

Автор: Ник Патон  
Автор перевода: Давыдова Е.  
Источник: [www.management-issues.com](http://www.management-issues.com)

### **Американский рост в оплате труда управленцев**

Какой же успех – разница в оплате труда руководителей и служащих в США резко изменилась в прошлом году.

В результате исследований, проведенных консультацией «Хэй Групп», было выявлено, что работодатели, находившиеся в списке компаний «Фортуна» этого года и которыми в большей степени восхищались, заплатили в среднем на пять процентов меньше зарплаты, чем их сверстники.

В то же самое время консультанты, проводившие отдельные исследования, предположили, что разрыв в оплате труда между менеджерами и рабочими в США растет достаточно быстрыми темпами по сравнению с любой страной в мире.

В целом, анализ «Хэй Групп» списка «Фортуна» выявил, что самые эффективные организации, несмотря на выплату более низких зарплат, награждали сотрудников более эффективно и этим они удерживали персонал.

Наиболее успешные компании используют более высокий уровень премий и поощрений, особенно для более высоких должностей, и во многих случаях это оказалось в два раза эффективнее.

Компании, которыми восхищаются, не просто наткнулись на формулу, чтобы сделать работу программ вознаграждения служащего более эффективными, подчеркнул заместитель директора «Хэй Групп» Колин Эванс.

«Ключевое отличие между наиболее и наименее успешными компаниями – реализация успешных стратегий вознаграждения служащего», пояснил он.

Такое инновационное размышление о заработной плате и работе безусловно необходимо, поскольку отдельное исследование «Хэй Групп» предположило, что разрыв между заработной платой менеджеров и служащих в США увеличился почти на одну пятую по сравнению с прошлым годом, что делает его при этом самым быстрорастущим разрывом в оплате труда во всем мире.

«Хэй Групп» в ходе исследований изучил данные о более чем 12 млн. работников. Его задача заключалась в определении разницы между средней заработной платой управленческих сотрудников и технических работников в 61 стране с 2006 г. по 2007 г. Страны были классифицированы в порядке убывания заработной платы.

В целом, разница в оплате труда в США и Западной Европе была относительно невелика по сравнению с остальной частью мира, сказал Хей. В пределах Западной Европы разрыв был также относительно стабильным, изменяясь лишь только не более чем на 5 процентов в течение года. Однако в США резко увеличилось ранжирование с 50-го в 2006 г. на 43-е место в 2007 г. (увеличение на 18,4 процентов).

«Рынок управления талантами в США столь же горяч, как в остальной части мира», сказал Том Мак-Муллен из «Хэй Групп».

«Позиции на этом уровне в одном шаге от исполнительного кресла, и компании стараются заполнить их высококвалифицированными кандидатами, которые смогут прогрессировать в старшие роли.

«Как правило, эти роли будут заполнены опытными и квалифицированными сотрудниками – там как раз не хватает таких кандидатов для того, чтобы удовлетворить спрос», добавил он.

Если американские, указывающие на спад страхи, действительно осуществляются, то возможно, что разрыв может стабилизироваться или даже уменьшиться.

«Наш опыт показывает, что именно на этом уровне происходит спад рынков, а компании сокращают штат и планы найма, уменьшая при этом соревнование за этих кандидатов», сказал Мак-Муллен.

«В тоже время, конторские роли, как правило, продолжают расти устойчивыми темпами в соответствии с прожиточным минимумом», добавил он.

В докладе отмечается, что разрыв между руководством и конторскими служащими был наиболее выраженным в странах с развивающейся экономикой.

Неудивительно, эта тенденция была особенно верна для быстро развивающегося BRIC (Бразилия, Россия, Индия и Китай). Возглавляет список Китай, затем идет 10-я (Россия), 14-я (Индия) и 17-я (Бразилия).

Гэвин Браун, с «Хэй Групп», сказал: «Результаты отражают увеличивающуюся глобализацию на рынке старших специалистов, который диктует, что даже компании в развивающихся странах должны заплатить «международную» норму, с целью привлечения управленцев.

«Канторские служащие, однако, имеют иммунитет к глобальному рынку, а также имеют меньше шансов быть интернационально мобильными, и, как правило, оплачиваются в соответствии с прожиточным минимумом.

«Там, где прожиточный минимум особенно низкий, различие между прожиточным минимумом и «международной» платой является большим – добавил он.