

**ИНФОРМАЦИЯ  
ЗА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ ЗА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ РАБОТНА  
СИЛА  
В ОБЛАСТ ДОБРИЧ**

В периода 30 май – 30 юни 2024 г. Агенцията по заетостта стартира проучване сред работодателите за потребностите им от работна сила. Проучването се провежда на основание чл. 10, ал. 2 от Закона за насърчване на заетостта, съгласно който Комисията по заетост към Областния съвет за развитие участва пряко в провеждане на изследването. След промените в ЗНЗ и ППЗНЗ през 2022г, проучването се провежда веднъж годишно.

Анкетното проучване на потребностите на работодателите от работна сила има за цел да събере и анализира актуална информация относно професиите, компетенциите, знанията и уменията на търсените от работодателите кадри. Събираната информация се отнася за търсенето на работна сила, както през предстоящите 12 месеца, така и за следващите от 3 до 5 години.

За улеснение и създаване на повече възможности за включване на работодатели от извадката е предоставен и QR код за достъп чрез мобилни устройства до анкетния формуляр, като мобилната версия на анкетата също е с много добра визуализация и функционален дизайн.

Анкетният формуляр тази година е съставен от две части: Първата, съдържаща 26 въпроса и събира информация за нуждите на работодателите от работна сила, а втората съдържаща 3 въпроса и събира допълнителна информация за нагласите на бизнеса да предоставят равни възможности на жените и мъжете за съвместяване на трудовите и семейните задължения (чл.167б от КТ.)

В изпълнение на законовите и нормативни регламенти, както и съобразно посочените в писмо на Изпълнителния директор на Агенцията по заетостта указания, от Комисията по заетостта към Областния управител, в качеството им на регионален орган по заетостта са осъществени необходимите организационни и координационни дейности.

**Профил на работодателите в областта :**

Търговия, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство – 37,3%

Селско, горско и рибно стопанство - 17,7%

Държавно управление; образование; хуманно здравеопазване и социална работа – 14,3%

Култура, спорт и развлечения, ремонт на домакински вещи и други дейности – 10,9%

Индустрия – 7,5%

Строителство – 6,1%

Финансови и застрахователни дейности – 3,9%

Професионални дейности и научни изследвания; административни и спомагателни дейности – 2,2%

Информацията показва, че извадката е добре подбрана и отразява основните закономерности на заетостта в региона – ярко изразена сезонна заетост с приоритети туризъм и селско стопанство.

**Средно месечен брой на персонала за предходните 12 месеца**

По отношение на числеността, фирмите от региона се разделят както следва

До 9 наети лица – 91,7%

От 10 до 49 – 6,9%

От 50 до 249 лица – 1,2%

Над 250 наети лица – 0,1%

Направеното сегментиране показва, че гръбнака на икономиката са микро предприятията с численост до 9 наети лица. Те обаче се оказаха по-рискови и неустойчиви в периоди на кризи и с по-голяма необходимост от подкрепа.

**I. Осъществени действия по стартиране и провеждане на кампанията:**

1. Изготвяне на покана от ДБТ и изпращане на линк към анкетния формуляр , както и QR-код за участие на работодателите от областта по електронна поща.
2. Публикуване линка на анкетния формуляр на сайта на областна администрация и на страниците на ДБТ.
3. Сформиране на работна група със заповед на областния управител.
4. Напомняне / информирание на работодателите от ДБТ за поканата за участие в провежданото проучване. Извършване на 2 и повече контролни прозвънявания.

**II. Трудности, проблеми, рискове и предприети мерки за преодоляването им:**

1. В извадката фигурират фирми, които са прекратили дейност по време на Ковид-кризата, както и такива, които са семейни фирми и еднолични търговци и никога не са наемали персонал.

**III. Изводи от участие и/или „обратна връзка“ за установени позитиви и негативи при провеждане на настоящото проучване сред работодателите по отношение на:**

- Насоченост на въпросите и предложените отговори към актуалните нужди на пазара на труда** – Въпросите в анкетата са насочени към потребностите на работодателите и актуалните нужди на пазара на труда;
- Съответствие с целите на проучването** – Съответстват на целите на проучването;
- Очаквани и планирани ефекти и ползите за участниците в него, в т.ч. работодатели, търсещи работа лица, образователни и обучаващи институции, държавни и местни органи по заетостта и образованието на национално, регионално и местно ниво, министерства (МТСП, МОН, МИ и т.н.), работодателски организации, социални партньори и др. )** - Удовлетворяване потребностите на работодателите и определяне приоритетите на областната политика по насърчаване на заетостта;
- Обем на анкетния формуляр** – Въпросите са сведени до 9, като три от тях имат подвъпроси;
- Начин на провеждане (предимства и недостатъци на on-line провеждането в електронен формат)** – Предимство е спестеното време на работодателите и лесното обобщаване на отговорите;
- Времева рамка за изпълнение на отделните етапи** – Анкетирането вече се провежда 1 път годишно след измененията в ЗНЗ и ППЗНЗ през 2022г.

**IV. Предложения за усъвършенстване на процеса:**

Работната група и служителите от ДБТ, пряко ангажирани с уведомяване на работодателите, попаднали в представителната извадка, да имат ежедневна информация за попълнените анкети, с цел да се напомня периодично на тези работодатели, които все още не са попълнили анкетния формуляр.

**V. Работна група**

Обработката и обобщението на анкетите е извършено съгласно утвърдената матрица на дейностите, отговорностите и сроковете за изпълнението им. На областно ниво резултатите са обобщени от работна група определена със заповед № РкД-22-

18/27.07.2023г. на Областния управител, в състав от представители на общо 4 организации и институции, членове на Комисията по заетост, в т.ч. областна администрация, ДБТ Добрич, представители на работодателските и синдикални организации - РС на КНСБ - Добрич и УС на ТПП - Добрич.

## **VI. Конкретни резултати от проведеното проучване (не е задължителен раздел в текстовия формат, само в табличния)**

### **1. Кои от посочените знания и умения считате, че е най-необходимо и важно да притежава персонала във Вашата фирма/организация?**

Като най-важното изискване при подбор на кадри работодателите са посочили наличието на:

Умения за самоконтрол и дисциплина – 81,7%  
Комуникативни умения – 77,2%  
Сътрудничество /Работа в екип/ - 74,9%  
Социални умения – 72,7%  
Умения за решаване на проблеми – 71,7%  
Умения за работа под напрежение - 63,4%  
Гъвкавост и адаптивност – 62,4%  
Инициативност - 55,6%  
Креативност – 54,4%  
Критично мислене – 43,7%  
Медийна грамотност – 34,0%  
Ръководни/организационни умения – 29,8%

Анализът показва, че не се наблюдава съществена промяна в предпочитаните от работодателите знания и умения – самоконтрол и дисциплина, комуникативност, работа в екип, уменията за решаване на проблеми и работа под напрежение, гъвкавост и адаптивност, инициативност продължават да имат най-висока тежест в скалата им.

### **2. Коя компетентност считате за най-важна за персонала във Вашата фирма/организация?**

Езикова грамотност – 24,7%  
Личностна и социална компетентност – 17,7% от анкетираните работодатели  
Цифрова компетентност – 10,0%  
Компетентност за културна осведоменост и изява – 4,2%  
Многоезикова компетентност – 2,9%  
Гражданска компетентност – 2,9%  
Предприемаческа компетентност – 1,9%  
Математическа компетентност – 1,9 % от анкетираните работодатели  
Нито една от посочените – 33,8% от анкетираните работодатели  
Прегледа показва, че работодателите отдават все по-голямо значение на езиковата грамотност, личностната и социална компетентност, както и на цифровата компетентност.

#### **2.1. Считате ли, че е налице потребност за провеждане на обучение по посочената в предходния въпрос компетентност?**

66,3% от работодателите считат че не е необходимо обучение за придобиване на горепосочените компетентности, а 26,0% - че е необходимо. 15,4% считат, че е необходимо обучение на вече наетите работници и служители.

### **3. В следващите 6 месеца ще търсите ли нов персонал?**

Да – 9,7% от анкетираните работодатели при 13,8% в предходното проучване – намаление с 4,1%

Не – 86,8% от анкетираните работодатели. С 4,8% повече са работодателите, които няма да търсят персонал в сравнение с 2023г..

Не, предстои освобождаване на персонал – 3,5% от анкетираните работодатели – намаление с 0,7%

### **3.1. През следващите 12 месеца очаквате ли да освободите персонал най-често поради:**

Поради „**Финансови причини**“ 8,9% от работодателите очакват да освободят персонал.

Останалите 91,1% от анкетираните работодатели, които очакват да освободят персонал са заявили „**Друго**“.

### **4. През следващите 12 месеца смятате ли да наемате специалисти с квалификация по някоя/ и от следните професии:**

Оператор в дървообработването - 192

Помощник в строителството - 192

Строител-монтажник - 96

Сервитьор-барман - 94

Готвач – 63

Деловодител - 63

Съдебен служител - 63

Озеленител - 31

Техник-технолог по... - 11

Търговски представител - 11

### **5. През следващите 12 месеца предвиждате ли да наемате специалисти с квалификация по следните професии, изискващи правоспособност и/или висше образование.**

На този въпрос работодателите са посочили, че ще търсят общо 503 работни места /с 232 по-малко от предходното проучване/, които са разпределени както следва :

Учител - 125

Специалист УЧР - 123

Специалист ТРЗ - 96

Педагогически специалист – 63

Други – 96

Запазва се търсенето на кадри в сферата на образованието.

### **6. Ще имате ли необходимост от работници без специална квалификация (през следващите 12 месеца)**

На този въпрос работодателите са посочили, че ще търсят общо 1218 работни места /със 173 повече от предходното проучване/, които са разпределени както следва :

Други неквалифицирани работници (обща работници, куриери, носачи и др.) – 748

Работници, извършващи услуги на улицата – 246

Работници в добивната промишленост и строителството - 192

Помощници при приготвянето на храни - 31

### **7. За заявените по-горе потребности срещате ли затруднения при намиране на работна сила?**

46,5% от отговорилите работодатели изпитват затруднения при намиране на подходящ персонал /през 2023г. те са съставлявали 77%/, а 53,5% не изпитват такива.

### **7.1. Като най-важно затруднение работодателите посочват:**

Липса на достатъчна квалификация (образование) на кандидатите - 86,0%

Липса на кадри (като цяло) - 7,0%

Липса на желаещи за съответната длъжност - 7,0%

### **7.2. Най-големи затруднения в намирането на работна сила изпитват при търсенето на:**

Помощник в строителството - 21,5%

Сервитьор-барман - 7,0%

Съдебен служител - 7,0%

Други - 64,5%

### **7.3. За преодоляване на затрудненията, които изпитват при осигуряването на заявените потребности от нов персонал, анкетиранияте посочват:**

Организиране на обучение на работното място - 71,5%, при 18,5% миналата година

Професионално обучение преди наемане на работа - 21,5%

Привличане („кражба“) на кадри от конкурентни компании (Head hunting) - 7,0%

### **8. Очаквате ли след 3-5 години да търсите и наемете на работа специалисти с висше образование, в т.ч. и от спец. от регулираните професии?**

Анкетиранияте работодатели са заявили, че ще търсят и наемат кадри в следните направления:

Педагогика - 316

Други професии от област "Стоматология" - 192

Икономика - 96

Растениевъдство - 96

Растителна защита - 96

Педагогика на обучението по ... - 63

Други професии от област "Право" - 31

Администрация и управление - 31

Туризм - 31

Информатика и компютърни науки - 31

Електротехника, електроника и автоматика - 31

Медицина - 31

### **9. Считате ли, че след 3-5 години ще имате потребност от специалисти със средно образование в посочените по-долу професионални направления?**

Търговия на едро и дребно - 385

Счетоводство и данъчно облагане - 326

Строителство - 288

Маркетинг и реклама - 138

Дентална медицина и зъботехника - 96

Производствени технологии - текстил, облекло, обувки и кожи - 63

Администрация и управление - 31

Други - 255

## **VII. Изводи и констатации:**

- **Добра активност на работодателите от областта – повече от 65% от попадналите в извадката 166 работодателя попълниха анкетния формуляр.**
- **Анкетирането на работодатели /едни и същи/ без да е настъпила промяна в системата на образованието и професионалната квалификация, демотивира същите за участие.**

- След формиране на представителната извадка от фирми за участие в проучването, същата да се съгласува с национално представените организации на работодателите.
- Информацията от анкетното проучване да се отчита при планиране на план-приема в средните и висши учебни заведения.
- Алгоритъма за обобщаване на резултатите да дава възможност за разбивка по общини, тъй като в областта същите са с различен профил.