



Информационен сайт за  
работа, обучение и HR

[Начало](#) [Обучение](#) [За търсеци работа](#) Колко получават мениджърите на чужди фирми в България

## Колко получават мениджърите на чужди фирми в България

### Според експертни прогнози възнагражденията ще стигнат западноевропейските равнища след 20 - 30 години

Екатерина ПОПОВА  
[24/02/2006 15:39](#)

[Реклама](#)

Ако сте нов инвеститор в България и си търсите изпълнителен директор, имате шанс да намерите качествен кандидат, ако предлагате най-малко 57 600 евро на година само за възнаграждението му. Такъв е средният годишен доход на мениджърите на най-висшите нива в международните фирми, регистрирани в нашата страна. Сумата включва 45 600 евро основна заплата плюс 12 000 евро бонус. Това показват данните от проучването на австрийската консултантска компания Neumann International за нивата на заплащане в България през миналата година (виж таблица 1 на стр. 13). Отделно от чисто финансовата част пакетът с придобивки на изпълнителния директор в мултинационална фирма обикновено съдържа ползване на служебен автомобил. Най-често срещаните модели са BMW 5 и Audi A6. Те струват около 40 000 евро и "гълтат" още между 10 000 и 12 000 евро годишно за допълнителни разходи.

За българския пазар тези суми изглеждат наистина сериозни, но те са все още под средното равнище в Европа. На първите места в списъка на най-високите заплати на Стария континент са Обединеното кралство, Швейцария и Германия, където висшите мениджъри в големи икономически групировки печелят по няколко милиона евро на година. По-малко, отколкото в България, получават само мениджърите в други балкански държави като Босна и Албания.

"Заплатите на висшите мениджъри в международните компании в България обикновено се движат от 20 000 евро до над 100 000 евро годишно плюс бонус", казва д-р Конрад Прамбък, ръководител на отдела за консултации по заплащането в Neumann International. Той обяснява тези сериозни разлики във възнагражденията с различната степен на отговорност, измерена по оборота на фирмата, различния брой управляван персонал и различния по продължителност професионален опит на изпълнителните директори. "По правило колкото по-голяма е фирмата и по-опитен е мениджърът, толкова по-висока е заплатата му. Сферата на дейност на компанията не играе особена роля в това отношение", смята д-р Прамбък. Разбира се, влияние оказват образованието, ситуацията на местния пазар на труда и личните умения да се преговаря за възнаграждението.

Сериозни различия се наблюдават и при мениджърите от второ ниво в чуждите компании (финансов директор, търговски директор, директор „Човешки ресурси“ и др.). Техните годишни възнаграждения започват от около 15 000 евро и стигат до „стъклен таван“ от около 60 000 евро плюс бонус. Мениджърите от трето ниво като правило получават между 10 000 евро и 30 000 евро. Специалистите например в сферата на контролинга вземат между 7000 евро и 18 000 евро. Повече от два пъти са разликите дори при специализирания персонал - между 5000 евро и 12 000 евро годишно.

Според д-р Прамбък ножицата в заплатите на висшия мениджмънт е също толкова широко разтворена и извън нашата страна. "Дори на стабилни пазари като Германия, Австрия или Франция големите разлики в доходите не са рядкост", добавя той.

Други изследователи на възнагражденията в България - например AIMS Human Capital Bulgaria, в чиято извадка има и международни, и чисто български фирми, също установяват съществени разлики между минималните и максималните нива на заплатите на ключови служители на една и съща длъжност в различни компании - над пет пъти. „Панорамната снимка“ на пазара показва, че различията между минимални и максимални стойности за конкретна длъжност могат да варират между 0.5 и шест пъти, като най-често са между един и три пъти“, уточнява Ненка Георгиева, консултант в AIMS Human Capital Bulgaria. "Това зависи от местоположението на фирмата (София или страната), особеностите на конкретния бранш, както и от наличието на талант", допълва тя.

“За да се оцени правилно една позиция, се вземат предвид дълбочината и обхватът на необходимите знания, до каква степен тя е свързана с решаване на проблеми, степента на сложност на тези проблеми, с каква свобода разполага при вземането на решения и доколко носи отговорност за крайния резултат на фирмата - за обороти, хора, ресурси”, обяснява подхода на Hay Group Албена Иванова, която представлява консултантската компания в България.

Проучванията за заплатите на всички занимаващи се с това компании (виж карето) регистрират диференциация във възнаграждението според това дали фирмата е българска или чуждестранна. Според Neumann International българските компании платят между 30% и 40% по-малко, отколкото международните. “Разликата за конкретни позиции при средния мениджър - например мениджър „Продажби“, мениджър „Човешки ресурси“, финансов директор - достига до 40% в полза на чуждестранните компании”, констатира и Албена Иванова от Hay Group. „Видът на собственост на компанията все още влияе върху нивата на възнаграждение, но значението на този фактор все повече ще отслабва, тъй като в нашия доклад за най-добрите работодатели (виж карето) вече има и 100% български компании“, прогнозира Ненка Георгиева от AIMS.

Спецификата на работата също влияе върху различните нива на заплатата за една и съща длъжност. “Нормално е трудът на един административен служител, от когото не се изисква ползване на чужд език, да бъде по-ниско заплатен от един административен сътрудник, който работи всеки ден с поне един чужд език”, обяснява Георгиева.

При това положение

### **Директорите по персонала се ориентират трудно**

признават експертите. „Фирмите трябва да познават поне най-ниските, средните и най-високите стойности на заплатите на пазара и най-вече в диагона. За да бъдат привлекателни за качествените кандидати, те трябва да предлагат възнаграждения в диапазона между средните и високите стойности”, съветва д-р Прамбък.

AIMS препоръчва друг подобен подход, но базиран на прецизен пазарен анализ. Целта е, доколкото е възможно, да се стеснят границите между минимумите и максимумите в заплатите за конкретната длъжност с оглед да се получи реалистична пазарна картина. Тя се постига, като се прави възможно най-малка извадка от компании, от които се извличат данни за анализ. Това може да стане по различни начини, например чрез точно определяне на конкурентните фирми, които биха могли да привлекат конкретния специалист; чрез уточняване на кръга от компании, в които съответната позиция е с най-близки компетенции и отговорности. При такава детайлна селекция границите могат да се стеснят до различия от 10-15%, сочат данните на AIMS.

Според Ненка Георгиева най-добро сравнение се получава при обединяване и обособяване по сектори. Компанията има опит например с фармацевтичния бранш. За него тя е разработвала специално издание на проучването за възнагражденията, което е включвало само специфични за сектора длъжности. “След четиригодишно проследяване на политиките и нивата на възнаграждения вече се наблюдава силно стесняване на маржовете и вземането на решения е вече много по-лесно”, казва Георгиева.

Решението за възнаграждението за конкретна позиция в никакъв случай не бива да се ограничава с основната заплата, категорични са експертите. Задължително

### **Трябва да се вземе предвид целият пакет от придобивки**

и т.нар. негарантирани (плаващи) възнаграждения под формата на бонуси, премии, комисиони, акции от фирмата, застраховки, допълнително пенсионно осигуряване, безплатни ваканции, ваучери за храна, дрехи и др. Вече е традиция на изпълнителния директор, а и на някои мениджъри от второ ниво да се “полагат” за ползване служебен автомобил от висок клас, мобилен телефон без лимит на разговорите, преносим компютър.

Размерът на бонусите на висшите мениджъри в чуждите компании в България според Neumann International се движи между 25% и 35% от основното годишно възнаграждение. Между 22% и 30% от основната заплата са те според Hay Group. Малко по-широки рамки на годишния бонус (между 15% и 39%) се сочат в проучването на Mercer Human Resource Consulting, провеждано в България от ConsulTeam Human Capital Bulgaria. Според негови данни, публикувани неотдавна, 85% от фирмите предоставят бонуси на висшия мениджър. Седемдесет и четири на сто от компанията определят размера на бонуса според цялостния резултат на фирмата и индивидуалното представяне на съответния мениджър. Повечето компании дават бонуси веднъж годишно, а 11% от тях го правят на всяко тримесечие. Само 8% от фирмите в България обаче гарантират на своите висши мениджъри възможност за участие в разпределянето на печалбата.

Има случаи, когато по-голямата част от възнаграждението се формира на база представяне и постигнати резултати, посочват от AIMS. При това положение може да възникне ситуация, при която основната месечна заплата на даден служител да е сравнително ниска спрямо месечния доход на колегите му (например 47% от колегите му в други организации да получават повече от него). В годишен аспект обаче при по-агресивна бонусна система въпросният служител може да изпревари 80% от хората на същата длъжност в останалите компании.

“В България вече навлизат и схеми за гъвкави допълнителни придобивки - познатите на Запад Flexible Benefits или Cafeteria Plans”, отбелязва Ненка Георгиева. При тези схеми в рамките на определен от компанията бюджет всеки служител може да избере какви допълнителни придобивки да получава в зависимост от личните си предпочитания. Засега гъвкавите придобивки се прилагат едва от 6% от фирмите. Експертите обаче очакват тяхното приложение да се разшири, тъй като те водят до най-тясно обвързване на придобивките с конкретните потребности на служителите и повишават тяхната удовлетвореност от работата. “Едва ли ще е далеч времето, когато и в нашата страна ще дойдат също прилаганите в развитите страни т.нар. гъвкави възнаграждения (Salairе cafeteria), при които служителите могат да избират не само допълнителните си придобивки, но и съотношението между фиксирано и плаващо възнаграждение, както и формите на гъвкавия елемент (бонуси, свързани с изява, както и доходи от опции, акции, пенсионни схеми)”, казва Ненка Георгиева.

### **Как се развиват заплатите в България**

през последните години? От 2001 г. насам Hay Group отчита ежегоден ръст на средните заплати общо за чуждестранни и български компании с над 10%. Изключение прави само миналата година със средно увеличение от 9.7%. Най-големи са скоковете при висшия мениджър (виж таблица 2). Проучването сочи постепенна тенденция към намаляване на процента на повишаване на възнагражденията. „Въпреки това увеличението на заплатите в България все още е няколко пъти по-голямо от това в останалите европейски страни”, посочва Албена Иванова. През 2005 г. възнагражденията в Германия например са нараснали с около 2%, в Унгария - с около 6%, в Гърция - с 5%.

Според AIMS размерът на заплатите се увеличава обратнопропорционално на наличието на квалифицирани специалисти на пазара на труда. Дефицитът води до голям ръст на предлаганото възнаграждение в съвсем кратки срокове. Пример в това отношение са заплатите на бранд мениджъри и маркетинг специалисти, които преди време са скачили двойно в рамките на две години. В момента най-силна динамика се наблюдава в сектора на информационните технологии и телекомуникациите. Най-високи темпове на растеж показват заплатите в софтуерните компании. Експертите обясняват този факт с голямото текучество в този сектор - 17% с тенденция към нарастване.

AIMS вижда потенциал за динамика при възнагражденията на средния и висшия мениджмънт също в сферите на маркетинга, търговията, обслужването на клиенти, управлението на човешките ресурси.

Подобна тенденция установява и Hay Group - при изследването през 2005 г. около 36% от анализиранияте чужди компании са заявили, че изпитват все повече затруднения при намирането на добри мениджъри, специалисти по персонала и служители за отдел "Продажби"; регистрирани са трудности при задържането на компютърните специалисти, специалистите по продажбите и служителите от центровете за връзка с клиенти.

### Очаква се все по-голям недостиг на висши мениджъри

и то на такива, които да работят по високите стандарти на Европейския съюз, смятат в Hay Group. Поради тази причина основните им заплати ще продължат да растат. В някои компании мениджърите ще получават до 10 пъти повече, отколкото пряко подчинените им служители. Компаниите все по-широко ще предлагат участие в здравни и пенсионни схеми, както и в дългосрочни поощрителни планове, дялово участие и т.н.

Нарастване на мениджърските възнаграждения и през следващите години предвижда и AIMS. То обаче няма да бъде с постоянна стъпка. "В краткосрочен план то ще бъде по-динамично, но в по-далечна перспектива ще се получи насищане и с времето ще започне да се обръща повече внимание на разнообразните форми на непряка финансова мотивация (средносрочен план) и на нефинансовите мотиватори в дългосрочен план (екип, принадлежност към определена корпоративна култура, професионални предизвикателства, възможности за кариерно развитие, баланс между свободно и работно време)", обобщава Ненка Георгиева.

Средно увеличение на заплатите в чуждестранните компании в България от 6.4% през миналата година е констатирало проучването на Neumann International. За следващите няколко години д-р Конрад Прамбък прогнозира годишен ръст между 5% и 6%. "Мениджърските заплати ще продължат да растат, макар и не с толкова бързи темпове, както досега", смята той. За сравнение - в Западна Европа заплатите растат средно с 2.4% до 4%. По изчисления на Neumann International средните български заплати ще стигнат западноевропейските равнища след около 20-30 години.

Малкият български пазар според д-р Прамбък ще пречи мениджърските възнаграждения да растат бързо. "Тъй като заплатите са тясно свързани със степента на отговорност, по-високите доходи в бъдеще ще изискват българските мениджъри да поемат отговорности и в международен мащаб", смята австрийският консултант.

### Проучванията за заплати на българския пазар

Необходимостта от проучвания за нивата на възнаграждения в България възникна с навлизането на чуждестранните инвеститори. Те имаха нужда да се ориентират на местния пазар, преди да наберат необходимите им специалисти и най-вече мениджъри. Но дори вече стабилно стъпилите тук са принудени да бъдат постоянно в крак с движението на доходите на общия пазар на труда и в съответния бранш. Основна причина за това е дефицитът на квалифицирани специалисти и мениджъри в България. Именно той принуждава компаниите да предлагат конкурентни заплати и допълнителни придобивки, за да привлекат или задържат ценните си хора. През последните години анализаторите наблюдават „събуждане“ и сред българските компании, които също осъзнават нуждата от надеждна, адекватна и реалистична информация.

Няколко консултантски компании в областта на управлението и развитието на човешките ресурси събират данни и периодично анализират състоянието на заплатите в България. В момента най-популярни са ежегодните проучвания на Hay Group, AIMS Human Capital Bulgaria, Neumann International и Mercer Human Resource Consulting.

Най-отдавна на този пазар е AIMS Human Capital Bulgaria. Компанията проучва нивата за заплащане в България от 1995 г. В последното засега проучване от миналата година са включени 146 български и международни фирми. Най-много са представителите на сектора на информационните технологии и телекомуникациите, както и търговските компании. Серioзно е присъствието също на сектора на услугите (включително логистика, авиокомпани и рекламни агенции). Традиционно силно представен е фармацевтичният отрасъл. Относително по-малко на брой са производствените предприятия, но те формират голяма част от наблюденията, тъй като са компании с голям среден брой на персонала. В проучването намират място и нестопански организации. Изследват се политиките на възнаграждение и мотивация на пет предварително определени нива - управители/директори, висш мениджмънт, среден мениджмънт, специалисти и помощен персонал.

Проучването на AIMS включва и доклад за най-добрите работодатели, т.нар. Blue Chip доклад. В него са включени тези от анализиранияте компании, които плащат възнаграждения над средните нива на поне 70% от персонала си.

AIMS Human Capital Bulgaria провежда аналогично проучване и за Македония, а нейни партньори от AIMS International изследват възнагражденията в Литва, Латвия, Естония и Полша.

Hay Group подготвя ежегоден доклад за възнагражденията и допълнителните придобивки в България от 1999 г. Той обхваща 80 големи компании, повечето мултинационални. Броят на проучваните фирми не се увеличава съзнателно, защото целта е изследването да е представително само за този вид компании. Най-голям е дялът на производствените предприятия, следват ги фирмите от сферата на продажбите и маркетинга, финансите и счетоводството и др. Включени са също представители на секторите на инженеринга, логистиката, информационните технологии и телекомуникациите. Почти равен е броят на включените компании с персонал до 100 и над 500 работници и служители. Hay Group изследва 10 нива с над 12 000 позиции. Компанията провежда подобни проучвания от 1954 г. в още 40 държави в целия свят.

Австрийската компания Neumann International AG прави проучвания на българския пазар от 2004 г., но има над 30-годишен опит в тази сфера в Европа. Изследването ѝ за България обхваща 66 позиции в 136 международни компании. Следят се заплатите най-вече в сферите на производството, информационните технологии и телекомуникациите, бързооборотните стоки, банките и застрахователните компании и фармацевцията.

В България Mercer Human Resource Consulting се представлява от ConsulTeam Human Capital Bulgaria. В тяхното последно проучване на възнагражденията от миналата година са участвали 156 компании. Обхванати са 348 длъжности от всички бизнес области.

**таблица 1 Средни годишни заплати в България (в международни фирми, бруто, евро, за 2005 г.)**

Позиция	Основна заплата	Бонус	Общо
Изпълнителен директор	45 600	12 000	57 600
Търговски директор	37 900	7900	45 800
Финансов директор	33 800	5500	39 300

Директор „Маркетинг“	31 500	5300	36 800
Директор „Човешки ресурси“	30 800	4700	35 500
Директор „Производство“	30 400	4600	35 000
IT мениджър	30 300	4100	34 400
Ръководител отдел „Правен“	26 800	2900	29 700
Финансов контрол	14 200	700	14 900
Личен асистент	9400	100	9500

Източник: [www.neumann-compensation.com](http://www.neumann-compensation.com)

**таблица 2 Среден ръст на заплатите в България**

Категория	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (прогноза)
Висш мениджмънт				14.6%	11.4%	10.7%
Мениджмънт				14.2%	10.9%	9.9%
Специалисти				15.6%	10.4%	9.6%
Административен персонал				13.5%	9.2%	9.2%
Работници				11.5%	9.0%	9.0%
Средно общо	12.20%	14.0%	14.0%	13.9%	10.2%	9.7%

Източник: Hay Group