



ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ !

Резюме от ДОКЛАД
за резултатите от проведено проучване
в България и Италия в изпълнение на Дейност 4 по проект
„Развитие чрез транснационално сътрудничество и
обмяна на опит“

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Основната цел за провеждането на настоящото проучване е да даде отговор на някои основни въпроси, свързани със състоянието на предлаганите услуги в областта на управлението, маркетинга, продажбите и сервизното обслужване при предлагането на уреди за вграждане в България и Италия от гледна точка на потребностите на икономиката и качество на заетостта.

Централно място в проучването заемат човешките ресурси - начинът им на обучение, развитие и управление.

Проучването премина през три етапа: подготвителен, същински и заключителен.

Подготвителният етап обхваща следните дейности:

1. Изготвяне на методика на проучването;
2. Формулиране на въпроси за дълбочинното интервю;
3. Формулиране на въпроси за наблюдението чрез участие – във фирмата партньор в Италия и нейни контрагенти;
4. Формулиране на въпросите за провеждане на анкетата.

Същинският етап обхваща:

1. Проучване на сектор „Кухненски уреди” в България и мястото на Лекс Груп АД в търговията с уреди за вграждане;
2. Проучване на сектор „Кухненски уреди” в Италия и мястото на Фабер в производството и търговията на аспиратори;
3. Провеждане на анкета сред служителите на Лекс Груп АД и тези на Фабер.

Заключителният етап включва:

1. Обобщаване на резултатите;
2. Изготвяне на доклад.

“Този документ е създаден в рамките на проект: “Развитие чрез транснационално сътрудничество и обмяна на опит” , който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма Развитие на човешките ресурси, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на публикацията се носи от Лекс Груп АД и при никакви обстоятелства не може да се счита, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”



ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ !

Настоящият доклад представя избраните от нас проучвания. Провеждаме четири успоредни изследвания на кадрите работещи в различни отдели на Лекс Груп АД и Faber S.P.A.

Основни субекти на нашето проучване ще са сервизните работници, търговските представители и кадрите, работещи в мениджърския и рекламния отдел. Това ще ни даде максимален отговор на нашите цели и очаквания.

Изследването е издържано икономически и ясно са дефинирани отделните му части. Определени са типът и броят на респондентите към, които ще бъдат насочени изследванията, времето, нужният персонал и нужните финансови средства. Определен е начинът за набиране на данните и тяхната евентуална обработка и анализ.

След обработка на крайните резултати ще получим ясен отговор на поставените по-долу въпроси. Използваме четири вида разработени анкети за четирите различни целеви групи. На по-късен етап, текущият доклад представя отговорите на проведеното от нас изследване.

За целта:

1. Разработено е анкетно проучване , което трябва да отговори на важни за нашето проучване въпроси, които са свързани с опита на двете страни - „добри практики”, информационни системи, инструменти и дефиниране на изискванията за наемане на кадри, дефиниране на компетенциите и знанията на кадрите, възможностите за стажуване, възможностите за обмяна на кадри. След етапа на генериране на данни, те трябва да се обработят съгласно възходящия процес на емпиричен подход. Данните се обработват по строго определен начин, с което се получава ползната за изследването информация. Събраната информация се анализира, като се търсят тенденции и закономерности, с които се изясняват факти и зависимости (съждения) относно изследвания въпрос.

2. Направен е икономически анализ за извършване на проучването чрез наблюдения и изследвания на формите и моделите за развитие на компаниите в България и Италия, специален фокус ще бъде поставен върху:

- структура на сектора, очаквани промени, брой заети, оборот, тенденции, вкл. влияние на иновациите и др.;

“Този документ е създаден в рамките на проект: “Развитие чрез транснационално сътрудничество и обмяна на опит” , който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма Развитие на човешките ресурси, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на публикацията се носи от Лекс Груп АД и при никакви обстоятелства не може да се счита, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”



ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ !

- форми и модели за развитие на бранша, както и основни проблеми и предизикателства пред развитието на сектора
- уменията и квалификацията и компетенциите на заетите и работната сила;
- очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на заетите в сектора;
- основните проблеми и предизвикателства пред развитието на сектора;
- опита на двете страни - „добри практики” относно развитието на човешките ресурси, информационни системи, инструменти и партньорски мрежи;

II. ОСНОВНА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА – ПАРТНЬОРИ ПО ПРОЕКТА И НА ОТДЕЛИТЕ, ОТ КОИТО СА ОПРЕДЕЛЕНИ ЦЕЛЕВИТЕ ГРУПИ ПО ПРОЕКТА

1.1. ЛЕКС ГРУП АД

Благодарение на своята успешна търговска политика и собствено ноу - хау днес Лекс Груп е не просто **изключителен представител на Faber, Eurolux и Lino, но и** единствената международна компания с тясна специализация **във вноса и реализацията на кухненски уреди за вграждане на територията на България, Сърбия, Македония, Черна гора и Косово.**

КРАТКА ИСТОРИЯ НА КОМПАНИЯТА

Компанията започва дейността си с производството на пластмасови детайли, предназначени за износ в Русия и Югославия. В периода 1989 – 2005 г. влизането и разработването на пазара се осъществява на териториите на следните държави:

- България – посредством Лукатекс ЕООД
- Македония – посредством сътрудничество с Електро-Промет, гр. Кавадарци
- Сърбия – чрез сътрудничество с фирма Enel, гр. Пожаревац
- Косово – Besa Commerce, гр. Прищина

В този период от историята на компанията могат да бъдат обособени следните етапи:

- От 1992 г. фирмата започва да произвежда и реализира тръбни електронагреватели и чугунонагревателни плочи. До 1999 г. тя заема около 60 % от пазарния дял на тези елементи, реализирайки на българския, югославския и македонския пазар по 600 000 броя нагреватели и над 300 000 нагревателни плочи годишно.

“Този документ е създаден в рамките на проект: “Развитие чрез транснационално сътрудничество и обмяна на опит” , който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма Развитие на човешките ресурси, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на публикацията се носи от Лекс Груп АД и при никакви обстоятелства не може да се счита, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”



ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0018

„Развитие чрез транснационално сътрудничество и обмяна на опит”

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 !

- От края на 1997 г. компанията отваря изцяло нова страница в своето корпоративно развитие, получавайки изключителните права за България, Сърбия, Черна гора, Косово и Македония от световния лидер в производството на кухненски аспиратори – FABER, и в производството на уреди за вграждане – NARDI. Така, благодарение на новаторския си търговски подход и градивна политика, вече повече от 15 години основният предмет на дейност на Лекс Груп е вносът и реализацията на кухненски аспиратори, уреди за вграждане и мивки от водещи европейски и световни производители.

- През 1999 г. фирмата преустановява собствената си производствена дейност. Въпреки това, Лекс Груп продължава и до днес създадените по време на този етап от историята си отлични партньорски взаимоотношения с шведската компания KANTHAL, като допълнително получава и изключителните права от световния концерн E.G.O. за продажба на неговите изделия, необходими за производството на бяла техника.

- 2006 г. е белязана от важни за компанията структурни промени: като правопреемник на Лукатекс ЕООД в България се основава Лекс Груп АД, а в Македония и Сърбия се учредяват дъщерните фирми на компанията – SKOLEKS със седалище в Скопие и BEOLEKS – в Белград. В Косово и Черна гора Лекс Груп реализира дейността си със съдействието на официалните си дистрибутори BESA COMMERCE и OKOV.

ЛЕКС ГРУП ДНЕС

Основният предмет на дейност на Лекс Груп е вносът и реализацията на кухненски аспиратори, уреди за вграждане и мивки. През 2004 г. **фирмата** патентова за Европейските държави търговската марка **Eurolux**, предлагаща и до днес най-голямата гама от уреди за вграждане за модерната кухня. Аспиратори, уреди за вграждане, мивки, смесителни батерии и хидродиспозери - дело на водещите производители **FABER, NARDI, ELLECI, APELL, RITTER и други** – всичко, от което се нуждае съвременната кухня - под един покрив. Днес фирмата с основание се гордее и с втората си търговска марка **LINO**, която вече започна да се налага на пазарите, на които групата работи **успешно**. Марката е патентована през 2006 г. както съгласно Българското Патентно Законодателство, така и според Мадридската Спогодба, включваща почти всички Европейски страни. Тя е ориентирана към клиентите, които държат на оптималното съотношение цена – дизайн – качество.

1.2. ФАБЕР - ИТАЛИЯ

Фабер е световен лидер в производството на аспиратори. Основана преди повече от половин век, днес италианската компания е синоним на революционни технологии и ексклузивен дизайн в името на чистия въздух в кухнята.

“Този документ е създаден в рамките на проект: “Развитие чрез транснационално сътрудничество и обмяна на опит” , който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма Развитие на човешките ресурси, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на публикацията се носи от Лекс Груп АД и при никакви обстоятелства не може да се счита, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”



ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0018

„Развитие чрез транснационално сътрудничество и обмяна на опит”

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 !

КРАТКА ИСТОРИЯ НА КОМПАНИЯТА

През 1955г. с раждането на марката Фабер започва историята на аспиратора. През 1963г. фирмата представя първия в света едномоторен аспиратор, а през 1986г. първия по рода си декоративен аспиратор. През 1994г. системата за качество на Фабер става първата в сектора в света, получила сертификат ISO 9001 и първата компания в света получила Excellence Certificate n.001 от SGS Society . През 1995г. от италианците е изобретен първия аспиратор с електронно управление. През 1998г. се поставя началото на съвместното и дългогодишно сътрудничество между Фабер и Лекс Груп АД, като българската фирма става изключителен представител за България, Македония, Сърбия, Черна гора и Косово. През 2005г. Фабер става част от швейцарския група FRANKE.

ФАБЕР ДНЕС

Днес фирмата разполага с недостижима от конкуренцията продуктова гама с повече от 100 модела аспиратори, като 1 от всеки 2 аспиратора в Италия е Фабер.

Като член на CECED /Комитет на европейските производители на домашно оборудване/, Фабер отстоява ангажимента си да измерва и съобщава капацитета на аспирация и нивото на шум на кухненските аспиратори според утвърдените Европейски стандарти EN 61591 и EN 60704-3. Двата стандарта са единствени по рода си международни спецификации за изследване на реалния капацитет на аспирация и ниво на шум на аспиратора в самия процес на работа.

5

Faber разполага с 6 производствени фабрики на 3 континента и търговски представителства в:

- Италия
- Франция
- Швеция
- Индия
- Турция
- Аржентина
- Русия – Търговско представителство
- САЩ – Търговско представителство

Групата постоянно разширява присъствието си на стратегически места по целия свят.

III. УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ. ПРОУЧВАНЕ В ИТАЛИЯ И БЪЛГАРИЯ

Основен предмет на настоящото проучване в България и Италия е управлението на човешките ресурси и възможностите за тяхното развитие и усъвършенстване за определените целеви групи служители.

“Този документ е създаден в рамките на проект: “Развитие чрез транснационално сътрудничество и обмяна на опит” , който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма Развитие на човешките ресурси, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на публикацията се носи от Лекс Груп АД и при никакви обстоятелства не може да се счита, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”



ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ !

Управлението на човешките ресурси се характеризира като дейност на ръководителите на съответните равнища по управлението на хората в трудовия процес.

То изисква висока квалификация и подготовка на ръководителите и включва:

1. Мотивация;
2. Комуникации;
3. Лидерство;
4. Ръководство на групи;
5. Решаване на конфликти.

Управлението на човешките ресурси може да се разглежда и като дейност на ръководителите, която произтича от стратегическите цели на организацията и е насочена към:

- Разработване политики, програми и планове за формиране, развитие и заплащане на човешките ресурси, както и за усъвършенстване на взаимодействието на ръководството с организациите на трите нива;
- Планиране, организиране, ръководене и контролиране на работниците и служителите;
- Подбиране, наемане, подготовка, оценяване и мотивация на заетите;
- Създаване на условия и предпоставки за пълноценно използване на хората в трудовия процес и за постигането на висока производителност на труда

6

В изследваните в настоящото проучване предприятия, все по-голям акцент се поставя на човешките аспекти и ценности. Голямо значение се отдава на способностите на мениджърите и специалистите да повишат конкурентно способността на стопанската единица, чрез осигуряване на взаимна мотивация и лоялност в процеса на работа. Управлението на човешките ресурси е процес, който се стимулира и е повлиян от технически и организационни промени в средата, в която функционира стопанската единица.

Това подчертава голямото значение на участието на мениджърите от висшите ешелони в процеса на формиране на фирмената култура.

Точно управлението на човешки ресурси, заема централно място в стратегическата дейност на висшия ешелон и в двете фирми. Тази идея, се усвоява, развива и предвижда непосредствено от управленските екипи.

Това налага нуждата от стратегическата интеграция и силната култура. Те се формират на основата на лидерския стил на ръководството.

Стратегическата интеграция и силната култура се нуждаят от хора, привързани към фирмената стратегия и са готови за промяна, като приемат и прилагат културата в проучваните предприятия.



ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ !

В изследването са използвани следните критерии, характерни за управлението на човешки ресурси:

- възможност за подаване на жалби и за изразяване на лична-та загриженост по такива въпроси, като условията за обучение и развитие;
- възможността за обсъждане на въпроси, касаещи бизнеса;
- единен статус;
- ефективна система за борба със заплашването и домогването на работното място;
- създаването на интересни и разнообразни условия на труд;
- възможности за вътрешен кариерен ръст;
- програма за обвързване на сътрудниците;
- невъзможност за принудително уволнение;
- система на възнаграждения зависеща от резултатите от труда;
- участие в печалбата;
- провеждане на запитване за предмета на проявление на съществуващите директиви.

Резултатите от запитването на работниците и служителите във Фабер – Италия и в Лекс Груп –България, показват следното:

- степента на приложение на практиката на управление на човешките ресурси в бизнес-процеса е била пряко свързана с наличието в организацията на справедливи отношения между хората, взаимно доверие и отговорност у ръководителите за изпълнение на своите обещания;

- хората, работещи в характерните за управлението на човешки ресурси условия, демонстрират голяма увереност в съхранението на своите работни места и по висока степен на удовлетвореност от труда си;

- във Фабер - Италия, където принципа на човешките ресурси е реализиран в по-голяма степен на съвременен научно ниво, степента на мотивираност у работниците-резиденти е значително по-висока.

В хода на същинското проучване от проведената анкета на целевите групи в България и Италия бяха получени анкетни карти както следва:

ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ !

Направление	Попълнени анкетни карти - България	Попълнени анкетни карти - Италия	Общо попълнени от всяко направление за 2- те държави
Мениджмънт	5	4	9
Търговия	16	6	22
Сервиз	9	3	12
Маркетинг	2	1	3
Общо	32	14	46

Резултатите от проведеното проучване сред четирите изследвани групи показват, че един от основните фактори за мотивираност на служителите е делегирането на отговорности.

На работниците трябва да се делегират не само права, но те трябва да са способни да поемат отговорности в рамките на възложената им работа. За това се изисква:

8

- труда да бъде производителен;
- информираност и обратна връзка;
- учене – непрекъснато.

Верен ли е лозунгът, който цели столетия съществува: "Освободете хората от всевъзможните ограничения и те ще ви дадат далеч по-добри, по-съвършени, по-продуктивни отговори, отколкото експертите." До сега подобни твърдения не дадоха нужните резултати. Творчеството у работниците е ефективно единствено ако са налице основните инструменти, а те са:

- знания, как да го направят;
- умения;
- подходящите машини и инструменти.

Основното условие за поемане на отговорност от страна на работника е информираност и обратната информация за дейността му. Отговорност и самоконтрол, са двете страни на едно и също нещо. Информираността предполага непрекъснатата обратна информация за изпълнението на задачите съобразно действащите стандарти.

Информацията, която трябва да бъде предоставена на работника, трябва:

“Този документ е създаден в рамките на проект: “Развитие чрез транснационално сътрудничество и обмяна на опит” , който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма Развитие на човешките ресурси, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на публикацията се носи от Лекс Груп АД и при никакви обстоятелства не може да се счита, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”



ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ !

- да задоволява изискванията за ефективна обратна връзка;
- да е навременна;
- да е адекватна;
- да е оперативна;
- да е насочена върху работата му.

Основният инструмент за изпълнение на определена работа е информацията за самата нея. И в крайна сметка работникът да може да извършва самоконтрол. Контрола от страна на други, в повечето случаи довежда до манипулиране на работника. Този контрол не е нужен. Обратната информация е силна със своето въздействие, само тогава, когато се явява като инструмент в ръцете на работника, с който той се самоизмерва и насочва своите усилия. Похвалата и упрека няма да му помогне по-добре да изпълнява възложената производствена задача.

Друг основен фактор, формулиран от настоящото проучване, като изискване за постигане на резултати в работата и за поемане на отговорност е непрекъснатото обучение. То има различни цели и удовлетворява различни потребности. Преди всичко:

- задоволява потребността на служителя да допринесе с онова, което е научил;
- за подобрене на собствената си дейност;
- за подобряване дейността на колегата си;
- за по-плодотворен;
- за по-ефективен;
- за по-рационален начин на работа.

9

Чрез непрекъснатото учене се решат два основни проблема:

- съпротивата на работниците срещу иновацията;
- опасността самите те да "остарееят", да "излязат от употреба".

Трите предпоставки:

- производителен труд;
- обратна информация;
- непрекъснато обучение

представляват, планирането на отговорността на работника за работата му, за работната група и за производството.

Ако липсват трите предпоставки, не може да се очаква или да се изисква отговорност от работника за работата му.

Отговорността от страна на работниците, за да бъде налице е необходимо:

- да знаят и да са наясно от йерархичната структура;
- да знаят кои са областите са извън техните правомощия;
- и кои са решенията, които не са в тяхните правомощия;
- да знаят, на кого са подвластни, т.е. към кого да се обърнат за дадено решение;



ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ !

– в чии решения да не се вслушват и чии нареждания, да не изпълняват.

От проведеното изследване на човешките ресурси от целевите групи, предмет на настоящия проект се изведоха сходни тенденции в управлението и мотивирането на служителите в България и Италия, определянето на трудовите възнаграждения и допълнителни стимули, както и изискваните компетенции за заемане на определени длъжности. Също така се дефинираха редица въпроси и проблеми, които живо интересуват представителите на целевите групи, като тези теми ще бъдат предоставени при разработката на анализа от проучването и ще залегнат в основните теми на предстоящите обучения на целевите групи в Италия.

IV. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО НА ПАЗАРА НА КУХНЕНСКИ УРЕДИ И АСПИРАТОРИ И СЪСТОЯНИЕТО НА ТРУДОВОТО И ПЕНСИОННО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В БЪЛГАРИЯ

Екипът от експерти по Дейност 4 по проекта проведе задълбочено изследване за сектора на кухненски уреди, както и за състоянието на трудовото и пенсионно законодателство в България.

В резултат на проучването беше обобщена следната информация:

Пазар за кухненски уреди в България

На фона на продължаващата световна икономическа криза, тенденциите в сектора за страната са следните:

Вноса на кухненски уреди да заема основен пазарен дял на предлаганите продукти, а местното производство е в изключително малки размери.

Конкурентната среда е изключително наситена, като представителства в България имат почти всички световни лидери в производството на кухненски уреди, като Franke, Bosch, Siemens, Electrolux, Gorenje, Teka, Leibherr, Miele, Philips, Ariston, Braun, и др.

Реализацията на кухненски уреди се извършва в три основни дистрибуционни канала: мебелни фирми, търговски вериги, крайни клиенти.

В последните години се отбелязва растеж на производството на кухненски мебели и увеличение на броя на мебелните фирми, което от своя страна благоприятства реализацията на кухненски уреди в страната.

Повишаване на качеството и бързината на следпродажбения сервиз на повечето предлагани на пазара марки кухненски уреди.



ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ !

Увеличение на гаранционния срок на предлаганите уреди, поради изискванията на потребителите и повишаването качеството на производствените компоненти.

Въвеждане на все повече европейски и световни стандарти при производството на кухненски уреди.

Отбелязва се лек спад в стокооборота на годишна база, който се обуславя основно от застоя в строителната промишленост след бум-а през 2008г.

V. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО НА ПАЗАРА НА КУХНЕНСКИ УРЕДИ И АСПИРАТОРИ И СЪСТОЯНИЕТО НА ТРУДОВОТО И ПЕНСИОННО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В ИТАЛИЯ

Чрез използване на метода „Дълбочинно интервю” бяха формулирани обобщаващи въпроси за сектора на кухненски уреди, както и за състоянието на трудовото и пенсионно законодателство в Италия:

1. Структура на сектора за производство на кухненски уреди в Италия
 - дял на местно производство на кухненски уреди
 - относителен дял на уреди за вграждане
 - % реализация в Италия
 - % реализация чрез износ
 - относителен дял на свободностоящи уреди
 - % реализация в Италия
 - % реализация чрез износ
 - дял на внос на кухненски уреди в Италия
 - относителен дял на уреди за вграждане
 - относителен дял на свободностоящи уреди
2. Конкурентна среда в страната при производството на кухненски уреди
3. Канали за дистрибуция (мебелен сектор, магазини за бяла техника и др.) - първичен и вторичен пазар
4. Тенденции в развитието на сектора в Италия – повишаване/спад на оборотите; откриване/закриване на фирми; заетост/безработица на служители
5. Акценти от трудовото и пенсионното законодателство в страната
 - % нива, които работодателите плащат за пенсионни и здравни осигуровки и каква част от тях са за сметка на работника и каква част за сметка на работодателя
 - допълнителни пенсионни и здравни осигуровки
 - минимален и максимален праг на осигуряване на работещите
 - данъци върху доходите на физически лица

“Този документ е създаден в рамките на проект: “Развитие чрез транснационално сътрудничество и обмяна на опит” , който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма Развитие на човешките ресурси, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на публикацията се носи от Лекс Груп АД и при никакви обстоятелства не може да се счита, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”



ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ !

- размер на задължителния годишен платен отпуск и възможния по закон неплатен отпуск
- размер на платен отпуск по майчинство и за обучения
- прекръпяване на трудовите взаимоотношения :
 - * по искане на работника
 - * по предложение на работодателя
- обезщетения и срокове при прекръпяване на трудовите взаимоотношения
- пенсионна възраст и методика за определяне на достигането и, тенденции за изменение на пенсионната възраст
- други

В резултат на проучването беше обобщена следната информация:

Пазар за кухненски уреди в Италия

1. Водещи тенденции в производството.

На фона на продължаващата световна икономическа криза, тенденциите в сектора са следните:

През 2012 г. Италианското производство на домакински уреди регистрира намаление от 3,9% в стойност и 8% в количество спрямо предходната година. То спадна от 11.6 бил.евра в 2011г. на 11.2 бил.евра в края на 2012 г. Най-лошата характеристика е тази на сектора на **Големите Домакински уреди**, които намаляват почти с 4 пункта в проценти от растежа на производствената стойност.

Нивата на дейността на сегмент *Уреди за Охлаждане* (хладилници и фризери) очертават едно по-нататъшно намаление от 12% в количествата и 11% в оборота през 2012 г., придобивайки по този начин годишно производство под 3 млн. броя и годишен оборот под 700 млн. Евро.

Намалението на нивото на дейността през 2012 г. на сегмента *Уреди за Измиване /Пране* (перални машини, съдомиялни и сушилни) бе съвсем малко по-малко интензивно (-10.2% в количествата; -8.5% в оборота), поради което годишното производство намаля до 5.4 млн. броя, което е еквивалентно на по-малко от 2 блн.евро в оборот.

Отрицателни характеристики са записани и в сегмента на **Аспираторите**. В 2012 г. Италианското производство на аспиратори регистрира тенденция към намаляване от -6.3 пункта в проценти в оборота и 3.3 пункта в количествата. Окончателният баланс отчита производство на 4.35 млн. бр., които са еквивалент на 440 млн. Евро.



ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ !

VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

В рамките на изпълнение на Дейност 4 от проект „Развитие чрез транснационално сътрудничество и обмяна на опит“ успешно се извършиха успоредни изследвания на:

- тенденциите и развитието на пазара за кухненски уреди в България и Италия,
- законодателните норми и правила в сферата на човешките ресурси в двете страни
- състоянието и възможностите за развитие на човешките ресурси от различни отдели на Лекс Груп АД и Faber S.P.A.

На база проведените проучвания се изведоха:

- редица теми и проблеми, интересувачи човешките ресурси в двете компании
- „добри практики“ за управление и развитие на човешките ресурси
- тенденции и иновации, спомагащи за запазване на спечелените пазарни позиции и успешно развитие на компаниите

Проучването ще има основополагащо значение за следващите дейности по проекта – анализ, обучения на целевите групи и извеждане на конкретни предложения за трансфер на иновативните практики, като на основата на разкритите тенденции и предизвикателства в двете държави, ще бъде изготвен анализ за прилагането на добрите практики в България и Италия – Дейност 5 от проекта.

13

Изготвили:

Росица Тричкова

/Експерт Проучване/

Светла Тодорова

/Асистент Проучване/

27.08.2013г.

гр. Ботевград

Забележка: Представеното резюме е съкратен вариант на доклада. Всеки, който се интересува от съдържанието на цялостния доклад, може да изпрати запитване за получаването му към деловодния отдел на Лекс Груп АД

“Този документ е създаден в рамките на проект: “Развитие чрез транснационално сътрудничество и обмяна на опит” , който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма Развитие на човешките ресурси, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на публикацията се носи от Лекс Груп АД и при никакви обстоятелства не може да се счита, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”