

**ЛЕВЧЕНКО А.С.**

*к.э.н., доцент кафедры экономики и организации производства*

**КОРОЛЕВА Н.В.**

*к.э.н., доцент кафедры экономики и организации производства*

**ФЕДОРОВА А.А.**

*студент*

*Белгородский государственный технологический университет*

*им. В.Г. Шухова*

*г. Белгород, Россия*

## **ДИНАМИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И САМЫЕ ВЫСОКООПЛАЧИВАЕМЫЕ ДОЛЖНОСТИ В РОССИИ**

Проблемы оплаты труда персонала актуальны как с точки зрения реализации личных целей и интересов граждан, так для решения задач государственной политики в направлении обеспечения устойчивого социально-экономического роста и повышения уровня жизни населения. Всесторонний анализ трудовых отношений предполагает детальное изучение уровня, динамики и дифференциации заработной платы в условиях становления рыночной экономики. Оплата труда является важным направлением экономического анализа в связи с тем, что вознаграждение за наемный труд служит основным источником дохода для 92 % занятого населения России [1].

Заработная плата – один из индикаторов состояния экономики. Ее анализ необходим для понимания тенденций развития экономики Белгородской области. В течение 2004-2013 гг. наблюдался постепенный рост среднемесячной заработной платы с 5,3 до 22,2 тыс. руб. [2]. В реальном выражении максимальная скорость роста зарплаты наблюдалась в 2004-2007 гг. – около 17% прироста в год. Затем постепенно темп роста зарплаты снизился до 7% в год. В течение последнего десятилетия

уменьшение средней реальной заработной платы по сравнению с предыдущим годом наблюдалось дважды: в кризисном 2009 г. – на 3% в Белгородской области и на 0,5% в РФ и в 2014 г. – на 1,9% в Белгородской области и на 1,7% в целом по России (рис. 1).



Рис. 1. Динамика средней начисленной заработной платы в реальном выражении в России и Белгородской области в 2004-2013 гг.

Источник: рассчитано и составлено авторами по [3, 4, 5].

В связи с тем, что существует очень высокий уровень дифференциации заработной платы по социальным группам, целесообразно проанализировать динамику заработной платы отдельных категорий занятых. В настоящее время происходит перевод работников федеральных бюджетных учреждений на новую, более гибкую систему оплаты труда. Она предусматривает отказ от изжившей себя единой тарифной сетки и дает возможность дифференцировать заработную плату внутри групп работников с одинаковым уровнем квалификации в зависимости от результатов труда конкретного работника. При этом бюджетным учреждениям было рекомендовано устанавливать размер

индивидуальных стимулирующих надбавок и премий в размере не менее 30 % от общего фонда оплаты труда.

В Белгородской области были предприняты серьезные шаги для исполнения задач, поставленных главой государства. Результаты политики правительства в области регулирования заработной платы работников бюджетной сферы представлены в табл. 1.

*Таблица 1*

**Заработная плата отдельных категорий работников бюджетной сферы в Белгородской области в 2013-2014 гг.**

Категория работников	2013	2014
Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений (детские сады), руб.	18 523	19 449
Педагогические работники общеобразовательных учреждений (школы), руб.	22 527	23 168
Педагогические работники учреждений дополнительного образования детей (дворцы и дома творчества, музыкальные школы, школы искусств, детские юношеские спортивные школы), руб.	16 637	19 935
Преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования, руб.	29 718	32 689

Источник: составлено авторами по [6].

Таким образом, в 2013-2014 гг. повышение заработной платы отдельным категориям работников осуществляется, в основном, за счет бюджетной составляющей, с учетом перехода на эффективный контракт с работниками. Эффективный контракт предусматривает конкретизацию должностных обязанностей работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

В последующие годы планируется проведение мероприятий по повышению эффективности бюджетных расходов за счет оптимизации и

реструктуризации бюджетной сети, оптимизации неэффективных расходов, в том числе за счет оплаты труда вспомогательного персонала. Область также стремится к соблюдению баланса между решением насущных социальных вопросов и развитием экономики. Именно экономика обеспечивает ее будущее.

Для более наглядного описания сложившейся ситуации в Белгородской области были проанализированы данные Белгородстата за 2013 г. о средней заработной плате работников по профессиональным и возрастным группам (рис. 2.). Анализ позволил сделать следующие обобщения.

1. Самыми высокооплачиваемыми должностями в Белгородской области являются руководители учреждений, организаций и предприятий. Пик карьеры

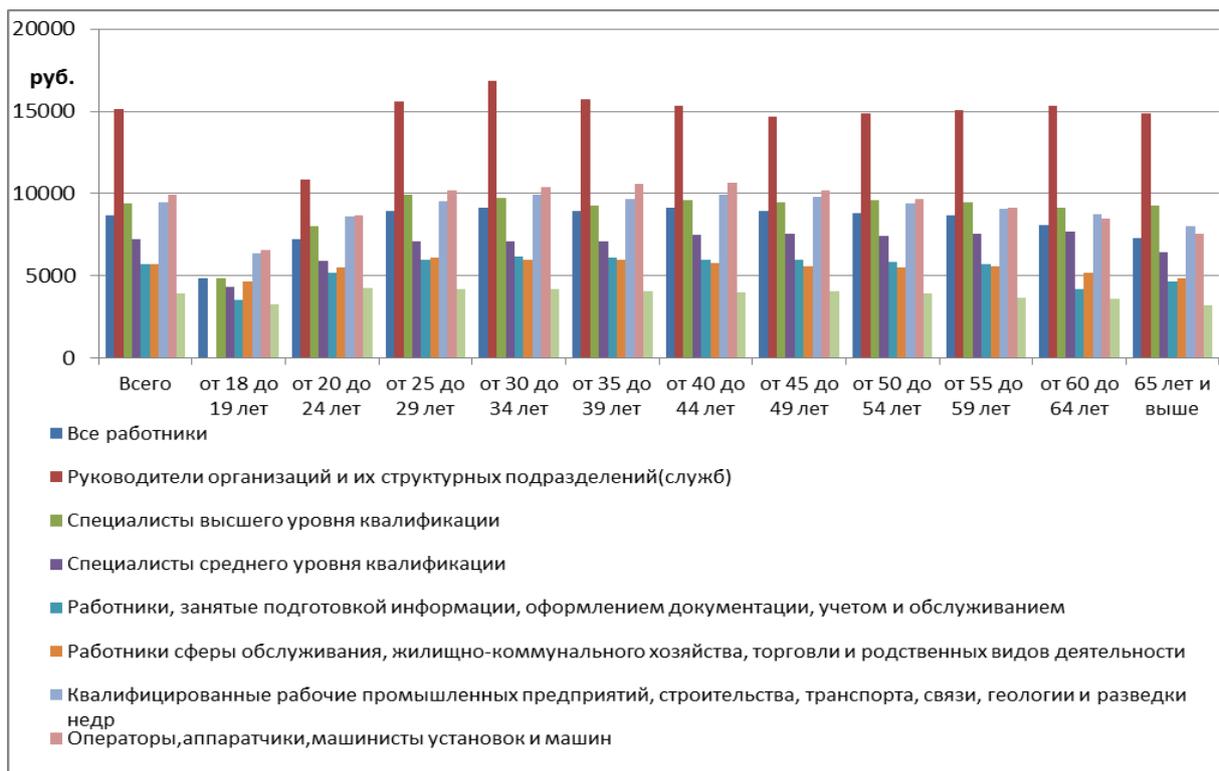


Рис. 2. Средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам и возрасту.

Источник: составлено авторами по [7].

рассматриваемой должности наступает в возрасте 35 – 44 лет. Лица моложе 20 лет не являются руководителями из-за отсутствия опыта работы.

2. Меньший размер заработной платы установлен для работников крупных и мелких промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин. Максимальную зарплату они получают в возрасте 25 – 34 лет, что свидетельствует о наличии постоянного спроса на специалистов рабочих профессий, имеющих высокую производительность труда.

3. Специалисты высшего уровня квалификации получают среднюю заработную плату, сравнимую с зарплатой работников сельского хозяйства. При этом в сельском хозяйстве отсутствуют квалифицированные специалисты в возрасте до 20 лет из-за недостатка у них опыта.

4. Работники сфере обслуживания и ЖКХ получают заработную плату ниже среднего уровня. Неквалифицированные работники получают наименьшую заработную плату из всех категорий работников в связи с отсутствием соответствующих знаний и квалификации. Зарботная плата данной категории работников по всем возрастам практически одинаковая.

5. По данным опросов, 33 % россиян считают зарплату своих начальников неоправданно высокой. При этом в некоторых компаниях оклады линейных сотрудников и топ-менеджмента отличаются в 10–50 раз. Специалисты Интернет-газеты ‘The Village’ изучили статистику вакансий сайта Superjob с целью определения среднего размера оклада, на который могут рассчитывать претенденты на должность начальника в Москве. Кроме того, результаты исследования позволили выявить социальный портрет типичного руководителя, а также степень отклонения статистических данных от реального положения дел. Общее число резюме на должность руководителя в России достигло 70 тыс., в т.ч. в Москве –

22 тыс. Количество вакансий на должность топ-менеджера составило 4 250 и 850 соответственно [8]. Иными словами, предложение превышает спрос в России в 16 раз, в Москве - в 25 раз. Размер предполагаемой заработной платы руководителей различных направлений и личностные характеристики кандидата на вакантную должность представлены в табл. 2.

*Таблица 2*

**Заработная плата и требования к кандидатам на руководящие должности в России**

Категория руководителя	Размер з/п, руб.	Средний возраст, лет	Пол	Уровень знания английского языка
Генеральный директор	220 000	40-49	Мужской	Свободный
Директор по продажам	180 000	30-39	Мужской	Базовый
Директор по IT	200 000	30-39	Мужской	Базовый
Коммерческий директор	210 000	30-39	Мужской	Базовый
Директор по развитию	170 000	30-39	Мужской	Базовый
Директор по персоналу	140 000	40-49	Женский	Базовый
Директор по маркетингу и рекламе	150 000	30-39	Мужской	Свободный
Директор по логистике	150 000	40-49	Мужской	Базовый
Исполнительный директор	150 000	40-49	Мужской	Базовый

Источник: составлено авторами по [8].

Получение высокооплачиваемой должности является целью многих людей, поэтому актуальным вопросом является определение таких должностей. Как отмечалось выше, директорами различных направлений становятся в возрасте 30-40 лет. Причем, для назначения на более высокую должность необходимо иметь высокий уровень знания иностранного языка и большой опыт работы в профессиональной области. В большинстве случаев директорами становятся мужчины, так как принятие рациональных принятых решений требует твердого характера. Каждый руководитель должен обладать большим трудовым, интеллектуальным, социальным потенциалом, т.к. от директора зависит эффективность работы организации.

По данным российской версии всемирно известного экономического журнала Forbes составляется ежегодный рейтинг самых высокооплачиваемых руководителей российских компаний. На вершине списка традиционно располагаются представители государственного сектора. По оценке Forbes, 25 участников рейтинга в совокупности заработали 291 млн. дол. в 2013 г. Суммарная компенсация этих топ-менеджеров в 2012 г. была на 7% меньше. Первое место с результатом 37 млн. дол. занял председатель правления ВТБ А.Костин, второе – глава «Газпрома» А. Миллер (25 млн. дол.), третье – президент «Банка Москвы» М. Кузовлев (17 млн. дол.). На четвертой позиции находится глава «Сбербанка» Г. Греф (16 млн. дол.).

Следует отметить тот факт, что многие российские бизнесмены не предоставляют информацию о своем доходе, провоцируя рост теневой экономики. В России доля «теневых» выплат в расходах на оплату труда остается высокой по сравнению с зарубежными странами – по разным оценкам, они составляют от 25 до 50 %. Причины сложившейся ситуации кроются в действующей системе налогообложения, менталитете российских граждан (отсутствии традиций законопослушания), низкой эффективности системы государственного контроля и судебной системы. Выплачивая зарплату «в конверте», работодатель экономит 30 % на взносах в социальные внебюджетные фонды, начисляемых на фонд оплаты труда (хотя они и включаются в затраты предприятия, но существенно увеличивают себестоимость продукции, а значит, снижают прибыль) [9]. В результате социальные внебюджетные фонды, прежде всего Пенсионный фонд РФ, испытывают недостаток средств для выполнения своих функций, работники лишаются значительной части гарантированных социальных выплат (выходного пособия, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и др.), а в перспективе и пенсии, которая рассчитывается на основе «белой» заработной платы.

Подводя итог, отметим, что государственная политика в сфере регулирования рынка труда должна быть направлена на снижение уровня бедности в стране и степени дифференциации доходов населения, на вывод заработной платы «из тени» и повышение правовой дисциплины в сфере трудовых отношений. Работникам и тем, кто ищет работу, необходимо постоянно совершенствовать знания, повышать квалификацию и получать опыт работы в интересующих сферах с целью поддержания высокой конкурентоспособности в условиях постоянно меняющейся конъюнктуры глобального рынка труда.

Литература:

1. Левченко А.С. Управление активностью персонала как фактор повышения деловой активности предприятия / А.С. Левченко, А.А. Рудычев // Трансформация финансовых отношений в условиях экономической глобализации: материалы 4-го Международного симпозиума, Украина. Харьков, 10 ноября 2011 г. – Харьков, 2011. – С. 297-298.

2. Белгородская область в цифрах. 2014: Крат. стат. сб. / Белгородстат. - 2014. - 279 с.

3. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/zrpl-v.doc](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/zrpl-v.doc) (дата обращения 22.05.2015).

4. Индексы потребительских цен на товары и услуги [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/dbinet.cgi?pl=1902001> (дата обращения 22.05.2015).

5. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике по субъектам Российской Федерации [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/sr-zarplata/t2.xlsx](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zarplata/t2.xlsx) (дата обращения 22.05.2015).

6. Уровень средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования в организациях государственной и муниципальной форм собственности [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа:

[http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/itog\\_monitor/tab02-3.xlsx](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/tab02-3.xlsx) (дата обращения 22.05.2015).

7. Средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам и возрасту [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wages/oktober05/tab1\\_sheet010.htm](http://www.gks.ru/wages/oktober05/tab1_sheet010.htm) (дата обращения 22.05.2015).

8. Сколько получают начальники [Электронный ресурс] / The Village. – Режим доступа: <http://www.the-village.ru/village/business/management/161203-skolko-poluchayut-nachalniki-v-moskve> (дата обращения 22.05.2015).

9. Кузнецова И.А. Проблемы повышения прибыли предприятия в условиях рыночных отношений / Кузнецова И.А., Чистюхин В.Ю. // Наука и молодежь в начале нового столетия: Сборник докладов международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 2009 – Часть III, С. 186 – 189.