

# Нашият успех е резултат от екипна работа, упоритост, постоянство и страст към иновациите

Разговор с д-р инж. Венцислав Славков управител на Спесима ООД

## Какви бяха първоначалните Ви амбиции, когато основахте компанията и каква е равностметката с постигнатото днес?

Когато основах фирмата Спесима, моята амбиция беше да разработваме иновативни решения за индустриалната автоматизация и да въведем модерни технологии в българската индустрия. Днес, 35 години по-късно, можем с гордост да кажем, че тези амбиции не само се реализираха, но и ги надминахме. Успяхме да се утвърдим като водеща компания в България и на международния пазар, предоставяйки висококачествени автоматизирани системи.

## Какви са най-значимите успехи на фирма Спесима през тези години?

Сред най-значимите ни успехи бих посочил нашето утвърждаване на международния пазар и успешното сътрудничество с водещи световни компании. Също така сме горди с непрекъснатото развитие на технологиите, които предлагаме – от разработването на специализирани манипулатори за автоматизацията на леярски машини, до внедряването на универсални роботи и интеграцията на интелигентни системи за управление на производствени процеси. Високото доверие на клиентите ни, също са сред нашите големи постижения.

## Как се промениха изискванията и нуждите на клиентите Ви през годините, и как фирма Спесима отговаря на тези промени?

През годините забелязваме значителна промяна в нуждите на клиентите – от фокус върху базова автоматизация, към изисквания за интелигентни и енергийно ефективни решения. За да отговорим на тези изисквания, ние непрекъснато инвестираме в иновации и развиваме продукти, които интегрират нови технологии като: изкуствен интелект, машинно обучение, устойчиви материали. Гъвкавостта и способността да се адаптираме към промените на пазара са ключови за нашият успех. Каква роля играе Спесима в българската индустриална автоматизация? Как Вашите продукти променят сектора?

Спесима играе водеща роля в развитието на индустриалната автоматизация в България. Ние сме пионери в роботизираните технологии на металообработващата и леярската индустрия. Нашите продукти допринасят за по-ефективно и прецизно производство, като същевременно намаляват човешкият



Д-р инж. Венцислав Славков е завършил ТУ София, машинно инженерство - специалност Двигатели с вътрешно горене. Специализирал е роботика. Основавал фирмата Спесима на 22 септември 1989г., точно преди демократичните промени в България. Доктор по Манипулационни системи за роботизирана автоматизация. Член на Настоятелството на ТУ София, член на Управителния съвет на Национален център за върхови постижения мехатроника и чисти технологии, член на Управителния съвет на Стопанска камара. Повече от 10 г. е член на Съюза по автоматика и информатика към НТС. Като нехоноруван преподавател е водил лекции в ТУ София и УНСС.

труд и увеличават безопасността на работните процеси. Вярваме, че чрез нашите иновации успяваме да повишим конкурентоспособността на българските предприятия както на национално, така и на международно ниво.

### Как се развива Националният център за върхови постижения мехатроника и чисти технологии, в който има оборудване и от Спесима?

Центърът се развива чудесно. Това беше най-големият проект, който се реализира в България по ОП „Наука и образование за интелигентен растеж“. Този проект беше финансиран с над 70 млн. лв. и в него участваха над 17 различни юридически лица. Това са 11 института от БАН, ТУ София, ТУ Габрово, ТУ Варна, СУ и др. Центърът е национален и разполага с 3 кампуса. Единият е в Студентски град - блок 8, кампус Лозенец в сградата на Физико-математическия факултет и кампус Гео Милев - 4-ти километър - сградите на БАН. В тези 3 кампуса всъщност са разположени всички лаборатории на Центъра. Той в момента кандидатства и е одобрен от Европейската комисия за продължаване на този проект с ново финансиране в размер на нови 60 млн. лв. Част от това финансиране ще бъде осигурено от самият Център. Той има право с 20% от капацитета си да извършва услуги на стопански субекти, а другите 30 % ще се привличат от проекти, които са за съвместна дейност с научно- изследователски звена от други университети. Има интерес към услугите, които предлага Центъра, както и към съвместна дейност с него. Идеята за развитие на този Център е: трансфер на технологии и на научно-приложни разработки за бизнеса. Клъстер „Мехатроника и автоматизация“, в който нашата фирма членува, е асоцииран член в този Център и чрез него, ние всъщност трансферираме информация, знания и умения към бизнеса. Идеята е бизнеса да бъде привлечен да ползва материално-техническа база, която е изградена в Центъра, защото не всеки предприемач, или всяка фирма има възможност да си позволят такава структура, която струва страшно много пари. Там работят много специалисти по роботика, адитивни технологии, има изградена лаборатория и вибростендове за тестване на вибрации и трептения. Има голям хидродинамичен тунел за изследване на аеродинамика на определени тела и много други технологии свързани с металознанието, с металообработка, с 3D принтиране и др.. Ние също участвахме като консултанти при изграждането на два центъра по компетентност в София с водеща организация Института по механика на БАН, център, интегриран между ТУ Пловдив и ТУ Габрово.

### Разкажете ни за съвместната си дейност с концерн Оскар Фрех.

Компанията Оскар Фрех е световен лидер, създадена е през 1949 г., за производство на машини за леене под високо налягане на алуминиеви сплав. Българският патент на акад. Ангел Балевики и проф. Димов е за вертикална машина за леене с противоналягане или с ниско налягане. На такива машини се леят обикновено по-едрогабаритни



„Спесима“ ООД /специализирани системи за автоматизация на индустриалното производство / е българо-немско смесено дружество, което разработва и внедрява специализирани системи за автоматизация на промишленото производство, основно за лаярската индустрия, но не само за нея. В последните няколко години фирмата успешно се налага на пазара в България и чужбина като доверен партньор за автоматизация на производствени предприятия от различни индустрии. На 22 септември 2024 г. фирма Спесима навърши 35 години. По време на тазгодишното изложение Маштех & Инотех, компанията представи иновативни технологии в областта на индустриалната автоматизацията. С помощта на универсални роботи на водещите фирми KUKA, FANUC и ABB, бяха демонстрирани процеси на шлайфане, интелигентен визуален контрол, лазерно маркиране и много други приложения.

детайли ( джанти за автомобили ), докато машините за хоризонтално леене с високо налягане произвеждат части за автомобилостроенето, за обков на дограма, за битова електроника, също така се леят и специални изделия. В зависимост от целите се използват различни алуминиеви сплави с добавки на магнезий, цинк и др.. По този метод вече започват да се леят и едрогабаритни детайли за електромобили. Ние сме фирмата, която доставя и сервизира системите и роботите за автоматизация на тези машини. Всяка една машина се автоматизира поне от 3 робота за различните функции. Един робот изважда готовата отливка, втори робот извършва обмазване и обдухване на прес формата и трети робот зарежда машината с разтопен метал. Цялата система за автоматизация се произвежда от фирма Спесима и се доставя по целия свят. В рамките на Фрех груп има 4 малки предприятия, които извършват различни доставки за компанията. Две от тези предприятия са в Австрия, едно в Швейцария и ние в България.

### - Роботите? Какви работи използвате?

Има класификация на видовете работи в зависимост от тяхното предназначение. Те биват универсални, специализирани и специални. Последните се използват за специални цели, например във военната индустрия, за обезвреждане на опасни товари. Специализираните работи се използват в областта на леенето, палетизацията, монтажа и др. Универсалните работи обикновено са антропоморфни, т.е. човекоподобни със 6 степени на свобода и те са най-масовите и най-често срещаните в индустрията. Спесима е интегратор



на трите най-големи производители на универсални роботи - KUKA, FANUC и ABB. В същото време от 2012 г. правим и реинженеринг. Ние ползваме механичната конструкция на вече работили роботи KUKA, инспектираме я по отношение на функционална годност, ако е необходимо нещо да се подобри или подмени. След това оборудваме тази механична конструкция с наш хардуер за управление и наш софтуер, който е разработен специално в Спесима за нашите клиенти. По този начин вдъхваме нов живот в тези роботи и ги адаптираме за конкретно клиентско приложение. Този подход спестява много усилия, свързани с изработването на нов робот. Така спестяваме изключително много енергийни ресурси за производството на нови роботи. Това има и голям екологичен ефект и най-вече придобиваме възможността, да реагираме на нуждите на конкретния клиент с оглед на това, че софтуера и хардуера е подчинен на интересите и желанията на клиента. До момента имаме продадени над 200 такива реинженирани робота в цяла Европа. Последната ни доставка беше за Индия. Един 40 футов контейнер всеки момент трябва да пристигне в Индия. Имаме запитване за още два големи проекта за Индия. В Китай вече много трудно можем да продаваме, защото конкуренцията

е много голяма. През 2006-2008 г., Спесима е продала на китайската фирма Foxconn 250 манипулатора-екстрактора съвместно с немската фирма Фрех. Тя достави машините, ние доставихме роботите, които ги обслужват.

#### **Как намирате персонал за вашата фирма, това ли е най-големият Ви капитал?**

Хората са най-важното нещо! Независимо от материалната база, с която една фирма разполага и технологията, която притежава, ако няма кой да я реализира, всичко угасва. Вашата рецепта?

Рецептата е да имаш добро отношение към хората - първо, второ - да им създаваш добри условия за труд, да идват на работа с удоволствие. Производство, като металообработката е тежко. В момента правим много подобрения, като вентилация, аспирация на въздуха и др.. Боядисваме всички подове и стени в светли тонове. Другото важно нещо е да си подбиращ кадрите, да са млади, по възможност от ТУ /3-ти, 4-ти курс/. При нас няма голямо текучество, като изключим промишлените кражби на персонал, които правят големите фирми, идвайки от западна Европа. Преди няколко години загубих няколко човека.

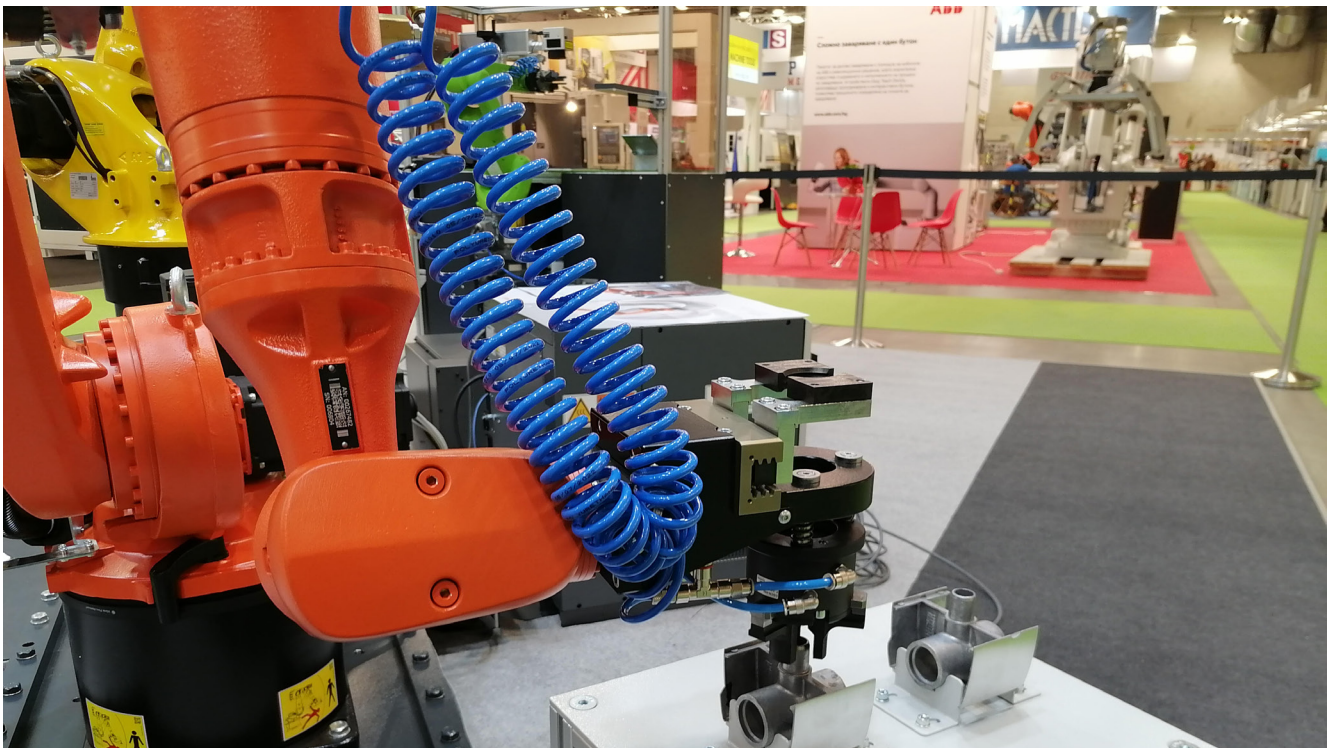
### Какво е качеството на нашето образование?

Подобриха се условията за работа, подобриха се условията на заплащане на преподавателите. На база на оперативните програми ма ЕС и други програми за финансиране, се подобри материално-техническата база на университетите, от там и интереса на студентите. Появиха се нови специалности, например бившият МТФ на ТУ София се преобразува във Факултет по индустриални технологии. В него има интересни специалности, които са свързани не само с металообработка, металорежещи машини и др., които звучат доста архаично на студентите и те нямат голямо желание да ги изучават. Появиха се специалности като Компютърно моделиране и проектиране, Изкуствен интелект, Адитивни технологии и др. Това са модерни специалности, които са съчетание на класическите технологии на металообработването с дигитализацията и това вече привлича студентите. Но има и специалности, които страдат от липса на студенти, като пневматика и хидравлика. Има трудности в обучението на студенти по Енергетика и главно Ядрена енергетика. Такива специалности трябва да се поддържат, и надявам се, че ще бъдат необходими на България. Общата тенденция, която се забелязва напоследък, но тя ще даде резултат след десетина петнадесет години е, да се инвестира повече в образованието, не само във висшето, но и в средното и начално образование. Тази усилия са с оглед да се подобри качеството на децата, които влизат в университетите. Когато аз кандидатствах през 1974 г. между 6 и 10 човека се състезавахме за едно място в ТУ София ( по онова време ВМЕИ В.И. Ленин ). Сега местата са повече от кандидат-студентите и се приемат деца с посредствени оценки. Разбира се, има и уникални случаи на изключително

надарени деца, които се реализират много добре. Има тенденция тези деца, които са се образовали в чужбина да се завръщат у нас. Мога да дам пример с моята дъщеря, която завърши икономика и маркетинг в Англия, работи 3 г. в НР, след което постъпи във фирмата и вече е прокурист на компанията. Има и други такива примери. Затова се създават много структури, голяма част от които не функционират, но има опит за представителност, за това да се покажеш.

### Кои са по-атрактивните чуждестранни изложения и пазари за фирма Спесима?

Последните 3 г. има тенденция към повишаване на интереса на български компании за автоматизация на индустриалното производство. Преди това, 95% от производството ни беше износ за чужбина. За България имахме съвсем дребни неща, нямаше интерес. Сега обаче, всички знаем, че има дефицит на работна ръка в страната, много нисък процент безработица. Внасяме чужди работници, които точно за нашата индустрия не са най-подходящи. Затова повече фирми, които имат производство у нас се опитват да автоматизират производството си. Ние се ориентираме към българския пазар и затова бяхме и на изложението Маштех & Инотех, което е в основата си е национално изложение независимо, че имаше и чуждестранни изложители, които участваха главно чрез представителствата си в страната. Традиционно, нашите интереси са насочени и към чуждестранните пазари, затова участваме в голямото изложение GIFA в Дюселдорф, което е за машини и технологии за леене. За регионалния пазар участваме в изложението Ankiros в Истанбул, което е много силно



азиатско изложение за леярски технологии и машини за леене. Имаме партньор в Турция, с който работим вече 15 години и наш представител. С него сме реализирали около 150 договора за доставка. Напоследък, заради голямата инфлация и високите лихвени проценти в Турция, пазарът в тази страна започва да се свива, трудно им е да плащат в евро. За сметка на това, китайците започват да навлизат по-активно там. Както знаем, за да има бизнес трябва да има разлика в потенциалите, в цените, в качеството. Друга интересна алтернатива е Индия, където има много силно разслоение на обществото. По-модерните индустриалци в Индия, въпреки че страната е наводнена с японски, китайски и тайвански изделия и индустриални продукти, започват да обръщат внимание и на Западна Европа, да поръчват оборудване, което е по-скъпо, но конкурентно по качество. Подозирам, че причината е същата, която беше в Китай. Преди години западните страни изнесоха своите технологии в Китай, построиха заводи. Китайците усвоиха всичко и сега всички европейци, включително и ние купуваме от Китай, качеството вече е високо, цените са много атрактивни, защото са дотирани от държавата, с оглед на това, да се направи дъмпинг на европейския пазар и да се продава в Европа. Подозирам, че Индия тръгва в тази посока. Индия в момента е изключително атрактивен пазар. Има много голям интерес към автоматизация и нови технологии. Те са с много голяма мощ, там има много добри мениджъри, много добри софтуеристи. Едни от най-големите софтуерни центрове на американските компании се намират в Индия. В много от големите международни компании средния ешелон на мениджмънта са индийци, дори и България. Много са интересни процесите, които се развиват там. Подобни процеси се развиват във Виетнам и Малайзия, заради по-ниските цени и необходимостта от автоматизация. Другите интересни държави са Азербайджан, Киргистан, Таджикистан. Сега в момента работим по втори проект за Казахстан, много интересен проект свързан с машини за леене. Пазар има, има интерес, просто трябва да се работи, хората трябва да са активни. Трябва да има кадърни специалисти в разволя и производството на системите за автоматизация, трябва да има и добри търговци, промотъри на продукцията и затова се правят изложенията, за да може да се покаже какво е най-новото в момента на пазара. Тази година имаме над 30% поръчки за българския пазар. Преди няколко години имаме само 5%. Губим част от пазара в Турция, където преди години владеехме над 40% от пазара. Имаше години с 90% продажби в Западна Европа в Швейцария, в Германия. В региона традиционно силни наши клиенти са в Сърбия, Хърватия, Словения, Румъния.

### **Как виждате бъдещето на индустриалната автоматизация?**

Аз съм оптимист по отношение индустриалната автоматизация, за приложението на нови технологии и дигитализацията, защото няма друг начин - това е бъдещето. Песимист съм по отношение на политическата обстановка в страната и в региона. Тези напрежения, които в момента

се създават, влияят лошо и на Европа. А когато Европа не се чувства достатъчно добре, ние страдаме още повече. Германия вече второ тримесечие е в рецесия с 0,3 %. Когато имаме отрицателни стойности на развитие при най-големия партньор на Европа, а също така и на България, няма начин и ние да се чувстваме добре.

### **Каква е Вашата философия за изпълнение на големи поръчки с минимум персонал?**

В момента сме 30 човека. Поддържането на голям персонал е деликатно в един флукуиращ пазар. Имам интересен случай от 2006-2007 г., когато изнесохме 250 робота за Foxconn Technology Group. Тогава разполагахме с 25 човека и много по-малка материална база. Когато дойде запитването за тези 250 робота, имашме възможност да произведем за една година максимум 50 робота и то, ако са разпределени пропорционално във времето. Тогава си поставих въпроса дали да откажем поръчката или да се опитаме да я изработим. Реших, че ще приемем тази поръчка и я поеихме. В България намерихме 10 малки предприятия, в които разпределихме производството на отделни компоненти от нашите работи по наша документация. Всяко едно от тези малки предприятия произвеждаше точно определени детайли за нашето производство. Стана така, че в продължение на 2 г. за нас работиха над 300 човека като поддоставчици. Ние в Спесима сглобявахме всички механични компоненти, инсталирахме хардуерното управление, зареждахме софтуера. Денонощно се работеше и всяка седмица изкарвахме по един ТИР готова продукция. По този начин успяхме да изпълним поръчката. През 2006 г. само за 6 месеца успоредно с тази поръчка построихме нашия инженерен офис. През 2008 г. дойде инвестиционната криза от Щатите, мина през Европа и от там дойде в България. И през 2009 г. от 122 робота, които изработихме през 2006 г. произведохме само 7. В продуктово отношение спадът беше 17 пъти. Ако аз междувременно, а имах тази възможност, през 2006 г. бях назначил нови хора във фирмата през 2009 г. трябваше да освободя 30-40 човека, което щеше да е катастрофа. По този начин, съхранявайки ноу-хаута ни, съкратих само 7 човека, 3-ма от които в пенсионна възраст. Благодарение на това нямаше големи сътресения във фирмата. Клъстера, който впоследствие създадохме „Мехатроника и автоматизация“, ни дава възможност да сме гъвкави в зависимост от пазара, когато има много поръчки прехвърляме част от тях на подизпълнители. Когато пазарът се свие, свиваме всичко в нашето производство. По този начин съхраняваме нашето ноу-хау и хората, които са най-важния потенциал.

Клъстерната организация е изключително полезна, от гледна точка на това, че можеш да ползваш споделен ресурс на база вече изградено доверие. Това е принципа на съвместната работа.

### **Бихте ли ни разказали малко за клъстера „Мехатроника и автоматизация“?**

През 2006 г. е създаден клъстерът по програмата



за клъстери, който съществува и до днес. В момента изпълняваме проект по Европейската програмата за малки и средни предприятия, за обучение на млади хора. Имаме 6 регионални центрове, където може да се провежда обучение. Имаме над 30 високо технологични фирми в Клъстърта, в него има научни институти от БАН, ТУ София, ТУ Пловдив. Клъстерът продължава да функционира на принципа споделяме ресурси на база изградено доверие т.е., не е необходимо да имаш 50 CNC машини, защото не винаги можеш да ги натовариш, но в клъстера има такава фирма - Ваника в Благоевград и когато дойде голяма поръчка за такива детайли се изпраща там. Също така не е необходимо да имаш 10 или 15 леярски машини, това го има в ММ Механик Пазарджик. Когато си в една такава структура, която е неформална, това не е холдинг, ние не правим консолидирани отчети, нямаме финансова зависимост, по-скоро ние имаме изградени бизнес връзки, които са на база изградено доверие по между ни. По тази схема се лизинговат и хора. Например, когато ми е необходим експерт счетоводител или друг вид специалисти за определено време. Хората не се назначават при нас, не им плащаме ние заплатите, те са командирани при нас, а ние плащаме на фирмата, която ни е предоставила специалистите.

### Какво мислите по въпроса за „кражбите“ на персонал между фирмите?

По повод „кражбата“ на специалисти, нещо за което много пъти съм си задавал въпроса, защо не се приложи такава схема като при футболистите. Какво имам предвид: вземаш един студент, който го образоваш, след като е завършил и в продължение на 10 г. го правиш високо квалифициран специалист. Това струва много пари. В следващия момент, идва една голяма западна фирма, която му предлага не много повече пари. И понеже човекът вече има семейство, купил си е кола, прави вноски за жилище и си прави сметка, че малко повече пари са му добре дошли и отива да работи в новата фирма. Това не е лошо, дава свобода на всеки, но носи загуби на фирмата, която е инвестирала в това обучение. Имахме такъв случай с едно момче, хвърлихме много усилия да го изградим като специалист, беше на специализация в Китай, в Австрия, в Германия. Намери си по-високо платена работа и напусна. В този смисъл, ако трябва да се направи трансфер на един футболист, давам пример с футбола, защото там е разпространен тази практика. Приемащият отбор плаща една трансферна сума на отбора, от който идва спортиста, защото той го е развил като футболист. И тук си задавам въпроса защо да няма подобни практики и между фирмите. При преминаването на един специалист от едно



предприятие в друго, приемащото предприятие би трябвало да плати на първото една определена сума, така че, то да може да си изгради и възпита нов специалист. Това е една проста схема, по която може да се урегулират „кражбите“ на персонала между фирмите. Винаги по-богатите крадат от победните, а те са тези, които създават кадрите. Това е трудно да се регулира поради факта, че в Европа е в сила принципа за свободно движение на хора и стоки. И понеже тези, които „крадат“ са тези, които определят правилата, няма да приемат подобна регулация, защото не е в техен интерес.

#### **Имате ли планове за по-екологични или енергийно ефективни решения?**

Абсолютно. Една от основните ни цели е да разработваме продукти, които са не само ефективни, но и екологично отговорни. Работим усилено върху решения, които намаляват енергийната консумация и оптимизират ресурсите в производствените процеси. Вярваме, че бъдещето на индустрията е в устойчивите технологии и ние сме ангажирани с този път.

#### **Какво означава за вас лично да ръководите компания с толкова дълга история?**

Да ръководя Спесима ООД е огромна отговорност и чест. Всеки ден ме вдъхновява екипът от професионалисти, с

които работя, и възможността да създаваме решения, които променят начина, по който индустриите работят. Историята ни е свидетелство за постоянство, иновации и неуморен стремеж към развитие. Чувствам се горд с всичко, което сме постигнали през годините.

#### **Какво е вашето лично удовлетворение от този успех и как бихте го обобщили?**

Личното ми удовлетворение идва от това, че виждам как нашите усилия и визия се превръщат в реални постижения. Успехът за мен не се измерва само в числата, а в създаването на продукти, които улесняват работата на нашите партньори и клиенти. Бих обобщил нашият успех, като резултат от екипна работа, упоритост, постоянство и страст към иновациите.

#### **Какво е Вашето виждане за бъдещето на Спесима ООД?**

Бъдещето на фирма Спесима е свързано с продължаваща иновация и международна експанзия. Имаме амбицията да засилим присъствието си на нови пазари и да предложим решения, които отговарят на бъдещите нужди на индустрията, особено в контекста на дигиталната трансформация и устойчивото развитие. Вярваме, че комбинацията от опит и иновации ще ни позволи да останем лидери в индустриалната автоматизация.