



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF BULGARIA



СТРАТЕГИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН ДОБРИЧ - КОНСТАНЦА

РЕЗЮМЕ

2018 г.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския Съюз



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF BULGARIA



РЕЗЮМЕ

Текущата ситуация в туристическия сектор в региона Добрич - Констанца

1. Отчита се нарастване на капацитета на местата за настаняване в трансграничния регион Добрич - Констанца с 42% за последните 7 г. В териториален аспект се наблюдават противоположни тенденции в трансграничния регион:
 - В област Добрич се отчита рязко увеличение на местата за настаняване с 56% и капацитета с близо 219% за периода от 7 г. Това подсказва за засилен инвестиционен интерес към изграждане на нова настанителна база с по-голям капацитет;
 - В окръг Констанца в края на 2017 г. местата и капацитета за настаняване, все още не са достигнали нивата от 2010 г. Отчетеният растеж след 2011 г. се дължи главно на откриване на места за настаняване с по-малък капацитет;
2. Очаква се до 2023 г., капацитетът на местата за настаняване в трансграничния регион да достигне 295,714 хил. (ръст с 45,512 хил. спрямо 2017 г.), а до 2030 г., капацитетът на местата за настаняване да достигне до 390,670 хил. места - ръст от 140,468 хил. места за настаняване спрямо 2017 г.;
3. За последните седем години, обемът на туристическите посещения в региона бележи устойчива тенденция на нарастване със средни нива от 8,7% средно годишно. Макар и с по-нисък темп, реализираните нощувки за периода са нараснали с 2,744 млн., или 8,1% средногодишно. Това води до намаление на средния престой от 4,26 дни до 4,15 дни. Очертаният тренд е характерен и за окръг Констанца и област Добрич;
4. Сезонността на туристическите потоци в трансграничния регион е ясно изразена. Средно около 92% от реализираните нощувки през годината са осъществени през месеците май-септември. Сериозният дисбаланс показва, че извън летния сезон, регионът не е много привлекателен за посещения;
5. Очакват се туристическите потоци в трансграничния регион ще нараснат, като ще достигнат 2,033 млн. посетители през 2023 г. и 2,675 млн. посетители през 2030 г.
6. В средносрочен и дългосрочен план, туристическата индустрия в трансграничния регион Добрич - Констанца ще продължи да се развива устойчиво, като се очаква да има качествена промяна по отношение на търсенето и предлагането на туристическите услуги в посока по-високо качество.

Работната сила в туристическия сектор в целевия регион

1. Основната заетост в област Добрич е в земеделието и в туризма, а в окръг Констанца в промишлеността, земеделието, туризма и услугите. И в двата региона, най-високите нива на заетост се отчитат във възрастова група 35-44 г. - 77% за област Добрич и 77,7%;

www.interregobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския Съюз



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF BULGARIA



- Туристическият сектор в трансграничния регион, се състои главно от микро и малки предприятия с персонал до 25 души. През 2016 г. в хотелските и ресторантьорските структури в трансграничния регион заети са 17,799 хил. души, което представлява близо 7,2% от всички заети. За последните 7 г., средния ръст е 2,7% на година;
- Близо половината от заети са сектора под 35-годишна възраст, а тези над 55 години представляват по-малко от 10% от заетите в сектора, въпреки че броят им нараства в резултат на демографските изменения;
- Ясно изразената сезонност на туристическия продукт в трансграничния регион води до сравнителни високи нива на текучество сред персонала и засяга качеството на услугата;
- В средносрочен план (2023 г.) се очаква да се откриват средно около 618 работни места на година в туристическата индустрия, от които 535 места в сектор хотелиерство и ресторантьорство. Това съответства на средна скорост на растеж от 3% годишно;
- В дългосрочен план (2030 г.) се очакват да се отворят общо 6 620 работни места, средно годишно 945 места, при среден ръст от 4% годишно;
- Прогнозите сочат, че при туроператорите и туристическите агенции ще бъдат отворени нови 410 работни места до 2023 г. и още 210 нови работни места до 2030 г.
- По отношение на прогнозите за необходимите специалисти в други области на туристическия сектор - Уелнес, MICE, рент - карт, туристически организации и др.) обобщените данни показват, че в средносрочен план ще бъдат необходими нови 166 специалисти, а до 2030 г. се очаква още 254 специалисти;
- Общо, до края на 2030 се предвижда откриване на около 10,944 нови работни места в туристическата индустрия в трансграничния регион. Близо 90% от работните места трябва да бъдат покрити с персонал в сектор хотелиерство и ресторантьорство.

Квалификационни услуги за туристическия сектор в региона Добрич - Констанца

- Общо 20 образователни училища, три университета и 78 лицензирани доставчици на услуги предлагат обучение в региона на туризма;
- Съществуващата квалификационна система, свързана с формалното и неформално образование, засега не съответства на количеството и качеството на настоящите и бъдещи нужди на туристическата индустрия;
- Квалифицираните и компетентни мениджъри и специалисти, необходими за предлагане на висококачествени услуги съобразно съвременните изисквания, не са на разположение на индустрията в достатъчна степен;
- Компаниите предлагат ограничени форми на стажантски програми или програми за допълнително обучение, за да привлекат младите хора и да ги задържат. Някои умения на служителите могат да се прехвърлят в подсекторите от туризма и от



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF BULGARIA



- други сектори на икономиката, но някои изисквания са по-специфични и се доставят от „по-тесни“ и добре дефинирани доставчици на услуги в туристическия бранш. За някои позиции в отрасъла има по-малки изисквания в сравнение с други сектори;
5. Проучването сред туристическите компании в трансграничния регион показва, че опитът им да наемат персонал е труден, като най-голямо предизвикателство е свързано с по-висококвалифицираните хора и по-професионалните позиции. Основни затруднения се срещат при намиране на главни готвачи, рецепционист, мениджъри на храни и напитки, мениджъри по продажбите и маркетинга и някои технически позиции. Същевременно, за ниско квалифицираните позиции също се срещат трудно, като се наемат основно млади хора, често без необходимия професионален опит и изградени трудови навици;
 6. За работодателите, липсата на подготвени хора притежаващи нужните умения, оказва средно до голямо въздействие върху способността да се отговори на нуждите на клиентите. Това води до увеличаване на натовареността на други служители притежаващи по-голям опит, поражда по-нисък морал и по-малко творчество сред персонала, води до по-високите разходи за заплати, за да се задържат служителите с опит и създава трудности при обслужване на посетителите;
 7. Търсенето на квалификационни мерки за специалисти, мениджъри и административни служители не може да бъде удовлетворено от настоящото предлагане по адекватен начин, нито количествено, нито качествено. Голяма част от завършилите и придобили специалност в туристическия сектор не започват работа, пренасочват се към други области в търсене на по-голяма сигурност. Отчита се разминаване между образователните услуги, които в някои случаи не отговарят на не отговаря на изискванията на туристическата индустрия за квалифицирани специалисти.

Стратегията включва пет свързани стратегически програми, базирани на: **капацитет** (развитие на квалифицираните и управленския персонал), **разнообразие и опит** (диверсификация и създаване на механизми за отговор на променящите се изисквания на клиентите), **качество** (развитието на умения, компетенции, образование и обучение в сферата на туризма), **количество** (осигуряване на необходимите човешки ресурси за предоставяне на туристическите услуги) и **желание и мотивация** (привлекателност на професията, кариерно развитие, задържане на работа).