

Оглавление

Введение.....	5
Глава 1. Социально-экономическая природа заработной платы и механизм ее регулирования.....	9
1.1. Заработная плата как социально-экономическая категория.....	9
1.2. Формирование равновесной ставки заработной платы на рынке труда.....	37
1.3. Регулирование заработной платы в системе социального партнерства.....	58
1.4. Государственное регулирование заработной платы.....	77
Глава 2. Регулирование заработной платы в системе распределительных отношений.....	97
2.1. Оплата труда в системе распределения доходов по факторам производства.....	97
2.2. Регулирование заработной платы в системе распределительных отношений по отраслям и регионам РФ.....	113
2.3. Дифференциация заработной платы по категориям персонала.....	130
Глава 3. Организационные основы регулирования заработной платы на предприятии.....	150
3.1. Сущность организации оплаты труда и ее составные элементы.....	150
3.2. Функции заработной платы и принципы ее организации.....	161
3.3. Причины неудовлетворительной организации оплаты труда и необходимые условия для ее совершенствования...	173
Глава 4. Сущность тарифной системы и современные технологии ее регулирования.....	178
4.1. Сущность тарифной системы и ее основные элементы.	178
4.2. Дифференциация тарифных ставок и окладов.....	188

4.3. Методы тарификации работ	204
4.4. Технология разработки и внедрения грейдинговой системы оплаты труда	218
Глава 5. Современные системы стимулирования персонала за результаты труда.....	247
5.1. Объективные предпосылки и особенности построения систем стимулирования персонала	247
5.2. Использование гибкой модели тарифного регулирования заработной платы в системе стимулирования персонала.....	255
5.3. Система премирования за результаты труда на основе сбалансированной системы показателей	272
5.4. Система отрицательной мотивации.....	296
Глава 6. Планирование и аудит заработной платы на предприятии	304
6.1. Задачи планирования и состав средств на оплату труда.....	304
6.2. Методы планирования средств на оплату труда	314
6.3. Аудит организации заработной платы на предприятии.....	325
Глава 7. Особенности организации оплаты труда в бюджетной сфере и пути ее реформирования	349
7.1. Специфика труда и особенности его оплаты в отраслях бюджетной сферы.....	349
7.2. Современные подходы к организации оплаты труда в бюджетной сфере	354
7.3. Пути реформирования организации оплаты труда работников бюджетной сферы	368
Заключение	389
Список литературы	397

Введение

Построение эффективной системы регулирования заработной платы является важнейшим условием повышения конкурентоспособности российских компаний и развития экономики. Успех российских компаний в условиях глобализации экономики и обостряющейся в связи с этим конкуренцией в значительной степени зависит от заинтересованности персонала в развитии своих профессиональных компетенций, достижении более высоких индивидуальных и коллективных результатов труда.

Формирование такой заинтересованности предполагает наличие цивилизованного рынка труда, действенной системы социального партнерства и эффективных мер государственного воздействия, призванных обеспечить установление достойной и справедливой заработной платы, надежные социальные гарантии и оптимизацию соотношений в оплате труда по отраслям, регионам, предприятиям и категориям персонала. При построении эффективных систем оплаты и стимулирования труда важно использовать теорию и метод, лежащих в основе инновационных решений, а также опираться на опыт передовых компаний, устанавливающих сотрудникам высокие гарантии по заработной плате, внедряющих гибкие ее модели с использованием грейдинга, ключевых показателей эффективности, участия в прибылях и др.

Рассмотрению этих вопросов и посвящена данная монография, в которой переработан и дополнен материал авторской монографии «Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования». – М.: АТиСО, 2014.

В *первой главе* рассмотрены сущность заработной платы и факторы, определяющие ее уровень и динамику в рыночной экономике. Особое внимание уделено рассмотрению содержания терминов «заработная плата» и «оплата труда», «средняя заработная плата» и «медианная заработная плата», «достойная и справедливая заработная плата» и др., определяющих сущность заработной платы, методы ее защиты и построения эффективных моделей ее регулирования. Раскрыто содержание основных

звеньев в механизме регулирования оплаты труда, к которым отнесены рыночная самонастройка, система социального партнерства, государственное регулирование и определены основные направления их совершенствования.

Во второй главе исследованы современные проблемы распределения вновь созданной стоимости между наемными работниками и собственниками, дано обоснование уровня достойной и справедливой заработной платы. Проанализированы уровень и динамика заработной платы по отраслям и регионам, выявлены складывающиеся в них тенденции. Дана оценка углубляющейся в последние годы дифференциации заработной платы по категориям персонала и сформулированы рекомендации по ее оптимизации.

Третья глава посвящена организационным основам регулирования заработной платы. Детально рассмотрены основные функции, составные части и принципы организации оплаты труда, а также воздействующие на нее факторы. Показаны причины неудовлетворительной организации оплаты труда на предприятиях и методы оформления нововведений при ее совершенствовании.

В четвертой главе подробно рассмотрено тарифное регулирование заработной платы, являющееся основой организации оплаты труда на предприятии, с использованием не только квалификационных справочников, но и профессиональных стандартов. Сформулированы критерии обоснования минимальной тарифной ставки и рассмотрены различные варианты построения тарифных сеток и дифференциации должностных окладов с учетом отечественного и зарубежного опыта, рекомендаций Международной Организации Труда. Детально рассмотрена методика построения грейдинговой системы оплаты труда, в том числе с использованием факторно-балльного метода.

В пятой главе обоснована актуальность построения эффективных систем стимулирования персонала в условиях глобализации экономики и внедрения в производство достижений научно-технического прогресса. Подробно изложен порядок разработки и применения гибкой модели дифференциации та-

рифных ставок и окладов. Рассмотрена методика построения систем премирования с использованием сбалансированной системы показателей и ключевых показателей эффективности и показаны ее преимущества по сравнению с традиционными системами премирования персонала. Дана критическая оценка используемой на многих предприятиях системы депремирования и предложены пути ее реформирования.

В шестой главе рассмотрено значение и методы планирования и аудита заработной платы. Раскрыты значение, сущность и организационные основы планирования средств на оплату труда. Рассмотрена методика планирования фонда заработной платы поэлементным методом, методом экстраполяции и нормативным методом. Показаны преимущества и недостатки каждого из рассмотренных методов планирования средств на оплату труда персонала в организациях. Детально изложена методика проведения аудита заработной платы, в том числе по каждому из основных элементов и составных частей организации оплаты труда. Раскрыты методы аудита социальной направленности и экономической эффективности системы оплаты и стимулирования труда. Рассмотрена методика аудита финансовых возможностей и имеющегося потенциала у предприятия при обосновании уровня заработной платы с использованием форм бухгалтерской отчетности.

В седьмой главе рассмотрены особенности труда и его оплаты в отраслях бюджетной сферы. Проанализированы результаты первого этапа реформы заработной платы в бюджетной сфере, начавшегося в декабре 2008 г., и исследованы основные направления реформирования заработной платы в соответствии с программой, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р. Проанализирован опыт учреждений образования и здравоохранения, внедривших новые системы оплаты труда с использованием ключевых показателей эффективности. По результатам проведенного анализа на примере некоторых организаций показаны преимущества и недостатки новой модели регулирования заработной платы в бюджетных учреждениях.

Каждая из перечисленных глав монографии представляет самостоятельный раздел, являющийся в то же время неотъемлемой составной частью общей логики изложения.

В каждой главе при необходимости представлена законодательная и нормативная база, изложены теория вопроса и практика регулирования заработной платы на различных уровнях управления, а также на отечественных и зарубежных предприятиях с приведением конкретных примеров.

В основе подготовки монографии лежат читаемые автором лекции по дисциплинам экономико-управленческого цикла для студентов вузов и слушателей системы переподготовки и повышения квалификации, предусмотренным Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования, а также результаты проведенных автором исследований в рамках хоздоговорных научно-исследовательских работ.

Монография предназначена для *студентов, аспирантов и преподавателей вузов, а также практических работников, занимающихся вопросами регулирования и организации оплаты труда на предприятиях и в учреждениях.*

Глава 1. Социально-экономическая природа заработной платы и механизм ее регулирования

1.1. Заработная плата как социально-экономическая категория

Определение понятия «заработная плата»

Построение эффективной модели регулирования заработной платы предполагает четкое понимание сущности ее базовых категорий и экономической природы. В условиях становления рыночной экономики социально-экономическое содержание заработной платы определяется в контексте таких категорий, как рынок труда, спрос и предложение, цена труда, стоимость воспроизводства рабочей силы, конкуренция, факторы производства, заинтересованность, взаимодействие профсоюзов с работодателями, государственные гарантии, мотивация персонала и стимулирование за результаты труда.

Заработная плата была и остается для большинства членов общества основой их благополучия. Трудящийся и члены его семьи удовлетворяют свои физиологические потребности и потребности в безопасности главным образом за счет заработной платы. Через нее формируются представления о социальной справедливости общественного устройства. От уровня заработной платы зависит устойчивость экономического и социального положения человека.

Уровень и динамика заработной платы выступают одним из основных критериев оценки социальной эффективности проводимых в стране экономических преобразований. Поддержки со стороны общества заслуживают только те социально-экономические реформы, которые направлены, в конечном счете, на повышение реальной заработной платы.

Низкооплачиваемый труд дорого обходится обществу. Он малопроизводителен, не обеспечивает нормального воспроизводства рабочей силы, не развивает инициативу, консервирует низкий уровень организации и условий труда. Стремление некоторых руководителей российских компаний получить конкурентное преимущество за счет использования дешевой рабочей

силы является несостоятельным и не имеющим перспективы, выступает угрозой социальной безопасности, причиной многих жизненных проблем. Хорошо известно, что «экономика дешевого работника» – прямой путь к ее деградации.

В XX веке низкая зарплата рассматривалась как конкурентное преимущество. Например, Людвиг фон Мизес писал: «Практически каждый наниматель постоянно занят поисками более дешевого труда, а каждый наемный работник – поисками работы с более высоким вознаграждением»¹. Однако в XXI веке руководители передовых компаний в мире затраты на персонал считают не издержками, а инвестициями, приносящими прибыль. Работодатели таких компаний стремятся к тому, чтобы привлекать работников, создающих на единицу вознаграждения более высокую добавленную стоимость, устанавливая им достойную заработную плату. Поиски дешевого труда сегодня не являются перспективными и не обеспечивают конкурентоспособность предприятия.

Формируя платежеспособный спрос населения, заработная плата тем самым во многом определяет динамику развития экономики страны. Рост реальной заработной платы, сопровождаемый повышением платежеспособного спроса населения, может оказать стимулирующее воздействие на ускорение темпов развития экономики при соответствующей таможенной и инвестиционной политике. Однако при повышении заработной платы необходимо учитывать возможности экономики страны удовлетворить возрастающий платежеспособный спрос населения. В противном случае неизбежно произойдет раскручивание инфляции со всеми вытекающими из этого негативными последствиями.

Уровень заработной платы определяет отношение предпринимателей (работодателей) к автоматизации и компьютеризации производства. Чем выше заработная плата, тем выше заинтересованность руководителей предприятий рационально

¹ Людвиг фон Мизес. Бюрократия. Запланированный хаос. Антикапиталистическая ментальность. М.: «Катаксия», 1993 [Электронный ресурс]. URL: http://www.libertarium.ru/1_lib_buero (Дата обращения 03.07.2017 г.).

использовать персонал и активно оснащать производство новой техникой и современными технологиями. Президент Nokian Tyres (Нокиан Тайерс) говорит: «Я утверждаю, что большие затраты на персонал в Финляндии стали для нас высшим благословением, подвигнувшим компанию на инвестиции в технологии»². То же значение придается заработной плате и Дж. В. Мейсоном, автором опубликованного в июле 2017 г. отчета по результатам проведенного Институтом Рузвельта (Roosevelt Institute) исследования, который делает вывод о том, что «низкий рост производительности отражает не некоторый досадный недостаток новых инноваций, но скорее является следствием слабого спроса на товары и услуги и вялого рынка труда, который остановил рост зарплат»³.

Положительная динамика реальной заработной платы – важное условие формирования среднего класса, у которого среди ценностей, по мнению директора Института социологии РАН академика М.К. Горшкова, «первенствует представление о необходимости социальной справедливости, возвращение России статуса великой державы, возвращение к национальным традициям, моральным ценностям, проверенным временем, а также права человека, демократия, свобода самовыражения»⁴. Иначе говоря, среднему классу, одним из показателей которого является достойная заработная плата, присущи ценности, играющие ключевую роль в построении социального государства, каковым по Конституции является Россия.

Повышение заработной платы до достойного уровня является важным условием построения эффективной системы стимулирования персонала. При этом, сам факт повышения

² Ким Гран. Нельзя было позволить им умереть // Ведомости № 167 от 07 сентября 2011 г.

³ Возможно, мы всю дорогу неверно думали о причинах падения производительности труда [Электронный ресурс]. URL: <http://worldcrisis.ru/crisis/2762478/?COMEFROM=SUBSCR> (Дата обращения 31.07.2017 г.).

⁴ Трушков В. Героический миф о среднем классе [Электронный ресурс]. URL: <http://karhu53.livejournal.com/21109377.html> (Дата обращения 28.04.2017 г.).

заработной платы, особенно в первое время и при условии справедливой оценки результатов труда, может стимулировать персонал на повышение эффективности производства.

В России для большинства работающих достойная заработная плата имеет приоритет по сравнению с возможностью самореализации или повышением квалификации. По результатам проведенного Kelly Global Workforce Index исследования получать низкую зарплату в обмен на повышение квалификации (даже за счет работодателя) согласны лишь 48⁰% опрошенных россиян⁵.

Таким образом, заработная плата определяет не только уровень жизни работников и членов их семей, устойчивость экономического и социального положения человека, но и оказывает влияние на состояние и развитие экономики, выступает одним из критериев оценки эффективности проводимых реформ.

Понятие «заработная плата» используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд оплату в соответствии с заранее оговоренными условиями. В самом общем виде *заработная плата в рыночной экономике – это выплачиваемая за использование труда сумма средств, в основе определения которой лежит цена труда.*

Конкретизируя данное определение можно выделить следующие факторы, определяющие уровень и динамику заработной платы:

- соотношение спроса и предложения на рынке труда;
- стоимость воспроизводства рабочей силы;
- ценность рабочего места и сложность выполняемой работы;
- результаты работы компании и трудовой вклад работника;
- гарантии, установленные государством, а также отраслевыми и региональными соглашениями.

⁵ Богомазов М.В. Большинство жителей Земли не готовы жертвовать зарплатой ради семьи и саморазвития [Электронный ресурс]. URL: <http://nabiraem.ru/press/cognize/45503/> (Дата обращения 28.04.2017 г.).

В Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» в ст. 1 дается следующее определение заработной плате: «термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель уплачивает работнику за труд, который выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны, либо должны быть оказаны».

В соответствии с основным законом рыночной экономики заработная плата формируется под воздействием, прежде всего, *спроса и предложения на рынке труда*. Соблюдение данного закона позволяет реализовать преимущества рыночной экономики за счет опережающей динамики заработной платы работников, занятых в тех сферах деятельности, где активно используют достижения научно-технического прогресса и современные подходы к управлению производством. Соотношение спроса и предложения на рынке труда является динамичным процессом и оперативно реагировать на его изменение при регулировании заработной платы – значит использовать изменяющуюся рыночную конъюнктуру во благо предприятия.

Таким образом, изменение соотношения спроса и предложения на рынке труда оказывает непосредственное влияние на уровень заработной платы. Однако правомерно поставить вопрос: а что определяет уровень заработной платы при неизменном соотношении спроса и предложения на рынке труда?

Дж. Б. Кларк обосновал положение о том, что в статическом положении уровень заработной платы определяется предельным продуктом, который он вывел из закона убывающей доходности. Кларк пишет: «Каждая единица, когда она добавляется к рабочей силе, является на некоторое время предельной, и она устанавливает стандарт оплаты. Но когда поступает последняя единица, ее продукт становится перманентным стандартом, так как рабочая сила далее уже не увеличивается и оплата людей уже не меняется. Весь этот процесс есть мнимый процесс; но он иллюстрирует два принципа, ... а именно: 1) во

всякое время заработная плата тяготеет к тому, чтобы быть равной продукту конечной единицы труда, 2) этот продукт становится меньше или больше по мере того, как, при прочих равных условиях, рабочая сила увеличивается или уменьшается. Первый принцип статический и управляет заработной платой в каждом периоде, тогда как последний принцип – динамический...»⁶. Следует иметь в виду, что теория предельной полезности и предельного продукта обосновывает уровень заработной платы при условии, что увеличивается количество труда при неизменном состоянии других факторов производства, поэтому, наверное, Кларк и называет этот процесс «мнимым».

Другое обоснование уровня заработной платы в статическом положении соотношения спроса и предложения на рынке труда построено на ее зависимости от стоимости воспроизводства рабочей силы. Участие работника в процессе труда сопровождается значительными психофизиологическими затратами человеческого организма. Чтобы восстановить способность к труду, необходимо обеспечить воспроизводство рабочей силы, которое представляет собой непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально-квалификационного и образовательного уровня.

Д. Рикардо писал: «Цена товаров регулируется в конечном счете издержками производства, а не, как это часто утверждали, отношением между предложением и спросом. Конечно, отношение между предложением и спросом может временно повлиять на рыночную стоимость товара, пока он не будет предложен в большем или меньшем количестве соответственно возрастанию или уменьшению спроса. Но это влияние будет носить временный характер»⁷. А. Маршалл также отмечает, что «когда не происходит резких изменений в технике производства или в общем экономическом положении общества, предложение ка-

⁶ Кларк Дж. Б. Распределение богатства. / Пер. Д. Страшунского, А. Бесчинского. Предис. В.Серебрякова. – М.-Л.: Госсоцэкономиздат, 1934. – С.99, 137.

⁷ Рикардо Д. Сочинения / Под ред. М.Н. Смит. Т.1. – М.: Госполитиздат, 1955. – С.314.

ждого фактора довольно основательно регулируется издержками его производства»⁸.

Уровень заработной платы, обеспечивающий воспроизводство рабочей силы, определяется *фондом жизненных средств*, необходимых работнику и дифференцированных в зависимости от того, какого рода затраты труда он осуществляет в своей деятельности. При этом должны быть реализованы потребности человека в питании, одежде, обуви, жилище, отдыхе, образовании, охране здоровья, поддержании общекультурного уровня через общение и средства коммуникации. Кроме того, заработная плата должна компенсировать иждивенческие расходы работника, обеспечивающие постоянное воспроизводство населения во времени. Наряду с этим, заработная плата должна быть достаточной для того, чтобы работник мог нести затраты на повышение образовательного уровня и профессионального мастерства, дифференцированные в зависимости от его квалификации.

Уровень и структура расходов на воспроизводство рабочей силы формируются также в зависимости от исторических, социально-экономических, природно-климатических и других особенностей той или иной страны. В то же время обеспечить воспроизводство рабочей силы на уровне объективных потребностей человека можно в том случае, когда национальный доход страны позволяет это сделать. Поэтому стоимость воспроизводства рабочей силы определяется не только объективными потребностями работника и членов его семьи, но и уровнем развития экономики каждой страны. С другой стороны, чтобы предприятию устоять в обостряющейся конкурентной борьбе на отечественном и мировом рынках товаров и услуг необходимо активно внедрять в производство достижения научно-технического прогресса, что требует нового качества рабочей силы и, следовательно, расширенного ее воспроизводства.

⁸Маршалл А. Принципы экономической науки: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 2. – С.240.

Стоимость воспроизводства рабочей силы дифференцирована по категориям персонала. Чем дороже обходится человеку приобретение знаний и профессионального опыта, тем выше стоимость воспроизводства рабочей силы с точки зрения компенсации произведенных затрат на ее подготовку. Чем выше уровень применяемых в процессе труда знаний и профессиональной подготовки работника, тем более высокая добавленная стоимость создается и тем выше реальная стоимость воспроизводства рабочей силы с точки зрения затрат на ее содержание и развитие.

В социально ориентированной рыночной экономике должны быть созданы оптимальные условия для расширенного воспроизводства рабочей силы и ее деятельности с учетом уровня и динамики валового внутреннего продукта. Если персонал различных предприятий будет поставлен в наилучшие для выполнения своих должностных обязанностей условия, то тем самым будет обеспечена база для динамичного повышения уровня валового внутреннего продукта и на этой основе – расширенного воспроизводства рабочей силы.

Итак, на формирование заработной платы оказывают влияние не только спрос и предложение на рынке труда, но и стоимость воспроизводства рабочей силы.

В социально-ориентированной рыночной экономике работнику за выполнение нормы труда должна гарантироваться независимо от результатов деятельности предприятия основная заработная плата. Если работник выполнил норму труда, то он должен получить гарантированный оклад (тарифную ставку) и компенсационные доплаты, дифференцированные в зависимости от ценности рабочего места, сложности и условий выполняемой работы и зафиксированные в трудовом договоре.

На уровень заработной платы работников предприятий влияют также *гарантии, которые предусмотрены законодательством, отраслевыми и региональными соглашениями*. Например, федеральным законом установлен минимальный размер оплаты труда, гарантированные доплаты за брак или простой не по вине работника и т.д. В отраслевых и региональных соглашениях устанавлива-

ются более высокие по сравнению с законодательством гарантии по минимальной и средней заработной плате, порядок ее индексации и т.д.

Все то, что работник получит сверх основной заработной платы, будет зависеть от результатов работы предприятия и личного трудового вклада каждого работника. Это означает, что на конкретном предприятии та доля заработной платы, которая установлена сверх основной, может отклоняться как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда.

Таким образом, заработная плата работников на предприятии формируется на основе рыночной цены труда, которая колеблется вокруг стоимости воспроизводства рабочей силы в зависимости от складывающегося соотношения спроса и предложения на рынке труда, а также соотношения сил между профсоюзами и работодателями. Заработная плата не может быть ниже гарантий, установленных законодательством, а также соглашениями и коллективными договорами. Кроме того, на формирование заработной платы воздействуют такие факторы, как ценность рабочего места и сложность выполняемой работы, результаты работы предприятия и личный вклад работника в коллективные результаты труда.

Различают номинальную и реальную заработную плату. *Номинальная заработная плата* – это сумма всех выплат в денежной и натуральной форме, получаемых наемным работником за отработанное время или выполненную работу, а также за неотработанное время, но подлежащая оплате (отпуска и пр.), выраженная в денежных единицах. Выделяют заработную плату начисленную, включающую в себя налоги и др. удержания в соответствии с законодательством, и выплаченную (за вычетом налогов и удержаний)⁹.

При установлении уровня заработной платы претенденту на вакантную должность используется Job-offer, или предложение о работе. Это документ, подписанный, как правило,

⁹ Энциклопедия статистических терминов в 8 томах. Демографическая и социальная статистика. – М.: Федеральная государственная служба статистики, 2011. Т. 5. – С. 185-186.

потенциальным руководителем сотрудника, или Директором по персоналу и претендентом. Job-offer означает, что номинальная заработная плата согласована по результатам собеседования с претендентом на вакантную должность, зафиксирована договаривающимися сторонами и является промежуточным этапом между устным предложением соискателю и заключением с ним трудового договора.

Реальная заработная плата определяется количеством товаров и услуг, которые можно купить на сумму номинальной заработной платы. В Энциклопедии статистических терминов следующим образом определяют реальную заработную плату: «Заработная плата начисленная реальная характеризует покупательную способность заработной платы в отчетном периоде в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги по сравнению с базисным периодом, определяемую в виде объема товаров и услуг, которые можно на нее приобрести в текущем периоде»¹⁰.

Индекс реальной заработной платы рассчитывается путем деления индекса номинальной заработной платы на индекс потребительских цен за один тот же временной период.

$$\mathfrak{Z}\mathfrak{P}_p = \frac{\mathfrak{Z}\mathfrak{P}_n}{\mathfrak{Z}_c},$$

где $\mathfrak{Z}\mathfrak{P}_p$ – индекс реальной заработной платы;

$\mathfrak{Z}\mathfrak{P}_n$ – индекс номинальной заработной платы;

\mathfrak{Z}_c – индекс потребительских цен.

Например, в 2016 г. рост номинальной средней заработной платы по сравнению с 2015 г. по данным Росстата составил 107,7% при том, что рост потребительских цен был равен 107,1%. В результате индекс реальной заработной платы соста-

¹⁰ Энциклопедия статистических терминов в 8 томах. Демографическая и социальная статистика. – М.: Федеральная государственная служба статистики, 2011. Т. 5. – С. 186-187.

вил 1,006 (1,077 : 1,071) или реальная заработная плата выросла на 0,6⁹% (1,006 x 100 – 100).

В соответствии с методикой Росстата индекс потребительских цен характеризует изменение во времени общего уровня цен и тарифов на товары и услуги, приобретаемые населением для непроизводственного потребления. Индекс потребительских цен выражает отношение стоимости фиксированного набора товаров и услуг в ценах текущего периода к его стоимости в ценах предыдущего периода. В набор включены 490 товаров (услуг)-представителей (124 продовольственных товара, 256 – непродовольственных, 110 видов услуг). Для сравнения: в США, например, 305 наименований, в Канаде – 650¹¹. Набор корзины периодически меняется в связи с тем, что меняется структура потребления, появляются новые товары, а некоторые уходят в небытие.

Наблюдение за ценами и тарифами производится в столицах республик, центрах краев, областей, автономных округов, городах федерального значения и выборочно – в районных центрах, отобранных с учетом их представительности в отражении социально-экономического и географического положения регионов.

Сам факт роста потребительских цен, ведущий к снижению покупательной способности рубля, не сопровождается обязательным снижением реальной заработной платы конкретного работника. Снижение реальной заработной платы произойдет только в том случае, если повышение номинальной заработной платы будет отставать от темпа роста цен на потребительские товары и услуги.

Средняя заработная плата – это заработная плата, исчисленная в среднем на одного работника или на единицу отработанного времени. Рассчитывается делением фонда заработной платы на среднесписочную численность работников или на количество фактически отработанных человеко-часов, либо человеко-дней

¹¹ Глущенко К.П. Статистика и реальность // ЭКО. – 2012. – № 03.

за определенные периоды времени – неделю, месяц, квартал, год.

Таким образом, в соответствии с применяемой на практике методикой расчета достаточно значительно поднять заработки, скажем, только руководителям, оставляя ее неизменной у остальных категорий работников, как средняя зарплата вырастет. Например, 4 топ-менеджерам, заработок которых составляет 200000 руб. в месяц, повысили зарплату до 220000 руб. А у остальных 50 работников, месячная зарплата осталась неизменной и составляла 30000 руб. После повышения зарплаты топ-менеджерам средняя зарплата выросла с 42592,6 руб. $[(4 \times 200000 + 50 \times 30000) : 54]$ до 44074,1 руб. $[(220000 \times 4 + 30000 \times 50) : 54]$, или на 1481,5 руб. Таким образом, средняя заработная плата выросла, при том что у основной массы работающих она осталась неизменной, а с учетом инфляции покупательная способность заработной платы у основной массы работающих в приведенном примере снизилась. Чтобы узнать, каков уровень оплаты труда большинства работающих, рассчитывается медианная заработная плата, на необходимость использования которой при анализе трудовых доходов обращает внимание Международная организация труда (МОТ).

Медианная заработная плата

Медианой в статистике называется варианта, которая находится в середине вариационного ряда. Медиана делит ряд пополам, по обе стороны от нее (вверх и вниз) находится одинаковое количество единиц совокупности. Применительно к заработной плате это означает, что выше и ниже медианной величины будут получать заработную плату одинаковое количество работающих.

Используя представленные данные (табл. 1.1), рассчитаем среднеарифметическую и медианную заработную плату.

Таблица 1.1 – Исходные данные для расчета медианной заработной платы

Заработная плата, тыс. руб.	Частоты	Фонд заработной платы, тыс. руб.	Кумулятивные частоты
20-25	10	225	10
25-30	50	1375	60
30-35	100	3250	160
35-40	15	562,5	175
40-45	20	850	195
50-55	15	787,5	210
60-65	10	625	220
90-95	11	1017,5	231
200-250	6	1350	237
450	1	450	238
Сумма	238	10492,5	-

Разделив общий месячный фонд заработной платы на среднесписочную численность персонала компании получим среднюю заработную плату, которая равна 44,086 тыс. руб. ($10492,5 : 238$).

Для нахождения медианы в вариационном ряду (по табл. 1.1 – частоты) определяем сначала интервал, в котором она находится (медианный интервал). Этому интервалу соответствует кумулятивная частота, равная или превышающая половину частот. Кумулятивные частоты образуются путем постепенного

суммирования частот, начиная от интервала с наименьшим значением признака. Половина суммы частот у нас равна 119 (238:2). Следовательно, медианным интервалом, равным или превышающим половину частот, будет интервал со значением заработной платы от 30000 руб. до 35000 руб.

При исчислении медианы интервального ряда сначала определяются медианы интервалов, а затем определяется, какое значение варьирующего признака соответствует данной частоте. Численное значение медианы обычно определяют по формуле:

$$M_e = x_0 + i \frac{\frac{1}{2} \sum f_i - S_{M_e-1}}{f_{M_e}}$$

где: x_0 - нижняя граница модального интервала;

i - величина модального интервала;

S_{M_e-1} - накопленная частота интервала, предшествующего медианному;

f_{M_e} - частота медианного интервала.

Подставив в формулу значения, представленные в таблице, получим, что медианная заработная плата в данной организации равна 32950 руб., то есть на 11136 руб. (44086–32950), или на 25,3% меньше чем среднеарифметическая заработная плата.

$$Me = 30 + 5 \frac{\left(\frac{238}{2}\right) - 60}{100} = 32,95$$

Фактические данные, представленные в таблице 1.2, подтверждают актуальность оценки, наряду со средней, медианной заработной платы. Несмотря на постепенное выравнивание средней и медианной заработной платы, последняя составила в России всего 73,6% от среднеарифметической величины.

Таблица 1.2 – Соотношение медианной и средней заработной платы¹² (по данным выборочных обследований организаций за апрель¹); в процентах

Год	2005	2011	2013	2015
Медианная заработная плата	5467	16043	21268	24868
Отношение медианной заработной платы к средней заработной плате, %	69,9	71,8	72,2	73,6
¹ С 2007 г. обследование проводится 1 раз в 2 года.				

Модальная заработная плата

Если необходимо определить наиболее распространенный размер заработной платы в организации, то в этих случаях прибегают к моде. Мода (M_0) – это наиболее часто встречающееся значение варьирующего признака, которым в данном случае является заработная плата, в вариационном ряду. Таким образом, *модальной заработной платой* называется такая ее величина, которая в данной совокупности встречается наиболее часто.

Чтобы рассчитать модальную заработную плату, первоначально определим модальный интервал данного ряда. Данные табл. 1.1 показывают, что наибольшая частота соответствует интервалу, где варианта лежит в пределах от 30 до 35 тыс. руб. Таким образом, величина модального интервала равна 5 (35-30). Иначе говоря, наиболее распространенной заработной платой в данной организации будет заработная плата от 30 до 35 тыс. руб.

Используя нижеприведенную формулу, мы можем более точно рассчитать размер модальной заработной платы.

¹² Труд и занятость в России. – М.: Росстат, 2015. – С. 249.

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru