

Заплатите на мениджърите - твърдо нагоре

При средното и топ нивото годишният ръст е 13%, при главните счетоводители спуска 20-24%



Сериозно нарастват заплатите на директорите на заводи

Като убеден оптимист започвам тази статия с положителната новина, че икономиката през 2018 г. бележи приличен подем и наблюдаваме интерес от чуждестранни инвеститори. Това са предимно производствени компании, които оглеждат възможностите за откриване на заводи в България или обмислят разширяване на съществуващите мощности. Същевременно има компании, пръснати в цялата страна, които нямат проблем с пазара на своите продукти, но имат сериозни трудности по гарантиране на своевременни и качествени доставки. Това се случва, тъй като изостават с производствения план основно поради липса на хора

* Ирена Бушандрова е директор за България на международната компания в областта на подбор на ръководни кадри Pedersen & Partners.

в комбинация с работна дисциплина под очакванията. Те в средносрочен план смятат да напуснат страната и да преместят производствената си дейност извън България.

Обнадеждаващата макроикономическа рамка категорично измести пазара на труда в полза на работодателите през 2017-2018 г., засилва натиска върху финансовете компенсация като цяло и повишава очакванията на хората. Конкретно при мениджърите на средно и топ ниво отчитаме увеличение от около 13%. Същото е увеличението в средното ниво на възнаграждение на изпълнителните директори спрямо миналата година, което води след себе си до повишаване на високото ниво с 6% за същия период. Моля, вижте таблицата "Средни нива на възнаграждения в България през 2018 г."

Възнагражденията на топ управленските кадри

“Повишението на заплатите ще продължи предвид задълбочаващата се демографска криза и липсата на достатъчно квалифицирани хора в активна работна възраст.”

бележат значителен ръст осреднено, който е обусловен от повишеното търсене и очаквания към наемните професионалисти. Има ясна тенденция за привличане на българи с опит отвън и разбира се, това поставя допълнителен натиск върху офериранияте суми от работодателите

Ярка тенденция за ръст от средно 20-24% наблюдаваме при възнагражденията на финансово-счетоводната функция, особено при позицията главен счетоводител. Увеличението произтича най-вече от повишеното търсене на подготвени кадри в провинцията в съчетание с факта, че мобилността е сравнително ниска и финансовите условия много често се оказват силен фактор при решение за преместване от една в друга локация. Ръстът при позицията финансов мениджър в известна степен се дължи отново на пазарния механизъм, както и на разширяването на отговорностите на функцията. Все повече компании прехвърлят и чисто административни задължения на своите финансови директори, което неизбежно води до ръст в компенсацията.

Директор операции, маркетинг мениджър и старши бранд мениджър са позициите, които може би ще ви изненадат с нулев ръст на заплатите през 2018 г. според нашите проучвания. Тази тенденция може да се обясни със забавянето на навлизането на нови играчи в сектора на изнесените услуги. Разбира се, има нови организации, обслужващи предимно фирми майки, но бурното разрастване на аутсорсинг индустрията в годините 2014-2017 сякаш е в миналото. Някои съществуващи центрове за изнесени услуги намалиха броя на персонала и дори се изтеглят от страната тази година и това води до нормализиране на финансовите пакети.

За разлика от значителния ръст на възнагражденията на изпълнителните директори, при позицията търговски директор забелязваме едно нормално увеличение от пог 10%. Общата положителна картина с нарастващо вътрешно потребление води след себе си до по-рядка смяна на търговски директори в сравнение с преди.

Тази година виждаме значителен ръст на финансов пакет при позицията директор на производствено предприятие. Пазарното търсене е основният фактор за този ръст, но не само. Има повишаване на внасянето на такива кадри от чужбина и специализирани производствени професионалисти от типа на мениджър качество. Привличането на чужденци, както и на българи, работещи в чужбина, обуславя по-голям от стандартния ръст. Очаквано засилено търсене на директори на предприятия през текущата година се оправда и ще е ярък тренд през 2019 г.

В заключение - повишението на заплатите ще продължи предвид задълбочаващата се демографска криза и липсата на достатъчно квалифицирани хора в активна работна възраст. Разбира се, ако се запази икономическият ръст, това ще даде още по-силен натиск върху възнагражденията на висококвалифицираните мениджъри. Балансът може да гоиде, ако се привлекат подготвени хора от съседни държави, където общият стандарт е по-нисък и за които България би била привлекателна за добра работа и стандарт на живот.

“ Директор операции, маркетинг мениджър и старши бранд мениджър са с нулев ръст на заплатите. ”

СРЕДНИ НИВА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ ПРЕЗ 2018 Г.

Позиция	Месечна заплата в лв. преди облагане	
	Средно ниво	Високо ниво
Изпълнителен директор	17 000	35 000
Директор операции	12 000	16 000
Финансов мениджър	8500	14 000
Гл. счетоводител	6200	8500
Маркетинг директор	7500	12 000
Старши бранд мениджър	3200	6000
Търговски директор	8700	12 000
Мениджър логистика	4500	9500
ИТ директор	8500	14 000
HR мениджър	6000	11 000
Мениджър обслужване на клиенти	4500	8000
Директор на завод	8000	12 500

Данните са собственост на Pedersen & Partners и касаят компании в България без оглед на годишни приходи, брой служители и локация. Годишният оборот, размерът на печалбата и броят наети хора са важен ориентир при определяне на възнаграждението на наетия мениджър за топ позиция или средна управленска роля, но не са непременно определящи. Има много случаи, в които компания работи на сериозна загуба или е стартирац бизнес, но това не означава, че изпълнителният директор ще получава ниско възнаграждение, напротив. Очакванията при лоши финансови резултати са за положителна промяна и въздействие на лидера върху резултатите на компанията, затова той или тя следва да бъдат адекватно възнаградени.

Данните не претендират за изчерпателност и покриване на всички възможни казуси от практиката, тъй като възнагражденията се влияят не само от изброените по-горе фактори, но и от конкретната индустрия, структурата на собствеността, участието на управленските кадри в управлението на повече от една компания и пр.

Цифрите представят месечната заплата преди облагане, допълнителните придобивки и бонуси са твърде конкретни за всяка компания и варират.