

Список использованных источников

1. О бухгалтерском учете запасов: постановление Министерства финансов Республики Беларусь, 28 декабря 2023 г., № 64 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 4000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2024.
2. Об утверждении Инструкции по бухгалтерскому учету основных средств и признании утратившими силу некоторых постановлений и отдельных структурных элементов постановлений Министерства финансов Республики Беларусь по вопросам бухгалтерского учета [Электронный ресурс]: постановление Министерства финансов Республика Беларусь, 30 апр. 2012 № 26 // Онлайн-сервис готовых правовых решений iLex / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2024.
3. Об утверждении Национального стандарта бухгалтерского учета и отчетности «Учетная политика организации, изменения в учетных оценках, ошибки» [Электронный ресурс]: постановление Министерства финансов Респ. Беларусь, 10 дек. 2013 № 80 // Онлайн-сервис готовых правовых решений iLex / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2024.

УДК 331.1

ИССЛЕДОВАНИЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПО РАЗМЕРАМ НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ТЕНДЕНЦИИ, УРОВЕНЬ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ

Устинкова А. И., студ., Прудникова Л. В., ст. преп.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье выявлен уровень дифференциации в распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы работникам организации г. Витебска, основным видом деятельности которой, является производство и реализация обуви и его динамика.

Ключевые слова: медианная заработная плата, средняя заработная плата, минимальная заработная плата, бюджет прожиточного минимума трудоспособного населения, показатели вариации.

Для выявления общих тенденций реального распределения доходов работников организации г. Витебска, основным видом деятельности которой является производство и реализация обуви, была определена медианная заработная плата за май, ноябрь 2020–2022 гг.

Медианная заработная плата – размер заработной платы, находящийся в центре ряда распределения численности работников по размерам начисленной заработной платы и делящий его на две равные части – с заработной платой ниже и выше медианной. Медианная заработная плата отражает реальное распределение доходов, поскольку на показатель не влияют крайние значения (очень высокие или низкие зарплаты). Она наглядно демонстрирует доходы среднестатистического работника в рамках актуальных заработных плат и с ее помощью, по мнению ряда экспертов, можно точнее оценить уровень доходов большинства работников. Медианная заработная плата важна не только сама по себе, но и в сравнении со средней заработной платой, так как разница между этими двумя показателями помогает оценить степень зарплатного неравенства. Так, снижение соотношения средней заработной платы и медианной свидетельствует об уменьшении зарплатного неравенства. Исследование динамики медианной заработной платы, а также ее сравнение со средней заработной платой дает возможность руководителям организаций принимать взвешенные решения об изменении политики в отношении заработной платы.

Был проведен анализ медианной и средней заработной платы в организации г. Витебска, основным видом деятельности которой является производство и реализация обуви, за май, ноябрь 2020–2021 гг. (рис. 1).

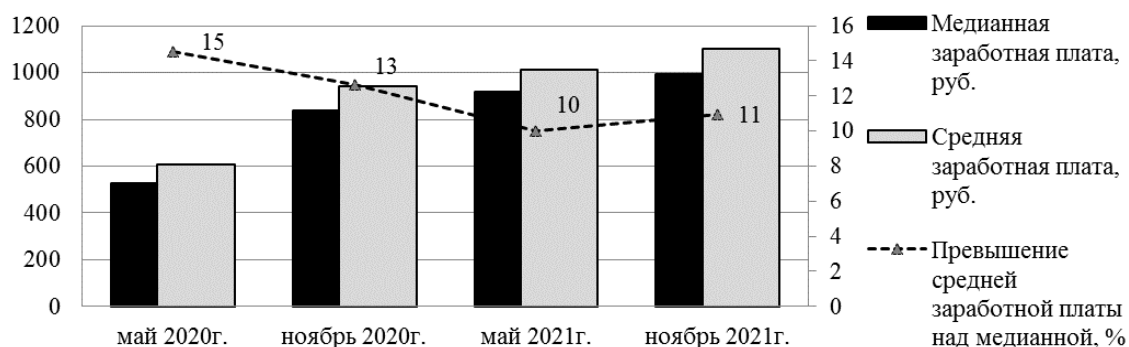


Рисунок 1 – Динамика средней и медианной заработной платы в организации г. Витебска, основным видом деятельности которой является производство и реализация обуви за май, ноябрь 2020–2021 гг.

Источник: составлено авторами.

Проведенный анализ показал рост медианной заработной платы во всех отсечных точках. Однако его интенсивность к концу анализируемого периода замедляется. В тоже время на всем протяжении исследований средняя заработная плата превышала медианную. При этом, вплоть до мая 2021 г. прослеживается устойчивая картина снижения величины превышения средней заработной платы над медианной, что свидетельствует о сокращении разрыва в доходах персонала исследуемой организации, т. е. высокие доходы перестают доминировать, а низкооплачиваемые работники получают возможность зарабатывать больше. Однако, уже в ноябре 2021 г. ситуация изменилась в сторону роста зарплатного неравенства в исследуемой организации, так как темпы превышения средней заработной платы над медианной, выросли.

Сравнив медианную заработную плату исследуемой организации с медианной заработной платой в организациях Витебской области, относящихся к такому виду экономической деятельности, как «производство текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха» за май, ноябрь 2020–2021 гг. необходимо отметить, что ее величина была выше в исследуемой организации в ноябре 2020 г. и в мае 2021 г. При этом, размер превышения средней заработной платы над медианной, был значительно выше в организациях Витебской области рассматриваемого вида экономической деятельности по сравнению с исследуемой организацией. Это свидетельствует о меньшем разрыве в доходах персонала исследуемой организации по сравнению с организациями Витебской области, относящимися к рассматриваемому виду экономической деятельности на всем протяжении исследований.

В рамках дальнейшего исследования был проведен более детальный анализ дифференциации распределения заработной платы между работниками исследуемой организации (рис. 2).

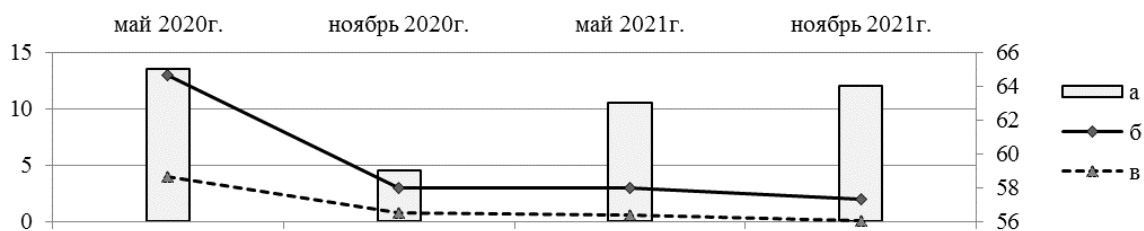


Рисунок 2 – Удельный вес работников, которым начислена заработная плата ниже: а – средней заработной платы, б – минимальной заработной платы, в – бюджета прожиточного минимума трудоспособного населения в исследуемой организации за май, ноябрь 2020–2021 гг., %

Источник: составлено авторами.

Анализ данных рисунка 2 показывает, что удельный вес работников, которым начислена заработная плата ниже бюджета прожиточного минимума трудоспособного населения, за анализируемый период существенно сократился (с 4 % в мае 2020 г. до 0,07 % в ноябре

2021 г.). Удельный вес работников, которым начислена заработная плата ниже минимальной заработной платы, устойчиво снижался на протяжении анализируемого периода, составив в ноябре 2021 г. 2 %. Более 50 % работников в исследуемой организации получают заработную плату ниже средней заработной платы по организации. При этом, в ноябре 2020 г. удельный вес работников, которым начислена заработная плата ниже средней заработной платы по организации снизился, а затем стал поступательно расти до конца исследуемого периода, однако его уровень в ноябре 2021 г. незначительно но все же ниже уровня в мае 2020 г. Таким образом, можно сделать вывод о снижении доли низкооплачиваемых работников в исследованной организации и значительном сокращении численности работников с заработной платой ниже величины бюджета прожиточного минимума трудоспособного населения в Республике Беларусь.

Рассмотрим более детально структуру распределения численности работников по размерам начисленных заработных плат за май, ноябрь 2020–2021 гг. в исследуемой организации (рис. 3).

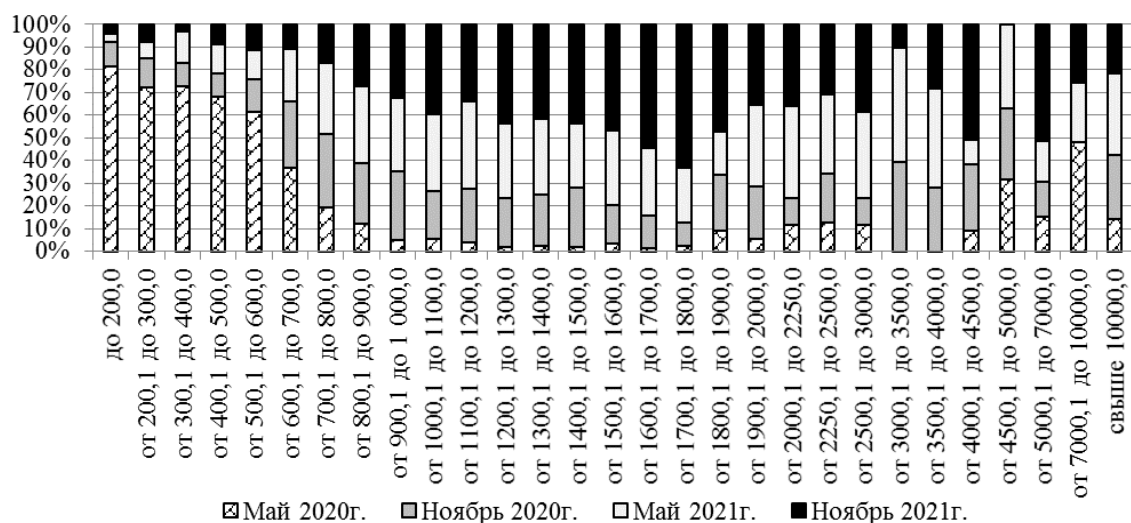


Рисунок 3 – Динамика удельного веса численности работников, которым была начислена заработная плата в отчетном месяце и его распределение по размерам начисленной заработной платы в исследуемой организации за май, ноябрь 2020–2021 гг.

Источник: составлено авторами.

Данные рисунка 3 свидетельствуют о высокой дифференциации в области распределения и концентрации заработных плат в исследуемой организации, но, при этом, прослеживается тенденция увеличения удельного веса работников получивших более высокую заработную плату. Так, более 50 % работников исследуемой организации в мае 2020 г. получили заработную плату в диапазоне от 400 руб. до 700 руб., в ноябре 2020 г. – в диапазоне от 600 руб. до 1000 руб., в мае 2021 г. – в диапазоне от 700 руб. до 1100 руб., в ноябре 2021 г. – в диапазоне от 700 руб. до 1200 руб.

Проанализируем показатели вариации (среднее квадратическое отклонение, коэффициент вариации) размеров начисленной заработной платы работникам в исследуемой организации за май, ноябрь 2020–2021 гг. (табл. 1).

Таблица 1 – Динамика показателей вариации и средней начисленной заработной платы работникам в исследуемой организации за май, ноябрь 2020–2021 гг.

Показатели	Май 2020 г.	Ноябрь 2020 г.	Май 2021 г.	Ноябрь 2021 г.
Средняя арифметическая взвешенная, руб.	606,16	942,82	1010,41	1102,19
Цепной темп роста, %	-	155,54	107,17	109,08
Среднее квадратическое отклонение, руб.	587,96	731,92	776,37	729,91
Цепной темп роста, %	-	124,48	106,07	94,02
Коэффициент вариации, %	97	78	77	66
Цепной темп роста, %	-	80,41	98,72	85,71

Источник: составлено авторами.

За анализируемый период выявлен поступательный рост средней начисленной заработной платы в исследуемой организации. При этом, наибольший прирост наблюдался в ноябре 2020 г. по сравнению с маем 2020 г. (на 56 %). Анализ динамики среднего квадратического отклонения начисленной заработной платы работникам организации свидетельствует о поступательном замедляющемся его приросте до ноября 2021 г., в котором выявлено его незначительное снижение (на 6 %). Это свидетельствует о повышении степени неоднородности начисленной заработной платы (особенно в ноябре 2020 г. по сравнению с маем 2020 г. (на 24 %)) до ноября 2021 г. Значение коэффициента вариации подтверждает неоднородность начисленной заработной платы работникам исследуемой организации, однако к концу анализируемого периода наблюдается ее поступательное снижение.

УДК 331.1:004.89

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ БОЛЬШИХ ДАННЫХ В ПРАКТИКЕ АНАЛИЗА РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ

Горовой С. О., ст. преп., асп.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье обобщен зарубежный опыт анализа рынка труда молодежи на основе аналитики больших данных, которые используют учреждения образования.

Ключевые слова: рынок труда молодежи, большие данные, учреждения образования.

В условиях цифровизации экономики и повсеместного развития информационно-коммуникационных технологий подходы и инструменты к анализу рынка труда постоянно меняются. Одним из перспективных направлений в данном контексте является использование аналитики больших данных. В современной экономической литературе это направление активно разрабатывается учеными и исследователями для анализа структуры и конъюнктуры совокупного рынка труда, определения востребованных навыков для соискателей, прогнозирования тенденций его развития, др.; и выработан ряд методических подходов и инструментов, как зарубежных [1–2], так и национальных [3–4]. Однако в национальной практике применительно к отдельным сегментам совокупного рынка труда (в том числе рынку труда молодежи) данные подходы не использовались.

В зарубежной практике до настоящего времени не выработано единых подходов к исследованию рынка труда молодежи с использованием больших данных. Однако отдельные учреждения образования и их научно-исследовательские институты активно используют большие данные для определения потребностей в навыках, совершенствования и актуализации учебных курсов и программ подготовки обучающихся, построения эффективных карьерных траекторий выпускников. Например, Университет Уайденера («Widener University») в США активно использует большие данные рынка труда для предложения актуальных и гибких программ профессиональной подготовки молодежи [5]. В своей практике Уайденер использует программную систему «Emsi's «Analyst»» – инструмент, который собирает большие данные о занятости и трудоустройстве молодежи на одной платформе в режиме реального времени, и делает их доступными в легко настраиваемых отчетах, чтобы своевременно получать информацию для разработки актуальных учебных курсов с учетом реальных потребностей рынка труда. Программная система «Emsi's «Analyst»» позволяет университету оперативно просматривать данные о рынке труда для выпускников, находить пробелы в навыках и затем гибко адаптировать учебные программы под выявленные потребности рынка труда (рис. 1).

Особенностью использования больших данных университетом Уайденера также является оценка рыночной стоимости (привлекательности) учебных программ на рынке труда (рис. 2).

В своей аналитике университет Уайденера использовал деление навыков на общие («common skills») и профессиональные («hard skills»). Ключевым результатом является анализ больших данных, полученных из профилей выпускников университета на онлайн-платформах вакансий, на предмет того, в какой степени они использовали выработанные в