

Българските офиси на глобалните компании страдат незаслужено

economy.bg/management/view/6424/Bylgarskite-ofisi-na-globalnite-kompanii-stradat-nezasluzhenno

8643 прочитания

Ще продължат ли компаниите с оптимизациите, очакват ли се нови проекти и кога ще има добри новини за ръст на възнагражденията, споделя Ирена Жотева – управляващ съдружник на HILL International Bulgaria

14 февруари 2013, 13:12 [a+](#) [a-](#) [a](#)

HILL International Bulgaria е част от австрийската консултантска група HILL International. Компанията оперира в България от 1991, като основните сфери на дейност са търсене и подбор на персонал, лизинг на служители и кариерно консултиране. Сред клиентите на HILL International в България са компании от различни сектори като „Булгартабак“, AVON Cosmetics, BMW Group, Bosch-Siemens Home Appliances, Henkel Bulgaria, Ingram Micro, „Каменица“, Microsoft, SIEMENS, Swarovski и други.



Ирена Жотева се присъединява към HILL International Bulgaria в началото на 2002 като психолог, три години по-късно става изпълнителен директор, а от началото на 2009 е управляващ съдружник на компанията. Срецнахме с нея, за да ни разкаже повече за тенденциите на пазара на труда и какво да очакваме през 2013.

Г-жо Жотева, какви бяха тенденциите на пазара на труда през миналата година?

Ситуацията беше почти същата като през 2011 – продължиха съкращенията, а и нямаше достатъчно нови компании, които да влязат на пазара. На този фон усетихме и още една вълна на предпазливост на бизнеса към предприемането на конкретни действия. Миналата година започна с оптимизъм, че нещата могат да станат по-добре, но в следващия момент Европа се разклати. Това засегна предимно международните компании в България, до които отново беше изпратено послание: „Задръжте, бъдете внимателни и по възможност, отложете някои от проектите!“ Другият аспект е, че част от големите международни компании видяха

резултати, които не бяха добри, и продължиха с оптимизацията. Не е тайна, че HP намали персонала си. Същото се отнася и за OMV. SAP Bulgaria остави само един човек в страната, който ги представлява.

Какви са очакванията ви за тази година? По-мрачно ли ще бъде на пазара на труда, или напротив?

За съжаление, българските представителства на чуждите компании продължават да страдат незаслужено. Цифрите им са положителни - с други думи, българските мениджъри добре управляват екипите си и дружествата работят добре. Но когато тези цифри влязат в консолидираните отчети за региона, България се губи. А България е малък пазар – факт, който не можем да променим, и от тази гледна точка наистина, за съжаление, българските структури биват засегнати и някои от тях започват да се покриват, най-вече от Румъния. Това ще продължи и тази година. Според мен ще има още чужди компании, които ще бъдат прехвърлени за управление към други държави.

Вие по какви проекти работехте основно през миналата година?

Всъщност, за нас 2012 беше една наистина добра година – като финансови показатели и като брой проекти. Това обаче не трябва да се интерпретира, че ситуацията на пазара е толкова добра. Обяснението е свързано с нашите клиенти. Работим с компании, които са в процес на сериозна реорганизация и сформирани на нови отдели и екипи, както и с компании, които са експортно ориентирани. Те оперират основно в бързооборотния сектор.

Като цяло обаче през миналата година единствените наистина активни компании бяха от сектора на ИТ и аутсорсинга, които изпитват все по-големи трудности с намирането на хора. Можем ли да разчитаме, че и през 2013 тези компании ще движат пазара на труда?

Безспорно през 2012 най-активни бяха компаниите от ИТ сектора - в частта разработки, системни администратори, включително различни ERP специалисти, както и центровете за изнесени услуги. Но за радост имаше и няколко производствени компании, които стартираха дейност. Очакванията ни са през 2013 най-търсени отново да бъдат ИТ специалистите и отново хора за аутсорсинг бизнеса. От друга страна, с радост мога да споделя, че от началото на годината вече имаме няколко запитвания, а и реални проекти с международни компании, които имат желание да стъпят на нашия пазар. Те обикновено търсят търговско ориентирани профили. При финансовите позиции динамиката също ще продължи, тъй като изискванията към ефективното управление на капитала стават все по-строги. Нещо, което ние забелязваме напоследък, е, че руският език започва да се търси все повече. Този интерес ние си обясняваме с търсенето на възможности за разширяване на пазарите към бившите руски републики. През тази година очакваме да има търсене и на различни инженерни позиции – за енергетика, телеком и производство.

Добрите новини са свързани с автомобилни компании, които разглеждат страната ни като добра алтернатива за развитие на производство. Можем ли да отговорим на очакванията на тези компании относно нуждата им от специалисти с определени специфични умения?

Опасявам се, че по-скоро ще се създаде, или вече е налице, сериозна конкуренция. Според мен съществува вакуум в поколенията. От една страна, на пазара има много добре подготвени специалисти, които обаче не владеят толкова добре чужди езици

или не познават новите технологии. Или по-млади, които обаче нямат толкова натрупан опит. Не казвам, че няма такива специалисти, а очаквам по-скоро много силна конкуренция за тях.

Очаквате ли сътресения в някои индустрии?

Фарма секторът, който винаги е бил защитен, моите лични очаквания са, че през 2013 ще бъде разклатен. Сътресенията вече се усещат заради промени както в българската, така и европейската регулаторна рамка. Наши клиенти от сектора споделят, че започва да става неизгодно да се продават лекарства в България, тъй като хората предпочитат да отидат в съседни държави и да ги купят оттам. Реално България не може да захрани по няколко продуктови мениджъри в дадена компания например и това ще има своите последствия.

Да очакваме ли нови големи проекти в България?

Тази година има избори и ще си позволя да го отбележа, базирайки се на опита ми през годините, че обикновено между 6 месеца преди избори и 3-4 месеца след избори има затишие. Факт е, че подобни решения са обвързани с икономическата и политическата обстановка. Дори и да има компании, които имат намерение да навлязат, те обикновено изчакват резултатите от изборите. Така че е много вероятно големи проекти да очакваме или сега - до април-май, или към края на годината.

Кои са основните фактори за смяна на компанията при мениджърите днес?

Хората на високи позиции станаха изключително внимателни при подобни стъпки и основният фактор към момента е стабилността на компанията - като бизнес и плановете/перспективите за развитие конкретно за България.

Какво показват наблюденията ви за възнагражденията - имаше ли движение през 2012?

Не. Наблюденията ни показват, че заплатите се променят със санитарния минимум от 3-4 процента от 2009 насам. Това, което все пак прави добро впечатление, е, че започнаха да се връщат ваучерите, които 2010-2011 почти навсякъде изчезнаха, както и допълнителното здравно осигуряване, което също беше доста ревизирано. Това, което се променя, е начинът на формиране на заплатата, като по-голяма част става гъвкаво възнаграждение и по-малка фиксирана част и това вече не важи само за търговските позиции. При търговските позиции пък възнаграждението все повече се обвързва със събираемостта.

Кога можем да очакваме новини за ръст на заплатите?

Не и през 2013. Плановете за 2013 са доста амбициозни и ако те бъдат изпълнени, ще има по-големи бонуси. Забелязваме, че все повече се качва бонусът, който достига до 30-40 процента от годишната заплата за средния и високия мениджърски състав.

Някои могат да заподозрат, че целите умишлено се завишават, за да не се изплащат големи бонуси и да не се увеличават заплати?

Да, и ние сме чували подобни коментари. Според правилата на бизнеса винаги има „по-голям“ шеф, който залага и/или одобрява целите, независимо кой е той – дали е регионална структура или собственик. В повечето случаи мениджърите от долното ниво много трудно биха могли да повлияят на това решение. Но нека погледнем реално - идеята да се спести от бонуси е последната при поставянето на целите. Всеки здравомислещ бизнесмен тръгва с идеята за постигането на конкретни

бизнес цели и при постигането им възнаграждава усилията. Не искам да звуча наивно и съм наясно колко субективно е понятието „здравомислец“ и то в никакъв случай не се предопределя от народността (българин или чужденец) на бизнесмена. Но за мен е крайно и твърде емоционално да се акцентира на връзката по-високи цели – по-малки разходи за възнаграждения.