

УДК 33

О НЕОБХОДИМОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, ПОДКОНТРОЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВУ

¹Файзуллин Ф.С., ²Губарев Р.В., ³Дзюба Е.И.

¹ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный технический университет»,
Уфа, e-mail: philosugatu@mail.ru;

²ГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»,
Москва, e-mail: gubarev.roma@yandex.ru;

³Отделение ОНФ в Республике Башкортостан, Уфа, e-mail: intellectRus@yandex.ru

В статье проведен анализ взаимосвязи уровня оплаты труда топ-менеджеров (из правления) коммерческих организаций (и прежде всего подконтрольных государству) и эффективности деятельности соответствующих бизнес-единиц по данным за 2013 год. Помимо этого рассчитывались «разрывы» зарплат топ-менеджеров и остального персонала коммерческих организаций. В результате исследования был установлен факт, что уровень оплаты труда топ-менеджеров госкорпораций практически не коррелирует с эффективностью деятельности соответствующих хозяйствующих субъектов. Следствием чего являются экономически необоснованные «разрывы» зарплат руководства и остального персонала коммерческих организаций, подконтрольных государству. А это, в свою очередь, указывает на необходимость изменения сложившейся ситуации путем регулирования государством оплаты труда руководства госкорпораций.

Ключевые слова: оплата труда, госкорпорации, топ-менеджмент, эффективность деятельности

THE NEED TO REGULATE PAYMENT IN COMMERCIAL ORGANIZATIONS CONTROLLED BY THE STATE

¹Faizullin F.S., ²Gubarev R.V., ³Dzyuba E.I.

¹Ufa State Aviation Technical University, Ufa, e-mail: philosugatu@mail.ru;

²Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, e-mail: gubarev.roma@yandex.ru;

³The Russian Popular Front in the Republic of Bashkortostan, Ufa, e-mail: intellectRus@yandex.ru

The article is examination of the relationship between remuneration levels of top managers (of the board) of commercial organizations (primarily state-controlled) and the effectiveness of the relevant business units according to data for 2013. In addition, the «gaps» between the salaries of top managers and other staff of commercial organizations had been calculated. The study established the fact that the level of remuneration of top managers of state corporations hardly correlates with the efficiency of the respective businesses. The consequence of which is economically unreasonable «gaps» between management salaries and salaries of other staff of commercial organizations controlled by the state. This, in turn, points to the need to change the situation by adjusting the state corporation top-manager's salaries.

Keywords: wages, public corporations, top management, performance

В настоящее время экономика России находится под «гнетом» санкций со стороны международного сообщества. В связи с этим для страны первостепенное значение приобретает эффективное функционирование крупных госкорпораций, во многом определяющих экономическое развитие России. В свою очередь, ключевая роль в эффективном управлении коммерческих организаций, подконтрольных государству, отводится топ-менеджменту. В экономически развитых странах мира именно топ-менеджеры «заинтересованы» в конечных высоких результатах деятельности коммерческих организаций, поскольку их денежное вознаграждение поставлено в прямую зависимость от эффективности деятельности бизнес-единиц. Учитывая ментальные модели, существующие в России, можно предположить, что вышеописанная ситуация для нашей страны, наоборот, является

нетипичной. В связи с этим считаем, что в сложившейся ситуации государству необходимо взять на себя роль в регулировании оплаты труда руководства госкорпораций.

Цель исследования

Целью данного исследования является объективная оценка ситуации в области эффективности деятельности и справедливости оплаты труда топ-менеджеров и остальных категорий работников крупных коммерческих предприятий РФ, функционирующих в банковском секторе (и прежде всего с государственным участием).

Материалы и методы исследования

В ходе написания статьи был использован ряд научных методов. К основным из них можно отнести: приемы конкурентного бенчмаркинга, выборочный метод, метод сравнений, коэффициентный анализ, метод обобщений, системный анализ.

Таблица 1

Анализ эффективности деятельности и «разрывов» в уровне оплаты труда топ-менеджеров и остальных категорий работников крупнейших банков РФ в 2013 году

Показатель	Банковский сектор		
	Сбербанк	ВТБ	Газпром-банк
Годовые затраты на оплату труда, млрд.руб.*	285,3	108,0	34,7
Среднесписочная численность работников, тыс.чел.	244,5	92,3	12,4
Среднемесячная заработная плата работника, тыс.руб.	97,3	97,5	233,6
Годовая зарплата президента (председателя правления), млн.долл. США**	15,0	35,0	15,0
Среднемесячная заработная плата президента (председателя правления): в млн.долл. США	1,3	2,9	1,3
в млн.руб.***	40,8	95,3	40,8
Соотношение зарплаты президента (председателя правления) со средней по банку, коэффициент	420	977	175
Прибыль до налогообложения, млрд.руб.	455,7	119,2	43,6
Чистая прибыль, млрд.руб.	362,0	100,5	33,0
Среднегодовая величина активов, млрд.руб.	16653,9	8092,1	3244,0
Среднегодовая величина собственного капитала, млрд.руб.	1752,6	856,6	383,3
Экономическая (общая) рентабельность, %	2,7	1,5	1,3
Рентабельность собственного капитала, %	20,7	11,7	8,6

Примечания. * – заработная плата «неочищенная», т.е. с учетом прочих выплат; ** – по данным журнала «Forbes» [2]; *** – перевод из долл. США в российские рубли осуществлен исходя из официального курса ЦБ РФ по состоянию на 01.01.2014 года (1 долл. США = 32,66 руб.).

Результаты исследования и их обсуждение

Для этого сначала проводилось исследование на базе 3-х крупнейших банков России (Сбербанк, ВТБ и Газпромбанк) (см. табл. 1).

Как видно из табл. 1, приблизительно 1000-кратный «разрыв» между 1-м лицом банка (в сфере управления текущей деятельностью хозяйствующего субъекта) и ее среднестатистическим работником в тот же год был зафиксирован у ВТБ. По двум другим банкам, вошедшим в выборку, наблюдались хотя и меньшие «разрывы», но также весьма существенные (исчисляются сотнями).

Таким образом, можно сделать вывод, что для крупнейших российских банков независимо от формы собственности характерны беспрецедентные «разрывы» в уровне оплаты труда топ-менеджеров и остального персонала. Также следует отметить, что в нашем случае такие «разрывы» являются «заниженными» по причине «неочищенности» зарплаты работников от прочих выплат.

Далее, используя приемы конкурентного бенчмаркинга и, опираясь на ключевые показатели эффективности основной (текущей, операционной) деятельности вышеуказанных банков, выявлялось, имеются ли объективные предпосылки такой дифференциации в оплате труда различных категорий их персонала.

Для этого проведена параллель между тремя крупнейшими банками страны. По масштабам основной деятельности лидером является Сбербанк России. При этом, если сравнивать ключевые индикаторы лидера банковского сектора страны с ближайшим конкурентом – ВТБ, то видно, что более высокие показатели прибыли продиктованы не только масштабами основной деятельности, но и более высокой эффективностью использования как совокупного имущества, так и собственных средств при практически идентичной финансовой устойчивости (характеризуется соотношением собственного капитала и обязательств) кредитных организаций. Также у обеих кредитных организаций в 2013 году наблюдался практически одинаковый размер зарплаты среднестатистического работника. Однако за более эффективный менеджмент Греф Г.О. получил существенно меньшее денежное вознаграждение, чем Костин А.Л. При этом нельзя не отметить, что зарплата Грефа Г.О. была одинаковой с зарплатой Акимов А.И., но по масштабам основной деятельности Газпромбанк значительно уступает Сбербанку. Так, совокупное имущество и в том числе собственный капитал Сбербанка были в отчетном году больше, чем у Газпромбанка, соответственно в 5,1 и 4,6 раза. Среднесписочная численность персонала Сбербанка превысила аналогичный показатель Газпромбанка практически

в 20 раз. Вместе с тем были значительно выше не только основные абсолютные, но и относительные показатели эффективности деятельности также у Сбербанка. Существенным отличием являлся уровень оплаты труда работников кредитных организаций. Так, средняя зарплата работника Газпромбанка в 2013 году практически в 2,5 раза превышала аналогичный показатель у Сбербанка и ВТБ.

Если же поставить под сомнение достоверность данных журнала «Forbes» в части размера денежного вознаграждения первых лиц госкорпораций и обратиться к официальным данным бизнес-единиц (в частности открыто публикуются в форме ежеквартальных отчетов эмитентов), то ситуация от этого практически не изменится. Докажем подобное утверждение. Для этого по аналогичной вышеприведенной схеме проводилось выборочное тематическое экспресс-исследование на базе данных 18 коммерческих банков РФ, входящих в ТОП-50 (по величине активов на начало 2014 года) (см. табл. 2, табл. 3, табл. 4). Данные для такого исследования взяты преимущественно из ежеквартальных отчетов эмитентов и аудиторских заключений к годовой неконсолидированной отчетности [1].

Как видно из табл. 2, табл. 3, табл. 4, наблюдается высокая степень дифферен-

циации банков РФ по уровню «разрывов» в оплате труда топ-менеджеров и остального персонала коммерческих кредитных организаций. Так, если в одних коммерческих банках страны из ТОП-50 соотношение вышеуказанных показателей исчисляется лишь десятками (хотя и это далеко не мало), то в других – сотнями. Лидером по «разрывам» стал Хоум Кредит банк. Среднее денежное вознаграждение топ-менеджера из правления превысило среднюю зарплату работника банка в 458 раз. Помимо указанного банка существенные «разрывы» в уровне оплаты труда топ-менеджмента и остального персонала были зафиксированы в Банке Москвы (271 раз), ВТБ 24 (254 раза), в Сбербанке (247 раз), Альфа-Банке (201 раз), Абсолют банке (119 раз) и т.д. Далее, по аналогичной выше рассмотренной схеме, используя приемы конкурентного бенчмаркинга и опираясь на ключевые показатели эффективности основной (текущей, операционной) деятельности вышеуказанных кредитных организаций, выявлялось, имеются ли объективные предпосылки такой дифференциации в оплате труда различных категорий их персонала. Для этого проведена параллель между несколькими коммерческими банками страны одновременно.

Таблица 2

Анализ эффективности деятельности и «разрывов» в уровне оплаты труда топ-менеджеров и остальных категорий работников коммерческих банков РФ в 2013 году

Показатель	Наименование кредитной организации					
	Сбербанк	Газпромбанк	ВТБ 24	Банк Москвы	Россельхозбанк	Альфа-Банк
Активы, млрд руб.	14928,4	3165,8	1750,8	1531,6	1697,1	1392,2
Собственный капитал, млрд руб.	1793,3	275,4	134,7	178,6	194,1	123,9
Доля собственных средств, %	12,0	8,7	7,7	11,7	11,4	8,9
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	246,0	11,5	32,5	11,7	32,3	24,8
Годовой фонд оплаты труда, млрд руб.	169,1	25,2	24,4	3,6	22,8	19,7
Среднемесячная заработная плата работника, тыс. руб.	57,3	183,0	62,6	25,4	58,9	66,1
Численность правления, чел.	14	19	9	10	8	6
Годовое вознаграждение правления, млрд руб.	2,4	1,8	1,7	0,8	0,3	1,0
Среднемесячное вознаграждение топ-менеджера из правления, млн руб.	14,2	7,8	15,9	6,9	3,0	13,3
Соотношение среднего уровня оплаты труда топ-менеджера из правления и работника организации	247	43	254	271	51	201
Прибыль до налогообложения, млрд руб.	502,8	30,9	28,8	32,7	5,9	40,0
Чистая прибыль, млрд руб.	377,6	19,3	20,7	26,0	1,0	30,0
Экономическая (общая) рентабельность, %	3,4	1,0	1,6	2,1	0,3	2,9
Рентабельность собственного капитала, %	21,1	7,0	15,4	14,6	0,5	24,2

Таблица 3

Анализ эффективности деятельности и «разрывов» в уровне оплаты труда топ-менеджеров и остальных категорий работников коммерческих банков РФ в 2013 году

Показатель	Наименование кредитной организации					
	Номос-банк	Юни Кредит Банк	Промсвязь-банк	Раффайзен-банк	Русский стандарт	Банк Уралсиб
Активы, млрд руб.	785,5	887,6	711,1	653,6	328,6	401,1
Собственный капитал, млрд руб.	70,6	118,7	57,2	92,2	33,8	42,8
Доля собственных средств, %	9,0	13,4	8,0	14,1	10,3	10,7
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	5,6	3,5	10,9	9,5	20,4	13,7
Годовой фонд оплаты труда, млрд руб.	7,3	5,2	12,2	10,5	12,6	9,4
Среднемесячная заработная плата работника, тыс. руб.	108,0	123,7	93,2	91,4	51,6	57,2
Численность правления, чел.	6	6	8	8	7	8
Годовое вознаграждение правления, млрд руб.	0,6	0,2	0,5	0,2	0,3	0,2
Среднемесячное вознаграждение топ-менеджера из правления, млн руб.	8,9	2,9	4,8	2,4	4,0	2,5
Соотношение среднего уровня оплаты труда топ-менеджера из правления и работника организации	83	23	52	26	78	44
Прибыль до налогообложения, млрд руб.	10,3	24,2	9,7	29,9	5,1	1,8
Чистая прибыль, млрд руб.	6,3	18,1	6,6	24,2	2,2	0,1
Экономическая (общая) рентабельность, %	1,3	2,7	1,4	4,6	1,6	0,4
Рентабельность собственного капитала, %	9,0	15,3	11,6	26,3	6,6	0,3

Таблица 4

Анализ эффективности деятельности и «разрывов» в уровне оплаты труда топ-менеджеров и остальных категорий работников коммерческих банков РФ в 2013 году

Показатель	Наименование кредитной организации					
	МДМ Банк	Связь-Банк	Хоум Кредит Банк	Бинбанк	Абсолют Банк	ОТП Банк
Активы, млрд руб.	313,3	305,6	320,0	191,5	111,4	142,7
Собственный капитал, млрд руб.	58,0	20,6	43,0	15,6	18,6	26,8
Доля собственных средств, %	18,5	6,8	13,4	8,1	16,7	18,8
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	5,7	3,3	34,6	3,6	2,6	17,5
Годовой фонд оплаты труда, млрд руб.	4,7	2,4	16,1	3,4	0,9	5,7
Среднемесячная заработная плата работника, тыс. руб.	69,2	60,8	38,7	78,9	28,3	27,2
Численность правления, чел.	9	8	5	7	6	12
Годовое вознаграждение правления, млрд руб.	0,3	0,2	1,1	0,2	0,2	0,1
Среднемесячное вознаграждение топ-менеджера из правления, млн руб.	2,5	1,7	17,7	2,8	3,4	0,8
Соотношение среднего уровня оплаты труда топ-менеджера из правления и работника организации	35	28	458	36	119	31
Прибыль до налогообложения, млрд руб.	-4,1	1,1	13,8	2,7	0,7	4,7
Чистая прибыль, млрд руб.	-4,8	0,9	8,3	2,2	0,3	2,6
Экономическая (общая) рентабельность, %	-1,3	0,4	4,3	1,4	0,6	3,3
Рентабельность собственного капитала, %	-8,2	4,4	19,4	14,4	1,8	9,6

Так, в Хоум Кредит банке (в 23-м банке по величине активов) такой беспрецедентный «разрыв» объясняется с одной стороны самой высокой средней зарплатой топ-менеджера (17,7 млн руб. в месяц), а с другой стороны – одной из самых низких средних зарплат работников по выборке банков (38,7 тыс.руб. в месяц), ниже только у Абсолют банка и ОТП банка. Можно, конечно, возразить, что у банка достаточно высокие показатели как прибыли, так и рентабельности. Однако, если сравнить вышеуказанные показатели Хоум Кредит банка с Раффайзенбанком, то очевидно, что у второго банка несколько выше показатели рентабельности и значительно лучше показатели прибыли (прибыль до налогообложения и чистая прибыль, соответственно выше в 2,2 и 2,9 раза). При этом следует отметить, что по относительным показателям рентабельности 13-й по активам банк России уверенно занимает лидирующие позиции. По показателям прибыли Раффайзенбанк вполне сопоставим с Газпромбанком (3-й по активам банк России). В то же время аппетиты топ-менеджеров Раффайзенбанка куда скромнее, чем у банков-конкурентов сопоставимых с ним по активам и показателям эффективности. Так, среднее денежное вознаграждение топ-менеджера из правления Раффайзенбанка составило лишь 2,4 млн руб. в месяц, для сравнения у Газпромбанка – 7,8 млн руб., у Промсвязьбанка и Русского стандарта, соответственно – 4,8 и 4 млн руб. в месяц. Такие параллели можно проводить до бесконечности.

Выводы

Из анализа ключевых социально-экономических индикаторов коммерческих банков РФ в настоящее время наблюдается отсутствие связи между денежным вознаграждением топ-менеджеров и результатами их труда. Кроме того, уровень оплаты труда высшего руководства слабо коррелирует с размерами кредитной организации.

Также нельзя не отметить, что такой дифференциации способствует лояльное отношение государства к структуре денежного вознаграждения прогосударственных

банков. Так, в частности премии (бонусы) правления Газпромбанка превысили их зарплату в 2,5 раза. Может быть, такое премирование обусловлено сверхэффективным менеджментом банка? Факты говорят об обратном. У Раффайзенбанка чистая прибыль выше, чем у Газпромбанка, как и показатели рентабельности. К тому же у Раффайзенбанка наблюдается, на наш взгляд, нормальная структура денежного вознаграждения: зарплата несколько больше, чем размер премий. У МДМ банка несколько выше премии, чем зарплата. И это притом, что в отчетном году банк вообще работал неэффективно – образовались непокрытые убытки. Напрашивается риторический вопрос: за что его топ-менеджеры премировались? Возможно за «приемлемые» для банка убытки? Учитывая вышеприведенные цифры, можно прийти к выводу, что для современной России характерна высокая степень дифференциации по уровню оплаты труда работников коммерческих банков страны независимо от размеров, а также и формы собственности хозяйствующих субъектов. При этом топ-менеджеры низкоэффективных или вообще убыточных банков получают сверхвысокие премии.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время денежное вознаграждение топ-менеджеров коммерческих банков страны и прежде всего подконтрольных государству практически не связано с конечными результатами их деятельности. Поэтому, как правило, существенные «разрывы» в оплате труда топ-менеджеров и остальных работников банка являются экономически не обоснованными, т.е. искусственно завышенными ввиду слабой корреляции объемов премирования высшего руководства кредитных организаций с эффективностью таких бизнес-единиц.

Список литературы

1. Интерфакс – сервер раскрытия информации [электронный ресурс]. – Режим доступа: e-disclosure.ru (дата обращения: 12.09.14).
2. Рейтинг зарплат топ-менеджеров – 2013 // Forbes [электронный ресурс]. – Режим доступа: global-finances.ru (дата обращения: 23.09.14).