

Исследование оплаты труда по категориям специалистов крупных компаний

© И.Б. ОМЕЛЬЧЕНКО,
главный специалист
Института труда и экономического анализа,
к.э.н.

Февраль, 2007

Корпоративная информация об оплате труда работников предприятий носит конфиденциальный характер; ее непосредственное получение и распространение является незаконным. В связи с этим для сбора информации такого рода нами использовались другие источники, прямые и косвенные данные из которых были подвергнутые статистической обработке по излагаемой ниже методике.

Таковыми источниками информации явились:

- Кадровое агентство «КПП»;
- Кадровое агентство «Пеннилейн»;
- Кадровое агентство «Галла»;
- Инсайдерская информация и экспертное заключение, полученные от специалиста в области маркетинга.

Методика обработки данных

На основе собранной информации формируются ряды данных, определяющие показатели оплаты труда по каждой позиции номенклатуры, соответствующей штатному расписанию аппарата управления компании (по состоянию на начало года).

Ряды данных включают информацию о базовых уровнях оплаты труда, а также об уровнях премирования, которые являются, как правило, составной частью коллективных договоров между работниками и администрацией предприятий.

Для представленных рядов данных варьирующейся длины вычислялся доверительный интервал по уравнению:

$$\text{Интервал} = \bar{x} \pm \eta \frac{\sigma}{\sqrt{n}}, \quad (1)$$

где:

\bar{x} – математическое ожидание уровня оплаты труда по данной позиции номенклатуры;

n – длина ряда данных по каждой позиции номенклатуры;

η – уровень значимости, определяющий уровень надежности в $(1 - \eta) \times 100\%$, или, другими словами, составляющий 85% в данном расчете;

σ – стандартное отклонение генеральной совокупности для ряда данных по каждой позиции номенклатуры, вычисленное по уравнению

$$\sigma = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}, \quad (2)$$

где x – элементы ряда данных, соответствующего определенной позиции номенклатуры (n – количество таких элементов в пределах одного ряда).

Полученные значения подвергаются тестированию на предмет взаимной непротиворечивости. В качестве критериев непротиворечивости используется ряд соотношений, связывающих уровни оплаты труда работников в пределах одной вертикали подчиненности. С качественной точки зрения, можно принять, что уровни оплаты труда различных категорий руководителей среднего звена единой вертикали должны соответствовать следующему порядку при ранжировании (см. схему).

Начальник департамента > Начальник управления >
 Начальник выделенного отдела > Зам. начальника управления >
 Начальник отдела в составе управления (департамента) >
 Зам. начальника отдела (нач. сектора в составе управления)

Ряды данных, не выдерживающие соответствующей проверки в пределах одной вертикали подчиненности, подвергаются дополнительному анализу с точки зрения качества данных. Элементы $\{x_i\}$ таких рядов сопровождаются весами $\{k_i\}$, устанавливаемыми субъективно с учетом особенностей проведенного сбора информации. После этого проводится пересчет по уравнению (1) с использованием весов, формально сопровождающимся заменой $x_i \rightarrow k_i x_i / \sum k_i$. Полученные по описанной методике граничные значения округляются до ближайшего числа, кратного \$10.

В соответствии с данной методикой, можно рассчитать математическое ожидание (среднее значение) уровня оплаты труда по данной позиции номенклатуры, а также нижнюю и верхнюю границы доверительного интервала.

Использование такого алгоритма обработки данных приведет к следующему результату: если в рамках одной вертикали подчиненности менеджеров среднего звена уровень оплаты труда начальника управления/департамента принять за единицу, то, как правило, имеют место следующие соотношения с уровнями оплаты труда подчиненных менеджеров (таблица 1).

Таблица 1

Позиция	Коэффициент отношения к уровню оплаты труда начальника управления/департамента
Заместитель начальника управления	0,65–0,75
Начальник выделенного отдела	0,75–0,85
Начальник отдела в составе управления/департамента	0,55–0,65
Заместитель начальника отдела	0,40–0,50
Начальник сектора в составе управления	0,45–0,55

Если говорить о соотношении между уровнем оплаты труда менеджера среднего звена и подчиненным ему специалистом наиболее высокой квалификации, то из приведенных данных вытекают следующие средние соотношения:

$$\text{уровень оплаты начальника отдела} = \begin{cases} [1,75 \div 1,85] \times [\text{уровень оплаты главного специалиста}], \text{ инженерно-технический профиль} \\ [1,90 \div 2,10] \times [\text{уровень оплаты главного специалиста}], \text{ финансовый профиль} \end{cases}$$

При этом специалист, работающий в непрофильном отделе, может характеризоваться более низким уровнем оплаты труда, нежели специалист профильного отдела (пример: экономист административно-хозяйственного управления и экономист бухгалтерии).

Ограничения и применимость результатов

Любые полученные результаты не являются исчерпывающими в том смысле, что на практике уровни оплаты труда работников могут выходить за приведенные здесь пределы в силу целого ряда причин, в том числе:

- 1) уровень оплаты труда по конкретной позиции определяется в результате переговоров, на ход которых влияют такие факторы, как: срочность в решении вопроса заполнения позиции; подтвержденная репутация конкретного претендента, оправдывающая более высокий (по сравнению со среднерыночным) или даже исключительный уровень оплаты. Данный фактор является особенно существенным при анализе уровня оплаты труда высшего менеджмента;
- 2) изменение конъюнктуры рынка, обуславливающее общее снижение уровней оплаты труда по ряду специальностей (в силу, например, перенасыщенности рынка), что автоматически переводит неизменный уровень оплаты работников в более высокооплачиваемую по сравнению с рынком категорию. В этом смысле, предприятия с высокой текучестью кадров характеризуются более низким уровнем оплаты труда в среднем, а предприятия с низкой текучестью – более высоким;

- 3) недостаточная определенность требований, формулируемых при открытии вакансий агентствами по подбору персонала;
- 4) уровень оплаты труда зависит от статуса предприятия. Так, в головной организации уровень оплаты труда работников, как правило, выше, нежели на аналогичных позициях дочерних предприятий. Помимо этого, может существовать и определенная дифференциация среди самих предприятий. Все это заставляет относиться к термину «среднерыночный» уровень условно, воспринимая его именно как среднерыночный, который не обязан на практике в точности реализоваться;
- 5) использованный уровень надежности статистики в 85% говорит о том, что примерно в 15% случаев практически определяемое значение (то есть уровень оплаты труда на каком-либо предприятии в московском регионе) может выходить за пределы доверительного интервала, и это является не компрометацией приведенных результатов, а соответствует допустимой точности оценки. С экспертной точки зрения, повышение уровня надежности необоснованно в связи с объективно существующим на практике разбросом анализируемых показателей.

Тенденции на рынке труда в части уровней и системы оплаты

Отсутствие фактического регулирования со стороны государства трудовых взаимоотношений между работником и частным предприятием в качестве работодателя в 90-х годах привело к произвольно установившемуся порядку, в соответствии с которым работодатель практически не встречал каких-либо ограничений по принятию односторонних решений, определяющих систему оплаты труда наемных работников.

Одна из характерных черт такой практики была связана с выплатой преимущественной части заработной платы в виде неучтенных денежных средств, а также по «серым» схемам, имеющим первоочередной целью минимизацию налогообложения путем искусственного придания денежным потокам формальных признаков, якобы позволяющих избежать уплаты работником подоходного, а работодателем – единого социального налога.

Другой характерной чертой было то, что полная зарплата, как правило, искусственно разбивалась на несколько частей. Одна из них – наименьшая – выплачивалась работодателем по обязанности, зафиксированной в трудовом договоре с работником. Другие части имели статус премий и могли в большинстве случаев выплачиваться только при принятии работодателем каждый раз очередного решения о выплате. Помимо полной свободы действий по отношению к работнику, это позволяло также бесконтрольно отодвигать во времени моменты выплаты, обеспечивая, между тем, направление этих денежных средств на другие цели, приносящие доход работодателю за счет оборота.

С укреплением государства ситуация стала изменяться, и знаковым моментом стало принятие Федерального закона от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма», а также создание Комитета по финансовому мониторингу.

Описанная выше ситуация в известной мере сохраняется и по сей день, однако в настоящее время можно обоснованно говорить об устойчивой тенденции постепенного перевода взаимоотношений между работодателем и работником на «рельсы» Трудового кодекса РФ.

Так, пример целого ряда коммерческих предприятий позволяет говорить о том, что имеет место увеличение базовых окладов работников за счет денежных выплат, именуемых премиями, надбавками и разного рода компенсациями. В отношении предприятий, например нефтегазового сектора, такие изменения являются особенно актуальными, поскольку принятая в данной отрасли система коллективных договоров делает по своей сути неэффективным и, в конце концов, невозможным использование зарплатных средств в иных целях. На фоне роста базовой части заработной платы в целом, изменяется роль премий: вместо привычной и наиболее весомой части оплаты труда премия становится индивидуальным инструментом поощрения работников, как это и должно быть.

Другой тенденцией является общий рост заработной платы работников. Это связано с тем, что по мере экономического роста у контингента наемных работников появляются возможности выбора работы у различных работодателей, поскольку количественное соотношение спроса и предложения постепенно изменяется в сторону последнего. По сути, наемный работник начинает рассматривать вопрос, связанный с уровнем оплаты труда, как принципиальный, решение которого позволит ему решить, в свою очередь, целый ряд личных проблем, которые можно сформулировать в качестве достаточно стандартной *жизненной задачи*, состоящей из ряда последовательных этапов: приобретение жилплощади и обеспечение тем самым для своей семьи хотя бы условий, считающихся в цивилизованном обществе минимальными; приобретение автомобиля, что является жизненной необходимостью в мегаполисе; обучение детей. Уровень оплаты труда является приемлемым для наемного работника в том случае, если он позволяет в течение 4–5 лет приступить к реальному осуществлению этих задач. При этом достаточный размер гарантированного базового оклада может существенно облегчить начало этого процесса, открывая доступ к кредитным ресурсам. Таким образом, наемный работник стремится получить возможность полноценно жить в том возрасте, в котором он находится, не откладывая приобретение необходимых материальных благ на 50-е и 60-е годы своей жизни.

Все вышесказанное справедливо и для государственного сектора, а также для структур со значительным участием государственного капитала, регулирование в которых носит, как правило, специфический характер, промежуточный по отношению к госпредприятию и чисто коммерческой структуре. Политика государства в настоя-

щее время нацелена на существенный подъем уровня оплаты труда госслужащих с возможным доведением его до размеров, сопоставимых с оплатой труда на коммерческих предприятиях. Можно предполагать, что результатом этого процесса станет достижение 85–90% от последнего, как это имеет место, например, в ФРГ. Остающиеся 10–15%, как правило, компенсируются предоставлением различных возможностей по использованию льгот в процессе отдыха, использования транспорта и т.п., а также относятся на более высокий уровень стабильности и надежности, характерные для госсектора. Вопросом к обсуждению может быть характерный срок выстраивания описанной здесь ситуации, который может на практике вылиться в 5–10 (а, может быть, и больше) лет.

Предприятия, в свою очередь, также заинтересованы в предоставлении определенных гарантий стабильности и надежности своим работникам, защищая себя тем самым от высокой текучести кадров, приводящей к значительным затратам на постоянный подбор персонала и, что еще более существенно, к постоянной утечке информации из предприятия, сказывающейся на конкурентоспособности последнего. Пресловутая «утечка мозгов» из страны также является, к сожалению, реальным фактором, который особенно должен учитываться при определении кадровой политики государственного предприятия.

Так, одним из действенных механизмов по удержанию работников на предприятии, который следует рекомендовать к применению, является регулярное индексирование уровня оплаты труда, создающее у наемного работника ощущение заботы менеджмента предприятия о персонале и связанное с этим наличие перспектив по постепенному, но устойчивому повышению материального благосостояния работника.

В заключение следует отметить, что период, когда система оплаты труда работников коммерческого и госсектора не была актуальным вопросом, фактически закончился. Современная система и уровень оплаты труда должны быть нацелены не на обман и связывание наемного работника «по рукам и ногам», а на создание с наемным работником доверительных отношений в духе стратегического партнерства, на базе которых работник сможет полностью реализовать свой потенциал в составе трудового коллектива и внести тем самым полноценный вклад в развитие предприятия, получив от последнего, в свою очередь, адекватное и достойное вознаграждение.

Источники

При подготовке настоящего материала были использованы следующие источники:

1. П. Милгром, Дж. Роберт. Экономика, организация, менеджмент. СПб.: Экономическая школа. 1999;
2. Ю. Фуколова. «Путеводитель по чужим карманам». Обзор кадрового агентства «Анкор». Апрель 2003;
3. Т.М. Исаченко, А.А. Волков. Инновационная политика и трудовые ресурсы. Бюллетень Минтруда. № 2 (58), 2003;
4. И.В. Цыганкова. Современные подходы к оценке персонала (опыт ФРГ). Бюллетень Минтруда. № 2 (54), 2002;
5. Международное бюро труда. Труд в мире: обеспечение дохода и социальная защита в меняющемся мире. Москва, 2001;
6. «Коммерсантъ-Daily», № 006 от 16.01.2004: «Деловые Новости. Табель о рангах бюджетников. Оплата труда»;
7. Ю. Денисова, Е. Клековкина. Основные тенденции на рынке труда: материалы кадрового агентства «Анкор». CareerForum Online: июль 2003;
8. Л. Овчарова. Противоречия политики содействия сокращению бедности в России: Материалы докладов конференции «Россия 2015: долговременная стратегия роста». Москва, декабрь 2001.

Печатный источник: «Кадры предприятия» № 2, 2007