

Цветан Симеонов е новият председател на БТПП. Юрист по образование. Изкарва задължителния си юридически стаж в Софийския Окръжен съд и след това започва работа в правния отдел на Българската търговско-промишлена палата. Преминал е през всички възможни стъпала на йерархията – главен специалист, ръководител на правния отдел, гл.секретар и зам.председател на палатата. На 17 юни 2009 г. Общото събрание му гласува доверието да бъде избран за председател на БТПП.

Женен е с една дете.

Рядко разполага със свободно време, но когато това се случи предпочита да бъде сред природата, на някой исторически обект. Харесва българските манастири.



Цветан Симеонов, председател на Българската търговско-промишлена палата

ОПРЕДЕЛЯЩА Е ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА НА ТРУДА

Г-н Симеонов, какво е виждането на БТПП за промяната в икономическата среда и влиянието на кризата върху човешкия капитал?

Кризата е логически завършек на периода, в който световната икономика си позволи да се развива и екстензивно. Пазарните икономики на страните на Източния блок рухнаха и в продължение на двайсетина години имаше свободно поле, което лесно се заемаше както от западни фирми, така и от наши ново изпечени бизнесмени. Те бяха възпитавани като

отлични инженери, не лоши икономисти, но без нито един час обучение по управление.

Изключвам опитите на някои катедри във ВУЗ – овете да въведат мениджмънт и маркетинг, които са част от предприемаческите умения. Изключвам и практиката на БТПП да представи световните постижения в тази област чрез нашата библиотека си и ги доведе до знанията на българските предприемачи.

Въз основа на това и въпреки липсата на такива умения много хора започнаха бизнес. Така се стигна до миналата година, когато пазарът започна да се засища, защото Китай и Индия здраво работят. Получи се пресищане и предлагането далеч надхвърли търсенето.

Кризата не е само на финансите, но и на търсенето.

А се прояви във финансовата сфера, защото в този процес на лесно завземане на пазари, лесно запълване на ниши, нашите западни колеги, не обръщаха достатъчно внимание на онези правила за финансиране и разплащане, които самите те бяха създали. И които те спазваха стриктно, когато беше конкуренцията, противопоставянето или може би и съревнованието с плановата икономика. Дори и обществото не оказваше необходимия контрол върху публичните компании, върху банките. В резултат на което се получи тези изкривявания и започна финансовата и икономическата криза.

Никой предприемач в тази среда не би се отказал от възможността за развитието на човешкия потенциал. Но при **липсата на пазарно търсене** ще трябва да се вземат много по-сериозни мерки в повишаване конкурентоспособността на всяка фирма.

Периодът на криза не е нищо друго освен период на много остра конкуренция.

Дори и да има известно смекчаване, тя, конкуренцията никога няма да бъде толкова слаба, колкото след рухването на плановата икономика.

Затова всички фирми трябва да се подготвят да въведат правилата и стандартите за добро управление. Трябва да се използват правилата на корпоративната социална отговорност. **Грешка е фирмите да затварят офисите си.** Да ги „замразяват“ както се изразяват популярно в медиите.

Колкото до човешкия капитал плащаме известен данък затова, че около 4-5 години констатираме, че увеличението на заплатите се извършва шеговито. Не коментирам публичния сектор. Там крещящ пример е увеличението на заплатите в онези отдели на министерствата и ведомствата, които се занимаваха с европейски проекти и то при условия на почти нулево усвояване на европейските средства.

Вярно, че основно правило в управлението на човешките ресурси е стимулирането. Но

в частния сектор констатираме, че заплатите нарастват повече отколкото инфлацията и производителността на труда взети заедно. А някъде към това се добавя и нещо отгоре.

Причината – **увеличаване на заплатите в публичния сектор, който изтегли ресурс от частния и оскъпи работната сила в производството.** Стигна се дотам, че и досега в София, безработицата е около 2 процента въпреки кризата.

Сега плащаме данък затова, че не се съобразявахме с правилата – да се увеличават заплатите само и не повече отколкото е увеличението на производителността на труда.

Кризата по принцип мачка хората, но в действителност дава ли възможност за изява на действително способните?

Кризата е тежест и голяма опасност за фирмите, работодателите и работниците. Много по-сложно е управлението по време на криза. Изисква се изключително бърза реакция. Работодателските организации

предупреждават, че елемент от конкурентоспособността не е заплатата на работниците. По-скоро **трябва да се търсят работници, които да се обучат, да имат висока производителност на труда, защото при нейното наличие едно предприятие става конкурентоспособно, а не става такова, ако има ниска производителност и много ниско платени работници.**

Те не могат да умножат богатата така, както едни висококвалифицирани кадри.

В момента правим изследване, скоро ще излезе нашата годишна класация за водещи фирми в българската икономика. Прави впечатление, че на огромна част от фирмите, кризата се е отразила много тежко. Но онези ръководители, които са работили интензивно и неотстъпчиво за подобряване на своята конкурентоспособност, реа-

гирани са бързо на технологичните промени и конюнктура в техния сектор, въвеждали са

новите постижения на управлението, съобразявали са се с промените на пазара имат над 30 и повече процента ръст

С какво ние можем да подпомогнем развитието на човешкия потенциал в тези среди? – като оставим повече пари във фирмите и хората. Това става с намаление на данъците. Най-добре е средствата да останат в източника, от който се вземат. **Разполагайки с повече средства, бидейки под натиска на конкуренцията ние ги съветваме / това е нашата роля / да вложат и инвестират средствата в образование. Надяваме се и на новото правителство, средствата за образование да не бъдат ограничавани. Това е вярната посока.**

Пътят за постъпления не е увеличаване на данъците, а борбата със сивия сектор. Това е другото призвание на работодателските организации. Той поставя в неравноправни условия фирмите. Тези от сивия сектор плащат по-малко данъци, плащат по-малки осигуровки. Това дава възможност фирми с по-ниска производителност на труда да оцеляват вместо фирма с висока. Това тегли

Проектът на БТПП ще бъде борбата с проявите на сивия сектор в областта на човешките ресурси.

в дългосрочен план цялата икономика на долу. Радост-

ното е, че нашите идеи се възприемат и от Европейския съюз. Предназначени са средства по ОП "Развитие на човешките ресурси" за борба със сивия сектор за всички работодателски и синдикални организации, които официално са признати. Проектът на БТПП ще бъде борбата с проявите на сивия сектор в областта на човешките ресурси. Целта е повишаване на обществената

нетърпимост към неформалната икономика при трудовите отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ.

Целта е да се направи проучване, да се идентифицират причините и условията, които създават възможност за съществуването на сивия сектор.

Въз основа на това да се започне разяснителна кампания, да се предложат евентуално и изменения в нормативната уредба. И да се обучат и работодатели и работници, как да се опазят от капаните на сивия сектор. Той не признава в голяма част правата на работещите, а това е достижение на цивилизацията.

Как може да бъде спряно „изтичането на мозъци“ в условията на криза и може ли да бъдат върнати напусналите квалифицирани кадри от ново у нас? С други думи можем ли да спечелим от кризата като си осигурим квалифициран персонал?

Принципният подход в тази посока е подобряване привлекателността на икономическата среда. Да продължи процеса на инвестиране в българската икономика. Вече в новите условия ще дойдат и инвестиции с по-голяма добавъчна стойност – високотехнологични. Не трябва да позволим увеличаването на данъците и

дай боже новото правителство да изпълни своите намерения за преборване на недостатъците в съдебната система и вътрешния ред.

С това ще бъдат отстранени доста сериозни дестимулиращи фактори пред чуждестранните и български инвеститори. Аз съм уверен, че България ще бъде водеща в привличането на инвестиции и тогава за човешкият капитал ще има достатъчно добри условия. Няколко десетки хиляди студенти зад граница ще преразгледат своите планове и ще се насочат към родината си, вместо да останат в много по-тежките условия на Западна Европа.

И тук е много важно да се подчертае, че

ние ще подкрепяме тезата за ненамаляване на средствата за образование. Да отпаднат всякакви ограничителни постулати за фирмите да харчат средства за обучение на своите работници.

Това е „А“ и „Б“ – то на добрия мениджмънт. Дори и ако има някои финансови стимули за обучение ще

бъде още по-добре.

Господин Симеонов, какво бихте искали да прочетете на страниците на списание „Човешки ресурси“

Интересува ни информация, която дава яснота за състоянието на българската икономика и пазара на труда. Бихме се радвали ако българските работодатели, българските фирми прочетат за новите предизвикателства и как най-добре да се справят с тях.

