, свързани с **„Грамотност, свързана с информация и данни“** като работа със специализиран софтуер за работа със спортни услуги и стоки (CRM), актуализиране на съдържанието на фирмения сайт, използване на различни интернет търсачки/портали/сайтове за набиране на специализирана информация, данни и съдържание в дигитална среда, достъп и навигиране между тях, работа и обучаване на персонала за работа с използваните софтуерни решения и платформи в компанията, контрол на работните графици и работния процес, чрез системата за управление на компанията, въвеждане на нови данни в системата за управление на компанията (в т.ч. контактната информация за клиенти и партньори/доставчици), генериране на отчети на дневна, седмична и месечна база, анализ на данните от отчетите, както и на клиентската маса, обработка на запитвания, анкети, предложения и оферти, както и конвертиране на файлове в различни формати, е налице дефицит в нивото на владееене и съответно необходимостта от подобрене на знанията и уменията. Значително е разминаването в търсеното и реалното ниво на владееене на специфичните умения и компетенции, свързани с област **„Комуникация и сътрудничество“**. Тук всички дигитални умения като комуникация и споделяне на вътрешнофирмена информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти, взаимодействие с различни заинтересовани страни чрез използване на платформи за конферентни разговори (Teams, Zoom, Webex, др.), прилагане на различни функционалности за управление на календарен график, прикачване/споделяне на файлове и информация чрез използване на e-mail клиенти (Outlook, BlueMail, Thunderbird, Mailbird, др.), подбор на подходящи дигитални средства за комуникация за даден контекст, се владеят на ниво, чувствително под търсеното и за тях е необходимо значително подобряване на знанията и уменията. По същия начин стоят нещата и при специфичните компетенции в област **„Създаване на дигитално съдържание“**. Тук отново уменията, свързани с използване на видео и звукови редактори (напр. OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker), както и изготвяне на онлайн корпоративни презентации на дейностите и услугите са на реално ниво на владееене доста по-ниско от търсеното и отново е налице нужда от значително подобряване на уменията. По-малко е разминаването в нивото на владееене на уменията, свързани със създаване и публикуване на дигитално съдържание чрез социалните мрежи, както и изготвяне на анкетни форми през корпоративен сайт и/или платформа. Но все пак е налице необходимост от подобряване на уменията. В област **„Безопасност“** анализа показва, че специфичните дигитални умения като използване на въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др. и подаване на сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа, се владеят на ниво, по-ниско от търсеното и е налице необходимост от допълнително надграждане на наличните знания и умения. Единствено компетенциите, свързани с прилагане на корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн и на дигитални носители се владеят на търсеното ниво. В област **„Решаване на проблеми“** на търсеното ниво са само уменията, свързани с използване на корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията. Нужда от допълнително подобряване имат специфичните дигитални умения, свързани с актуализиране

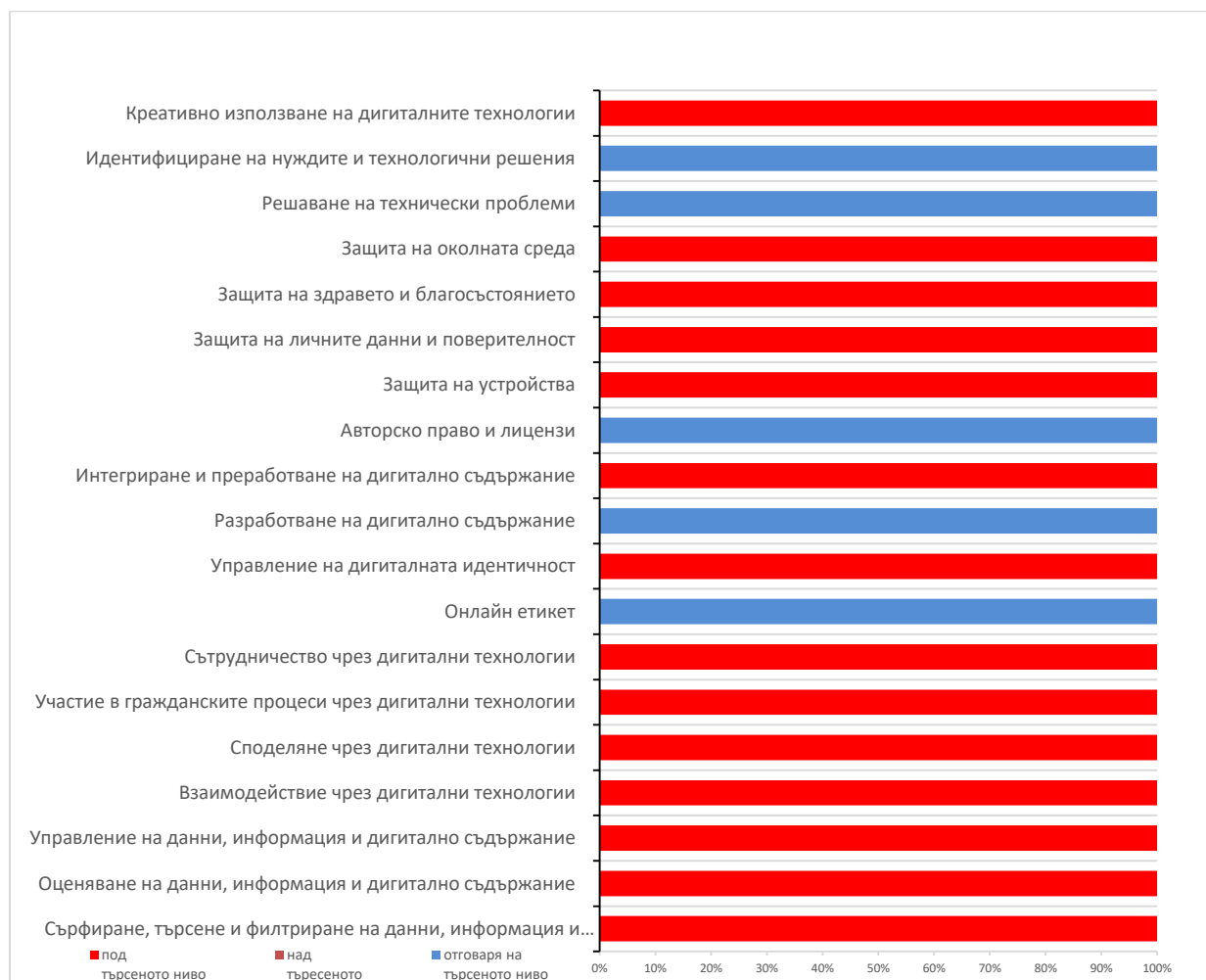
----- www.eufunds.bg -----

на функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти и разпознаване на техническите проблеми.

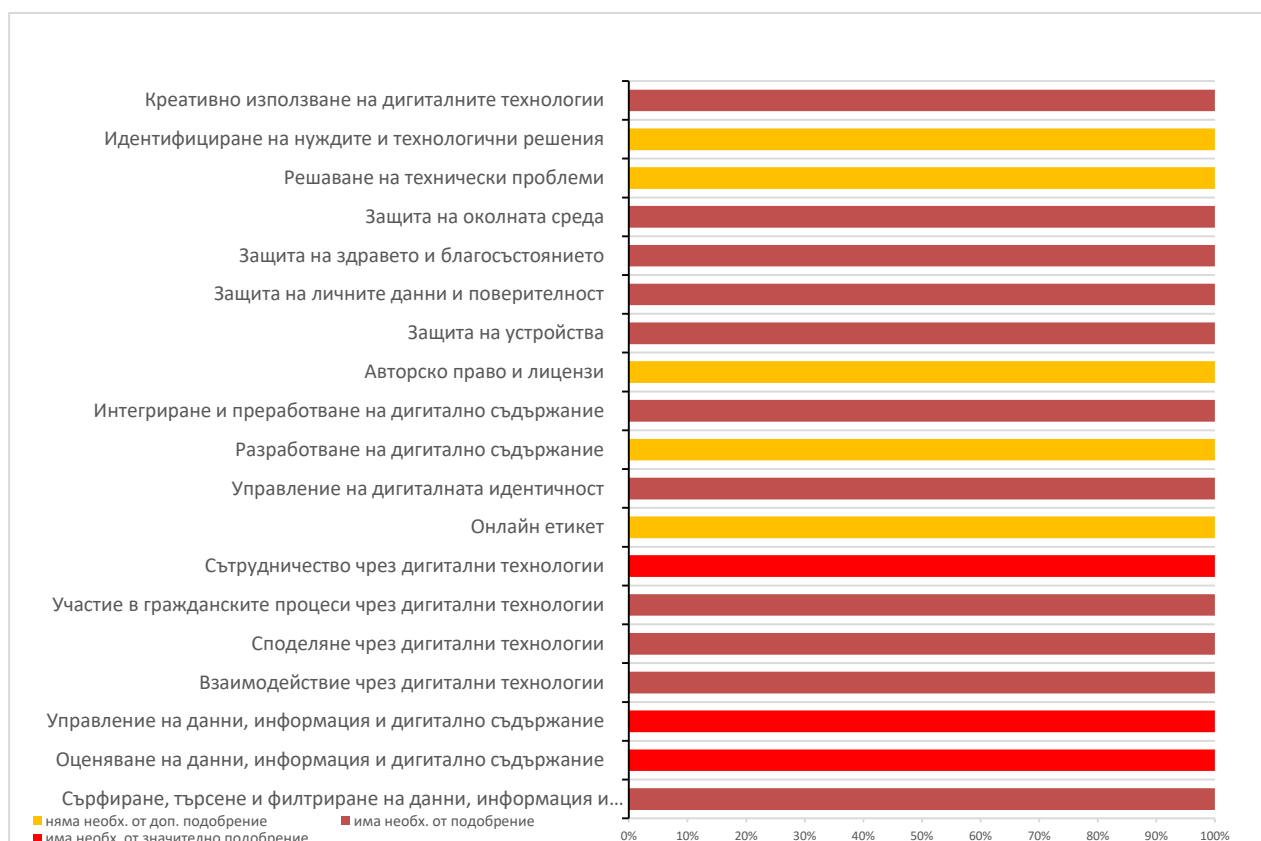
3. Маркетинг Мениджър / Директор маркетинг

Проучването на тази длъжност, подобно на предходните показва, че с малки изключения при някои от областите на общите дигитални умения, е необходимо значително подобрене на нивото на владеене на дигиталните умения и компетенции за качествено изпълнение на целите и задачите на маркетинг специалистите в сектора.

Графика 43 и 44 търсени, предлагани и дефицит на общи умения в длъжност МАРКЕТИНГ МЕНИДЖЪР / ДИРЕКТОР МАРКЕТИНГ



www.eufunds.bg



В областта на общите компетентности „Грамотност, свързана с информация и данни“ е налице дефицит на владеене на дигиталните умения във всички направления и е констатирана необходимост да се подобри значително нивото на владеене. Аналогично е положението при уменията в област „Комуникация и сътрудничество“ – тук отново нивото на владеене на компетенциите е под търсеното и има нужда от подобрене на уменията. Малко по-различно изглеждат нещата в област на компетентност „Създаване на дигитално съдържание“ – тук изследването показва, че уменията, свързани с разработване на дигитално съдържание, както и тези с авторско право и лицензи се владеят на търсеното ниво и не е необходимо допълнително подобрене. Последното е нужно при уменията, свързани с интегриране и преработване на дигитално съдържание, където са констатирани дефицити. В област „Безопасност“ при всички умения има разминаване между търсеното и реалното ниво на усвоените умения и съответно нужда от подобряване на знанията и нужните компетенции за изпълняване на задачите на представителите на длъжността. Не така изглеждат нещата в област „Решаване на проблеми“. Тук анализа показва, че нивото на владеене на уменията, свързани с решаване на технически проблеми, както и на идентифициране на нуждите и технологични решения, отговаря на търсеното. Единствено при компетенциите, свързани с креативно използване на дигиталните технологии са отразени дефицити, което изисква подобряване на нивото.

При проучването на нивото на владеене на специфичните дигитални умения във всички области на компетенция са открити значителни разминавания между търсеното и реалното ниво на усвоените компетенции.

Графика 45 и 46 ТЪРСЕНЕ, ПРЕДЛАГАНЕ И ДЕФИЦИТ НА СПЕЦИФИЧНИ УМЕНИЯ В ДЛЪЖНОСТ МАРКЕТИНГ МЕНИДЖЪР
/ ДИРЕКТОР МАРКЕТИНГ



www.eufunds.bg



При област **„Информация и данни“** всички умения като качествен подбор и анализ на информация в интернет, работа с голяма база данни, които се анализират с цел изготвяне на маркетинг план за действие, активно използване на различни дигитални решения и инструменти за подбор, филтриране, анализ, оценяване и управление на данни и информация, използване на проверени и адаптирани платформи за база данни за иновации в развлекателния бизнес, потребностите на клиентите и др., конвертиране на файлове в различни формати, анализиране и адаптиране на информацията за нуждите на компанията (вкл. анализ на конкуренцията и търсенето на клиентите), съхраняване и управление на информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти, както и обработване на запитвания, анкети, предложения и оферти, се владеят до по-малка или по-голяма степен на ниво по-ниско от търсенето. Като резултат е налице необходимостта от значително подобряване на уменията в областта. По същия начин изглеждат и компетенциите в област **„Комуникация и сътрудничество“**. Тук при уменията, свързани с взаимодействие с различни заинтересовани страни като се използват платформи за конферентни разговори (Teams, Zoom, Webex, др.) и прикачване/споделяне на файлове и информация като използва e-mail клиенти (Outlook, BlueMail, Thunderbird, Mailbird, др.). има известни разминавания и нужда от подобряване на нивото. Но при уменията, свързани с прилагане на различни функционалности за управление на календарен график, комуникация и споделяне на вътрешнофирмена информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти, интегрирането и използването на мобилни приложения за обмен на информация, резервации, предложения и обратна връзка с клиенти, партньори и др., както и внедряване на различни платформи и приложения за обмяна на информация, предложения и насоки за съвместна работа, е налице сериозно разминаване между търсенето и реалното ниво на владене и съответно необходимост от значително подобряване на знанията и уменията в тази област.

В област **„Създаване на дигитално съдържание“** отново са изведени дефицити във всички направления. По – сериозни са те при уменията, свързани с изготвяне на анкетни форми през корпоративен сайт и/или платформа, изготвяне на корпоративни документи (договори, оферти, графики и т.н.), използвайки програми за обработка на текст (пр. MS Office -Word, Open Office, PDF, Excel и др.), както и използване на видео и звукови редактори (напр. OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker). Тук също е налице необходимост от значително подобряване на нивото на владене. При компетенциите, свързани със създаване и публикуване на дигитално съдържание чрез социалните мрежи и изготвянето на корпоративни презентации на дейностите и услугите са налични разминавания, но в по-малки размери. Тук също би могло да се подобри нивото на владене. В област на компетентност **„Безопасност“** отново са констатирани дефицити във всички умения, като при тези, свързани с използването на въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др. те са по-големи и има нужда от чувствително подобряване на нивото, докато при тези, свързани с прилагане на корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн или на дигитални носители и подаване на сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа разликите са по-малки и по-бързо и лесно биха се надградили.

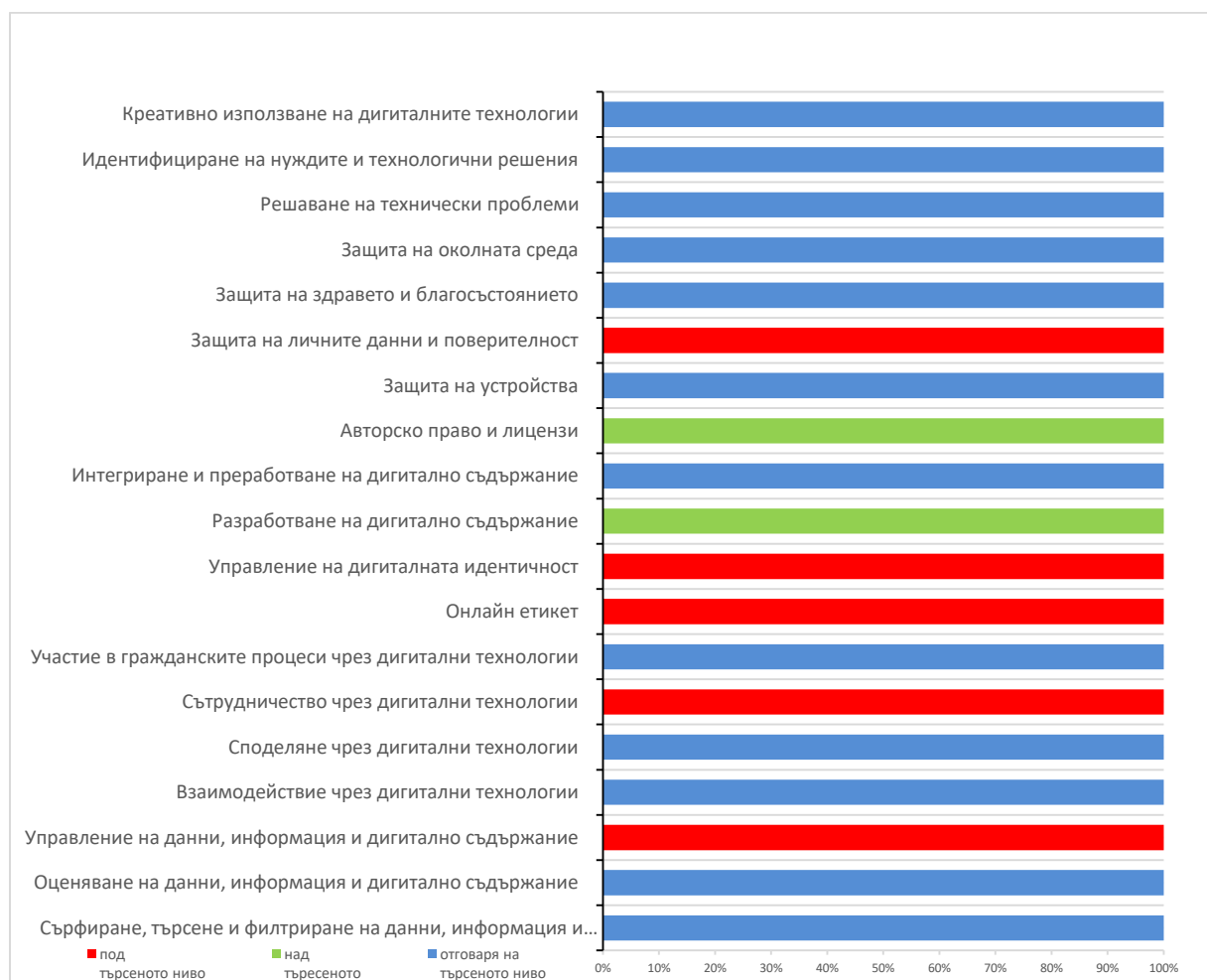
----- www.eufunds.bg -----

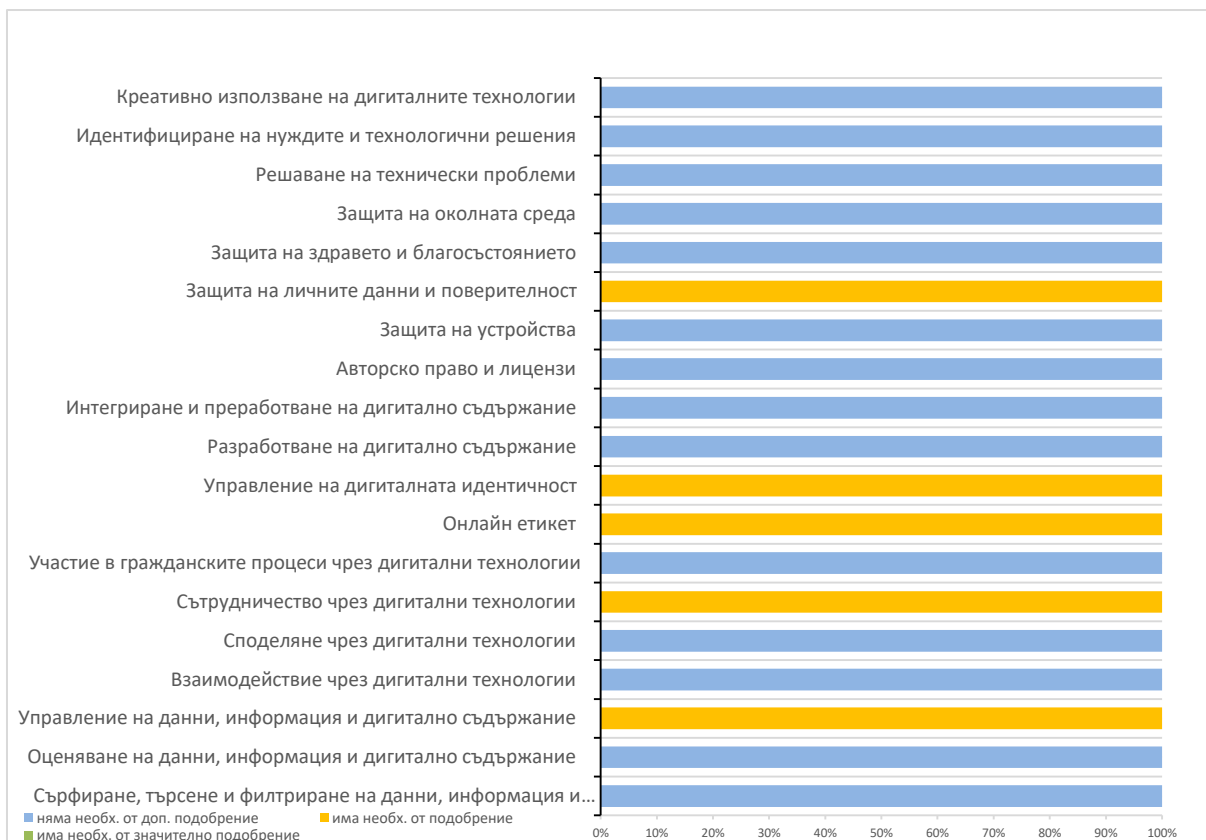
В област „Решаване на проблеми“ по-ниско ниво на реално владеее има при уменията, свързани с интегриране на програми за анализ на техническата изправност на различните устройства и оборудване и съответно инструкции за тяхното отстраняване и актуализиране на функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти. Тук анализа показва нужда от подобряване на нивото, докато при компетенциите, свързани с използването на корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията дефицити не са изведени.

4. Фитнес инструктор

Подобно на предходните длъжности анализа на дигиталните умения на професията фитнес инструктор показва сериозен дефицит на търсеното спрямо реалното ниво на владеее на уменията при специфичните дигитални умения във всички области. За разлика от тази картината при общите умения почти не са изведени различния между търсените и реално притежаваните компетенции и умения.

ГРАФИКА 47 И 48 ТЪРСЕНИ, ПРЕДЛАГАНИ И ДЕФИЦИТ НА ОБЩИ УМЕНИЯ В ДЛЪЖНОСТ ФИТНЕС ИНСТРУКТОР





Например при област **„Информация и данни“** общите дигитални умения, свързани със сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание, както и оценяване на данни, информация и дигитално съдържание напълно отговарят на търсеното ниво. Единствено при уменията, свързани с управление на данни, информация и дигитално съдържание има изведени известни дефицити, което предполага подобряване на нивото. В област **„Комуникация и сътрудничество“** отново се наблюдава, че в по-голямата част от търсените умения като взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез дигитални технологии и участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии няма констатирани дефицити и съответно няма нужда от подобрене. Тук обаче е важно да се отбележи, че по начало заложеното търсено ниво на тези умения според запитаните е ниско. От там идва и резултата, че относително ниското ниво на реално владение отговаря на търсеното. Според нашето експертно проучване обаче бихме могли да заключим, че това ниво в следващите години, в контекста на дигиталната трансформация ще има нужда да бъде чувствително повишено. При уменията, свързани със сътрудничество чрез дигитални технологии, управление на дигиталната идентичност и онлайн етикет изследването показва дефицити, върху които ще трябва да се работи е една или друга степен.

Подобно на предходните области и в област **„Създаване на дигитално съдържание“** проучването не показва дефицити при нито едно от общите дигитални умения като разработване на дигитално съдържание, интегриране и преработване на дигитално съдържание и авторско право и лицензи. Тук отново бихме могли да дължим този резултат на ниските

www.eufunds.bg

изходни/търсени нива, които са заложиени от запитаните представители на длъжността. Това обаче ще трябва да бъде взето под внимание що се касае до търсенето на тези умения при работа в по-дигитализирана работна среда. Аналогично е нивото на констатираните общи дигитални умения и в област „Безопасност“. С изключение на уменията, свързани със защита на личните данни, при които е отразен дефицит, при останалите умения нивото на търсенето и предлаганото ниво на уменията съвпадат. Тук отново би следвало да се вземе предвид, че е заложено като търсено основно ниво на владеене на тези умения. По същия начин изглеждат резултатите от изследването и в област „Решаване на Проблеми“. Тук отново реалното ниво на владеене отговаря на търсеното основно ниво, посочено от анкетираниите представители на длъжността фитнес инструктор. Тук единствено умениято креативно използване на дигиталните технологии е посочено като средно като търсено и съответно такова ниво е отразено като притежавано.

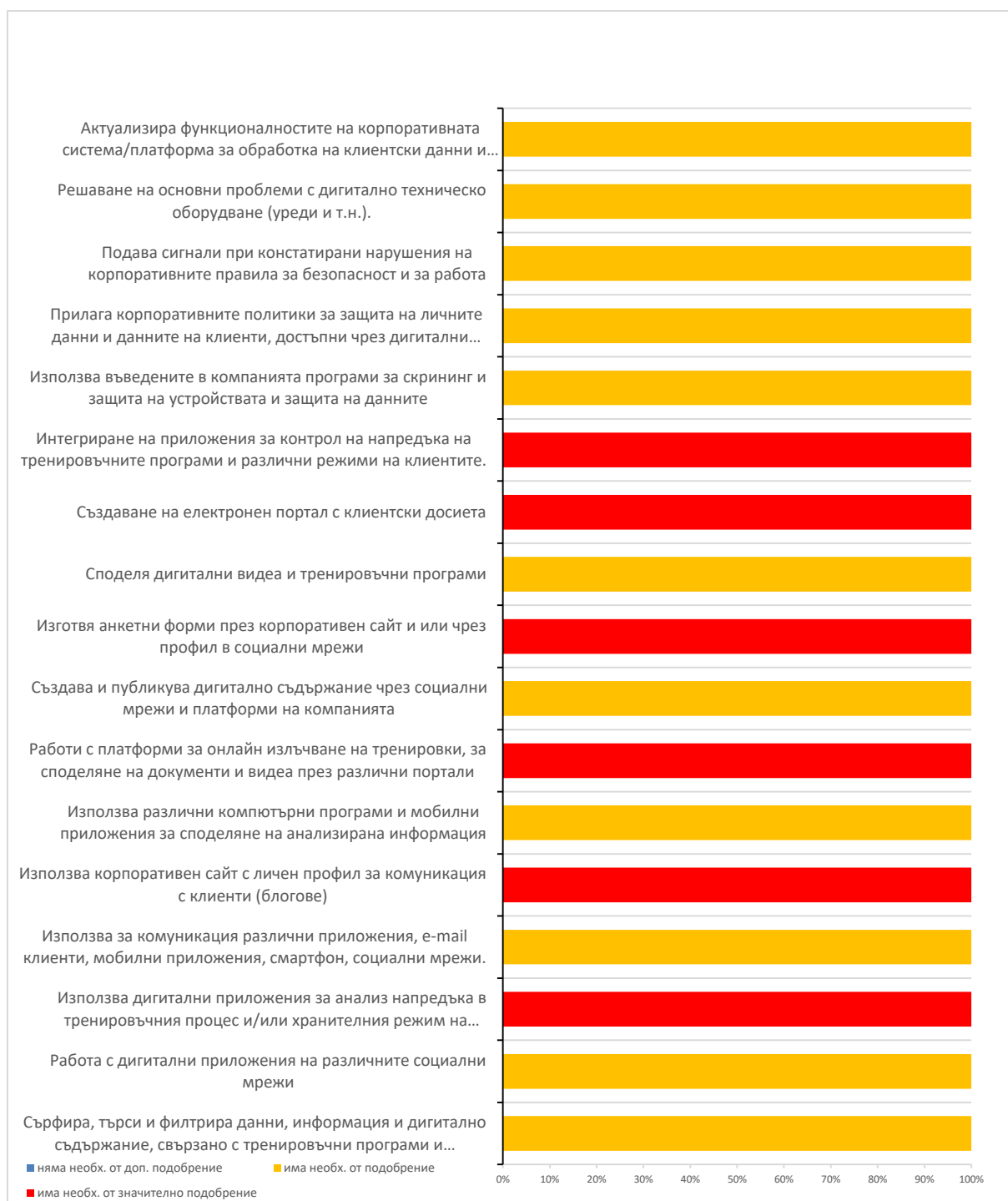
Отново, сходно на предходно анализираниите длъжности/професии при фитнес инструкторите във всички области на специфичните дигитални умения са констатирани дефицити.

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

Графика 49 и 50 ТЪРСЕНЕ, ПРЕДЛАГАНЕ И ДЕФИЦИТ НА СПЕЦИФИЧНИ УМЕНИЯ В ДЛЪЖНОСТ ФИТНЕС ИНСТРУКТОР



www.eufunds.bg



В област „Грамотност, свързана с информация и данни“ са констатирани дефицити в уменията, свързани със сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание, свързано с тренировъчни програми и хранителни планове, работа с дигитални приложения на различните социални мрежи, и особено в използването на дигитални приложения (MS Office, Power point, Photoshop и др.) пр. за анализ на напредъка в тренировъчния процес и/или хранителния режим на клиентите. В следствие е констатирана

www.eufunds.bg

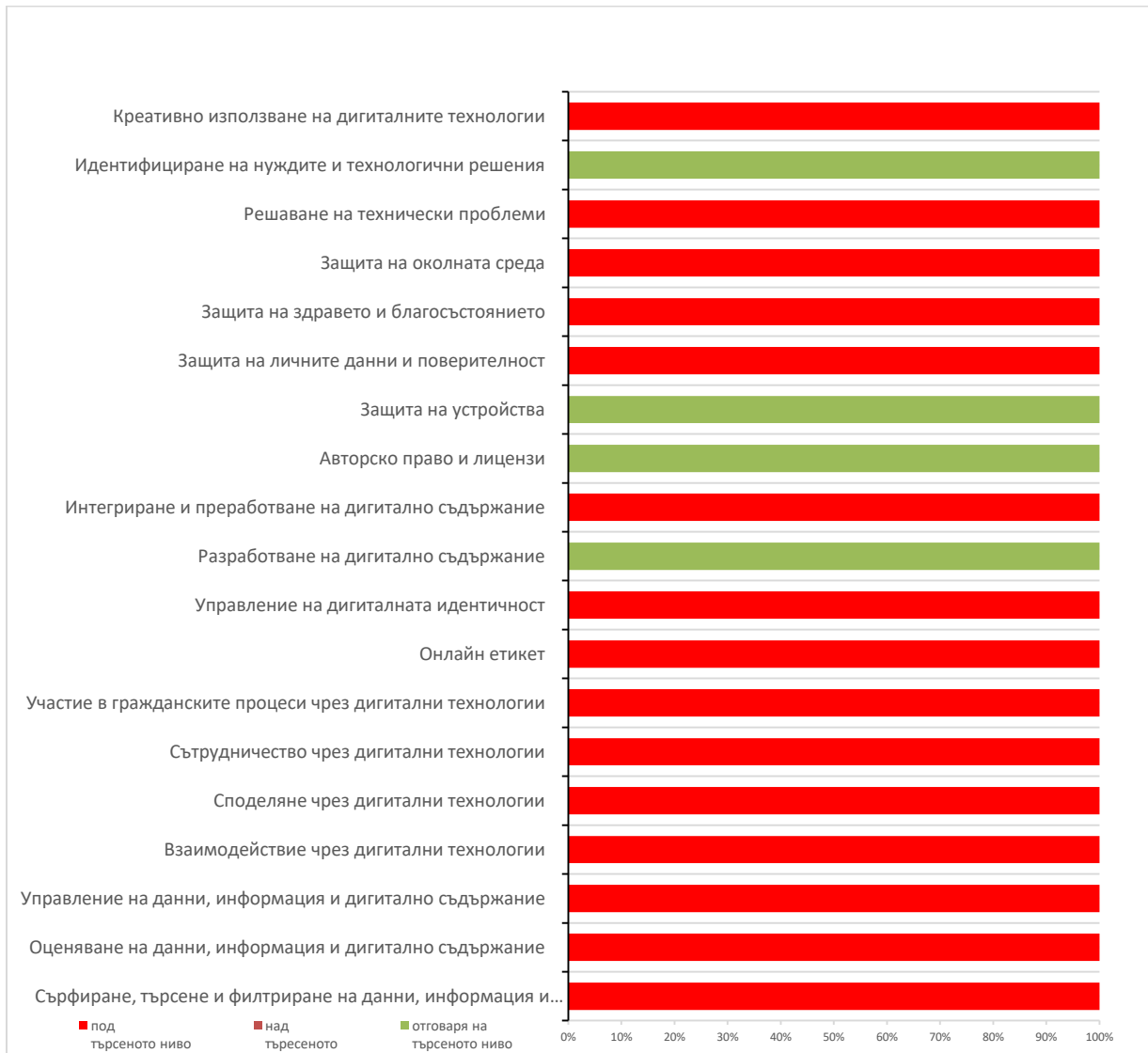
необходимостта от значително подобряване на уменията. В област **„Комуникация и сътрудничество“** отново са изведени дефицити във всички изследвани специфични дигитални умения. В по-голяма степен има разминаване в търсеното и реалното ниво на умения като използване на корпоративен сайт с личен профил за комуникация с клиенти (блогове) и работа с платформи за онлайн излъчване на тренировки, за споделяне на документи и видеа през различни портали и работа с персонализирани спортни приложения за комуникация с клиенти и партньори. В по-малка степен, но отново с дефицити са уменията, свързани с използване за комуникация на различни приложения, e-mail клиенти, мобилни приложения, смартфон, социални мрежи, както и използването на различни компютърни програми и мобилни приложения за споделяне на анализирана информация. Подобно е положението и в област **„Създаване на дигитално съдържание“**. Тук отново всички специфични умения са с дефицити. С голяма разлика в нивата на владеене са уменията, свързани с изготвяне на анкетни форми през корпоративен сайт и или чрез профил в социални мрежи, създаването на електронен портал с клиентски досиета, както и интегриране на приложения за контрол на напредъка на тренировъчните програми и различни режими на клиентите. Тук определено има необходимост от значително подобряване на нивото на владеене. Отново с дефицити, но не в големи размера са уменията, свързани със създаване и публикуване на дигитално съдържание чрез социални мрежи и платформи на компанията, както и споделяне на дигитални видеа и тренировъчни програми. Тук също би следвало да се обърне внимание за надграждане на уменията и компетенциите. В област **„Безопасност“** отново са констатирани разминавания в търсеното и реалното ниво на владеене на уменията като използване на въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др., и подаването на сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа. Като резултат е налице нужда от подобрене. А що се касае до уменията, свързани с прилагане на корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни чрез дигитални носители или друг онлайн достъп, според изследването те се владеят на нужното ниво. И в последната изследвана област на компетентност **„Решаване на проблеми“** търсените специфични дигитални умения според направения анализ са с дефицити. Тук компетенциите, свързани с решаване на основни проблеми с дигитално техническо оборудване (уреди и т.н.), както и актуализиране на функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти, са тези, които имат нужда да бъдат подобрени и надградени.

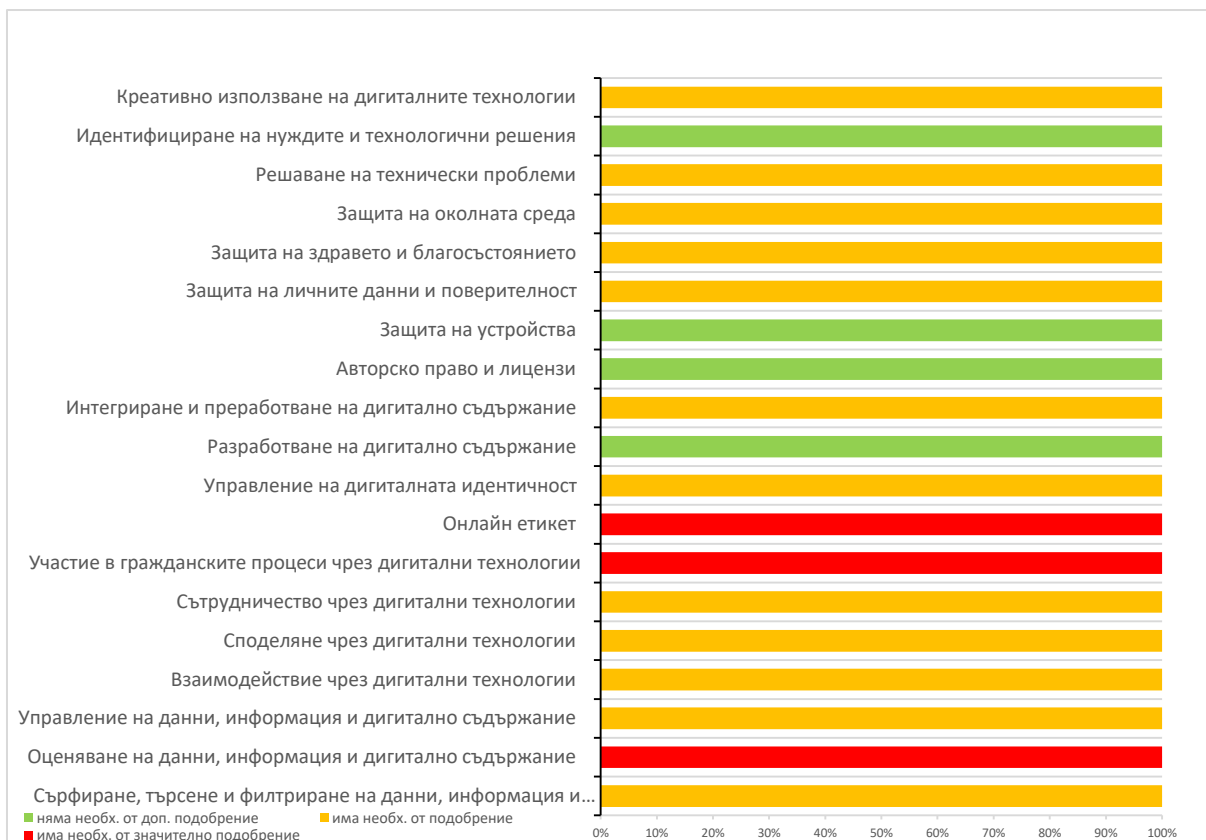
5. Организатор работа с клиенти

Последната длъжност, предмет на изследване на настоящия анализ е длъжността от особена важност за сектора – организатор работа с клиенти, за която във времена на дигитална трансформация е изключително важно да владее дигиталните умения, свързани с работния процес на високо ниво, за да може да отговаря на търсенето на клиентите в сектора. Тук, за разлика от предходната длъжност, са констатирани дефицити както в нивото на владеене на специфичните, така и на по-голяма част от общите дигитални умения.

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

Графика 51 и 52 ТЪРСЕНИ, ПРЕДЛАГАНИ И ДЕФИЦИТ НА ОБЩИ УМЕНИЯ В ДЛЪЖНОСТ ОРГАНИЗАТОР РАБОТА С КЛИЕНТИ





В област **„Грамотност, свързана с информация и данни“** проучването показва наличие на дефицити у всички общи дигитални умения, свързани със сърфиране и търсене, управление на данни и особено оценяване на данни, информация и дигитално съдържание, което изисква значително подобряване на уменията. Аналогично е положението при общите дигитални умения в област **„Комуникация и сътрудничество“**. Тук с дефицити, макар и в по-малка степен, са изведени уменията, свързани с взаимодействие чрез дигитални технологии, споделяне чрез дигитални технологии и управление на дигиталната идентичност. При тях е необходимо подобряване и надграждане на уменията. В по-голяма степен са констатираните разлики в нивата на търсените и реално притежаваните умения, свързани със сътрудничество чрез дигитални технологии, участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии и онлайн етикет. Тук е налице необходимост от значително подобряване на уменията. По-различно стоят нещата в област на компетентност **„Създаване на дигитално съдържание“**. При анализа в този раздел са констатирани дефицити само в уменията, свързани с интегриране и преработване на дигитално съдържание, което налага подобряване на нивото. При останалите умения, свързани с разработване на дигитално съдържание и авторско право и лицензи разлики в нивата на владене не са констатирани, но тук отново трябва да вземем предвид и основното ниво на владене, което е посочено при последното умения като търсено. В област **„Безопасност“**, с изключение на уменията, свързани със защита на устройствата, които отговарят на търсеното ниво, останалите общи умения са с дефицити, които изискват подобряване на нивото на владене. В област **„Решаване на проблеми“** с изключение на уменията, свързани с

www.eufunds.bg

идентифициране на нуждите и технологични решения, които отговарят на основното ниво, заложено като търсено от анкетираните, останалите умения като решаване на технически проблеми и креативно използване на дигиталните технологии са изведени с дефицити и следователно с необходимост от подобряване на нивото.

Отново, както и в предходно изследваните длъжности и тук при анализа на нивото на реално владеене на специфичните дигитални умения във всички области на компетентност са констатирани дефицити в по-малка или по-голяма степен.

Графика 53 и 54 ТЪРСЕНЕ, ПРЕДЛАГАНЕ И ДЕФИЦИТ НА СПЕЦИФИЧНИ УМЕНИЯ В ДЛЪЖНОСТ ОРГАНИЗАТОР РАБОТА С КЛИЕНТИ





В област „Грамотност, свързана с информация и данни“ всички специфични умения като съхраняване и управление на информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти, обработване и отговаряне на запитвания, анкети, предложения и оферти получени чрез електронни канали за комуникация, поддръжка на приложение "форма за контакт" през фирмен сайт и особено работа с платформи

www.eufunds.bg

и приложения за събиране, анализ и обработка на информация от различни източници, са изведени с реално ниво на владее по-ниско от търсеното. Налице е необходимост от подобряване на нужното ниво. В област „**Комуникация и данни**“ също са констатирани дефицити в търсените умения, свързани най-вече със споделяне на видео и звукови файлове чрез OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker), както и комуникиране и изпращане на информация през социални мрежи, персонализирани или обобщени мейли, и изготвяне и изпращане на покани, запитвания и други в различни дигитални формати. Налице е необходимост от надграждане на знанията и уменията. В област „Създаване на дигитално съдържание“ отново всички търсени специфични дигитални умения са с нива на реално владее по-ниски от търсените. Това са уменията, свързани с изготвяне на документи чрез различни компютърни програми, в т.ч. анкети, предложения, оферти, презентации и др.; разработване и интегриране на персонализирани за бранда мобилни приложения, он-лайн платформи за споделяне на информация, видео, директен контакт и обратна връзка с клиенти и персонал, които имат най-големи дефицити; създаване и публикуване на дигитално съдържание за графици, промоционални услуги и др. в социалните мрежи и уеб платформа на компанията и създаване на база данни с клиентски профили (интереси, цели, контакти). Всички тези умения според направения анализ имат необходимост да бъдат подобрени. В област „Безопасност“ според проучването уменията, свързани с прилагане на корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн или на дигитални носители се владеят на търсеното ниво, а от подобрене имат нужда тези, свързани с подаване на сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа. В една от най-важните области, свързани с дейностите, изпълнявани от длъжността Организатор работа с клиенти – „**Решаване на проблеми**“ единствено уменията, свързани с използване на корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията е изнесено с ниво на владее, отговарящо на търсеното. Останалите умения като решаване на проблеми с получени онлайн сигнали, рекламации и други от страна на клиентите, водене на регистър на получените рекламации и проследява тяхното движение и статус, както и осъществяването на обратната връзка с клиентите по възникнали проблеми по електронна поща имат дефицити и следва да бъдат подобрени и надградени.

Валидирането на резултатите от КОДУ, установените дефицити между търсени и **притежавани дигитални умения/компетентности** за изследваните пет ключови длъжности в сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“ е извършено, като предприятията, които са включени в дейността, и заинтересованите страни са уведомени по електронна поща за резултатите

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

Раздел 5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На база направения анализ, може да се направи извод, че в голяма степен търсените дигитални умения не отговарят на реалното ниво на владееене към днешна дата. Дори и в някои области, по-често що се касае до общи дигитални умения и компетентности да има съответствие между търсеното ниво и реално притежаваното ниво, това предимно е в следствие на ниското заложено ниво от запитаните, което често пъти е основно. И това разбира се, има своето обяснение – макар и на прага на дигитална революция - в сектора все още има много заети лица, които не прилагат в работата си иновативни дигитални решения по една или друга причина, работят по доста остарял и консервативен модел и трудно прегръщат идеята за дигитализация. Все още битува мнението, че „модерните технологии“, които все по-често стават част от ежедневните ни задачи, са работа на някой технически експерт и не касаят работещите в сектора.

Реалността обаче е друга и тя вече е факт и в България. За да бъде конкурентен бизнеса на спортния сектор и за да може да отговаря на динамично променящите се потребности на клиентската маса е наложително работната ръка в сектора да надгради, обогати и значително да подобри дигиталните си умения и компетентности. За тази цел е желателно да бъдат интегрирани програми за дигитално обучение и допълнителна квалификация, както на ниво предприятия, така и на държавно ниво (включително стимули и стандартизация), за да можем с общи усилия на догоним и следваме вече променените и доста завишени стандарти в сектора на конкурентно ниво.

Като фактор за развитие на дигитални услуги и продукти, клиентите се нуждаят от нови инструменти, разработени с цел тяхното удовлетворяване, привличане, обслужване и задържане, като потребители.

За елемента устойчивост на бизнес моделите, следва да се отбележи, че съществена част от клиентската маса/потребители са силно склонни да прескачат от спортен център към спортен център (номадско потребителско поведение), като над 1/3 тези потребители използват множество съоръжения/стоки и услуги и различни дигитални и мобилни приложения.

Характерно за потребителите също така е, липсата на лоялност към марките, брандовете и клубовете. Съществуващата степен на лоялност се търси на реципрочна основа от операторите и е налице склонност за преминаване към друга марки, брандове, клубове или операторе, само след дори едно лошо преживяване.

В този контекст, следва да се вземат предвид потребителските навици за все по-широко ползване на интернет среда за работа, почивка и отдих, в т.ч. развлечения и спорт. Управлението на живота се извършва в максимална степен онлайн чрез мобилни устройства и дигитални приложения.

Наложително е операторите и спортните клубове да бъдат в крак с дигиталната трансформация, с адекватна представа за потребителските потребности на дигитални мобилни приложения. Включително социална динамика, приобщаваща среда, стойност и качество на услугите и продуктите. Наблюдава се завишено търсене на програми, които се занимават с

www.eufunds.bg

управление на стреса и психично здраве, т.ч. вниманието, търсене на като класове по йога и медитация, които в голяма степен могат да бъдат ефективно и ефикасно предоставяни чрез дигитални приложения.

Спортните предприятия, подложени на дигитална трансформация, трябва да обмислят какви цифрови възможности се нуждаят и как да ги използват ефективно, за да променят трите организационни крайъгълни камъка – **хора, процеси и технологии**, чрез трансформиране на начина на работа на служителите:

За да изградят и надграждат дигиталните възможности, спортните организации и операторите трябва не само да интегрират дигитални таланти, но и да дадат на служителите си цифрови умения чрез непрекъснато обучение. В тази връзка е наложително да прави оценка на цифровите възможности не само на служителите, но и на цялата спортна организация.

Препоръчително е да се идентифицират пропуските въз основа на бъдещи дигитални нужди на търсените умения от съществуващите в спортните центрове таланти и/или да се наемат външни експерти.

Спортните центрове и операторите следва:

- Да инвестират в програми за обучение, за да помогнат своите фирмени ресурси, както и да развият набори от умения в области от бъдеща нужда
- Да актуализират обученията въз основа на предстоящите технологии и методологии в спортната индустрия
- Да осигурят възможности за прилагане на обучение на работниците и служителите от екипите си да изпълняват „много роли в един екип“
- Да дефинирани ясно ролите, отговорностите и целите на всяко звено от екипа, съобразно „собствеността“ на действащите и планирани бизнес процеси
- Да се изградят качествено нови взаимовръзки по фирмената/клубна комуникационна верига
- Да се определи и разграничи ясната собственост върху дигиталните процеси между екипите
- Да се създава консолидационна среда върху новите цифрови оперативни модели
- Да се анализират предизвикателства на дигиталните трансформации, особено в частта хора, визия от ръководството, действаща корпоративна култура, демографски проблеми, в т.ч. застаряващата работна сила, преодоляване нежеланието за промени, липса на актуализирани процеси, които да отговарят на новата дигитална визия, продукти и/или платформи, нови технологии и настояща IT структура.

Дигиталната трансформация включва преразглеждане на традиционните бизнес процеси и пренастройването им, за да поддържат цифровите възможности необходими за постигане на ефективност и отключване на стойност.

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

Раздел 6. ПРИЛОЖЕНИЯ

6.1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1 : ОЦЕНКА НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ ОТ ПЪРВОНАЧАЛНИЯ СПИСЪК С ИЗБРАНИТЕ КРИТЕРИИ И ТЕГЛА

Икономическа дейност/сектор : Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих (код 93 по КИД – 2008)

ТАБЛИЦА 3 КАРТА ЗА ОЦЕНКА НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ В СЕКТОР 93 – СПОРТНИ И ДРУГИ ДЕЙНОСТИ, СВЪРЗАНИ С РАЗВЛЕЧЕНИЕ И ОТДИХ

Експерти	Код по НКПД 2011	Наименование на длъжността/професията	Критерии / Нива на съответствие															
			Критерий 1 – Професионални познания и експертиза					Критерий 2 – Функционална отговорност					Критерий 3 – Влияние върху процесите					
			НН	СН	ВН	ТК	Об.К	НН	СН	ВН	ТК	Об.К	НН	СН	ВН	ТК	ОбК	СРД
Експерт 1	33413003	Мениджър екип		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 2	33413003	Мениджър екип		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 3	33413003	Мениджър екип			6	2	12		4		3	12	2			3	6	30
Експерт 4	33413003	Мениджър екип		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 5	33413003	Мениджър екип			6	2	12			6	3	18		4		3	12	42
Експерт 6	33413003	Мениджър екип			6	2	12		4		3	12	2			3	6	30
Експерт 7	33413003	Мениджър екип		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 8	33413003	Мениджър екип		4		2	8			6	3	18		4		3	12	38
		Мениджър екип																33.5
Експерт 1	42262003	Рецепционист		4		2	8	2			3	6	2			3	6	20
Експерт 2	42262003	Рецепционист		4		2	8	2			3	6		4		3	12	26

www.efunds.bg

Експерт 3	42262003	Рецепционист			6	2	12	2			3	6	2			3	6	24
Експерт 4	42262003	Рецепционист		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 5	42262003	Рецепционист	2			2	4	2			4	8		4		3	12	24
Експерт 6	42262003	Рецепционист		4		2	8		4		3	12	2			3	6	26
Експерт 7	42262003	Рецепционист		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 8	42262003	Рецепционист		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
		Рецепционист																27
Експерт 1	34236008	Спортен аниматор		4		2	8	2			3	6	2			3	6	20
Експерт 2	34236008	Спортен аниматор		4		2	8	2			3	6	2			3	6	20
Експерт 3	34236008	Спортен аниматор	2			2	4	2			3	6	2			3	6	16
Експерт 4	34236008	Спортен аниматор		4		2	8	2			3	6	2			3	6	20
Експерт 5	34236008	Спортен аниматор	2			2	4		4		3	12		4		3	12	28
Експерт 6	34236008	Спортен аниматор		4		2	8	2			3	6	2			3	6	20
Експерт 7	34236008	Спортен аниматор		4		2	8	2			3	6	2			3	6	20
Експерт 8	34236008	Спортен аниматор		4		2	8		4		3	12	2			3	6	26
		Спортен аниматор																21,5
Експерт 1	34233004	Фитнес инструктор			6	2	12		4		3	12		4		3	12	36
Експерт 2	34233004	Фитнес инструктор			6	2	12		4		3	12			6	3	8	42
Експерт 3	34233004	Фитнес инструктор			6	2	12		4		3	12			6	3	18	42
Експерт 4	34233004	Фитнес инструктор			6	2	12		4		3	12			6	3	18	42
Експерт 5	34233004	Фитнес инструктор		4		2	8			6	3	18		4		3	12	38
Експерт 6	34233004	Фитнес инструктор		4		2	8		4		3	12			6	3	18	38
Експерт 7	34233004	Фитнес инструктор		4		2	8		4		3	12			6	3	18	38
Експерт 8	34233004	Фитнес инструктор			6	2	12		4		3	12			6	3	18	42
		Фитнес инструктор																39,7
Експерт 1	34226002	Треньор			6	2	12	2			3	6		4		3	12	30
Експерт 2	34226002	Треньор			6	2	12		4		3	12		4		3	12	36

www.efunds.bg

Експерт 3	34226002	Треньор			6	2	12		4		3	12		4		3	12	36
Експерт 4	34226002	Треньор			6	2	12		4		3	12	2			3	6	30
Експерт 5	34226002	Треньор		4		2	8	2			3	6		4		3	12	26
Експерт 6	34226002	Треньор		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 7	34226002	Треньор		4		2	8		4		3	12			6	3	18	38
Експерт 8	34226002	Треньор			6	2	12		4		3	12		4		3	12	36
		Треньор																33
Експерт 1	34223009	Организатор, спортни прояви и първенства		4		2	8	2			3	6	2			3	6	20
Експерт 2	34223009	Организатор, спортни прояви и първенства		4		2	8	2			3	6		4		3	12	26
Експерт 3	34223009	Организатор, спортни прояви и първенства		4		2	8	2			3	6	2			3	6	20
Експерт 4	34223009	Организатор, спортни прояви и първенства		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 5	34223009	Организатор, спортни прояви и първенства			6	2	12	2			3	6		4		3	12	30
Експерт 6	34223009	Организатор, спортни прояви и първенства		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 7	34223009	Организатор, спортни прояви и първенства			6	2	12		4		3	12		4		3	12	36
Експерт 8	34223009	Организатор, спортни прояви и първенства		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
		Организатор, спортни прояви и първенства																28.5
Експерт 1	34223001	Арбитър, спортен		4		2	8	2			3	6		4		3	12	26
Експерт 2	34223001	Арбитър, спортен		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 3	34223001	Арбитър, спортен			6	2	12		4		3	12		4		3	12	36
Експерт 4	34223001	Арбитър, спортен		4		2	8		4		3	12	2			3	6	26
Експерт 5	34223001	Арбитър, спортен			6	2	12	2			3	6	2			3	6	24

www.efunds.bg



Проектът е финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Стр. 131 от 238 Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Експерт 6	34223001	Арбитър, спортен		4		2	8		4		3	12	2			3	6	26
Експерт 7	34223001	Арбитър, спортен			6	2	12		4		3	12	2			3	6	30
Експерт 8	34223001	Арбитър, спортен		4		2	8	2			3	6	2			3	6	20
		Арбитър, спортен																27.5
Експерт 1	33393020	Организатор работа с клиенти			6	2	12		4		3	12			6	3	18	42
Експерт 2	33393020	Организатор работа с клиенти			6	2	12		4		3	12			6	3	18	42
Експерт 3	33393020	Организатор работа с клиенти			6	2	12			6	3	18		4		3	12	42
Експерт 4	33393020	Организатор работа с клиенти			6	2	12		4		3	12			6	3	18	42
Експерт 5	33393020	Организатор работа с клиенти		4		2	8		4		3	12			6	3	18	38
Експерт 6	33393020	Организатор работа с клиенти		4		2	8		4		3	12			6	3	18	38
Експерт 7	33393020	Организатор работа с клиенти			6	2	12		4		3	12		4		3	12	36
Експерт 8	33393020	Организатор работа с клиенти			6	2	12		4		3	12		4		3	12	36
		Организатор работа с клиенти																39.5
Експерт 1	33393010	Агент спорт			6	2	12		4		3	12		4		3	12	36
Експерт 2	33393010	Агент спорт		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 3	33393010	Агент спорт		4		2	8		4		3	12	2			3	6	26
Експерт 4	33393010	Агент спорт			6	2	12		4		3	12		4		3	12	36
Експерт 5	33393010	Агент спорт		4		2	8	2			3	6			6	3	18	32
Експерт 6	33393010	Агент спорт			6	2	12		4		3	12	2			3	6	30
Експерт 7	33393010	Агент спорт		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 8	33393010	Агент спорт		4		2	8	2			3	6		4		3	12	26
		Агент спорт																31.2
Експерт 1	22646006	Физиотерапевт			6	2	12		4		3	12	2			3	6	30
Експерт 2	22646006	Физиотерапевт			6	2	12		4		3	12		4		3	12	36
Експерт 3	22646006	Физиотерапевт		4		2	8		4		3	12	2			3	6	26
Експерт 4	22646006	Физиотерапевт			6	2	12	2			3	6		4		3	12	30
Експерт 5	22646006	Физиотерапевт		4		2	8	2			3	6		4		3	12	26
Експерт 6	22646006	Физиотерапевт			6	2	12	2			3	6		4		3	12	30

www.efunds.bg

Експерт 7	22646006	Физиотерапевт		4	2	12		4		3	12		4		3	12	36	
Експерт 8	22646006	Физиотерапевт		6	2	12	2			3	6		4		3	12	30	
		Физиотерапевт															30.5	
Експерт 1	14317012	Председател спортен клуб		4	2	8		4		3	12		4		3	12	32	
Експерт 2	14317012	Председател спортен клуб		4	2	8		4		3	12		4		3	12	32	
Експерт 3	14317012	Председател спортен клуб		4	2	8		4		3	12		4		3	12	32	
Експерт 4	14317012	Председател спортен клуб			6	2	12		6	3	18		4		3	12	42	
Експерт 5	14317012	Председател спортен клуб			6	2	12		4		3	12		6	3	18	42	
Експерт 6	14317012	Председател спортен клуб		4	2	8		4		3	12		4		3	12	32	
Експерт 7	14317012	Председател спортен клуб		4	2	8		4		3	12		4		3	12	32	
Експерт 8	14317012	Председател спортен клуб			6	2	12		6	3	18			6	3	18	38	
		Председател спортен клуб															35.2	
Експерт 1	14316026	Спортен мениджър			6	2	12		4		3	12		6	3	18	42	
Експерт 2	14316026	Спортен мениджър			6	2	12		6	3	18		4		3	12	42	
Експерт 3	14316026	Спортен мениджър			6	2	12		4		3	12		4		3	36	
Експерт 4	14316026	Спортен мениджър	4		2	8			6	3	18			6	3	18	42	
Експерт 5	14316026	Спортен мениджър	4		2	8			6	3	18			6	3	18	42	
Експерт 6	14316026	Спортен мениджър			6	2	12		6	3	18		4		3	12	42	
Експерт 7	14316026	Спортен мениджър			6	2	12		4		3	12		4		3	36	42
Експерт 8	14316026	Спортен мениджър			6	2	12		6	3	18		4		3	12	42	
		Спортен мениджър															41.2	
Експерт 1	14313020	Управител развлекателни / увеселителни паркове			6	2	12		4		3	12		6	3	18	42	
Експерт 2	14313020	Управител развлекателни / увеселителни паркове		4		2	8		4		3	12		4		3	12	36
Експерт 3	14313020	Управител развлекателни / увеселителни паркове			6	2	12		4		3	12		4		3	12	36
Експерт 4	14313020	Управител развлекателни / увеселителни паркове		4		2	8			6	3	18		4		3	12	38

www.efunds.bg

Експерт 5	14313020	Управител развлекателни / увеселителни паркове		4	2	8			6	3	18		4		3	12	38	
Експерт 6	14313020	Управител развлекателни / увеселителни паркове			6	2	12		4		3	12			6	3	18	42
Експерт 7	14313020	Управител развлекателни / увеселителни паркове		4		2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 8	14313020	Управител развлекателни / увеселителни паркове		4		2	8		4		3	12			6	3	18	38
		Управител развлекателни / увеселителни паркове																37.7
Експерт 1	14313016	Управител спортни дейности		4		2	8			6	3	18			6	3	18	44
Експерт 2	14313016	Управител спортни дейности		4		2	8		4		3	12			6	3	18	38
Експерт 3	14313016	Управител спортни дейности			6	2	12		4		3	12			6	3	18	42
Експерт 4	14313016	Управител спортни дейности			6	2	12			6	3	18			6	3	18	48
Експерт 5	14313016	Управител спортни дейности		4		2	8			6	3	18		4		3	12	38
Експерт 6	14313016	Управител спортни дейности			6	2	12		4		3	12			6	3	18	42
Експерт 7	14313016	Управител спортни дейности			6	2	12			6	3	18			6	3	18	48
Експерт 8	14313016	Управител спортни дейности			6	2	12		4		3	12			6	3	18	42
		Управител спортни дейности																42.7
Експерт 1	14313001	Главен секретар, спортна организация		4		2	8	2			3	6		4		3	12	26
Експерт 2	14313001	Главен секретар, спортна организация		4		2	8		4		3	12	2			3	6	26
Експерт 3	14313001	Главен секретар, спортна организация			6	2	12		4		3	12	2			3	6	30

www.efunds.bg

Експерт 4	14313001	Главен секретар, спортна организация		4	2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 5	14313001	Главен секретар, спортна организация		4	2	8			6	3	18		4		3	12	38
Експерт 6	14313001	Главен секретар, спортна организация			6	2	12		4	3	12		4		3	12	36
Експерт 7	14313001	Главен секретар, спортна организация		4	2	8		4		3	12		4		3	12	32
Експерт 8	14313001	Главен секретар, спортна организация		4	2	8		4		3	12		4		3	12	32
		Главен секретар, спортна организация															31.5
Експерт 1	12216004	Маркетинг мениджър/Директор маркетинг			6	2	12		4	3	12			6	3	18	42
Експерт 2	12216004	Маркетинг мениджър/Директор маркетинг		4	2	8		4		3	12			6	3	18	38
Експерт 3	12216004	Маркетинг мениджър/Директор маркетинг		4	2	8			6	3	18		4		3	12	38
Експерт 4	12216004	Маркетинг мениджър/Директор маркетинг			6	2	12		4	3	12			6	3	18	42
Експерт 5	12216004	Маркетинг мениджър/Директор маркетинг			6	2	12		4	3	12			6	3	18	42
Експерт 6	12216004	Маркетинг мениджър/Директор маркетинг		4	2	8			6	3	18			6	3	18	44
Експерт 7	12216004	Маркетинг мениджър/Директор маркетинг			6	2	12		4	3	12		4		3	12	36
Експерт 8	12216004	Маркетинг мениджър/Директор маркетинг		4	2	8		4		3	12			6	3	18	38
		Маркетинг мениджър/Директор маркетинг															40

Източник: Проучване на БСК в секторна експертна група за оценка и определяне на ключови длъжности в сектор 93 по КИД-2008

www.efunds.bg



Проектът е финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Стр. 135 от 238 Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

6.2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 : ИНСТРУКЦИЯ ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО И АНАЛИЗА НА ТЪРСЕНИТЕ ОБЩИ И СПЕЦИФИЧНИ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ / КОМПЕТЕНТНОСТИ

ИНСТРУКЦИЯ

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 владеене - „основно“, „средно“, „напреднало“, „високо специализирано“.

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

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 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 глед 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 владение 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.

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

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 Графика 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 Графика се 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 Графика - 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;

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

- ✓ фиксирани¹³ 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 владее 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 владее 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;
- ✓ 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 владее 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;

¹³ Предварително описани. Виж Приложение № 15 DigComp2.1 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 владеене 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.

Описание 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 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

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

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 Графика 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.

6.3. ПРИЛОЖЕНИЕ 3 : 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

Обобщени резултати от изследването и анализа на търсените общи и специфични дигитални умения / компетентности, притежавани от заетите лица в изследваните пет ключови длъжности в сектор „ Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих (код 93 по КИД – 2008) съгласно 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“.

Приложение 10.

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

„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: 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечение и отдих“

Инструмент за изследване № 1	Метод „Анкета“ - Въпросник В-1
Аргументация на избора на инструмента „Анкета“	<p>Настоящото проучване се провежда в рамките на проект на Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес „Готови за дигитална трансформация чрез съвместни действия на социалните партньори за развитие на специфични дигитални умения на работната сила в предприятията“. Инструмент за провеждане на изследването за икономически сектор 93/ Спортни и други дейности, свързани с развлечение и отдих / е „Анкета“.</p> <p>Аргументи за избор на „Анкета“ са:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анкетата е анонимна, тя отразява становищата на експерти в областта и титуляри на изследваните ключови длъжности. Данните от нея могат да бъдат използвани в обобщен за сектора вид за целите на проучването. • Анкетната форма има ясна и логична последователност на въпросите – от изпълняваните дигитални задачи и прилаганите дигитални инструменти, към необходимите дигитални умения за справянето с работата. Посочени са пет основни области на изпълнение и дигитална компетентност: <ol style="list-style-type: none"> 1) „Информация и данни“; 2) „Комуникация и сътрудничество“; 3) „Създаване на дигитално съдържание“; 4) „Безопасност“;
Списък на обхванатите длъжности/професии	<ol style="list-style-type: none"> 1. Маркетинг мениджър / Директор Маркетинг – код 12216004 2. Фитнес инструктор – код 34233004 3. Организатор, работа с клиенти – код 33393020 4. Спортен мениджър – код 14316026 5. Управител, спортни дейности – код 14313016

www.eufunds.bg

	6. Управител, развлекателни/увеселителни паркове – код - 14313020		
Описание на извадката - брой респонденти, брой предприятия, брой мъже, жени, професионален статус, образователно ниво, възраст и пр.	В анкетата участват 26ма респондента от 14 предприятия, от които 14 мъже и 12 жени. От тях 24 са титуляри на длъжностите от анкетите и двама са други. 20 от участниците са с висше образование, а 6 – със средно. 13 от респондентите са на възраст между 27 – 39г., а останалите 13 са на възраст между 40 – 54г.		
Въпроси в анкетната карта (въпросник за експертна оценка)	Общ брой въпроси	Брой „затворени“ въпроси	Брой „отворени“ въпроси
	22	10	12

www.eufunds.bg

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)
<i>Всяка професия/ длъжност се описва на отделен ред</i>	Търсени общи дигитални умения/компетентности					
	<i>За всяка професия/ длъжност, включена в изследването на търсените дигитални умения/компетентности с този инструмент и за всяка област по DigComp 2.1 следва да се маркират кои от изброените дигитални умения/компетентности съответстват и на кое ниво се препоръчва да бъдат притежавани от заетите лица. Описват се на основата на Приложение 8. „Работна карта за описание на търсени дигитални умения/компетентности по изследваните длъжности/професии, свързани с рамката DigComp 2.1“ - Формат 2.</i>					
Спортен мениджър	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни</p> <p>1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество</p> <p>2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии</p>				X	
					X	
					X	

www.efunds.bg

2.2. Споделяне чрез дигитални технологии					
2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии					X
2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии					X
2.5. Онлайн етикет					
2.6. Управление на дигиталната идентичност				X	
Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание				X	
3.1. Разработване на дигитално съдържание				X	
3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание					
3.3. Авторско право и лицензи					
3.4. Програмиране				X	
Област на компетентност 4: Безопасност			X		
4.1. Защита на устройства			X		
4.2. Защита на личните данни и поверителност	X				
4.3. Защита на здравето и благосъстоянието					
4.4. Защита на околната среда					
Област на компетентност 5: Решаване на проблеми				X	
5.1. Решаване на технически проблеми				X	
5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения				X	
5.3. Креативно използване на дигиталните технологии			X		

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

	<p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание</p> <p>3.1. Разработване на дигитално съдържание</p> <p>3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание</p> <p>3.3. Авторско право и лицензи</p> <p>3.4. Програмиране</p> <p>Област на компетентност 4: Безопасност</p> <p>4.1. Защита на устройства</p> <p>4.2. Защита на личните данни и поверителност</p> <p>4.3. Защита на здравето и благосъстоянието</p> <p>4.4. Защита на околната среда</p> <p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми</p> <p>5.1. Решаване на технически проблеми</p> <p>5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения</p> <p>5.3. Креативно използване на дигиталните технологии</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
<p>Маркетинг мениджър / Директор Маркетинг</p>	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни</p> <p>1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание</p>				<p>X</p>	

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						
2.2. Споделяне чрез дигитални технологии						
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				X		
3.1. Разработване на дигитално съдържание				X		
3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание						
3.3. Авторско право и лицензи						
3.4. Програмиране				X		
Област на компетентност 4: Безопасност				X		
4.1. Защита на устройства		X	X			
4.2. Защита на личните данни и поверителност	X					
4.3. Защита на здравето и благосъстоянието						
4.4. Защита на околната среда						

www.efunds.bg

	<p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми</p> <p>5.1. Решаване на технически проблеми</p> <p>5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения</p> <p>5.3. Креативно използване на дигиталните технологии</p>			<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
Фитнес инструктор	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни</p> <p>1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество</p> <p>2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии</p> <p>2.2. Споделяне чрез дигитални технологии</p>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>			

2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии		X	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					
3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание					
3.3. Авторско право и лицензи					
3.4. Програмиране		X			
Област на компетентност 4: Безопасност		X			
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	X	
5.3. Креативно използване на дигиталните технологии			X		
				X	

<p>Организатор, работа с клиенти</p>	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни</p> <p>1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество</p> <p>2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии</p> <p>2.2. Споделяне чрез дигитални технологии</p> <p>2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии</p> <p>2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии</p> <p>2.5. Онлайн етикет</p> <p>2.6. Управление на дигиталната идентичност</p> <p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание</p> <p>3.1. Разработване на дигитално съдържание</p> <p>3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание</p> <p>3.3. Авторско право и лицензи</p> <p>3.4. Програмиране</p>			<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
--	--	--	--	---	--	--

	<p>Област на компетентност 4: Безопасност</p> <p>4.1. Защита на устройства</p> <p>4.2. Защита на личните данни и поверителност</p> <p>4.3. Защита на здравето и благосъстоянието</p> <p>4.4. Защита на околната среда</p> <p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми</p> <p>5.1. Решаване на технически проблеми</p> <p>5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения</p> <p>5.3. Креативно използване на дигиталните технологии</p>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
<p>Управител, развлекателни/ увеселителни паркове</p>	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни</p> <p>1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество</p>			<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p>	

www.efunds.bg

				X		
				X		
				X		
Инструмент за изследване № 2	Метод „Стандартизирано интервю“ - Въпросник В-2					
Аргументация на избора на инструмента „Стандартизирано интервю“	Стандартизираното интервю е предпочитан изследователски метод за събиране на мнения, нагласи и оценки от определени категории респонденти, за генералната съвкупност. Стандартизираното интервю е известно като face-to-face interview. Предимствата на стандартизираното интервю като метод е, че то е подходящо за достигане до максимално широк кръг от представителна извадка за изследваната общност/икономически сектор, въпросникът се попълва от обучени анкетьори, които имат точни инструкции за протичане на процеса на интервюиране. Най-важните особености на този изследователски метод обаче са възможността за постоянен контрол върху процеса на интервюиране и постоянният контрол върху реализирането на извадката .					
Списък на обхванатите длъжности/професии	1.Маркетинг мениджър / Директор Маркетинг, спорт – код 12216004 2.Фитнес инструктор – код 34233004 3.Организатор работа с клиенти – код 33393020 4.Спортен мениджър – код 14316026 5.Управител спортни дейности – код 14313016					
Описание на извадката - брой респонденти, брой предприятия, брой мъже, жени, професионален статус, образователно ниво, възраст и пр.	В стандартизираното интервю участват 10 респондента от 10 предприятия, от които 6 мъже и 4 жени. От тях 8 са титуляри на длъжностите от анкетите и двама са други. 8 от участниците са с висше образование, а 2 – със средно. 7 от респондентите са на възраст между 27 – 39г., а останалите 3ма са на възраст между 40 – 54г.					

www.eufunds.bg

Въпроси в интервюто (Въпросник В-2)	Общ брой въпроси	Брой „затворени“ въпроси	Брой „отворени“ въпроси
	12	0	12

Наименование на професията/ длъжността	Област на компетентност по DigComp 2.1 и дигитални умения/компетентности	Препоръчително ниво на владееене			
		Основно	Средно	Напреднало	Високо специализирано
Всяка професия/ длъжност се описва на отделен ред	Търсени специфични дигитални умения/компетентности				
	<i>Разписват се аналогично на Инструмент №1. Описват се по области на компетентност и препоръчително ниво на владееене на основата на Приложение 8. „Работна карта за описание на търсени дигитални умения/ компетентности по изследваните длъжности/ професии, свързани с рамката DigComp 2.1“ - Формат 2. Специфичните за длъжността/ професията дигитални умения, които не попадат в обхвата на областите по DigComp 2.1, се описват отделно, като за всяко от тях се посочва ниво на владееене. От препоръчителните нива на владееене, отпада „Няма необходимост от дигитални умения“.</i>				
Спортен мениджър	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни: <ul style="list-style-type: none"> Анализира, оценява, сравнява и управлява дигитални данни за конкурентни клубове/отбори, индивидуални атлети/спортисти Анализира доклади от скаутове, предложения за трансфери и др. Използва интернет търсачки и специализирани портали Извършва проверка, анализ, обработка, структуриране и адаптиране на информация за целите на мениджърски решения 		X	X	X

www.eufunds.bg

	<p>Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Използва електронна поща, социални мрежи (вкл. LinkedIn) и онлайн приложения като средство за комуникация. <p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание</p> <ul style="list-style-type: none"> • Изготвя инструкции, заповеди, директиви за работа, бизнес план и други документи, достъпни в дигитална среда, в т.ч. и от мобилни устройства, с цел достъпност и запознаване със същите от всички заинтересовани страни • Създава и управлява индивидуална дигиталната идентичност на атлетите <p>Област на компетентност 4: Безопасност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Подбира оторизирани лица, в т.ч. интегриращи програми за защита на устройства, помещения, спортни бази, база данни и други • Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа • Използва и работи с антивирусни програми, средства за видеонаблюдение и други • Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн и на дигитални носители 		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
--	--	--	-------------------------------------	--	--

www.efunds.bg

	<p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми:</p> <ul style="list-style-type: none"> Извършва мониторинг и анализ на риска и проблемите и възлага решаването на техническите проблеми на ИТ специалисти 		<p>X</p>		
<p>Управител спортни дейности</p>	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни:</p> <ul style="list-style-type: none"> Работи със специализиран софтуер за работа със спортни услуги и стоки (CRM) Актуализира съдържанието на фирмения сайт Използва различни интернет търсачки/портали/сайтове за набиране на специализирана информация, данни и съдържание в дигитална среда, достъп и навигиране между тях Работи и обучава персонала за работа с използваните софтуерни решения и платформи в компанията Контролира работните графици и работния процес, чрез системата за управление на компанията Въвежда нови данни в системата за управление на компанията (в т.ч. контактната информация за клиенти и партньори/доставчици) 		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		

www.eufunds.bg

	<ul style="list-style-type: none"> • Генерира отчети на дневна, седмична и месечна база. Анализира данните от отчетите, както и на клиентската маса • Обработка запитвания, анкети, предложения и оферти • Конвертира файлове в различни формати <p>Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Комуникира и споделя вътрешнофирмена информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти • Взаимодейства с различни заинтересовани страни като използва платформи за конферентни разговори (Teams, Zoom, Webex, др.) • Прилага различни функционалности за управление на календарен график • Прикача/споделя файлове и информация като използва e-mail клиенти (Outlook, BlueMail, Thunderbird, Mailbird, др.). • Избира подходящите дигитални средства за комуникация за даден контекст. <p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Използва видео и звукови редактори (напр. OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker) • Изготвя онлайн корпоративни презентации на дейностите и услугите • Създава и публикува дигитално съдържание чрез социалните мрежи • Изготвя анкетни форми през копрпоративен сайт и/или платформа 			<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	
--	---	--	--	---	--

www.eufunds.bg

	<p>Област на компетентност 4: Безопасност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Използва въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др. • Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн и на дигитални носители • Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа <p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Актуализира функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти • Разпознава техническите проблеми • Използва корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията 			<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	
--	---	--	--	-------------------------------------	--

www.eufunds.bg

				X			
			X	X			
Маркетинг мениджър / Директор Маркетинг, спорт	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Качествен подбор и анализ на информация в интернет • Работа с голяма база данни, които се анализират с цел изготвяне на маркетинг план за действие. • Активно използване на различни дигитални решения и инструменти за подбор, филтриране, анализ, оценяване и управление на данни и информация • Използване на проверени и адаптирани платформи за база данни за иновации в развлекателния бизнес, потребностите на клиентите и др. • Конвертира файлове в различни формати • Анализира и адаптира информацията за нуждите на компанията (вкл. анализ на конкуренцията и търсенето на клиентите) • Съхранява и управлява информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти 			X	X	X	X

www.efunds.bg

	<ul style="list-style-type: none"> • Обработка запитвания, анкети, предложения и оферти <p>Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Взаимодействия с различни заинтересовани страни като използва платформи за конферентни разговори (Teams, Zoom, Webex, др.) • Прилага различни функционалности за управление на календарен график • Прикача/споделя файлове и информация като използва e-mail клиенти (Outlook, BlueMail, Thunderbird, Mailbird, др.). • Комуникира и споделя вътрешнофирмена информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти • Интегрира и използва мобилни приложения за обмен на информация, резервации, предложения и обратна връзка с клиенти, партньори и др. • Внедрява различни платформи и приложения за обмяна на информация, предложения и насоки за съвместна работа. <p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Създава и публикува дигитално съдържание чрез социалните мрежи • Изготвя анкетни форми през корпоративен сайт и/или платформа • Изготвя корпоративни документи (договори, оферти, графики и т.н.), използвайки програми за обработка на текст (пр. MS Office - Word, Open Office, PDF, Excel и др.) 			<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	
--	--	--	--	--	--

----- www.efunds.bg -----

	<ul style="list-style-type: none"> • Използва видео и звукови редактори (напр. OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker) • Изготвя корпоративни презентации на дейностите и услугите <p>Област на компетентност 4: Безопасност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Използва въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др. • Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн или на дигитални носители • Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа <p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Интегрира програми за анализ на техническата изправност на различните устройства и оборудване и съответно инструкции за тяхното отстраняване. • Актуализира функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти • Използва корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията 		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
--	--	--	--	--	--

www.eufunds.bg

			X		
			X		
			X		
Фитнес инструктор	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сърфира, търси и филтрира данни, информация и дигитално съдържание, свързано с тренировъчни програми и хранителни планове • Работа с дигитални приложения на различните социални мрежи • Използва дигитални приложения (MS Office, Power point, Photoshop и др.) за анализ напредъка в тренировъчния процес и/или хранителния режим на клиент/ите. <p>Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество:</p>			X	
				X	
				X	

www.eufunds.bg

	<ul style="list-style-type: none"> • Използва дигитални приложения (MS Office, Power point, Photoshop и др.)за анализ напредъка в тренировъчния процес и/или хранителния режим на клиент/ите. • Използва корпоративен сайт с личен профил за комуникация с клиенти (блогове) • Използва различни компютърни програми и мобилни приложения за споделяне на анализирана информация • Работи с платформи за онлайн излъчване на тренировки, за споделяне на документи и видеа през различни портали и работа с персонализирани спортни приложения за комуникация с клиенти и партньори <p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Създава и публикува дигитално съдържание чрез социални мрежи и платформи на компанията • Изготвя анкетни форми през корпоративен сайт и или чрез профил в социални мрежи • Споделя дигитални видеа и тренировъчни програми • Създаване на електронен портал с клиентски досиета • Интегриране на приложения за контрол на напредъка на тренировъчните програми и различни режими на клиентите. <p>Област на компетентност 4: Безопасност:</p>			<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	
--	--	--	--	---	--

www.efunds.bg

	<ul style="list-style-type: none"> • Използва въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др. • Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни чрез дигитални носители или друг онлайн достъп • Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа <p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Решаване на основни проблеми с дигитално техническо оборудване (уреди и т.н.). • Актуализира функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти 			X X X	
--	--	--	--	-------------	--

			X		
			X		
Организатор работа с клиенти	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни:</p> <ul style="list-style-type: none"> Съхранява и управлява информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти Обработка и отговаря на запитвания, анкети, предложения и оферти получени чрез електронни канали за комуникация Поддържа приложение "форма за контакт" през фирмен сайт Работа с платформи и приложения за събиране, анализ и обработка на информация от различни източници <p>Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество:</p> <ul style="list-style-type: none"> Споделя видео и звукови файлове чрез OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker) Комуникира и изпраща информация през социални мрежи, персонализирани или обобщени мейли. Изготвя и изпраща покани, запитвания и др. в различни дигитални формати <p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание:</p>				<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>

www.efunds.bg

	<ul style="list-style-type: none"> Осъществява обратната връзка с клиентите по възникнали проблеми по електронна поща 		<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	
--	--	--	-------------------	----------------------------	--

Инструмент за изследване № 3	Метод „Desk research“
Аргументация на избора на инструмента „Desk research“	Методът (Desk Research) е ефективен инструмент за първоначален синтез и оценка на резултати от проведени изследвания и анализи за търсене на общи и специфични характеристики на изучаваните обекти . В конкретния случай,

www.eufunds.bg

	<p>дигиталните умения и компетентности необходими на заетите лица за успешното изпълнение на ежедневните им задачи, свързани с професията и съответната длъжност в изследвания икономически сектор. Методът (Desk Research) включва: - набиране, структуриране и анализ на вътрешно фирмени данни ; - изследване на заобикалящата среда чрез изучаване мнението на експерти; - използване на официални статистически бази данни. Аргументите на избора на инструмента „Desk research“ са: - по-лесната достъпност до вече готовите данни; - по ниската цена за набирането им; - Методът (Desk Research) анализира и обобщава вторични данни, базирани на първичната извадка от теренни и документални проучвания.</p>
<p>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.)</p>	<p>Нарастващият обхват на прилагане на ИКТ в сектора е свързано с прилагането на системни решения базирани на стандарти и рамки, по-специално от Международната организация по стандартизация (ISO), Целите за контрол на информацията и свързаните с тях технологии (COBIT®), Библиотеката за ИТ инфраструктура® (ITIL®), Управление на данни International (DAMA), Организация за усъвършенстване на структурирани информационни стандарти (OASIS), Консорциум за World Wide Web (W3C), Група за управление на обекти (OMG), Инициатива за основни метаданни в Дъблин и Интегриран модел на зрелост на способностите (CMM / CMMI). През 2018 година Европейската комисия издава Digital competences framework 2.0 – Рамка за дигитални компетентности за граждани (DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use). Тези стандарти и рамки са общи и обхващат много широк спектър от дейности и затова са приложими във всички видове бизнес области.</p>

www.efunds.bg

Списък на идентифицираните (чрез документален анализ) общи и специфични дигитални умения на работната сила в сектора.

Информация и данни (Д1) Дигитални умения :

- Използване на браузери за информация (Google, Bing, и други)
- Запазване на информацията на различни носители: твърд диск (hard drive), CD, USB памет, SD карта с памет и други
- Използване на услуги за съхранение на информация в облак

Комуникация и сътрудничество (Д2) Дигитални умения :

- Изпращане и получаване на SMS по мобилен телефон
- Изпращане и получаване имейли
- Използване на приложения за съобщения: Whatsapp, Telegram, Skype, Messenger, MS Link и други
- Участие в социални мрежи: Facebook, Twitter, Snapchat, LinkedIn, Instagram и други
- Участие във форуми, блогове, уикита (Wikis) и други

Създаване на дигитално съдържание (Д3) Дигитални умения:

- Създаване и обработване на текст: Word
- Презентации: PowerPoint, Impress, Google Presentations
- Електронни таблици: Excel

Безопасност (Д4) Дигитални умения:

- Използване на антивирусни програми на устройствата и тяхната актуализация

Решаване на проблеми (Д5) Дигитални умения:

- Инсталиране на софтуери и драйвери, работа с диагностични системи.

www.efunds.bg

6.4 ПРИЛОЖЕНИЕ 4: ИНСТРУКЦИЯ ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО И АНАЛИЗА НА ПРЕДЛАГАНИТЕ ОБЩИ И СПЕЦИФИЧНИ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ / КОМПЕТЕНТНОСТИ

Икономическа дейност/сектор : Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих (код 93 по КИД – 2008)

ИНСТРУКЦИЯ 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 дигиталните 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 владеее 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 владеее (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 владеее, реалното състояние (притежаване) на предлаганите дигитални умения/компетентности се преценява на базата на идентифицираните и определените (в резултат от преходното изследване¹⁴), общи и специфични дигитални умения/компетентности.
6. Анализът и съпоставянето между препоръчително ниво и реално ниво на владеее, дава възможност да бъдат идентифицирани различията между търсените и предлаганите дигитални умения/компетентности, както и да бъдат определени

www.eufunds.bg

дефицитите в дигиталните умения на работната сила в сектора (конкретно за изследваните ключови длъжности).

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 дигитална умения“** следва да се разбират дигиталните умения/компетентности, които са специфични за упражняването на конкретна професия/длъжност. Специфичните дигитална умения/компетентности също са групирани в петте основни области на DigComp 2.1. В случай, че идентифицираните специфични дигитална умения/компетентности не попадат в обхвата на областите от DigComp 2.1, те се описват отделно и се обвързват с препоръчителни нива на владеене - „основно“, „средно“, „напреднало“, „високо специализирано“.
9. Под **„препоръчително ниво на владеене“** се разбира петстепенната скала за препоръчителни нива на владеене, представена в DigComp 2.1 (Въпросник В-1). Под **„реално ниво на владеене“** се разбира петстепенната скала за реални нива на владеене, представена в DigComp 2.1 (Въпросник С-1).
10. Обект (респонденти) на проучването и анализа на предлаганите обща и специфични дигитална 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 обща и специфични дигитална 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 владеене на **общите** дигитална умения/компетентности, които са изисквани при упражняването на професията/длъжността;
 - нива на владеене на **специфичните** дигитална умения/компетентности, които са изисквани при упражняването на професията/длъжността;
 - причини за съществуващите пропуски и разминаване между търсени и предлагани дигитална умения/компетентности на пазара на труда.

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

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 изследване¹⁵.

Анкетата е анонимна. Въпросите са от „затворен тип“ – с представени варианти (скала) на отговор. От изследваните лица се очаква да посочат реалните нива на владееене 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 владееене 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:

„Графика 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 Графиката се установява посоченото от респондентите реално ниво на владееене на общите и специфичните дигитални умения/компетентности за конкретната изследвана длъжност. При различие в отговорите на анкетираните лица за притежаваното ниво на владееене 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.

www.eufunds.bg

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);
- ✓ 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 Графиката 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

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

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 владееене на общите и специфичните за длъжността/професията дигитални умения/ компетентности по области, съгласно DigComp 2.1;
- ✓ Констатирани различия между препоръчително и реално ниво на владееене 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 дефицитите, препоръчителни мерки за преодоляване на дефицитите в т.ч. и обучение. Като основа за осъществяване на количествения и качествен 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

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

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: Графика – Приложение 13; Обобщен за сектора формат - Приложение 13; КОДУ на отделните професии/длъжности – Приложение 12; Обобщена за сектора КОДУ – Приложение 12.
- 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.

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

6.5 **ОБОБЩЕНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО И АНАЛИЗА НА ОБЩИТЕ И СПЕЦИФИЧНИТЕ ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ / КОМПЕТЕНТНОСТИ, ПРИТЕЖАВАНИ ОТ ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР 93 „СПОРТНИ И ДРУГИ ДЕЙНОСТИ, СВЪРЗАНИ С РАЗВЛЕЧЕНИЕ И ОТДИХ“**

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 : 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечение и отдих“

Инструмент за изследване	Анкета - Въпросник С-1
Аргументация на избора на инструмента „Анкета - Въпросник С-1“	Анкетата има за цел да установи степента на владеене на основни и специфични дигитални умения/компетентности от работната сила в икономическия сектор. Обект на изследване и анализ са конкретни и представителни за сектора длъжности/професии. Преки участници в изследването са лица, заемащи съответните длъжности/професии, техните преки ръководители и специалисти човешки ресурси. Резултатите от проучването имат за цел да бъдат използвани за насочване на допълнителни инвестиции за обучение с цел преодоляване на дефицитите, надграждане и развитие на нови дигитални компетентности, отговарящи на тенденциите в дигитализацията и потребностите от умения на пазара на труда.
Списък на обхванатите длъжности/професии	7. Маркетинг мениджър / Директор Маркетинг - код 12216004 8. Фитнес инструктор - код 34233004 9. Организатор, работа с клиенти - код 33393020 10. Спортен мениджър - код 14316026

www.eufunds.bg

	11. Управител, спортни дейности - код 14313016		
Описание на извадката - брой респонденти, брой предприятия, брой мъже, жени, професионален статус, образователно ниво, възраст и пр.	В анкетата участват десет респондента от 10 предприятия, от които 6 мъже и 4 жени. От тях 8 са титуляри на длъжностите от анкетите и двама са преки ръководители. 7 от участниците са с висше образование, а 3 - със средно. 5 от респондентите са на възраст между 27 - 39г., а останалите 5 са на възраст между 40 - 54г.		
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
Общи дигитални умения/компетентности						
<i>За всяка професия/ длъжност, включена в изследването, за всяка област и всяко описано общо дигитално умения/ компетентност, следва да се посочи реалното ниво а владееене, съгласно скалата.</i>						
Всяка професия/ длъжност се описва на отделен ред	Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни			X		
Маркетинг мениджър / Директор Маркетинг	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание					
	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					

www.eufunds.bg

	<p>5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения</p> <p>5.3. Креативно използване на дигиталните технологии</p>		X	X		
Организатор, работа с клиенти	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни</p> <p>1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание</p> <p>Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество</p> <p>2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии</p> <p>2.2. Споделяне чрез дигитални технологии</p> <p>2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии</p> <p>2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии</p> <p>2.5. Онлайн етикет</p> <p>2.6. Управление на дигиталната идентичност</p> <p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание</p> <p>3.1. Разработване на дигитално съдържание</p> <p>3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание</p> <p>3.3. Авторско право и лицензи</p>		X	X		

www.efunds.bg

	<p>Област на компетентност 4: Безопасност</p> <p>4.1. Защита на устройства 4.2. Защита на личните данни и поверителност 4.3. Защита на здравето и благосъстоянието</p> <p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми</p> <p>5.1. Решаване на технически проблеми 5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения 5.3. Креативно използване на дигиталните технологии</p>	X	X	X		
Спортен мениджър	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни</p> <p>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</p> <p>Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество</p> <p>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</p>		X	X	X	X

www.efunds.bg

	<p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание</p> <p>3.1. Разработване на дигитално съдържание 3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание 3.3. Авторско право и лицензи</p> <p>Област на компетентност 4: Безопасност</p> <p>4.1. Защита на устройства 4.2. Защита на личните данни и поверителност 4.3. Защита на здравето и благосъстоянието</p> <p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми</p> <p>5.1. Решаване на технически проблеми 5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения 5.3. Креативно използване на дигиталните технологии</p>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
<p>Управител спортни дейности</p>	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни</p> <p>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</p> <p>Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество</p> <p>2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии 2.2. Споделяне чрез дигитални технологии</p>	<p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>		

1.2.	Работа с голяма база данни, които се анализират с цел изготвяне на маркетинг план за действие.			X		
1.3.	Активно използване на различни дигитални решения и инструменти за подбор, филтриране, анализ, оценяване и управление на данни и информация	X				
1.4.	Използване на проверени и адаптирани платформи за база данни за иновации в развлекателния бизнес, потребностите на клиентите и др.	X				
1.5.	Конвертира файлове в различни формати	X		X		
1.6.	Анализира и адаптира информацията за нуждите на компанията (вкл. анализ на конкуренцията и търсенето на клиентите)	X				
1.7.	Изготвя критерии за търсене и привличане на клиенти	X				
1.8.	Съхранява и управлява информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти	X				
Област на компетентност 2: Комуникация и сътрудничество						
2.1.	Взаимодейства с различни заинтересовани страни като използва платформи за конферентни разговори (Teams, Zoom, Webex, др.)			X		
2.2.	Прилага различни функционалности за управление на календарен график	X				
2.3.	Прикача/споделя файлове и информация като използва e-mail клиенти (Outlook, BlueMail, Thunderbird, Mailbird, др.).			X		

www.efunds.bg

	<p>2.4. Комуникира и споделя вътрешнофирмена информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти</p> <p>2.5. Интегрира и използва мобилни приложения за обмен на информация, резервации, предложения и обратна връзка с клиенти, партньори и др.</p> <p>2.6. Внедрява различни платформи и приложения за обмяна на информация, предложения и насоки за съвместна работа.</p> <p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание</p> <p>3.1 Създава и публикува дигитално съдържание чрез социалните мрежи</p> <p>3.2. Изготвя анкетни форми през корпоративен сайт и/или платформа</p> <p>3.3. Изготвя корпоративни документи (договори, оферти, графики и т.н.), използвайки програми за обработка на текст (пр. MS Office -Word, Open Office, PDF, Excel и др.)</p> <p>3.4. Използва видео и звукови редактори (напр. OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker)</p> <p>3.5. Изготвя корпоративни презентации на дейностите и услугите</p> <p>Област на компетентност 4: Безопасност</p> <p>4.1. Използва въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните,</p>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>		
--	--	--	---	-------------------	--	--

	<p>в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др.</p> <p>4.2. Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн или на дигитални носители</p> <p>4.3. Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа</p> <p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми</p> <p>5.1. Интегрира програми за анализ на техническата изправност на различните устройства и оборудване и съответно инструкции за тяхното отстраняване.</p> <p>5.2. Актуализира функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти</p> <p>5.3. Използва корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията</p>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p>		
Фитнес инструктор	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни</p> <p>1.1. Сърфира, търси и филтрира данни, информация и дигитално съдържание, свързано с тренировъчни програми и хранителни планове</p> <p>1.2. Работа с дигитални приложения на различните социални мрежи</p> <p>1.3. Използва дигитални приложения (MS Office, Power point, Photoshop и др.)за анализ напредъка в</p>		<p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>		

	<p>тренировъчния процес и/или хранителния режим на клиент/ите.</p> <p>Област на компетентност 2: Комуникация и Сътрудничество</p> <p>1.1. Използва за комуникация различни дигитални приложения, e-mail клиенти, мобилни приложения, смартфон, социални мрежи.</p> <p>1.2. Използва корпоративен сайт с личен профил за комуникация с клиенти (блогове)</p> <p>1.3. Използва различни компютърни програми и мобилни приложения за споделяне на анализирана информация</p> <p>1.4. Работи с платформи за онлайн излъчване на тренировки, за споделяне на документи и видеа през различни портали и работа с персонализирани спортни приложения за комуникация с клиенти и партньори</p> <p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание</p> <p>1.1. Създава и публикува дигитално съдържание чрез социални мрежи и платформи на компанията</p> <p>1.2. Изготвя анкетни форми през корпоративен сайт и или чрез профил в социални мрежи</p> <p>1.3. Споделя дигитални видеа и тренировъчни програми</p> <p>1.4. Създаване на електронен портал с клиентски досиета</p>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
--	--	--	---	---	--	--

	<p>1.5. Интегриране на приложения за контрол на напредъка на тренировъчните програми и различни режими на клиентите.</p> <p>Област на компетентност 4: Безопасност</p> <p>1.1. Използва въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др.</p> <p>1.2. Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни чрез дигитални носители или друг онлайн достъп</p> <p>1.3. Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа</p> <p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми</p> <p>1.1. Решаване на основни проблеми с дигитално техническо оборудване (уреди и т.н.).</p> <p>1.2. Актуализира функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти</p>	X	X	X		
Организатор работа с клиенти	<p>Област на компетентност 1:</p> <p>Грамотност, свързана с информация и данни</p> <p>1.1. Съхранява и управлява информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти</p>			X		

	<p>1.2. Обработка и отговаря на запитвания, анкети, предложения и оферти получени чрез електронни канали за комуникация</p> <p>1.3. Поддържа приложение "форма за контакт" през фирмен сайт</p> <p>1.4. Работа с платформи и приложения за събиране, анализ и обработка на информация от различни източници</p> <p>Област на компетентност 2: Комуникация и Сътрудничество</p> <p>1.1. Споделя видео и звукови файлове чрез OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker)</p> <p>1.2. Комуникира и изпраща информация през социални мрежи, персонализирани или обобщени мейли.</p> <p>1.3. Изготвя и изпраща покани, запитвания и др. в различни дигитални формати</p> <p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание</p> <p>1.1. Изготвя документи чрез различни компютърни програми, в т.ч. анкети, предложения, оферти, презентации и др.</p> <p>1.2. Разработване и интегриране на персонализирани за бранда мобилни приложения, он-лайн платформи за споделяне на информация, видеа, директен контакт и обратна връзка с клиенти и персонал.</p>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
--	---	--	---	--	--

	<p>1.3. Създава и публикува дигитално съдържание за графици, промоциални услуги и др. в социалните мрежи и уеб платформа на компанията</p> <p>1.4. Създава база данни с клиентски профили (интереси, цели, контакти)</p> <p>Област на компетентност 4: Безопасност</p> <p>1.1. Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн или на дигитални носители</p> <p>1.2. Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа</p> <p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми</p> <p>1.1. Използва корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията</p> <p>1.2. Решава проблеми с получени онлайн сигнали, рекламации и други от страна на клиентите</p> <p>1.3. Води регистър на получените рекламации и проследява тяхното движение и статус</p> <p>1.4. Осъществява обратната връзка с клиентите по възникнали проблеми по електронна поща</p>		X	X	X	
Спортен мениджър	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни</p>					

	<p>1.1. Анализира, оценява, сравнява и управлява дигитални данни за конкурентни клубове/отбори, индивидуални атлети/спортисти</p> <p>1.2. Анализира доклади от скаутове, предложения за трансфери и др.</p> <p>1.3. Използва интернет търсачки и специализирани портали</p> <p>1.4. Извършва проверка, анализ, обработка, структуриране и адаптиране на информация за целите на мениджърски решения</p> <p>Област на компетентност 2: Комуникация и Сътрудничество</p> <p>1.1. Използва електронна поща, социални мрежи (вкл. LinkedIn) и онлайн приложения като средство за комуникация.</p> <p>Област на компетентност 3: Създаване на дигитално съдържание</p> <p>1.1. Изготвя инструкции, заповеди, директиви за работа, бизнес план и други документи, достъпни в дигитална среда, в т.ч. и от мобилни устройства, с цел достъпност и запознаване със същите от всички заинтересовани страни</p> <p>1.2. Създава и управлява индивидуална дигиталната идентичност на атлетите</p>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
--	--	--	---	--	--

	<p>Област на компетентност 4: Безопасност</p> <p>1.1. Подбира оторизирани лица, в т.ч. интегриращи програми за защита на устройства, помещения, спортни бази, база данни и други</p> <p>1.2. Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа</p> <p>1.3. Използва и работи с антивирусни програми, средства за видеонаблюдение и други</p> <p>1.4. Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн и на дигитални носители</p> <p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми</p> <p>1.1. Извършва мониторинг и анализ на риска и проблемите и възлага решаването на техническите проблеми на ИТ специалисти</p>		X	X X X X		
Управител, спортни дейности	<p>Област на компетентност 1: Грамотност, свързана с информация и данни</p> <p>1.1. Работи със специализиран софтуер за работа със спортни услуги и стоки (CRM)</p> <p>1.2. Актуализира съдържанието на фирмения сайт</p> <p>1.3. Използва различни интернет търсачки/портали/сайтове за набиране на специализирана информация, данни и съдържание в дигитална среда, достъп и навигиране между тях</p>			X X X		

www.efunds.bg

	<p>1.4. Работи и обучава персонала за работа с използваните софтуерни решения и платформи в компанията</p> <p>1.5. Контролира работните графици и работния процес, чрез системата за управление на компанията</p> <p>1.6. Въвежда нови данни в системата за управление на компанията (в т.ч. контактната информация за клиенти и партньори/доставчици)</p> <p>1.7. Генерира отчети на дневна, седмична и месечна база</p> <p>1.8. Анализира данните от отчетите, както и на клиентската маса</p> <p>1.9. Обработва запитвания, анкети, предложения и оферти</p> <p>1.10. Конвертира файлове в различни формати</p> <p>Област на компетентност 2: Комуникация и Сътрудничество</p> <p>1.1. Комуникира и споделя вътрешнофирмена информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти</p> <p>1.2. Взаимодейства с различни заинтересовани страни като използва платформи за конферентни разговори (Teams, Zoom, Webex, др.)</p> <p>1.3. Прилага различни функционалности за управление на календарен график</p>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
--	--	--	---	--	--

	<p>Област на компетентност 5: Решаване на проблеми</p> <p>1.1. Актуализира функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти</p> <p>1.2. Разпознава техническите проблеми</p> <p>1.3. Използва корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията</p>		X			
			X	X		

6.5. ПРИЛОЖЕНИЕ 5 : КАРТА ЗА ОЦЕНКА НА ДИГИТАЛНИТЕ УМЕНИЯ (КОДУ) НА КЛЮЧОВИТЕ ПРОФЕСИИ / ДЛЪЖНОСТИ В СЕКТОРА

6.6 КАРТА ЗА ОЦЕНКА НА ДИГИТАЛНИТЕ УМЕНИЯ (КОДУ), СЪГЛАСНО ПРИЛОЖЕНИЕ 12,, ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ИЗГОТВЯНЕТО И РАБОТАТА С КАРТА ЗА ОЦЕНКА НА ДИГИТАЛНИТЕ УМЕНИЯ (КОДУ),

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 Спортни и други дейности, свързани с развлечение и отдих Код по НКИД 93

Професии/ Длъжности Код по НКПД	Област на компетентно по DigComp2.1	ОБЩИ дигитални умения/ компетентности	Препоръчително ниво на владееене					Реално ниво на владееене					Разлик а	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>Спортен Мениджър</i> Код по НКПД 14316026	1. Грамотност, свързана с данни и информация	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание				X			X				Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
		1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание				X			X				Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене

www.efunds.bg

		1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание				X			X				Под търсено то ниво	Има необходимост от значително подобрение.
2. Комуникация и сътрудничество		2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрение
		2.2. Споделяне чрез дигитални технологии				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрение
		2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрение
		2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрение
		2.5. Онлайн етикет				X					X		Отговаря на търсено то ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение
		2.6 Управление на дигиталната идентичност				X				X		Отговаря на търсено то ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение	
3. Създаване на дигитално съдържание		3.1. Разработване на дигитално съдържание				X			X				Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрение

www.efunds.bg

		3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание		X					X				Над търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
		3.3 Авторско право и лицензи		X				X					Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
4. Безопасност		4.1. Защита на устройства			X			X					Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
		4.2. Защита на личните данни и поверителност			X			X					Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
		4.3. Защита на здравето и благосъстоянието			X				X				Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
		4.4. Защита на околната среда		X					X				Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
5. Решаване на проблеми		5.1. Решаване на технически проблеми		X				X				Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене	

www.efunds.bg

		5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения			X					X			Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
		5.3. Креативно използване на дигиталните технологии			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
Област на компетентно по DigComp2.1	СПЕЦИФИЧНИ дигитални умения/ компетентности	Препоръчително ниво на владееене					Реално ниво на владееене					Разлика		
		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. Анализира, оценява, сравнява и управлява дигитални данни за конкурентни клубове/отбори, индивидуални атлети/спортисти				X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
	1.2. Анализира доклади от скаутове, предложения за трансфери и др.				X			X					Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
	1.3. Използва интернет търсачки и специализирани портали			X				X					Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене

www.eufunds.bg

	1.4. Извършва проверка, анализ, обработка, структуриране и адаптиране на информация за целите на мениджърски решения				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
2. Комуникация и сътрудничество	2.1. Използва електронна поща, социални мрежи (вкл. LinkedIn) и онлайн приложения като средство за комуникация.				X			X				Под търсено то ниво	Има необходимост от значително подобрене.
3. Създаване на дигитално съдържание	3.1. Изготвя инструкции, заповеди, директиви за работа, бизнес план и други документи, достъпни в дигитална среда, в т.ч. и от мобилни устройства, с цел достъпност и запознаване със същите от всички заинтересовани страни				X			X				Под търсено то ниво	Има необходимост от значително подобрене.
	3.2. Създава и управлява индивидуална дигиталната идентичност на атлетите			X			X					Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
4. Безопасност	4.1. Подбира оторизирани лица, в т.ч. интегриращи програми за защита на				X			X				Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене

www.efunds.bg

		устройства, помещения, спортни бази, база данни и други												
		4.2. Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа			X				X				Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
		4.3 Използва и работи с антивирусни програми, средства за видеонаблюдение и други				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
		4.4. Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн и на дигитални носители			X					X			Отговаря на търсено то ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
	5. Решаване на проблеми	5.1. Извършва мониторинг и анализ на риска и проблемите и възлага решаването на техническите проблеми на ИТ специалисти			X						X		Отговаря на търсено то ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
Професии/ Длъжности		ОБЩИ	Препоръчително ниво на владееене				Реално ниво на владееене				Разлика			

www.eufunds.bg

Код по НКПД	Област на компетентно по DigComp2.1	дигитални 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)		Количествен и качествен анализ	
Управител спортни дейности Код по НКПД 14313016	1. Грамотност, свързана с данни и информация	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене	
		1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене	
		1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание			X				X					Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
	2. Комуникация и сътрудничество	2.1. . Взаимодействие чрез дигитални технологии				X					X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
		2.2. Споделяне чрез дигитални технологии				X					X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
		2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии			X					X				Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
		2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии			X						X			Отговаря на търсено то ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
		2.5. Онлайн етикет				X				X				Под търсено то ниво	Има необходимост

www.eufunds.bg

														от значително подобрене
		2.6. Управление на дигиталната идентичност				X			X				Под търсено то ниво	Има необходимост от значително подобрене
3. Създаване на дигитално съдържание		3.1. Разработване на дигитално съдържание		X					X			Над търсено то ниво	Има необходимост от подобрене	
		3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание			X				X			Отговаря на търсено то ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене	
		3.3. Авторско право и лицензи	X						X			Над търсено то ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене	
4. Безопасност		4.1. Защита на устройства			X				X			Отговаря на търсено то ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене	
		4.2. Защита на личните данни и поверителност			X				X			Отговаря на търсено то ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене	

www.efunds.bg

		4.3. Защита на здравето и благосъстоянието		X						X			Над търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
		4.4. Защита на околната среда		X					X				Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
5. Решаване на проблеми		5.1. Решаване на технически проблеми			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
		5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения			X					X			Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
		5.3. Креативно използване на дигиталните технологии			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
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 Работи със специализиран софтуер за работа със спортни услуги и стоки (CRM)				X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене

www.efunds.bg

	1.2. Актуализира съдържанието на фирмения сайт				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
	1.3. Използва различни интернет търсачки/портали/сайтове за набиране на специализирана информация, данни и съдържание в дигитална среда, достъп и навигиране между тях				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
	1.4. Работи и обучава персонала за работа с използваните софтуерни решения и платформи в компанията				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
	1.5. Контролира работните графици и работния процес, чрез системата за управление на компанията				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
	1.6. Въвежда нови данни в системата за управление на компанията (в т.ч. контактната информация за клиенти и партньори/доставчици)				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене

www.efunds.bg

		1.7. Генерира отчети на дневна, седмична и месечна база. Анализира данните от отчетите, както и на клиентската маса				X				X				Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
		1.8. Обработва запитвания, анкети, предложения и оферти				X				X				Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
		1.9. Конвертира файлове в различни формати				X			X					Под търсено то ниво	Има необходимост от значително подобрене
		1.10. Анализира данните от отчетите, както и на клиентската маса				X				X				Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
	2. Комуникация и сътрудничество	2.1. Комуникира и споделя вътрешнофирмена информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти				X			X					Под търсено то ниво	Има необходимост от значително подобрене
		2.2. Взаимодейства с различни заинтересовани страни като използва платформи за конферентни				X				X				Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене

www.eufunds.bg

	разговори (Teams, Zoom, Webex, др.)												
	2.3. Прилага различни функционалности за управление на календарен график				X			X				Под търсено то ниво	Има необходимост от значително подобрене
	2.4. Прикача/споделя файлове и информация като използва e-mail клиенти (Outlook, BlueMail, Thunderbird, Mailbird, др.).				X			X				Под търсено то ниво	Има необходимост от значително подобрене
	2.5. Избира подходящите дигитални средства за комуникация за даден контекст.				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
3. Създаване на дигитално съдържание	3.1. Използва видео и звукови редактори (напр. OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker)				X			X				Под търсено то ниво	Има необходимост от значително подобрене
	3.2. Изготвя онлайн корпоративни презентации на дейностите и услугите				X			X				Под търсено то ниво	Има необходимост от значително подобрене

		3.3. Създава и публикува дигитално съдържание чрез социалните мрежи				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
		3.4. Изготвя анкетни форми през копрпоративен сайт и/или платформа				X				X			Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
4. Безопасност		4.1. Използва въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др.			X				X				Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене
		4.2. Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн и на дигитални носители			X				X				Отговаря на търсено то ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
		4.3. Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа			X				X				Под търсено то ниво	Има необходимост от подобрене

www.efunds.bg

	5. Решаване на проблеми	5.1. Актуализира функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти				X			X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрене
		5.2 Разпознава техническите проблеми				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
		5.3. Използва корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията			X				X				Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително 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>Маркетинг мениджър / Директор маркетинг, спорт</i> Код по НКПД 12216004	1. Грамотност, свързана с данни и информация	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание				X			X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
		1.2. Оценка на данни, информация и дигитално съдържание				X		X					Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрене

www.efunds.bg

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

www.efunds.bg

	4. Безопасност	4.1. Защита на устройствa			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		4.2. Защита на личните данни и поверителност			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		4.3. Защита на здравето и благосъстоянието			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		4.4. Защита на околната среда			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
	5. Решаване на проблеми	5.1. Решаване на технически проблеми		X					X				Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение
		5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения		X					X				Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение
		5.3. Креативно използване на дигиталните технологии			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
	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)			

www.eufunds.bg

1. Грамотност, свързана с информация и данни	1.1. Качествен подбор и анализ на информация в интернет				X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
	1.2. Работа с голяма база данни, които се анализират с цел изготвяне на маркетинг план за действие.				X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
	1.3. Активно използване на различни дигитални решения и инструменти за подбор, филтриране, анализ, оценяване и управление на данни и информация				X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение
	1.4. Използване на проверени и адаптирани платформи за база данни за иновации в развлекателния бизнес, потребностите на клиентите и др.				X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение

www.efunds.bg

		1.5. Конвертира файлове в различни формати				X			X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение
		1.6. Анализира и адаптира информацията за нуждите на компанията (вкл. анализ на конкуренцията и търсенето на клиентите)				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		1.7. Съхранява и управлява информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти				X			X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение
		1.8. Обработка запитвания, анкети, предложения и оферти				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
	2. Комуникация и сътрудничество	2.1. Взаимодейства с различни заинтересовани				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение

www.efunds.bg

	страни като използва платформи за конферентни разговори (Teams, Zoom, Webex, др.)												
	2.2. Прилага различни функционалности за управление на календарен график				X			X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрене
	2.3. Прикача/споделя файлове и информация като използва e-mail клиенти (Outlook, BlueMail, Thunderbird, Mailbird, др.).				X					X		Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
	2.4. Комуникира и споделя вътрешнофирмена информация чрез функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти				X			X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрене
	2.5. Интегрира и използва мобилни приложения за обмен				X			X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрене

www.efunds.bg

		на информация, резервации, предложения и обратна връзка с клиенти, партньори и др.												
		2.6. Внедрява различни платформи и приложения за обмяна на информация, предложения и насоки за съвместна работа.				X							Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрене
	3. Създаване на дигитално съдържание	3.1. Създава и публикува дигитално съдържание чрез социалните мрежи				X							Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
		3.2. Изготвя анкетни форми през корпоративен сайт и/или платформа				X							Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрене
		3.3. Изготвя корпоративни документи (договори, оферти, графики и т.н.), използвайки програми за обработка на текст (пр. MS Office				X							Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрене

www.efunds.bg

		-Word, Open Office, PDF, Excel и др.)												
		3.4. Използва видео и звукови редактори (напр. OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker)				X							Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение
		3.5. Изготвя корпоративни презентации на дейностите и услугите				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
4. Безопасност		4.1. Използва въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др.				X							Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение
		4.2. Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн или на дигитални носители				X							Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение

		4.3. Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа			X								Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
	5. Решаване на проблеми	5.1. Интегрира програми за анализ на техническата изправност на различните устройства и оборудване и съответно инструкции за тяхното отстраняване.			X								Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
		5.2. Актуализира функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти			X								Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
		5.3. Използва корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми			X						X		Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене

www.efunds.bg

		с останалите отдели на компанията												
--	--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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)		
Фитнес инструктор Код по НКПД 34233004	1. Грамотност, свързана с данни и информация	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание			X					X			Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
		1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание			X					X			Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
		1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
	2. Комуникация и сътрудничество	2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии			X						X		Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
		2.2. Споделяне чрез дигитални технологии			X						X		Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
		2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
		2.3. Участие в гражданските процеси		X					X				Отговаря на	Няма необходимост от допълнително подобрене

www.efunds.bg

		чрез дигитални технологии											търсеното ниво	
		2.5. Онлайн етикет			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		2.6. Управление на дигиталната идентичност			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
3. Създаване на дигитално съдържание		3.1. Разработване на дигитално съдържание			X					X			Над търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение
		3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание			X				X				Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение
		3.3. Авторско право и лицензи	X						X				Над търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение
4. Безопасност		4.1. Защита на устройства				X					X		Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение
		4.2. Защита на личните данни и поверителност				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		4.3. Защита на здравето и благосъстоянието			X					X			Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение
		4.4. Защита на околната среда			X					X			Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение
5. Решаване на проблеми		5.1. Решаване на технически проблеми			X				X				Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение

www.efunds.bg

	5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения		X					X					Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
	5.3. Креативно използване на дигиталните технологии			X					X				Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително 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	1.1. Сърфира, търси и филтрира данни, информация и дигитално съдържание, свързано с тренировъчни програми и хранителни планове				X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
	1.2. Работа с дигитални приложения на различните социални мрежи				X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
	1.3. Използва дигитални приложения (MS				X			X					Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрене

www.efunds.bg

		Office, Power point, Photoshop и др.)за анализ напредъка в тренировъчния процес и/или хранителния режим на клиент/ите.												
Комуникация и		2.1. Използва за комуникация различни приложения, e-mail клиенти, мобилни приложения, смартфон, социални мрежи.				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		2.2. Използва корпоративен сайт с личен профил за комуникация с клиенти (блогове)				X			X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение
		2.3. Използва различни компютърни програми и мобилни приложения за споделяне на анализирана информация				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		2.4. Работи с платформи за онлайн излъчване на тренировки, за споделяне на документи и видеа				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение

www.efunds.bg

		през различни портали и работа с персонализирани спортни приложения за комуникация с клиенти и партньори													
3. Създаване на дигитално съдържание		3.1. Създава и публикува дигитално съдържание чрез социални мрежи и платформи на компанията				X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		3.2. Изготвя анкетни форми през корпоративен сайт и или чрез профил в социални мрежи				X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение
		3.3. Споделя дигитални видеа и тренировъчни програми				X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		3.4. Създаване на електронен портал с клиентски досиета				X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение
		3.5. Интегриране на приложения за контрол на напредъка на тренировъчните				X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение

www.eufunds.bg

		програми и различни режими на клиентите.												
4. Безопасност		4.1. Използва въведените в компанията програми за скрининг и защита на устройствата и защита на данните, в т.ч. антивирусен и анти-спам софтуер, фишинг мейли и др.			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		4.2. Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни чрез дигитални носители или друг онлайн достъп			X				X				Отговаря на търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		4.3. Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение

5. Решаване на проблеми	5.1. Решаване на основни проблеми с дигитално техническо оборудване (уреди и т.н.).			X					X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
	5.2. Актуализира функционалностите на корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти			X				X					Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение

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)		
Организатор работа с клиенти Код по НКПД 33393020	1. Грамотност, свързана с данни и информация	1.1. Сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		1.2. Оценяване на данни, информация и дигитално съдържание				X			X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение

www.eufunds.bg

		1.3. Управление на данни, информация и дигитално съдържание				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
2. Комуникация и сътрудничество		2.1. Взаимодействие чрез дигитални технологии				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		2.2. Споделяне чрез дигитални технологии				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		2.4. Сътрудничество чрез дигитални технологии				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		2.3. Участие в гражданските процеси чрез дигитални технологии				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение
		2.5. Онлайн етикет				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение
		2.6. Управление на дигиталната идентичност				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
3. Създаване на дигитално съдържание		3.1. Разработване на дигитално съдържание				X				X			Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение
		3.2. Интегриране и преработване на дигитално съдържание				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		3.3. Авторско право и лицензи				X				X			Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение
4. Безопасност		4.1. Защита на устройствата				X				X			Отговаря на	Няма необходимост от допълнително подобрение

www.efunds.bg

													търсеното ниво	
		4.2. Защита на личните данни и поверителност			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		4.3. Защита на здравето и благосъстоянието			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		4.4. Защита на околната среда		X					X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
5. Решаване на проблеми		5.1. Решаване на технически проблеми		X					X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		5.2. Идентифициране на нуждите и технологични решения		X					X				Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение
		5.3. Креативно използване на дигиталните технологии			X				X				Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
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		1.1. Съхранява и управлява информация чрез функционалностите на				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение

www.efunds.bg

		корпоративната система/платформа за обработка на клиентски данни и контакти												
		1.2. Обработка и отговаря на запитвания, анкети, предложения и оферти получени чрез електронни канали за комуникация				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		1.3. Поддържа приложение "форма за контакт" през фирмен сайт				X				X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		1.4. Работа с платформи и приложения за събиране, анализ и обработка на информация от различни източници				X			X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение
	2. Комуникация и сътрудничество	2.1. Споделя видео и звукови файлове чрез				X			X				Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрение

www.eufunds.bg

		OpenShot, Videopad, VSDC, Movie Maker)													
		2.2. Комуникира и изпраща информация през социални мрежи, персонализирани или обобщени мейли.				X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
		2.3. Изготвя и изпраща покани, запитвания и др. в различни дигитални формати				X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
3. Създаване на дигитално съдържание		3.1. Изготвя документи чрез различни компютърни програми, в т.ч. анкети, предложения, оферти, презентации и др.				X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
		3.2. Разработване и интегриране на персонализирани за бранда мобилни приложения , он-лайн платформи за споделяне на информация, видеа, директен контакт и				X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от значително подобрене

www.efunds.bg

		обратна връзка с клиенти и персонал.												
		3.3. Създава и публикува дигитално съдържание за графици, промоционални услуги и др. в социалните мрежи и уеб платформа на компанията				X					X		Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
		3.4. Създава база данни с клиентски профили (интереси, цели, контакти)				X					X		Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрение
	4. Безопасност	4.1. Прилага корпоративните политики за защита на личните данни и данните на клиенти, достъпни онлайн или на дигитални носители				X					X		Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрение

www.eufunds.bg

		4.2. Подава сигнали при констатирани нарушения на корпоративните правила за безопасност и за работа			X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
5. Решаване на проблеми		5.1. Използва корпоративната система/платформа за споделяне и обсъждане на възникнали проблеми с останалите отдели на компанията			X								Отговаря на търсеното ниво	Няма необходимост от допълнително подобрене
		5.2. Решава проблеми с получени онлайн сигнали, рекламации и други от страна на клиентите				X							Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
		5.3. Води регистър на получените рекламации и проследява тяхното движение и статус				X							Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене

www.efunds.bg

		5.4. Осъществява обратната връзка с клиентите по възникнали проблеми по електронна поща				X					X			Под търсеното ниво	Има необходимост от подобрене
--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--------------------	-------------------------------

**Детайлен количествен и качествен анализ на резултатите е наличен в раздел 4 на „Изследване и анализ на потребностите от дигитални умения по икономически сектори въз основа на разработената методология“*

6.7 СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ФИГУРИТЕ

вид	№	наименование	страница
Графика	1	Съотношение на държавните разходи за отдих и спорт към общите разходи - държави-членки на ЕИП 2020 г., (млн. Euro)	14
Графика	2	Услуги за отдих и спорт - държави-членки на ЕИП 2020 г., (млн. Euro)	15
Графика	3	Брой юридически лица КИД 2008, Сектор 93	18
Графика	4	Брой осигурени лица по брой юридически лица КИД 2008, Сектор 93	18
Графика	5	Разпределение на Ю.Л. за сектор 93 по бр. зает персонал	19
Графика	6	Разпределение на Ю.Л. за сектор 93 по бр. зает персонал	19
Графика	7	БВП - национално ниво към сектор КИД 2008, Сектор R_U, 2021 г.	20
Графика	8	Възрастова група на респондентите от структурираното интервю (A1)	30
Графика	9	Образователен статус и пол на респондентите от структурираното интервю (A1)	30
Графика	10	Служебен статус на респондентите от структурирано интервю (A1)	31
Графика	11	Външни фактори оказващи на-силно влияние върху сектора през следващите 5 г.	32
Графика	12	Основни бизнес стратегии посочени от респондентите с оглед, постигането на по-висока конкурентоспособност в следващите 5 г.	33
Графика	13	Основни цели, които ще се следват от представителите на сектора през следващите 5 г.	36
Графика	14	Ползи (ефекти) от дигитализацията	38
Графика	15	Равнище по отношение на дигитализацията, според респондентите	39
Графика	16	Какво затруднява или би затруднило по-нататъшното въвеждане на нови технологии	40
Графика	17	Как реагират на процесите по дигитализация заинтересованите групи	42
Графика	18	Причини за психологическите бариери в персонала на предприятието при въвеждането на нови дигитални технологии	43
Графика	19	Какво би трябвало да направите и от какво се нуждаете, за да можете да дадете тласък на внедряването на дигитални технологии в бъдеще	44

www.efunds.bg

Графика	20	От какъв тип кадри в сферата на дигитализацията на процесите и технологиите смятате, че ще се нуждаете през следващите години	45
Графика	21	Оказа ли пандемията от COVID 19 влияние върху преосмислянето на приоритетите по отношение на дигитализацията	46
Графика	22	Кои от следните приоритети в сферата на дигитализацията излязоха на преден план в резултат на пандемията	47
Графика	23	ПРОФИЛ НА УЧАСТНИЦИТЕ, ОБРАЗОВАНИЕ, ПОЛ	53
Графика	24	ПРОФИЛ НА УЧАСТНИЦИТЕ ПО ВЪЗРАСТ	53
Графика	25	СЛУЖЕБЕН СТАТУС НА РЕСПОНДЕНТИТЕ	53
Графика	25А	СЛУЖЕБЕН СТАТУС НА РЕСПОНДЕНТИТЕ	54
Графика	26	РАВНИЩЕ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА	55
Графика	27	Кой взима решения относно стратегията и процесите свързани с дигитализация	56
Графика	28	Кои от следните технологии се използват в момента	57
Графика	29	Използва ли предприятието дигитални решения в бизнес процесите и дейностите си	60
Графика	30	Ползи и ефекти от дигитализацията в предприятията	61
Графика	31	Колко средства планират да инвестират предприятията от Сектор 93 в дигитални технологии за периода 2022 – 2026 г. спрямо периода 2017 – 2021 г.	62
Графика	32	Въпрос какво затруднява или би затруднило въвеждането на дигитални технологии	64
Графика	33	Области на дигитални умения, в които се наблюдават дефицити в компетентностите на служителите предприятия	65
Графика	34	Какви мерки се предприемат за развитие на дигиталните умения на служителите	69
Таблица	1	Таблица 1 Първоначален (разширен) списък от ключови длъжности/професии за сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“	77
Таблица	2	Таблица 2 Разширен списък с критерии за сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“	78
Таблица	3	Таблица 3 Окончателен списък с критерии и тегла за сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“	79
Таблица	4	Таблица 4 Окончателен списък с ключови длъжности за сектор 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“	80
Графика	35	Очаквани ползи и ефекти от дигитализацията на предприятието	102
графика	36	Графика 36 и 37 търсени, предлагани и дефицит на общи умения в длъжност Спортен мениджър	102
графика	38	Графика 38 и 39 търсене, предлагане и дефицит на специфични умения в длъжност Спортен мениджър	104
графика	40	Графика 40 и 41 търсени, предлагани и дефицит на общи умения в длъжност Управител спортни дейности	107

----- www.efunds.bg -----

графика	42	Графика 42 и 43 търсене, предлагане и дефицит на специфични умения в длъжност Управител спортни дейности	109
графика	44	Графика 44 и 45 търсене, предлагани и дефицит на общи умения в длъжност Маркетинг Мениджър / Директор Маркетинг	112
графика	46	Графика 46 и 47 търсене, предлагане и дефицит на специфични умения в длъжност Маркетинг мениджър / Директор маркетинг	114
графика	48	Графика 48 и 49 търсене, предлагани и дефицит на общи умения в длъжност Фитнес инструктор	117
графика	50	Графика 50 и 51 търсене, предлагане и дефицит на специфични умения в длъжност Фитнес инструктор	120
графика	52	Графика 52 и 53 търсене, предлагани и дефицит на общи умения в длъжност Организатор работа с клиенти	123
графика	54	Графика 54 и 55 търсене, предлагане и дефицит на специфични умения в длъжност Организатор работа с клиенти	125

www.eufunds.bg



Проектът е финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Стр. 236 от 238 Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

6.8 ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ И ЛИТЕРАТУРА

- Класификация на икономическите дейности (КИД 2008) <https://kik-info.com/spravochnik/kid-2008.php>
- Национална класификация на професиите и длъжностите в Република България – 2011 (НКПД - 2011). https://nsi.bg/sites/default/files/files/pages/Classifics/NKPD-2011_1-928.pdf
- Списък на професиите за професионално образование и обучение <https://www.navet.government.bg/bg/aktualen-spisak-na-profesiite-za-poo/>
- Европейска Рамка на дигиталните компетентности (DigComp) <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp>
- Национална система за оценка на компетенциите MyCompetence <https://mycompetence.bg/>
- Национален статистически институт (НСИ) <https://www.nsi.bg/bg/>
- Сиела Норма Фирмена информация – www.ciela.net
- Апис Фирмена информация. <https://apis.bg/bg/registrovi-produkti>
- Агенция по заетостта (АЗ) - <https://www.az.government.bg/>
- Цифрова трансформация на България за периода 2020—2030 г <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&id=1318>
- Концепция за цифрова трансформация на българската индустрия (Индустрия 4.0) (2017-2030) https://www.mi.government.bg/files/useruploads/files/ip/kontseptsia_industria_4.0.pdf
- Индекс за навлизането на дигиталните технологии в икономиката и обществото (DESI), - <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>
- Държавни образователни стандарти за придобиването на квалификация по определена професия <https://www.mon.bg/bg/100305>
- Дигитална трансформация в България – Становище на ИСС на РБ, 2020 г. - <https://esc.bg/%d0%b4%d0%b5%d0%b9%d0%bd%d0%be%d1%81%d1%82/%d1%81%d1%82%d0%b0%d0%bd%d0%be%d0%b2%d0%b8%d1%89%d0%b0-2/>
- GSIC - Global sports innovation center - <https://sport-gsic.com/>
- Европейски речник на уменията и компетенциите (DISCO) http://disco-tools.eu/disco2_portal
- Europe Active - <https://www.europeactive.eu/>
- Sports Business Institute - <https://www.sbi-barcelona.com/>
- Deloitte - Sport Tech Innovation in the start up nation - <https://www2.deloitte.com/content>
- AMCIS - Conference: Americas Conference on Information Systems - University of St. Gallen
- Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education - <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-hospitality-leisure-sport-and-tourism-education>
- ResearchGate - 4th Industrial Revolution - Ready, Tech, Go : Reflecting on Sports - https://www.researchgate.net/publication/351356732_4_th_Industrial_Revolution-Ready_Tech_Go_Reflecting_on_Sport_Students'_Digital_Literacy_Skills_when_Creating_Vlogs_for_Assessment
- Manchester Metropolitan University - research on skills, needed for Sport Management - <https://globalonline.mmu.ac.uk/news-and-events/5-skills-needed-for-sport-management>

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

- American University, Washington, DC - The Sports Industry Skills Gap - <https://programs.online.american.edu/mssam/sports-management-masters/resources/sports-industry-skills-gap>
- Cogent education - Taylor & Francis - <https://www.tandfonline.com/toc/oaed20/current>
- Industry & Higher Education - Leipzig University, Germany - <https://www.uni-leipzig.de/en>
- Евростат https://ec.europa.eu/info/departments/eurostat-european-statistics_bg

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