

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛА НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ЕРЕМЕЕВ МАКСИМ АЛЕКСАНДРОВИЧ

кандидат экономических наук, доцент кафедры маркетинга, экономики предприятий и организаций Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия

Email: maxon2005@yandex.ru

КАЧУРИН АРТЕМ ФЕДОРОВИЧ

магистрант Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия

Email: kachurin-artem@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

В статье выявляется и рассматривается набор характеристик, оказывающих влияние на повышение эффективности деятельности персонала организаций. Проводится сравнительный анализ данных по регионам и сферам деятельности.

Ключевые слова: профессиональная группа, заработная плата, эффективность производства, психологические особенности.

THE IMPACT OF SOCIO-ECONOMIC CHARACTERISTICS OF THE STAFF IN IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF ITS ACTIVITIES

MAKSIM EREMEEV

Ph.D., Associate Professor the department of of marketing, economics of enterprises and organizations Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia

Email: maxon2005@yandex.ru

ARTEM KACHURIN

undergraduate Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia

Email: kachurin-artem@yandex.ru

ABSTRACT

In the article identifies and discusses a set of characteristics that affect the efficiency of staff organizations. The comparative analysis of data on regions and spheres of activity is carried out.

Keywords: professional group, wages, production efficiency, psychological characteristics.

Любая организация, будь то небольшая фирма или крупное производство заинтересованно в высокой производительности труда рабочих, систематизированной его оценке и последовательной выплате должной заработной платы, которая соответствовала бы затраченным усилиям работника. Существуют анализы и данные, по которым можно проследить влияние возраста на производительность и оплату труда. Согласно данным ОЗПП (общество защиты прав потребителей), в последнее время средний возраст работников, согласно занятости на крупных и средних предприятиях достигает приблизительно 43 года. (рис.1) Согласно укрупненным профессиональным группам, он варьируется в диапазоне от 41 до 49 лет.

Если рассматривать графики изменения заработной платы, а так же отдельных ее составляющих, т.е. тарифного заработка, доплат по районному регулированию и прочих

выплат (премий и т.д.), в зависимости от возрастной категории (график то можно проследить, что оплата труда монотонно повышается вплоть до 27 лет, на протяжении трех последующих десятилетий она меняется незначительно, колеблясь вокруг отметки 9 тысяч рублей. Это говорит о том, что лишь в самые ранние годы увеличения трудового опыта происходит быстрый рост оплаты труда; дальнейшее его накопление не приносит сколько-нибудь значительной экономической отдачи. Так в пенсионных возрастах заработная плата постепенно снижается. Выход же на плато соответствует возрасту от 25 до 30 лет, далее начинается спуск с него приблизительно по достижении 60 лет. Близость данных графиков не удивительна, поскольку доплаты по районному регулированию и прочие выплаты в подавляющем своём большинстве случаев начисляются прямо пропорционально уровню тарифного заработка работника.

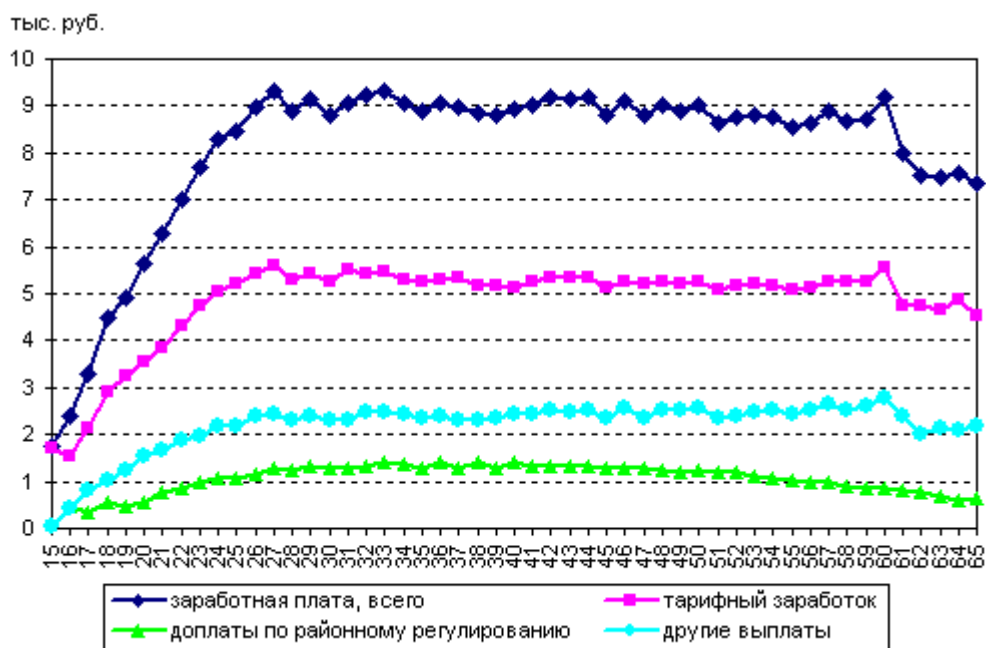


Рисунок 1. Профили зарплаток в зависимости от возраста (все занятые, 15-65 лет)

Как же можно объяснить такую достаточно необычную «сплюснутую» форму графиков зарплаток по возрасту? Основной причиной, вызывающей рост зарплаток по мере увеличения возраста, может считаться накопление опыта, т.е. человеческого капитала, накапливаемого в процессе трудовой деятельности работников. Поскольку работники более старших возрастов имеют опыт обычно больше, то соответственно именно они демонстрируют более высокую производительность и, как следует, получают более высокую оплату за свой труд. Конечно можно предположить, что «шоки» переходного периода нарушили действие этого стандартного механизма в России и привели к обесцениванию большой доли знаний и навыков, что были

накоплены работниками старших поколений в прежней системе и имели высокую ценность только в ее рамках.

Таким образом, преимущества, связанные с приобретением трудового опыта по большей мере обесценились, в результате чего на российском рынке труда сложилась уникальная ситуация, в корне отличающаяся от зрелых экономик других стран, когда уровень заработной платы молодых людей в возрасте 30 лет и старших работников, возраст которых около 50 лет, практически совпадает. Вследствие такой сильной сглаженности дифференциация заработной платы по возрасту оказывается достаточно слабой: коэффициент вариации составляет 23,5% (у мужчин — 26,4%, у женщин — 20,9%).

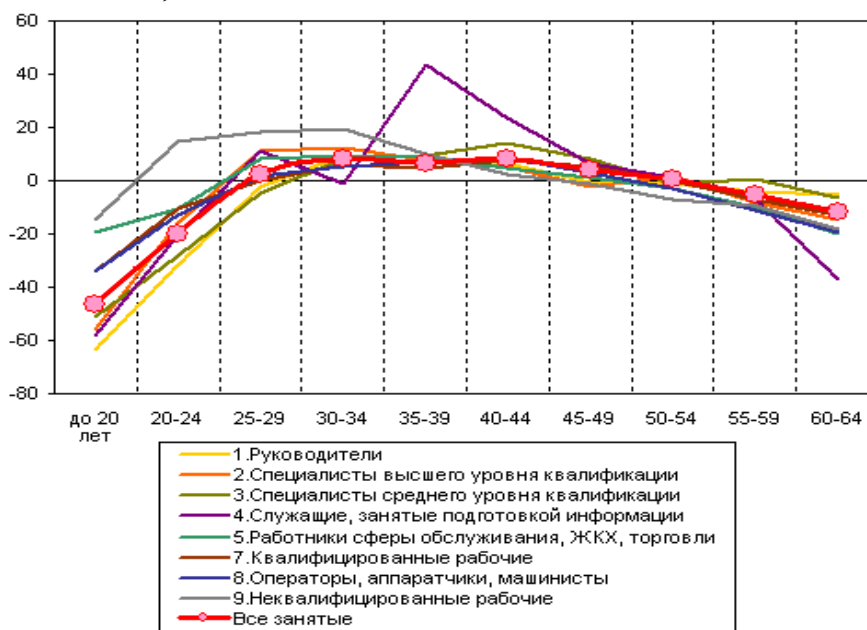


Рисунок 2. Различия в заработной плате в данных профессиональных группах %.

Для тарифных выплат равняется 23,1%, для прочих аналогичный показатель выплата — 26,5%. Лишь для доплат

по районному регулированию коэффициент вариации заметно выше — 46,5%, что объясняется неодинаковым представительством работников разных возрастов в регионах, где действуют надбавки по районным коэффициентам. Можно так же рассмотреть зависимость средней заработной платы от возрастных категорий в соответствие с принадлежностью к той или иной профессиональной группе (рис. 2). Назовем «премией на возраст» разность между средней зарплатой у работников данного возраста, принадлежащих к той или иной профессиональной группе, и средней заработной платой у всех работников, принадлежащих к этой же группе. Как видно из рис. 2, на всех ступенях

профессиональной иерархии молодежь до 24 лет имеет «анти-премию», достигающую в ряде случаев 40-60%. Отрицательную «премию» чаще всего имеют также работники в пенсионном возрасте.

Если проводить сравнения с США (рис 3), то можно увидеть, что в России восходящая фаза кривой заработной платы заканчивается в среднем к 35 годам, в США она доходит до 55 лет. К тому же сама форма российских профилей заработков в зависимости от возраста оказывается, если можно так выразиться «сплюснутой», т.е. работники продуктивных возрастов в нашей стране зарабатывают всего лишь на 30-40% больше, чем молодые люди, в то время, как в США разницу можно оценивать в 2-2,5 раза.

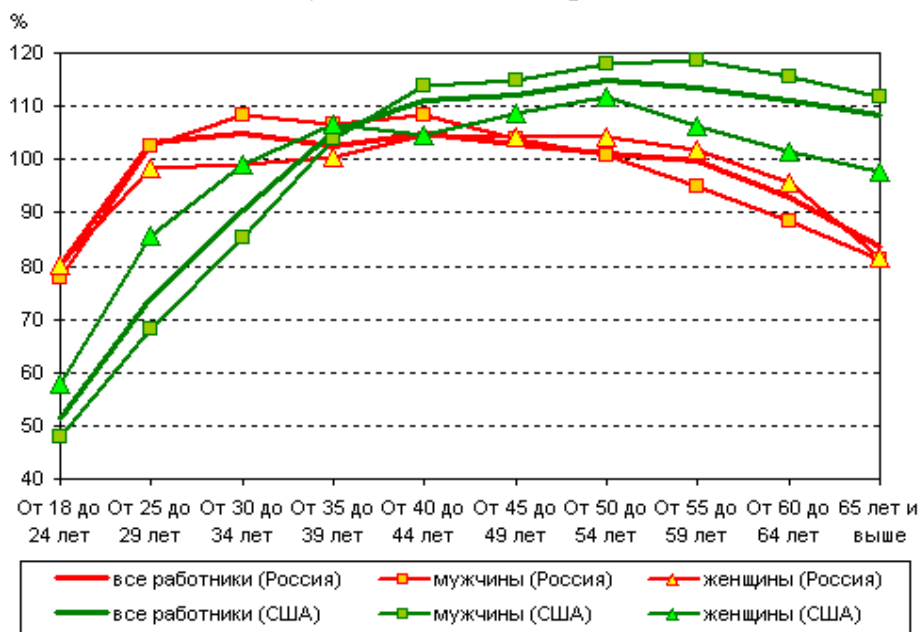


Рисунок 3. Изменение относительной заработной платы с возрастом: Россия и США.

Кривые заработков по трудовому стажу абсолютно аналогичны кривым, показывающим зависимость зарплаты от возраста (рис. 4). Заработная плата стремительно растет в первые 10 лет

трудовой деятельности, затем на протяжении последующих двух-трех десятилетий она остается почти неизменной и видимое снижение начинается по достижению работником возраста 35-40 лет.

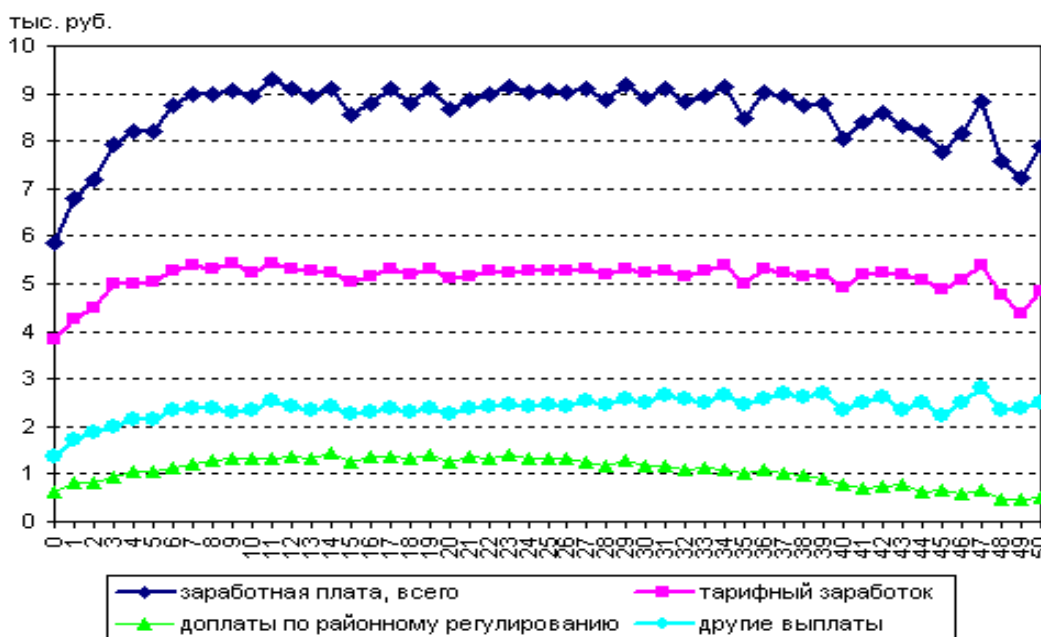


Рисунок 4. Профиль зарплаток в зависимости от общего трудового стажа.

Если выделить группу работников со стажем менее года и сравнить ее профессиональный состав с составом всех занятых (рис.5), то можно увидеть, что в российских условиях такие

работники получают приблизительно на 32% ниже среднего уровня, причем этот разрыв тем больше, чем значительнее место в профессиональной иерархии занимает тот или иной работник.

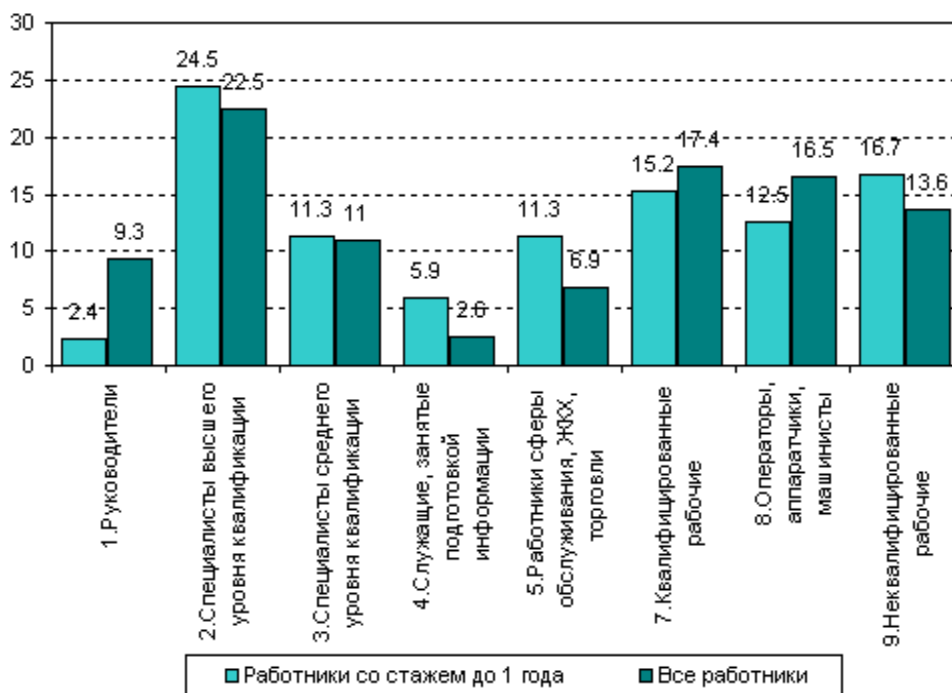
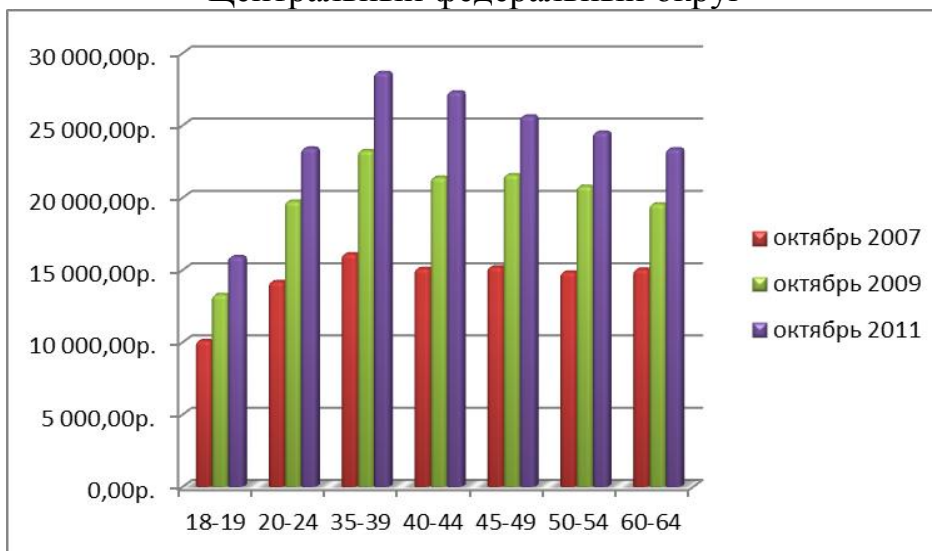


Рисунок 5. Распределение «новичков» и всех занятых по укрупненным профессиональным группам, %.

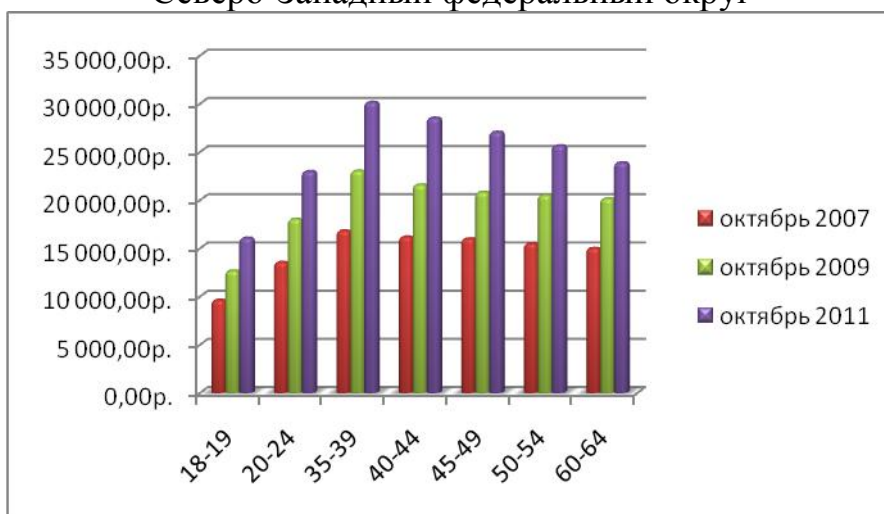
Сама заработная плата, как показывает опыт, является наиболее гибкой у работников с большим опытом, чем у новичков. Проследим

среднемесячную заработную плату по возрастным группам по различным федеральным округам.

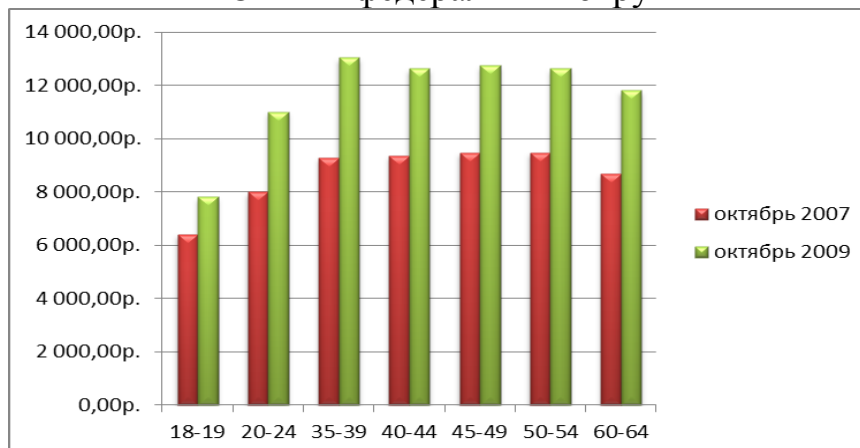
Центральный федеральный округ



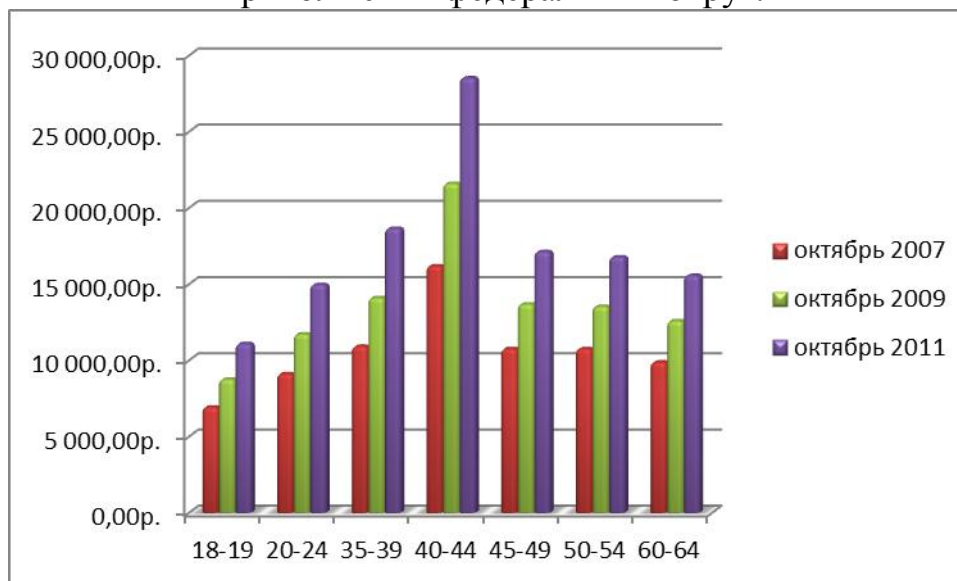
Северо-Западный федеральный округ



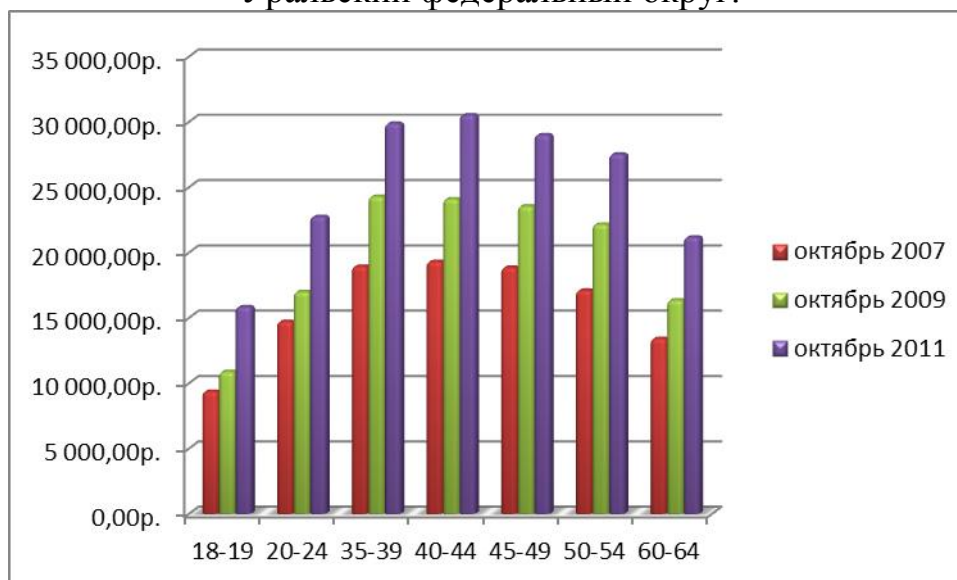
Южный федеральный округ



Приволжский федеральный округ.



Уральский федеральный округ.



Приведенные данные, еще раз доказывают, что наивысшую заработную плату получают работники в возрасте от 35 до 45 лет, после чего идет неизбежно спад оплаты труда и, как следствие производительности.

Так же можно проследить уровень всех занятых в экономике в следующей таблице(таблица 1). Из

нее видно, что наибольшее количество занятых в экономике приходится на работников в возрасте 40-44 года, что говорит о том, что производительность труда у данной категории наиболее высокая, т.к. именно в этом возрасте наблюдается идеальное соотношение физических характеристик и большого багажа накопленного опыта.

Таблица 1. Уровень занятых в экономике в период с 2006-2015гг.

	Всего, тыс. человек	в том числе в возрасте, лет										Средний возраст, лет
		до 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и более	
Занято в экономике - всего												
2006	65273	1596	6241	7913	7661	9840	10346	9281	6489	2849	3057	39,1
2007	65124	1348	6324	8165	7609	9356	10442	9404	7239	2505	2734	39,1
2009	66266	1477	6349	8384	7804	8919	10557	9540	7597	2698	2941	39,2
2009	67152	1344	6363	8542	8107	8465	10595	9747	7949	3161	2880	39,4
2010	67134	1273	6366	8677	8306	8057	10242	9899	8019	3720	2575	39,5
2011	68603	1331	6657	8861	8496	8011	9956	9921	8281	4605	2486	39,6
2012	69157	1234	6528	8952	8864	8093	9459	10170	8562	5040	2253	39,7
2013	70814	1211	6888	9409	8798	8336	8997	10463	8717	5487	2509	39,7
2014	70603	1081	7214	9280	8832	8436	8534	10289	8 809	5 530	2599	39,7
2015	69362	774	6577	9461	8815	8384	8142	9977	8935	5576	2720	40,0

То есть, те предприятия, которые имеют больше работников 30 -40-летнего возраста, будут иметь и более высокие показатели производительности труда при прочих равных условиях.

В заключении хотелось бы сделать вывод о том, что нет предприятий, где оплата труда определялась бы только с учетом возраста и числа лет непрерывного стажа, учитываются индивидуальные особенности,

уровень образования, результаты труда, т.е. заработную плату платят не за возраст, а за квалификацию и профессионализм, которые, как правило, увеличиваются вместе с производительностью и стажем.

Если последнее не сопровождается ростом результативности и эффективности труда, повышением квалификации работника, то размеры заработной платы, как правило, не увеличиваются.

ЛИТЕРАТУРА

1. "Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года" (разработан Минэкономразвития России)
2. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов (разработан Минэкономразвития России)
3. Iropen [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://iropen.ru/kadry/zarplata-i-vyplaty/srednjaja-zarplata-v-rossii.html>
4. Консалтинговая компания Strategy Partners Group. Обзор «Производительность труда как ключевой фактор конкурентоспособности российской экономики», 2015 [Электронный ресурс] - Режим доступа: [http://strategy.ru/UserFiles/File/presentations/productivity_presentation_idrisov\(1\).pdf](http://strategy.ru/UserFiles/File/presentations/productivity_presentation_idrisov(1).pdf)
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

6. Официальный сайт Евростат (Eurostat) [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://ec.europa.eu/eurostat>
7. Неравенство доходов и экономический рост: стратегии выхода из кризиса / Под редакцией А. Бузгалина, Р. Трауб-Мерца, М.Воейкова. М: Культурная революция, 2014. С. 78-95
8. Данканич С.А. Неравенство доходов населения: виды и последствия // Проблемы современной экономики. - 2011. - № 3 (39). - С. 59-63.
9. Дифференциация доходов населения / Словарь по экономике и финансам. Глоссарий.ру.
10. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников: Государственный университет - Высшая школа экономики. - М.: ГУ-ВШЭ. 2008. - 575с.
11. Еремеев, М.А. Влияние возрастных особенностей на размер заработной платы и производительность труда // Модернизация и развитие современного инновационного общества: экономические, социальные, правовые философские тенденции: материалы междунар. науч.-практ. конф., 26 марта 2013 г.: В 4 ч. / [отв. ред. В.И. Долгий]. - Саратов: ИЦ «Наука», 2013. Ч.2. С. 84 – 90.
12. Еремеев, М.А. Методические основы регулирования фонда заработной платы // Развитие современного инновационного общества: экономические, социальные, философские, правовые тенденции: материалы междунар. науч.-практ. конф., 04 октября 2010 г.: В 4 ч. / [отв. ред. В.И. Долгий]. - Саратов: ООО Издательство «КУБиК», 2010. Ч.2. С. 37 – 45.
13. Еремеев М.А. Повышение качества продукции как главный фактор конкурентоспособности организации [Текст] / М.А. Еремеев // Социальные науки: social-economic sciences: электронный научный журнал. 2016. № 2(12). Режим доступа: <http://www.academymanag.ru/journal/eremeev1.pdf>.

REFERENCES

1. “Forecasting long-term socio-economic development of the Russian Federation in the period until 2030” (made up by the Ministry of Economic Development)
2. Forecast of Russia`s socio-economic development for 2016 and target period of 2017 and 2018 (made up by the Ministry of Economic Development)
3. Iropen. Available at: <http://ipopen.ru/kadry/zarplata-i-vyplaty/srednjaja-zarplata-v-rossii.html>
4. Strategy Partners Group. Overview «Workforce productivity as a key factor of Russian economy`s competitiveness», 2015. Available at: [http://strategy.ru/UserFiles/File/presentations/productivity_presentation_idrisov\(1\).pdf](http://strategy.ru/UserFiles/File/presentations/productivity_presentation_idrisov(1).pdf)
5. Official website of Russian Federal State Statistics Service. Available at: <http://www.gks.ru/>
6. Official website Eurostat. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat>
7. Inequality of income and economic growth: overcoming crisis strategy / Edited by A. Buzgalina, R. Traub-Merz, M.Voyenkova. M: Cultural revolution, 2014.P. 78-95

8. Dankanich S. Inequality of population income: types and consequences // Problems of modern economy. — 2011. — № 3 (39). — P. 59—63.
9. Differentiation of population income / Vocabulary on economics and finance. Glossary.ru
10. Wages in Russia: evolution and differentiation: monograph / ed. by V.E. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov: State University - Higher school of Economics. - M.: HSE. 2008. - 575p.
11. Eremeev M. How age peculiarities influence the salary size and workforce productivity // Modernization and development of modern innovative society: economic, social, judicial and philosophic tendencies: papers on International scientific conference, 2013. P. 84 – 90.
12. Eremeev M. Methodological basis of wages fund regulation // Development of the modern innovative society: economic, social, judicial and philosophic tendencies: papers on International scientific conference, 2010. P. 37 – 45.
13. Eremeev M. Improving the quality of products as the main factor in the competitiveness of the organization [Text] / social Sciences: social-economic sciences: electronic scientific journal. 2016. № 2 (12). Access mode: <http://www.academymanag.ru/journal/eremeev1.pdf>