



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Европейски социален фонд

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001
„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”

Page | 1

КОМПЛЕКТОВАНЕ И ОБРАБОТКА НА ПРОУЧВАНЕТО

по проект
„Трансграничен обмен да
устойчива заетост в мебелната
индустрия“ –
BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Европейски социален фонд

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001
„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия“

➤ Въведение

Page | 2

Насърчаване на устойчивата заетост и развитие на пазара на труда е един от основните ключови в съвременното ни елемент. По своята същност той е свързан с постигане на високи нива на заетост, производителност и социално единство. Това е и основата, върху която се изгражда престолящата обща стратегия на ЕС, определена в програмата „Европа 2020“. В условията на един променящ се свят се цели постигане на интелигентна, устойчива и приобщаваща икономика. Тези три взаимно подкрепящи се приоритета трябва да помогнат на ЕС и държавите-членки да постигнат убедителни нива на устойчивост и на повишаване нивото на благосъстояние на хората, основаващо се на адекватно развитие на пазара на труда. Насърчаването на процесите по създаване на подобен тип стратегически документи и насоки се явява от съществена необходимост както за работодателите, така и за самите работни. Работодателите биват подпомогнати в изработването на правилна преценка за необходимите квалификации и компетентности на работната сила, стимулиране въвеждането на системи за кариерно развитие, подобряване управлението на човешките ресурси в предприятията. Работниците получават възможността да способват за подобряване условията на работа, както и на микроклимата на конкретните работни места. Тяхното мнение се използва като коректив в процеса на управление и контрол упражняван от страна на работодателя. Изграждането на правилни взаимоотношения в процеса на комуникация между работник – работодател, се приема като неотменима част от цялостния производствен процес и от там създаването на устойчивост и висока степен на производителност.

Настоящият анализ е част от реализиращ се проект – „Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия“, който се изпълнява по ОП „Развитие на човешките ресурси“, Схема за



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Европейски социален фонд

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001
„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”

предоставяне на безвъзмездна финансова помощ: Без граници –
Компонент 1 – Фаза 2, Бюджетна линия: BG051PO001-7.0.07.

Целта на проекта се заключава в трансфериране и обмен на ноу-хау и добри практики, на базата на които разработване на комплекс от мерки за активно сътрудничество между целевите групи от двете страни. От значение е да се постигне подобряване качеството на работа и компетентността на заетите в мебелния бранш, като ключов сектор на българската икономика и фактор, способстващ за икономически растеж, социално-икономическото развитие на България като страна член на ЕС и даващ здрава основа за повишаване качеството на живот в страната ще предостави възможност, не само лицата от целевата група да черпят от опита на двете държави. Обмена и въвеждането на добри практики, обмяната на знания и придобиване на умения за решаване на идентифицираните проблеми, за всички страни участници в проекта, са предпоставка за постигане на по-висок ръст и икономическо развитие на мебелната индустрия в България и Германия. Проектът също така се стреми, разглеждайки съществуващото състояние, нуждите и потребностите на фирмите с чуждестранен капитал, вниманието да се съсредоточи върху подходът за развитието на човешките ресурси в тях.

Page | 3

Изграждането и поддържането на активно партньорство между два субекта в две страни-членки на ЕС, каквито са в случая България и Германия е в посока и към отговаряне на общите стремежи за транснационалното сътрудничество, по отношение на възможностите за развитие на знанията и уменията на лицата, ангажирани в организации, извършващи дейности в сходни сфери на производство. Това би споогнало също така и за повишаване на конкурентоспособността на работната сила, стимулиране участието на заети в един общ бранш за обмен на добри практики и в резултат на това повишаване на квалификацията им, мотивирането им в изпълнение на ежедневните им задължения и желание да предават знанията и уменията придобити по време на обучението, на техни колеги и подчинени в бранша;

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Европейски социален фонд

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001
„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”

Page | 4

Задълбочаване и развиване на ефективното сътрудничество между "Екомебел" ООД и Albrecht Arenz BDM Beratung Dienstleistung е от полза и за двете страни и се фокусира върху специфичните проблеми в областта на човешките ресурси, чрез взаимодействие за изграждане на мрежи за развитие на алтернативни перспективи, както и за идентифициране и осъществяване на приоритети и действия, за намиране на общи решения на общи проблеми и т. н

- Проучване и анализиране на формите и моделите за развитие на мебелния бранш, в сферата на производството и продажбите на мебели в България и Германия, с цел прилагането на добрите практики в двете държави и насърчаване на предприемачеството чрез разширяване и надграждане на знанията и уменията на представителите на целевата група;
- Осигуряване на благоприятна среда за установяване на нови контакти и бизнес възможности между членовете на целевата група;
- Осигуряване на прозрачност и публичност при изпълнението на заложените в проекта дейности;
- Създадена организация за изпълнение на дейностите в проекта така, че да се избегнат евентуални забавяния и непланирани проблеми в хода на изпълнение на проекта с цел ефективно управление и администриране на проекта;
- Осигуряване на система от принципи и правила за изпълнението на проекта, включваща разпределение на ролите и задачите на ключовите участници в проекта.
- Повишаване на обществената информираност чрез разпространение и трансфер на иновативните резултати в прилаганите практики;

Извършването на анализа се осъществява в изпълнени на Дейност 4 от проекта – „Изграждане на концепция за развитие на база на проведеното проучване“. Предхождаща част е осъществено проучване на формите и моделите за развитие на мебелния бранш,

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Европейски социален фонд

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001
„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия“

в сферата на производството и продажбите на мебели в България и Германия, с цел прилагането на добрите практики в двете държави и насърчаване на предприемачеството чрез разширяване и надграждане на знанията и уменията на представителите на целевата група.

Page | 5

➤ Кратко представяне на организациите реализиращи проекта.

Проект BG051PO001-7.0.07-0026-C0001 се реализира от „Екомебел“ ООД, в партньорство с фирма „Albrecht Arenz BDM Beratung und Dienstleistung“ / BDM / от ФРГ.

„Екомебел“ ООД е фирма специализирана в производство и търговия на мебели. Официалният адрес, на която е регистрирана е Република България, гр. Плевен, ул. Българска авиация, Западна индустриална зона, www.ecomebel.bg. Статутът на фирмата е - Дружество с ограничена отговорност, с какъвто е вписано в Регистъра на търговските дружества - ф.д. № 1304/1993 г. на Плевенски окръжен съд. Производствените мощности на фирмата са разположени на 42 декара работна площ. Заводът продава своята продукция в 3 фирмени магазина, а чрез своята дистрибуторска мрежа покрива територията на цяла България. Екомебел ООД също така изнася своята продукция в Гърция, Хърватска, Израел и Кипър. Доказателство за високия професионализъм и качество на произвежданите продукти са множеството награди от международни панаири и изложения. Фирмата притежава сертификат за качество - от 2005 г. е сертифицирано по ISO 9001:2000, а през 2009 г. е сертифицирано по ISO 9001:2008.

„Екомебел“ ООД се управлява и представлява от Станислав Анатолиев Стефанов. Това е едно от най-големите дружества за производство на мебели в Централна Северна България предлагащо пълно обзавеждане на дома, офиса, обществени сгради и хотели. Търговската политика на фирмата е изцяло



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Европейски социален фонд

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001
„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”

ориентирана към клиентите и се характеризира с високо качество на продукцията. Дружеството се стреми да задоволи потребностите от мебели на широк кръг от клиенти. Предлага на пазара мебели от най-ниския до най-висок клас. Изделията, които се произвеждат се разделят в две основни групи:

Page | 6

- Корпусни мебели – спални, секции, антрета , бюра, офис шкафове и кухни и др.
- Мека мебел – холови гарнитури, дивани, кухненски ъгли и дивани, фотьойл легла и др.

Дружеството планира да продължи процеса на разширяване и инвестиции в ново производствено оборудване, с цел допълване и увеличаване на настоящите производствени мощности във фирмата.

“Екомебел” ООД е дружество, което за периода 2000-2008 г. е инвестирало приоритетно в покупката на машини и оборудване увеличаващи производствения капацитет на предприятието. Благодарение на изпълнението на инвестиционни мероприятия днес се разполага с модерна производствена база, оборудвана със съвременни машини за производство на мебели. Закупените машини и оборудване в дружеството през последните няколко години довеждат до значително нарастване на производствения капацитет и възможности. Това води приходите от продажби значително да се увеличават с всяка изминала година – т.напр. през 2011 г. приходите са с ръст от 18.57 % спрямо предходната 2010 г. Съгласно последните подадени данни, то към 31.12.2011 г. средно-списъчният състав на персонала в дружеството е 91 работници и служители. Ежегодно има ръст в наемането на нови работници. Т.напр. към същата дата на 2010 г. работещите в дружеството са били 73. Структурата към 17.10.2012 г. е както следва: Ръководител - 1, Специалист - 1, Технически и приложни специалисти - 5, Помощен административен персонал - 6, Машинни оператори - 4, Персонал зает с търговия - 7. Спрямо квалификацията разпределението е следното - Персонал без квалификация - 6 и Квалифицирани работници - 65.

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Европейски социален фонд

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001
„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия“



Page | 7

Фирма „Albrecht Arenz BDM Beratung und Dienstleistung“ / BDM / е от ФРГ. Фирмата - партньор е с едноличен собственик - Албрехт Аренц и е специализирана в сферите на управленско консултиране, консултации и услуги в областта на мебелната търговия и производство. BDM е с адрес на управление - Им Мейзенбуш 3, гр. Шверфен, Германия, www.dbm-beratung.com.

Фирмата е специализирана в извършване на регулярни дейности, като организация, свързана с проучвания, и провеждане на разнообразни мероприятия в национален и регионален мащаб. Персоналът, макар и не голям по своята численост, притежава висока квалификация и добри умения за работа в екип както и специфични умения за приемственост при работа, което е предпоставка за успешно осъществяване на дейностите по проекта, основно насочени към трансфер на идеи, ноу – хау, опит и знания.

В BDM работят 2-ма постоянно назначени човека и 20 самостоятелно заети.



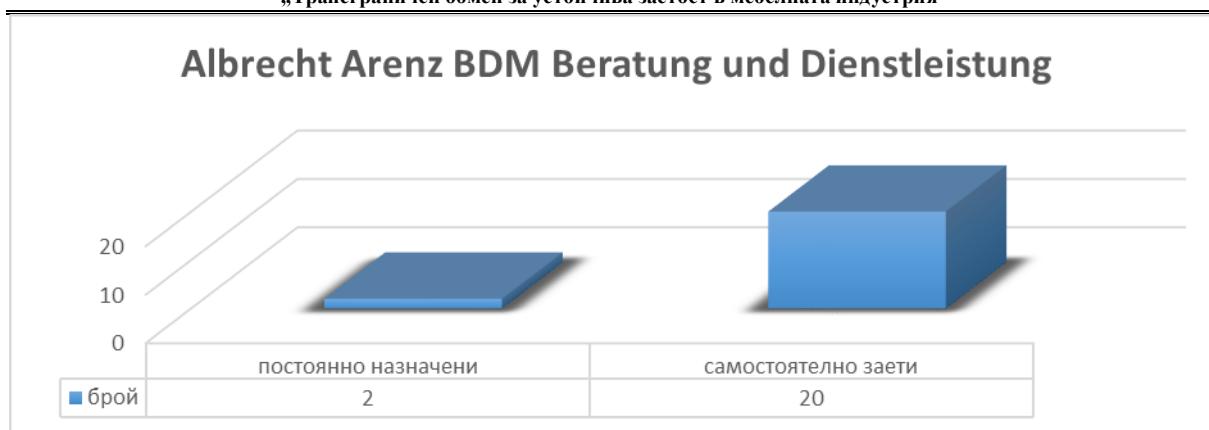
Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Европейски социален фонд

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001
„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия“



Page | 8

➤ Основа за осъществяване на Анализа – Методи и методология

Настоящит анализ е базиран на проведено широко анкетно прочуване, поредица от разговори и интервюта, осъществени сред 30 работници от фирма „Екомебел“ ООД, гр. Плевен.

Използваната базисна методология е класическа за подобен тип изследвания – поредица от методи за изследване и анализ в количествен и качествен аспект. Изборът е продиктуван от типа на получаваната информация и начина на нейното получаване. С количествените методи се намира квантифицирана информация, която като правило се отнася до по-големи съвкупности и се подлага на статистическа обработка и анализ. От своя страна това осигурява висока степен на представителност на получените данни. Качествените методи дават информация за мненията на изследваните лица. Този тип методология е предпочетен и предвид обстоятелството, че така се постига в най-голяма степен структурираност и по-голямата интензивност при общуването с лицата, от които се намира информация. В същото време се отчита и негативния момент, че при качествените методи броят на изследваните лица е ограничен и получаваната информация рядко е представителна за по-големи социални групи.

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз



Европейски социален фонд

Като съществена част за анализ и последващо тълкуване е използван и подхода на „Метода за оценка на "360 градуса“. Изборът е продиктуван от следните обстоятелства: Това е метод, при който оценката идва от всички страни и нива в компанията и извън нея. Така се събира мнението на началниците, колегите от отдела и подчинените и на всички, които по един или друг начин работят със служителя, подложен на анализ. При оценката на "360 градуса" участва и самата "жертва". Тя трябва също да даде оценка за своята работа, за постиженията и желанието за бъдещо развитие. От сравнението на външната оценка и самооценката на служителя, може да се направят ефективни изводи за бъдещата му роля в компанията. Този метод на оценяване може да се приложи за служителите на различни нива, но най-често той се използва при ръководителите на отдели и при мениджърите, а също така и при анкетиране на обикновени работници от по нисши нива. Благодарение на него, служителят получава подробна информация за това как другите оценяват работата му. Тази информация може да се използва след като база за планиране на бъдещото развитие. За реализиране на проучването и на базата на избраната методика е приложен способ на открита анкета, посредством, която е извършено провеждане на разговор с анкетирувания и отбелязване на дадени от него отговори по предварително зададени показатели. Въпросите са насочени към професионалните умения. След като се разгледат резултатите, служителят може да разбере дали някъде има разминаване между неговото възприятие и отношението на другите към него; да оцени собствените си способности през погледа на другите; да направи план за бъдещото си развитие.

От количествените методи за набиране на информация използваме допитването - преки анкети с респонденти. Предварително са разработени и структурирани са 6 вида анкетни карти, съдържащи в себе си елементи на класическото анкетиране, интервю, самооценка и допълнителни проучвания.¹ Посредством тях се цели обхващането на широк кръг от работниците, както и

¹ За нуждите на настоящия Анализ ще се използва сборното понятие „Анкета“ към всички видове разновидности отделните проучвания избрани за основа на анализиране.



Европейски съюз



Европейски социален фонд

поставянето на разнообразни въпроси, които да послужат за количествен и качествен анализ.

Анкетната форма е полустандартизирана, като включва както въпроси с посочени 2, 3 или повече възможни отговори /”затворени” въпроси”, така и „отворени” въпроси - въпроси, зададени в свободна форма, без да са дадени отговори. Въпросите и зададените отговори при въпросите от „затворен” тип не съдържат внушения към определени отговори и бяха разбираеми за най-ниско образованата част от респондентите, без да звучат обидно за най-високо образованата. В паспортната част на анкетата се съдържат въпроси за пол, възраст, заемана позиция. Процесът на анкетиране се извършва от специално подготвени лица, които са запознати с условията и изискванията за извършване на допитването и са обучени как да процедират в случаите на непредвидени ситуации. От качествените методи за изследване и анализ са приложени дълбочинни интервюта, направа на самооценка.

Page | 10

Дълбочинните интервюта са няколко, както и самооценката възможностите и дейността на супервайзора, а също така и практиката на въвеждане на „таен клиент“. Те са предложени на отделна категори от хора, които имат определени позиции вработния екип. При дълбочинните интервюта почти всички въпроси са „отворени”, но се разчита и на собствено мнение. Аналогично е положението и при направата на самооценка. Въвеждането на „таен клиент“ цели да се провокира екипа като цяло, като се поставят различните позиции в него на поредица от „изпитания“.

Като цяло анкетите са обобщени в 6 приложения.

- Приложение № 1 – Въпросник с дълбочинно интервю
- Приложение № 2 – Анкета, относно качеството, нуждата от и вида на обучение
- Приложение № 3 – Интервю, относно оценка качеството на работата и микроклимата във фирмата
- Приложение № 4 – Самооценка на компетентностите на супервайзора



Европейски съюз



Европейски социален фонд

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001
„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия“

- Приложение № 5 – Оценка на компетентностите на супервайзора /ръководител екип/ от свързаните от него
- Приложение № 6 – Анкета „Таен клиент“



Анализът на отделните анкетни карти е направен на базата на това какви са нагласите на анкетираните и какви отговори те са подали. Попълването на всички анкетни карти и интервюта е на анонимен принцип. Не се изисква личностно персонифициране. Същото се състои дотолкова, доколкото към основната анкета /приложение 2/ и интервюта /приложение 3/ са поискани данни свързани с възраст, пол, професионална позиция. От своя страна това предоставя допълнителна възможност да се направи един отделен профил на анкетираните, който да даде отговор за нивото на професионална компетентност и възможности на работещите във фирма „Екомебел“ ООД.

➤ **Аналитична част. Установяване на тенденциите и идентифициране нивото на тяхното развитие**



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Европейски социален фонд

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001
„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”

Съобразявайки се с методологията и методите на проучването, целта на настоящия анализ се заключава основно в това да се проследи тенденцията в отделните отговори на работещите, които те дават посредством своето участие в различните анкети. Отчита се и обстоятелството, че е дадена възможност някои от въпросите да бъдат оставени без отговор, което също допълнително показва нивото на компетентност.

Page | 12

Статистически са обработени и подредени в табличен вид отговорите на всички поставени в анкетите и интервювата въпроси. Данните от таблиците, включени в анализа като приложения към основния текст, отразяват в количествен вид нагласите на респондентите във фирмата, които по своята същност можем да приемем като представителна извадка от общия колектив.

30.09.2013 г.

ДАНИЕЛА ДИМИТРОВА: