

5.2.3. РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА
(ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ)

Научная статья

УДК 331.215.1

DOI: 10.53914/issn2071-2243_2024_2_211

EDN: DWTGPH

**Оценка факторов дифференциации заработной платы
в крупных, средних и мелких сельскохозяйственных предприятиях**

Олег Сергеевич Фомин¹✉

¹Курский государственный аграрный университет имени И.И. Иванова, Курск, Россия

¹ osfomin@yandex.ru✉

Аннотация. Представлены результаты исследования, проведенного с целью оценки уровня и причин дифференциации заработной платы в сельскохозяйственных предприятиях Курской области в зависимости от степени концентрации производства (крупные, средние, мелкие). По официальным статистическим данным, номинальная начисленная заработная плата в сельскохозяйственных организациях Курской области имеет устойчивые тенденции к росту. В 2022 г. среднемесячная заработная плата в них достигла 49 570 руб., что на 33,2% превышало уровень 2020 г. и на 16,5% – 2021 г. Выявлено, что уровень заработной платы в сельскохозяйственных предприятиях Курской области сильно дифференцирован. Особенно заметна разница в доходах работников в разрезе предприятий по степени концентрации производства. За период исследования среднемесячная начисленная заработная плата в крупных предприятиях была выше по сравнению с предприятиями средних размеров на 35–40%, по сравнению с мелкими предприятиями – на 80–90%. Важнейшими факторами дифференциации заработной платы являются производительность труда и эффективность производства, которые в предприятиях крупных и средних размеров заметно выше, чем в мелких. Однако более высокую заработную плату в крупных предприятиях по сравнению со средними данным фактором объяснить нельзя, так как производительность труда в них находится на сопоставимом уровне. Предположительно, существенным фактором дифференциации начисленной заработной платы в крупных и средних, и в меньшей степени в мелких предприятиях, является применение неформальных схем поощрения работников. Большинство крупных предприятий данные схемы практически не использует. Предприятия же средних и мелких размеров, в которых численность работников сравнительно невелика, могут использовать неформальные способы поощрения. При этом мелкие предприятия в большинстве своем представлены кооперативной организационно-правовой формой со всеми ее особенностями и возможностями выстраивания гибких отношений по оплате труда.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, заработная плата, сельское хозяйство, предприятия, доходы, распределение, факторы

Для цитирования: Фомин О.С. Оценка факторов дифференциации заработной платы в крупных, средних и мелких сельскохозяйственных предприятиях // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. 2024. Т. 17, № 2(81). С. 211–220. https://doi.org/10.53914/issn2071-2243_2024_2_211-220.

5.2.3. REGIONAL AND SECTORAL ECONOMICS
(ECONOMIC SCIENCES)

Original article

**Assessment of wage differentiation factors in large,
medium and small agricultural enterprises**

Oleg S. Fomin¹✉

¹ Kursk State Agrarian University named after I.I. Ivanov, Kursk, Russia

¹ osfomin@yandex.ru✉

Abstract. The results of a study conducted to assess the level and causes of wage differentiation in agricultural enterprises of Kursk Oblast, depending on the degree of concentration of production (large, medium, small), are presented. According to official statistics, nominal accrued wages in agricultural organizations in Kursk Oblast have stable growth trends. In 2022, the average monthly salary in them reached 49,570 rubles, which was 33.2% higher than in 2020 and 16.5% higher than in 2021. It was revealed that the wage level in agricultural enterprises of Kursk Oblast is highly differentiated. The difference in the income of employees in the context of enterprises by

the degree of concentration of production is especially noticeable. During the study period, the average monthly accrued wages in large enterprises were 35-40% higher than in medium-sized ones, and 80-90% higher than in small. The most important factors of wage differentiation are labor productivity and production efficiency, which are noticeably higher in large and medium-sized enterprises than in small ones. However, higher wages in large enterprises compared to the average cannot be explained by this factor, since labor productivity in them is at a comparable level. Presumably, an important factor in the differentiation of accrued wages in large and medium-sized, and to a lesser extent small enterprises, is the use of informal employee incentive schemes. Most large enterprises practically do not use such schemes. Enterprises of medium and small sizes, in which the number of employees is relatively small, can use informal ways of encouragement. At the same time, small enterprises are mostly represented by a cooperative organizational and legal form with all its features and possibilities for building flexible wage relations.

Key words: social and labor relations, wages, agriculture, enterprises, income, distribution, factors

For citation: Fomin O.S. Assessment of wage differentiation factors in large, medium and small agricultural enterprises. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta = Vestnik of Voronezh State Agrarian University*. 2024;17(2):211-220. (In Russ.). https://doi.org/10.53914/issn2071-2243_2024_2_211-220.

Введение

Заработная плата была и остается одним из наиболее острых и конфликтных вопросов в деятельности экономических субъектов, так как затрагивает антагонистические интересы работодателей и наемного персонала. Ее уровень в сельскохозяйственных организациях существенно различается, что объясняется как отсутствием единых подходов к ее начислению, так и наличием большого числа определяющих заработную плату факторов [4, 5, 12]. Последние могут носить как объективный, так и субъективный характер.

Объективные факторы формируют средний, базовый уровень заработной платы – это стоимость жизни, ситуация на рынке труда, государственная политика доходов.

Субъективные факторы также играют существенную роль и относятся к группам, зависящим:

- от работников (трудовой потенциал, мотивация, умение отстаивать свои интересы и др.);

- работодателей – управленческий и предпринимательский талант, умения и навыки, способствующие успеху бизнеса, росту его доходности, а следовательно, базы для начисления заработной платы.

Кроме этого, к субъективным факторам следует отнести человеческие качества, трудно поддающиеся научному анализу: честность, справедливость, гуманизм, отзывчивость и противоположные им – хитрость, алчность, скупость, равнодушие и др.

Цель исследования состояла в оценке уровня и причин дифференциации заработной платы в сельскохозяйственных предприятиях крупных, средних и мелких размеров.

Исследование выполнено с применением абстрактно-логического, монографического и статистико-экономического методов. Информационную базу составили материалы статистической отчетности типичных сельскохозяйственных предприятий крупных, средних и мелких размеров, данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области [11].

По официальным статистическим данным, номинальная начисленная заработная плата в сельскохозяйственных организациях Курской области имеет устойчивые тенденции роста. В 2022 г. среднемесячная заработная плата в них достигла 49 570 руб., что на 33,2% превышало уровень 2020 г. и на 16,5% – 2021 г.

Рост заработной платы был обусловлен прежде всего удорожанием потребительской корзины и инфляционными процессами. Повышению зарплат способствовал и

острый дефицит рабочей силы на рынке аграрного труда. В результате наблюдался опережающий рост заработной платы в сельском хозяйстве региона по сравнению со средней заработной платой по экономике в целом: в 2020 г. – на 3,9%, в 2021 г. – на 5,6%, в 2022 г. – уже на 7,6%.

Повышению уровня начисленной заработной платы в сельскохозяйственных организациях способствовало и ужесточение мер воздействия контрольных органов, прежде всего налоговых. Ни для кого не секрет, что с целью ухода от налогов на практике широкое распространение получили серые схемы выплаты заработной платы. В ответ государство, с одной стороны, усложнило сельскохозяйственным организациям возможности обналичивания денежных средств, с другой – осуществляет более жесткий контроль за выплатой заработной платы, страховых взносов, НДС. Выплата среднемесячной заработной платы на одного работника ниже среднего уровня по виду экономической деятельности в субъекте РФ является одним из критериев самостоятельной оценки рисков для налогоплательщиков, который используется налоговыми органами при планировании выездных налоговых проверок (п. 5 Приложения № 2 к Приказу ФНС России № ММ-3-06/333@) [6].

Таким образом, если уровень начисленной заработной платы заметно ниже средней по отрасли в регионе, это с большой вероятностью может привести к выездной проверке налоговой инспекцией. Руководство предприятия, не заинтересованное в проверках и последующем наказании, вынуждено поддерживать начисленную заработную плату на приемлемом уровне. Поэтому возможности выплаты большей части заработной платы в «конверте» сократились, что положительно отразилось на официальных зарплатах работников сельского хозяйства, собираемости налогов, уплате страховых взносов в социальные фонды.

В настоящее время в сельском хозяйстве Курской области функционирует около 200 предприятий различных размеров: крупные, средние, мелкие. В качестве основных критериев отнесения предприятий к различным группам по размерам производства мы рассматривали два: годовую денежную выручку от реализации продукции (основной критерий) и численность работающих (дополнительный критерий).

К крупным предприятиям мы отнесли хозяйствующие субъекты с выручкой от 1,5 млрд руб. и численностью работающих в пределах 250 и более человек. К средним по размерам предприятиям отнесли те, выручка которых превышала 200 млн руб., а численность работающих находилась в пределах 50 и более человек. Мелкие предприятия, соответственно, имели выручку менее 200 млн руб., численность работников менее 50 человек.

Из совокупности действующих предприятий Курской области нами случайным образом было отобрано по 3 хозяйствующих субъекта, в той или иной степени соответствующих по указанным критериям крупным, средним и мелким сельскохозяйственным предприятиям.

В группу крупных сельскохозяйственных предприятий вошли:

- ООО «Защитное» Щигровского района (в 2022 г. выручка составила 2,2 млрд руб., численность работников – 327 чел.);
- ООО «Агросил» Суджанского района (в 2022 г. выручка составила почти 2 млрд руб., численность работников – 267 чел.);
- АО «Голпино» Кореневского района (в 2022 г. выручка составила 1,6 млрд руб., численность работников – 237 чел.) (табл. 1).

Таблица 1. Динамика экономических показателей типичных сельскохозяйственных предприятий Курской области крупных размеров, 2020–2022 гг.

Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г. в % к 2020 г.
ООО «Защитное» Щигровского района				
Денежная выручка, млн руб.	1749,0	2190,8	2222,4	127,1
Валовой доход (ВД), млн руб.	676,5	1280,8	1278,9	189,0
Прибыль от продаж, млн руб.	484,1	1088,8	1019,7	210,6
Фонд оплаты труда (ФОТ), млн руб.	192,4	192,0	259,2	134,7
Доля ФОТ в ВД, %	28,4	15,0	20,3	–
Среднегодовая численность работников, чел.	332	327	327	98,5
Среднемесячная начисленная зарплата, руб.	48293	48930	66055	136,8
То же в % к средней зарплате в регионе	134,9	121,4	143,4	–
ООО «Агросил» Суджанского района				
Денежная выручка, млн руб.	2518,2	3252,9	1982,9	78,7
Валовой доход (ВД), млн руб.	1228,9	1945,4	1076,1	87,6
Прибыль от продаж, млн руб.	1071,0	1762,0	873,6	81,6
Фонд оплаты труда (ФОТ), млн руб.	157,9	183,4	202,5	128,2
Доля ФОТ в ВД, %	12,8	9,4	18,8	–
Среднегодовая численность работников, чел.	241	261	267	110,8
Среднемесячная начисленная зарплата, руб.	54600	58550	63200	115,8
То же в % к средней зарплате в регионе	152,5	145,3	137,2	–
АО «Толпино» Кореневского района				
Денежная выручка, млн руб.	1268,1	1453,3	1637,0	129,1
Валовой доход (ВД), млн руб.	430,8	599,1	483,1	112,1
Прибыль от продаж, млн руб.	288,3	451,2	319,5	110,8
Фонд оплаты труда (ФОТ), млн руб.	142,5	147,9	163,6	114,8
Доля ФОТ в ВД, %	33,1	24,7	33,9	–
Среднегодовая численность работников, чел.	249	245	237	95,2
Среднемесячная начисленная зарплата, руб.	47700	50300	57520	120,6
То же в % к средней зарплате в регионе	133,2	124,8	124,9	–

Источник: составлено и рассчитано автором на основе данных годовой бухгалтерской отчетности сельскохозяйственных организаций Курской области.

Динамика основных экономических показателей в разрезе крупных предприятий различается, однако для всех характерен рост фонда оплаты труда и заработной платы в среднем на одного работающего.

В группу средних по размеру предприятий вошли:

- ЗАО «Прогресс» Солнцевского района (в 2022 г. выручка составила 548,9 млн руб., численность работников – 68 чел.);

- ООО «ТрейдАгроСервис», г. Курск (в 2022 г. выручка составила 498,7 млн руб., численность работников – 50 чел.);

- ООО «Дружба» Железногорского района (в 2022 г. выручка составила 427,6 млн руб., численность работников – 65 чел.) (табл. 2).

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Таблица 2. Динамика экономических показателей типичных сельскохозяйственных предприятий Курской области средних размеров, 2020–2022 гг.

Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г. в % к 2020 г.
ЗАО «Прогресс» Солнцевского района				
Денежная выручка, млн руб.	419,0	359,6	548,9	131,0
Валовой доход (ВД), млн руб.	188,4	72,1	104,0	55,2
Прибыль от продаж, млн руб.	152,8	31,6	73,3	48,0
Фонд оплаты труда (ФОТ), млн руб.	35,6	40,5	30,7	86,2
Доля ФОТ в ВД, %	18,9	56,2	29,5	+10,6
Среднегодовая численность работников, чел.	72	80	68	94,4
Среднемесячная начисленная зарплата, руб.	41185	42486	37581	91,2
То же в % к средней зарплате в регионе	115,0	105,4	81,6	–33,4
ООО «ТрейдАгроСервис», г. Курск				
Денежная выручка, млн руб.	616,0	709,4	498,7	81,0
Валовой доход (ВД), млн руб.	364,9	411,0	211,0	57,8
Прибыль от продаж, млн руб.	349,7	393,8	179,7	51,4
Фонд оплаты труда (ФОТ), млн руб.	15,2	17,2	31,3	205,9
Доля ФОТ в ВД, %	2,7	4,2	14,8	+12,1
Среднегодовая численность работников, чел.	45	47	50	111,1
Среднемесячная начисленная зарплата, руб.	28156	30480	52122	185,1
То же в % к средней зарплате в регионе	78,6	75,7	113,2	+62,5
ООО «Дружба» Железногорского района				
Денежная выручка, млн руб.	299,2	391,7	427,6	142,9
Валовой доход (ВД), млн руб.	124,7	175,1	173,3	139,0
Прибыль от продаж, млн руб.	101,1	145,1	138,4	136,7
Фонд оплаты труда (ФОТ), млн руб.	23,6	30,0	34,9	147,9
Доля ФОТ в ВД, %	18,9	17,1	20,1	+1,2
Среднегодовая численность работников, чел.	55	57	65	118,2
Среднемесячная начисленная зарплата, руб.	35760	43860	44745	125,1
То же в % к средней зарплате в регионе	99,9	108,9	97,1	–2,8

Источник: составлено и рассчитано автором на основе данных годовой бухгалтерской отчетности сельскохозяйственных организаций Курской области.

В предприятиях средних размеров также отмечается различная динамика основных экономических показателей, в том числе для отдельных из них характерно снижение фонда оплаты труда и среднемесячной начисленной заработной платы.

В группу сельскохозяйственных предприятий мелких размеров вошли:

- СХПК «Майский» Поныровского района (в 2022 г. выручка составила 91 млн руб., численность работников – 41 чел.);

- ПСХК «Заря» Тимского района (в 2022 г. выручка составила 47,4 млн руб., численность работников – 16 чел.);

- СПК «Колхоз имени Чернышевского» Льговского района (в 2022 г. выручка составила 12,7 млн руб., численность работников – 12 чел.) (табл. 3).

Таблица 3. Динамика экономических показателей типичных сельскохозяйственных предприятий Курской области мелких размеров, 2020–2022 гг.

Наименование показателя	2020 г	2021 г.	2022 г.	2022 г. в % к 2020 г.
СХПК «Майский» Поныровского района				
Денежная выручка, млн руб.	89,6	67,4	91,0	101,6
Валовой доход (ВД), млн руб.	39,1	30,6	35,9	91,8
Прибыль от продаж, млн руб.	26,7	16,7	19,3	72,3
Фонд оплаты труда (ФОТ), млн руб.	12,4	13,9	16,6	133,9
Доля ФОТ в ВД, %	31,7	45,4	46,2	+14,5
Среднегодовая численность работников, чел.	40	41	41	102,5
Среднемесячная начисленная зарплата, руб.	25830	28250	33740	130,6
То же в % к средней зарплате в регионе	72,1	70,1	73,3	+1,2
ПСХК «Заря» Тимского района				
Денежная выручка, млн руб.	47,9	54,5	47,4	99,0
Валовой доход (ВД), млн руб.	12,4	25,6	20,5	165,3
Прибыль от продаж, млн руб.	4,3	19,0	13,0	302,3
Фонд оплаты труда (ФОТ), млн руб.	8,1	7,6	7,5	92,6
Доля ФОТ в ВД, %	65,3	29,7	36,6	-28,7
Среднегодовая численность работников, чел.	20	17	16	80,0
Среднемесячная начисленная зарплата, руб.	33730	37186	39156	116,1
То же в % к средней зарплате в регионе	94,2	92,3	85,0	-9,2
СПК «Колхоз имени Черняховского» Львовского района				
Денежная выручка, млн руб.	54,0	51,2	12,7	23,5
Валовой доход (ВД), млн руб.	25,9	34,6	5,4	20,8
Прибыль от продаж, млн руб.	20,9	29,4	1,9	9,1
Фонд оплаты труда (ФОТ), млн руб.	5,0	5,2	3,6	72,0
Доля ФОТ в ВД, %	19,3	15,0	66,6	+47,3
Среднегодовая численность работников, чел.	20	19	12	60,0
Среднемесячная начисленная зарплата, руб.	20830	22800	25000	120,0
То же в % к средней зарплате в регионе	58,2	56,6	54,3	-3,9

Источник: составлено и рассчитано автором на основе данных годовой бухгалтерской отчетности сельскохозяйственных организаций Курской области.

Для большинства мелких сельскохозяйственных предприятий характерно снижение численности работников, фонда оплаты труда, однако, как и в крупных и средних предприятиях, ежегодно наблюдается рост среднемесячной начисленной заработной платы.

Источником заработной платы являются доходы предприятия, прежде всего валовой доход [1, 3, 7, 10]. В классическом понимании валовой доход (чистый продукт) – это денежное выражение стоимости вновь созданного продукта, который укрупненно состоит из двух частей – заработной платы и прибыли. В современной экономической литературе часто под валовым доходом подразумевают совокупный доход предприятия (по сути, денежную выручку), что, на наш взгляд, является излишним (так как дублирует такую устоявшуюся категорию, как денежная выручка, и тем самым вносит дополнительные семантические трудности) и неправомерным (так как вытесняет важный

экономический показатель – валовой доход, характеризующий реальную эффективность производства, создание добавленной стоимости).

Группировка сельскохозяйственных предприятий региона по размерам производства демонстрирует существенную разницу ключевых экономических показателей деятельности в среднем за 2020–2022 гг. (табл. 4).

Таблица 4. Группировка сельскохозяйственных предприятий Курской области по размерам производства, 2020–2022 гг.

Наименование предприятия	Денежная выручка, млн руб.	Численность работников, чел.	Валовой доход, млн руб.	Прибыль от продаж, млн руб.	Фонд оплаты труда, млн руб.	Уровень рентабельности, %	Доля ФОТ в ВД, %	Среднемесячная начисленная заработная плата, тыс. руб.
Крупные предприятия								
ООО «Агросил»	2584,7	256	1416,8	1235,5	181,3	91,6	12,8	59,0
ООО «Знаменское»	2054,0	329	1078,7	864,2	214,5	72,6	19,9	54,3
АО «Толпино»	1452,8	244	504,3	353,0	151,3	32,1	30,0	52,4
В среднем	2030,5	276	1000,0	817,6	182,4	67,4	18,2	55,1
Средние предприятия								
ООО «ТрейАгроСервис»	608,0	47	328,8	307,7	21,2	102,5	6,4	37,6
ЗАО «Прогресс»	442,5	73	121,5	85,9	35,6	24,0	29,3	40,6
ООО «Дружба»	372,8	59	157,7	128,2	29,5	52,4	18,7	41,6
В среднем	474,4	60	202,7	173,9	28,8	57,9	14,2	40,0
Мелкие предприятия								
СХПК «Майский»	81,8	41	35,2	20,9	14,3	34,3	40,6	29,1
ПСХК «Заря»	49,9	18	19,8	12,1	7,7	32,0	38,9	35,6
СПК «Колхоз имени Черняховского»	39,3	17	22,0	17,4	4,6	79,5	20,9	22,5
В среднем	57,0	25	25,7	16,8	8,9	41,8	34,6	29,7

Источник: составлено и рассчитано автором на основе данных годовой бухгалтерской отчетности сельскохозяйственных организаций Курской области.

Крупные предприятия с денежной выручкой в среднем более 2 млрд руб. и численностью работников более 250 чел. имели уровень рентабельности производства более 67%, среднемесячная начисленная заработная плата в них превышала 55 тыс. руб., на оплату труда распределялось более 18% их валового дохода.

В средних предприятиях все вышеперечисленные показатели были существенно ниже: выручка составляла в среднем 474 млн руб., численность работников – 60 чел., уровень рентабельности – 57%, среднемесячная начисленная заработная плата – около 40 тыс. руб., при этом на оплату труда распределялось лишь 14,2% валового дохода.

В предприятиях мелких размеров в среднем выручка составляла менее 35 млн руб., численность работников – 25 чел., уровень рентабельности – 41%, среднемесячная начисленная заработная плата – менее 30 тыс. руб., при этом на заработную плату распределялось 34,6% валового дохода.

Таким образом, несмотря на достаточно высокую доходность и рентабельность производства в сельскохозяйственных предприятиях независимо от их размеров, уровень выплачиваемой заработной платы существенно различается. В крупных предприятиях среднемесячная начисленная заработная плата работника была выше по сравнению с предприятиями средних размеров на 37,7%, по сравнению с мелкими – на 85,5%.

Объективные факторы формирования заработной платы (конкуренция на рынке труда, стоимость потребительской корзины и др.) оказывают сходное влияние на всю совокупность хозяйствующих субъектов, поэтому в контексте поставленной цели исследования данные факторы не изучались. Очевидно, разница в заработной плате главным образом определяется субъективными факторами. Можно предположить, что дифференциация заработной платы в крупных, средних и мелких предприятиях определяется прежде всего разницей в производительности труда. Отчасти это подтверждается имеющейся статистической информацией (табл. 5).

Таблица 5. Производительность труда и заработная плата в сельскохозяйственных предприятиях Курской области типичных размеров, 2020–2022 гг.

Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г. в % к 2020 г.
Крупные предприятия				
Получено на 1 работника, тыс. руб.:				
- выручки	6733,9	8279,7	7030,4	104,4
- валового дохода	2842,1	4592,2	3415,3	120,2
- прибыли	2242,6	3964,0	2662,8	118,7
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	599,5	628,2	752,5	125,5
Доля оплаты труда в валовом доходе, %	21,1	13,7	22,0	–
Средние предприятия				
Получено на 1 работника, тыс. руб.:				
- выручки	7756,9	7938,6	8061,2	103,9
- валового дохода	3941,9	3577,1	2668,3	67,7
- прибыли	3509,3	3100,5	2138,8	60,9
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	432,6	476,6	529,5	122,4
Доля оплаты труда в валовом доходе, %	11,0	13,3	19,8	–
Мелкие предприятия				
Получено на 1 работника, тыс. руб.:				
- выручки	2393,8	2248,1	2189,9	91,5
- валового дохода	967,5	1179,2	895,7	92,6
- прибыли	648,8	845,5	495,7	76,4
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	318,7	346,7	401,4	125,9
Доля оплаты труда в валовом доходе, %	32,9	29,4	44,8	–

Источник: составлено и рассчитано автором на основе данных годовой бухгалтерской отчетности сельскохозяйственных организаций Курской области.

В мелких предприятиях производительность и эффективность труда в несколько раз ниже по сравнению с крупными и средними. Важнейшим показателем, определяющим возможности повышения уровня оплаты труда, является производство валового дохода на 1 работника (1 чел.-ч). В мелких предприятиях данный показатель по годам исследуемого периода был ниже по сравнению с крупными в 2,9–3,9 раза; по сравнению с предприятиями средних размеров – в 3,0–4,1 раза. И только лишь за счет распределения в фонд оплаты труда большей доли валового дохода, нежели в крупных и средних предприятиях, им удавалось поддерживать среднемесячную начисленную заработную плату на уровне чуть выше прожиточного минимума в регионе.

Разница же в заработной плате работников крупных и средних по размерам предприятий лишь в незначительной степени определяется доходами и уровнем производительности труда. Такой вывод вытекает из анализа динамики доходов и заработной платы. Так, в 2020 г. валовой доход на 1 работника в предприятиях крупных размеров был ниже по сравнению со средними предприятиями на 27,9%, однако средняя заработная плата работника в них была выше на 38,6%. В 2022 г. валовой доход на 1 работника в предприятиях крупных размеров был уже выше в сравнении со средними предприятиями на 28%, средняя заработная плата работника в них при этом была выше на 42%.

Таким образом, уровень производительности труда, величина добавленной стоимости, экономическая эффективность производства не являются главными факторами дифференциации заработной платы работников в разрезе предприятий крупных и средних размеров.

Существенным фактором дифференциации официально начисленной заработной платы в крупных и средних, и в меньшей степени в мелких предприятиях является применение неформальных схем поощрения работников. Крупные предприятия в своей массе данные схемы практически не используют из-за большой численности работающих и высокой степени формализации социально-трудовых отношений. Предприятия же средних и мелких размеров, в которых численность работников сравнительно невелика, более гибко могут использовать неформальные практики в социально-трудовой сфере и в области оплаты труда. При этом мелкие предприятия в большинстве своем представлены кооперативной организационно-правовой формой со всеми ее особенностями и возможностями выстраивания гибких отношений по оплате труда.

Выводы

Заработная плата работников в сельском хозяйстве Курской области ежегодно растет более высокими темпами, чем в целом по экономике региона. При этом наблюдается растущая дифференциация заработков работников крупных, средних и мелких предприятий. В среднем за 2020–2022 гг. в крупных предприятиях среднемесячная начисленная заработная плата была выше по сравнению с предприятиями средних размеров на 37,7%, по сравнению с мелкими – на 85,5%. В настоящее время такая дифференциация негативна прежде всего для мелких предприятий, которые, не выдерживая конкуренции со средним и крупным бизнесом, теряют трудовые ресурсы [2, 8, 9]. Причинами дифференциации заработной платы являются, с одной стороны, более высокая производительность труда в предприятиях крупных и средних размеров, а с другой – использование предприятиями средних и мелких размеров неформальных практик поощрения работников, что позволяет им до некоторой степени компенсировать выпадающую официально начисленную заработную плату предоставлением работникам иных форм материальных благ.

Список источников

1. Агибалов А.В., Запорожцева Л.А., Ткачева Ю.В. Сценарный подход к разработке стратегии развития сельских территорий // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. 2019. Т. 12, № 3(62). С. 94–102. DOI: 10.17238/issn2071-2243.2019.3.94.
2. Власова О.В., Латышева З.И., Иванова Л.А. Угрозы снижения уровня жизни населения России // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 3–1. С. 14–19. DOI: 10.17513/vaael.2090.
3. Запорожцева Л.А. Формирование ключевых детерминантов стратегической экономической безопасности предприятия // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. 2014. № 3(42). С. 254–262.
4. Ильинова О.В., Кривошлыков В.С., Гальченко С.А. Инновационные прорывы, или торможение социально-экономического развития территории: интерпретация глобального и регионального инновационного индекса // Экономика, предпринимательство и право. 2023. Т. 13, № 10. С. 3895–3908. DOI:10.18334/ep.13.10.119327.
5. Кабашова Е.В. Методика оценки внутри региональной дифференциации заработной платы // Управленческий учет. 2021. № 12. С. 384–393. DOI: 10.25806/uu12-22021384-393.

6. Об утверждении Концепции системы планирования выездных налоговых проверок: Приказ ФНС России от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@ [Электронный ресурс]. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/about_fts/docs/3897151/ (дата обращения: 12.09.2023).
7. Прока Н.И. Оценка основных положений политики оплаты труда в аграрной сфере экономики // Экономика сельского хозяйства России. 2018. № 8. С. 46–51.
8. Пронская О.Н. Повышение заинтересованности работников как условие воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве // Экономика и предпринимательство. 2012. № 1(24). С. 104–110.
9. Савкин В.И., Докальская В.К. Формирование рынка труда рабочих профессий для малых форм хозяйствования в аграрном секторе экономики // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2023. № 8. С. 210–215.
10. Терновых К.С., Леонова Н.В., Маркова А.Л. Сущность и содержание экономической эффективности сельскохозяйственного производства // Международный сельскохозяйственный журнал. 2019. Т. 62, № 4. С. 186–194. DOI: 10.24411/2588-0209-2019-10094.
11. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. Статистика [Электронный ресурс] // Официальный сайт. URL: <https://46.rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 12.11.2023).
12. Федорова Л.Н. Факторы дифференциации заработной платы отдельных категорий работников в Российской экономике // Вестник НГУЭУ. 2016. № 4. С. 56–66.

References

1. Agibalov A.V., Zaporozhtseva L.A., Tkacheva Yu.V. Scenario approach to setting strategy for rural sustainable development. *Vestnik of Voronezh State Agrarian University*. 2019;12(3):94-102. DOI: 10.17238/issn2071-2243.2019.3.94. (In Russ.).
2. Vlasova O.V., Latysheva Z.I., Ivanova L.A. Threats of a decline in the standard of living of the Russian population. *Vestnik of Altay Academy of Economics and Law*. 2022;3-1:14-19. DOI: 10.17513/vaael.2090. (In Russ.).
3. Zaporozhtseva L.A. Developing strategic key determinants of the enterprise economic security. *Vestnik of Voronezh State Agrarian University*. 2014;3(42):254-262. (In Russ.).
4. Ilyinova O.V., Krivoshlykov V.S., Galchenko S.A. Innovative breakthroughs, or inhibition of socio-economic development of the territory: interpretation of the global and regional innovation index. *Journal of Economics, Entrepreneurship and Law*. 2023;13(10):3895-3908. DOI: 10.18334/epp.13.10.119327. (In Russ.).
5. Kabashova E.V. Methodology for assessing intraregional differentiation of wages. *Management Accounting*. 2021;12:384-393. DOI: 10.25806/uu12-22021384-393. (In Russ.).
6. On approval of the Conceptual Framework for the On-Site Tax Audit Planning System: Order of the Federal Tax Service of Russia of 30.05.2007 No. ММ-3-06/333@. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/about_fts/docs/3897151/. (In Russ.).
7. Proka N.I. Assessment of basic provisions of policy of compensation in the agrarian sector of economy. *Economics of Agriculture of Russia*. 2018;8:46-51. DOI: 10.32651/2070-0288-2018-9-46-51. (In Russ.).
8. Pronskaya O.N. Increasing the interest of the workers as a condition of reproduction of labour resources in agriculture. *Economics and Entrepreneurship*. 2012;1(24):104-110. (In Russ.).
9. Savkin V.I., Dokalskaya V.K. Formation of the labor market of working professions for small forms of management in the agricultural sector of the economy. *Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy*. 2023;8:210-215. (In Russ.).
10. Ternovykh K.S., Leonova N.V., Markova A.L. The essence and concept of economic efficiency of agricultural production. *International Agricultural Journal*. 2019;62(4):186-194. DOI: 10.24411/2588-0209-2019-10094. (In Russ.).
11. Territorial Body of the Federal State Statistics Service for Kursk Oblast. Statistics. Official website. URL: <https://46.rosstat.gov.ru/>. (In Russ.).
12. Fedorova L.N. Factors of differentiation of salary of specific categories of employees in the Russian economy. *Vestnik NSUEM*. 2016;4:56-66. (In Russ.).

Информация об авторе

О.С. Фомин – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры бухгалтерского учета и финансов ФГБОУ ВО «Курский государственный аграрный университет имени И.И. Иванова», osfomin@yandex.ru.

Information about the author

O.S. Fomin, Doctor of Economic Sciences, Professor, the Dept. of Accounting and Finance, Kursk State Agrarian University named after I.I. Ivanova, osfomin@yandex.ru.

Статья поступила в редакцию 18.04.2024; одобрена после рецензирования 20.05.2024; принята к публикации 06.06.2024.

The article was submitted 18.04.2024; approved after reviewing 20.05.2024; accepted for publication 06.06.2024.

© Фомин О.С., 2024