



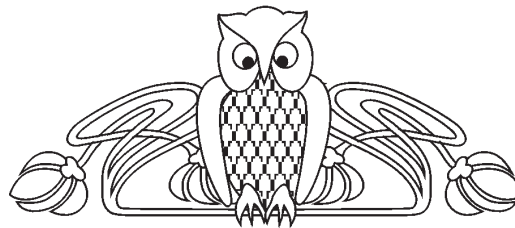
УДК 331.215

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА КИТАЯ

М. Ф. Мизинцева, В. Чжан

Мизинцева Мария Федоровна, доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента, Российский университет дружбы народов (РУДН), Москва; заведующая Отделом научной информации по экономике и управлению, ВНИТИ РАН, Москва, mfmizin@mail.ru

Чжан Вэньжи, аспирант кафедры менеджмента, Российский университет дружбы народов (РУДН), Москва, zhangwenzhi@mail.ru



Введение. Трудовые ресурсы Китая имеют огромный потенциал для развития, а занятых граждан насчитывается 77 500 тыс. человек. Однако уровень реальной безработицы в стране высок. **Эмпирический анализ.** В статье исследуются особенности банковского рынка Китая, уровень заработной платы в целом по стране и в китайских банках, рассматривается минимальный размер оплаты труда по китайским городам. Приводятся проблемы, существующие в программах оплаты труда в банках Китая, в том числе отсутствие связи достигнутых целей и размера финансовых выплат, недостаточная развитость системы премиальных выплат, непопулярность вознаграждения за индивидуальные заслуги, гендерная дискриминация в области оплаты труда в банках Китая и др. **Результаты.** Результатом исследования является разработка основных рекомендаций по улучшению системы оплаты труда в банковской сфере Китая, среди которых: внедрение в китайские банки системы оплаты труда, согласованной с достигнутыми результатами; расширение программы премиальных выплат; поощрение и регулярное повышение оплаты труда молодым сотрудникам; применение открытых и конкурентоспособных систем оплаты труда; регулярный мониторинг интересов сотрудников в области оплаты труда; минимизация денежных штрафов.

Ключевые слова: Китай, банки, оплата труда, заработная плата, персонал, премии.

DOI: 10.18500/1994-2540-2018-18-1-12-18

Введение

Трудовые ресурсы Китая сегодня имеют огромный потенциал не только в связи с большой численностью населения, но и, первую очередь, в связи с растущим качеством человеческих ресурсов, особенно среди молодежи. По данным Шестой Национальной переписи населения, проведенной правительством страны в 2010 г., численность населения Китая составила 1370,54 млн человек [1]. В 2015 г., по данным отчетов ООН, население в стране составляло 1376,04 млн человек [2].

Возрастной состав на начало 2016 г. в Китае распределялся следующим образом: 242 289 325 чел. – младше 15 лет, 1 013 336 394 – от 15 до 65 лет и 121 957 437 чел. – старше 65 лет [3]. Около 70% всего населения в Китае составляли лица трудоспособного возраста.

В последние годы показатель безработицы в стране составляет 4,1%, однако численность безработных растет. Так, если в 2009–2014 гг. в стране насчитывалось чуть более 900 тыс. безработных, то в 2016 г. эта цифра выросла почти до 1000 тыс. человек [4]. Причем необходимо учитывать, что количество незарегистрированных безработных в стране намного больше, это позволяет утверждать, что уровень неофициальной безработицы в Китае намного выше (особенно в депрессивных регионах страны и сельской местности). Некоторые специалисты и исследования приводят цифру неофициальной безработицы от 10 до 20%, особенно среди молодежи.

Численность занятого населения в КНР возрастает с каждым годом. В 2006 г. данный показатель находился на уровне 74 978 тыс. человек, в 2010 г. – 76 105 тыс. человек. В 2016 г. количество занятых граждан достигло 77 500 тыс. человек [4]. Однако здесь нужно учитывать и рост, хотя и замедлившийся, населения страны.

Активное население граждан, особенно лица молодого возраста, пытаются найти работу в таких развивающихся сферах деятельности, как машиностроение, информационные технологии, металлургия, добывающая промышленность, а также банковская сфера.

Эмпирический анализ

В Китае сегодня развит финансовый сектор, который сильно контролируется и активно поддерживается государством. Так, к примеру, четыре государственных банка страны на протяжении последних лет входят в десятку мировых компаний по рыночной капитализации: Промышленный и коммерческий банк Китая (ICBC), Китайский строительный банк, Сельскохозяйственный банк Китая и Банк Китая. Остальные банки страны также демонстрируют стабильный рост (табл. 1).

ICBC сегодня контролирует одну пятую банковского сектора страны, имеет около 17,5 тыс.



Таблица 1/ Table 1

11 крупнейших компаний мира в 2014 году
11 largest companies in the world in 2014 year

№	Название компании	Страна размещения	Продажи, млрд долл.	Прибыль, млрд долл.	Активы, млрд долл.	Рыночная стоимость, млрд долл.
1	ICBC (Промышленный и коммерческий банк Китая)	Китай	134,8	37,8	2800,0	237,3
2	Китайский строительный банк	Китай	113,1	30,6	2241,0	202,0
3	JPMorgan Chase	США	108,2	21,3	2359,1	191,4
4	General Electric	США	147,4	13,6	685,3	243,7
5	Exxon Mobil	США	420,7	44,9	333,8	400,4
6	HSBC Holdings	Великобритания	104,9	14,3	2 684,1	201,3
7	Royal Dutch Shell	Нидерланды	467,2	26,6	360,3	213,1
8	Сельскохозяйственный банк Китая	Китай	103,0	23,0	2142,2	150,8
9	Berkshire Hathaway	США	162,5	14,8	427,5	252,8
10	PetroChina	Китай	308,9	18,3	347,8	261,2
11	Банк Китая	Китай	98,1	22,1	2033,8	131,7

Примечание. Сост. по: [5].

отделений и штат около 500 тыс. человек. Банк обслуживает 5 млн корпоративных клиентов и 465 млн физических лиц [6]. Капитализация банка в 2015 г. составляла более 275 млрд долл. [7].

Китайский строительный банк (China Construction Bank), бывший в подчинении министерства финансов КНР, а сегодня являющийся коммерческим банком, занял в 2015 г. 2-е место по версии рейтинга Forbes Global 2000. Он насчитывает около 15 тыс. отделений в Китае и 10 за пределами страны, ведет свою деятельность на территории таких стран, как Гонконг, Сингапур, Германия, Япония, Австралия, Южная Корея, США, Вьетнам. В 2013 г. Китайский строительный банк открыл филиал в Российской Федерации [8].

Сельскохозяйственный банк Китая (Agricultural Bank of China) был основан Мао Цзэ-дунем в 1951 г. для помощи колхозам и работающим там крестьянам. Сегодня банк является акционерным и выполняет в стране главнейшую свою задачу – финансирование отдаленных, депрессивных сельскохозяйственных регионов Китая. Банк имеет более 23 тыс. отделений, около 20 тыс. офисов, 8 отделений и два представительства по всему миру, в том числе и в Российской Федерации [9].

Банк Китая (Bank of China Ltd.) является старейшим китайским банком, основанном в 1912 г. Сегодня он насчитывает более 300 тыс. сотрудников. Филиалы Банка Китая находятся в более чем 20 странах мира (всего свыше

500 отделений), банк регулярно входит в число 20 крупнейших банков мира. Рыночная капитализация Bank of China, по итогам торгов на май 2015 г., составила 199,1 млрд долл. [10].

Все эти банки в Китае называют «банками большой четверки», они являются одними из самых конкурентоспособных мест работы среди китайских соискателей. В данных банках развита система как материального, так и нематериального стимулирования труда персонала, оплата труда – одна из самых высоких по китайским компаниям, предоставляется широкий набор льгот не только сотрудникам, но и членам их семей.

Банки среднего и мелкого уровня, которых в стране насчитываются сотни, не предоставляют своим сотрудникам такого расширенного социального пакета, оплата труда в них намного ниже, чем в банках первой величины, однако в целом уровень заработной платы и наполнения социального пакета в таких банках в среднем выше, чем в коммерческих компаниях среднего и мелкого уровня, ведущих свою деятельность в Китае.

Заработная плата банковских работников в Китае сегодня считается одной из самых высоких в стране, наряду с работниками ИТ-сферы. К примеру, основная заработная плата (не считая премиальных выплат) менеджера среднего звена банка составляла в 2016 г. более 1 тыс. долл., а топ-менеджера – 7–10 тыс. долл., что для страны является довольно высокой. Следует подчеркнуть, что средняя заработная плата в банковской



сфере Китая превышает минимальную в 3–5 раз, что, безусловно, делает привлекательной данную отрасль среди трудового населения. Для примера, работники среднего уровня, занятые в сельском хозяйстве (одна из самых низко оплачиваемых отраслей в Китае), получают оклад не более 285 долл. [11]. Минимальная и средняя зарплаты в Китае ежегодно стабильно растут (табл. 2). По данным сайта Trading Economics, минимальная заработная плата в Китае в 2015 г. составила 2020 юаней, а средняя – 62 029 юаней.

Таблица 2 / Table 2

Минимальная и средняя заработная плата в Китае (2006–2015 гг.), юань [3]
The minimum and average wages in China (2006–2015), the yuan [3]

Годы	Минимальная заработная плата	Средняя заработная плата
2006	690	21 001
2007	750	24 932
2008	840	29 229
2009	960	32 736
2010	1120	37 147
2011	1280	42 452
2012	1450	47 593
2013	1620	52 388
2014	1820	57 361
2015	2020	62 029

Минимальная размер оплаты труда, который обязан работодатель выплачивать, правительством Китая не определен. МРОТ устанавливается администрациями регионов и существенно отличается в развивающихся и депрессивных регионах, особенно сельских районах и беднейших восточных провинциях. Причем даже внутри регионов МРОТ может быть установлен в разных городах разный. Так, в 2016 г. в Шанхае МРОТ составила 2020 юаней, в Гуанчжоу – 1895, Пекине – 1720 юаней и т.д. (табл. 3).

Таким образом, исходя из данных, можно сделать вывод о том, что самый высокий МРОТ в Китае был в таких городах, как Шанхай, Гуанчжоу, Нанкин, Сучжоу, Циндао, Нинбо, Пекин, а самый низкий – в городах Синин, Хайкоу, Фучжоу и др.

Кроме высоких заработных плат банки предоставляют своим сотрудникам стабильный социальный пакет, куда включают, как правило: медицинское страхование работников, а нередко и членов их семей, оплачиваемый отпуск. Некоторые банки гарантируют своим сотрудникам социальные выплаты по достижении пенсионного

Таблица 3 / Table 3

МРОТ по городам Китая в 2016 году, юань
SMIC in the cities of China in 2016, the yuan

Город	МРОТ
Пекин	1720
Шанхай	2020
Гуанчжоу	1895
Нанкин	1770
Циндао	1600
Харбин	1480
Синин	1250
Хайкоу	1270
Фучжоу	1350
Ухань	1550
Вэйхай	1600
Нинбо	1860
Сучжоу	1770

Сост. по: [12].

возраста (в Китае нет обязательных пенсионных выплат, пенсию, как правило, получают лишь государственные служащие, военные, медики и сотрудники крупных корпораций, нередко с участием иностранного капитала).

Однако, наряду с высокими заработными платами и социальными льготами, в области оплаты труда в банковской сфере страны существует и ряд проблем. Долгие годы в Китае существовала политика «рациональной оплаты труда», когда на предприятиях увеличивались ставки и расширялся штат (в целях минимизации уровня безработицы в стране) за счет уменьшения заработной платы. Причем такая политика действовала не только в государственных компаниях, но и на частных китайских предприятиях. Кроме того, в стране старались пропагандировать уравнительную систему зарплат, когда простой рабочий получал не намного меньше, чем руководитель среднего и высшего звена. И хотя безработица в стране действительно резко уменьшилась, однако данная политика породила другую проблему – выезд кадров, особенно высококвалифицированных, за рубеж. В последние годы от подобной системы в области оплаты труда постепенно отходят, однако разница между низкоквалифицированным и высококвалифицированным трудом остается все еще не такой значительной, как в странах, например, Западной Европы или Северной Америки.

Кроме того, в системе оплаты труда сотрудников банка существует недостаточная развитость системы премиальных выплат. Сегодня среди наиболее распространенных премиальных



выплат, начисляющихся в Китае помимо заработной платы, считается процент от продаж (может достигать до 40% от ежемесячного оклада), годовая премия (до 9% от годового заработка), премия за выслугу лет (за стаж работы в компании от пяти и более лет).

Традиционно в Китае выплачивается оклад и премии, часто не связанные с результатами труда сотрудников. Получившие широкую распространенность в североамериканских и западноевропейских компаниях премиальные выплаты за достижение установленных целей (система MBO – Управление по целям) в Китае практически не используется. Кроме того, традиционно за достижение выдающегося результата, приведшего компанию к повышению получаемой прибыли, поощряется весь отдел, а не отдельные сотрудники, внесшие особый вклад в достижение цели (так называемая групповая система поощрения результативности труда). Вообще в китайской практике, в том числе и в национальных банках, система четкой увязки размера вознаграждения с результатами труда развита крайне слабо. Так, как правило, оклад работников увеличивается в зависимости от занимаемой должности или стажа работы в компании.

Мировой опыт оплаты труда в банках показывает, что чаще всего используется система материального вознаграждения банковского персонала в рамках «минимальной» и «максимальной» оплаты труда, причем разница между ними составляет от 50 до 100%. При этом каждому работнику гарантируется получение заработной платы в размере минимального значения «вилки». Помимо гарантированного оклада, в европейских и североамериканских банках действует разветвленная система премирования. Причем премии начисляются не только за переработку, но и за рационализаторскую идею, лояльность компании, повышение квалификации и проч. Однако премии за текущие результаты работы, как правило, являются наиболее распространенными по удельному весу во всей заработной плате. К тому же доля всех премиальных выплат, согласно мировой практике, больше у руководящего персонала банка, чем у рядовых служащих [13].

В Китае на рынке труда в последние годы отмечается дефицит квалифицированных управленцев, в том числе в банковской сфере. Это послужило тому, что в последнее время в ряде банков страны на руководящие позиции приглашали специалистов из-за рубежа, предоставляя им не только высокий (в разы выше, чем у граждан страны) оклад, но и оплату проживания как топ-менеджера, так и его семьи, а также конкурентоспособный социальный пакет. Однако

в 2015 г. в Китае стала отчетливо наблюдаться тенденция снижения оплаты труда, особенно резко отмечался кризис в области заработной платы менеджерам высшего звена государственных банков. Это послужило причиной массовых увольнений руководителей банков и высококвалифицированных специалистов и их переход в частные банковские структуры, а также в коммерческие компании. По информации СМИ, более 50 руководителей высшего звена банков первой десятки, в том числе Банка Китая и Строительного банка Китая уволились и нашли более оплачиваемую работу. Согласно данным китайских СМИ, предел заработной платы для топ-менеджеров высшего звена банков был заявлен на уровне 94 тыс. долл. в год в 2016 г., что намного ниже, чем в предыдущие годы, и ожидается дальнейшее сокращение зарплат в государственных банках, вплоть до 50% [14].

Необходимо затронуть и еще одну важную особенность оплаты труда в банковском секторе Китая – это дискриминация по половому признаку. В мировой практике для измерения достижений страны с точки зрения равноправия полов используется Индекс гендерного равенства (The Gender Equity Index). Индекс рассчитывается ПРООН и отражает ситуацию, характеризующую неравенство среди женщин и мужчин по следующим позициям: репродуктивное здоровье, права и возможности, экономическая активность. Значение индекса находится в пределах от нуля (полное равенство женщин и мужчин) до единицы (полное неравенство во всех измерениях) [15]. Так, в первую пятерку по высокому уровню гендерного равенства (значение индекса от 0,021 до 0,056) попали такие страны, как Словения, Швейцария, Германия, Швеция, Дания, а к странам с самым низким уровнем гендерного равенства (значение индекса от 0,673 до 0,733) ПРООН отнесла Мали, Афганистан, Чад, Нигер, Йемен [15]. В Китае индекс гендерного равенства составляет 0,202 (37-е место в мире), что свидетельствует о высоком уровне равноправия полов, однако в трудовой деятельности проблема дискриминации остается достаточно актуальной, особенно в банковском секторе страны. Большая часть занятых в банковском секторе – представители мужского населения страны, кроме того, у работающих в банках женщин оплата труда меньше, чем у мужчин. Данная проблема актуальна для всех регионов страны.

Результаты

Основное внимание руководству китайских банков следует обратить на систему оплаты труда, которая бы четко была связана с достигнутой



ми показателями результатов труда сотрудника. Этого можно добиться, применяя популярный на Западе метод MBO (Management By Objectives – Метод управления по целям), предложенный П. Друкером еще в 50-х гг. прошлого столетия. Сущность данного метода заключается в том, что перед работником устанавливается перечень целей, которые он должен достичь за тот или иной промежуток времени (как правило, месяц, квартал, год). Чаще всего для рядового сотрудника цели устанавливаются на месяц и квартал, для топ-менеджеров (в том числе менеджеров верхнего звена банков) цели целесообразнее устанавливать на год. При достижении установ-

ленных целей сотрудник получает премию, у него повышается оклад, расширяется набор льгот в социальном пакете и проч.

Важно отметить, что данная методика предполагает использование объективных критериев (объем продаж, сокращение издержек, увеличение прибыли, позиция банка в рейтинге национальных или международных банков и проч.) Так, к примеру, для сотрудника отдела кредитования банка можно установить такие цели, как количество и сумма выданных кредитов, отсутствие или минимальное количество клиентов, не выплативших кредит вовремя, отсутствие жалоб от клиентов и др. (табл. 4).

Таблица 4 / Table 4

Примеры количественных критериев оценки работников банка
Examples of quantitative criteria for evaluating bank employees

Рядовые работники	Менеджеры среднего звена	Топ-менеджеры
Производительность труда Количество ошибок Количество жалоб от клиентов Количество опозданий Время отсутствия на рабочем месте без уважительных причин Количество невыполненных заданий в срок	Количество привлеченных клиентов Производительность труда подчиненных Количество жалоб от клиентов Время отсутствия на рабочем месте без уважительных причин Коэффициент текучести среди подчиненных	Доля банка на рынке Прибыль банка Рентабельность банка Динамика роста прибыли Снижение корпоративных издержек Оборот капитала Коэффициент текучести среди персонала Уровень удовлетворенности персонала работой в банке

Среди инструментов дополнительной (помимо базового оклада) оплаты труда банковским работникам можно рассмотреть: премии за текущие результаты труда (месяц, квартал, год), за привлечение большого количества клиентов, за полученные новые знания, за особый вклад в развитие компании, процент от прибыли (для топ-менеджмента банка), за минимизацию издержек (для топ-менеджмента банка), годовые фиксированные премии, премии за лояльность, опционные программы (предоставление части акций для сотрудников среднего и высшего звена) и проч.

Кроме того, внимание в китайских банках необходимо уделить молодежи, которая сегодня обладает огромным потенциалом для дальнейшего развития. К особенностям так называемых в Китае «восьмидесятников» и «девяностодесятников» можно отнести: гибкость, обучаемость, готовность к новому, коммуникабельность, творческий подход к делу и др. Средний возраст выхода на рынок труда в Китае составляет 20 лет. Большинство молодых китайцев задействованы в сфере физического труда, на производстве или в сфере услуг. Почти поло-

вина работающей молодежи занята на частных предприятиях – 47%, а 35 % – на государственных [16], в том числе в государственных банках. Заработная плата у такой категории трудовых ресурсов значительно ниже по сравнению с теми, у кого есть практический опыт работы 2–5 лет. Намного выше зарплата у молодых сотрудников иностранных предприятий (по сравнению с государственными). Вполне предсказуемо заработная плата выше у тех выпускников вузов, которые хорошо владеют английским языком, окончили престижные университеты, в том числе зарубежные [16].

Ежегодно повышая оплату труда молодым специалистам, можно удержать их на рабочих местах длительное время и повысить результаты и качество их работы. При минимальных размерах базовых окладов молодых сотрудников можно поощрять различными премиальными выплатами.

Таким образом, при модернизации системы оплаты труда в китайских банках следует учитывать ряд основополагающих принципов начисления заработной платы, которые, по мнению авторов, должны строиться на следующем:



- увязка премий и целей, поставленных перед сотрудником на определенный промежуток времени (месяц, квартал, год);
- открытая система начисления заработной платы;
- возможность у сотрудника обсудить программу оплаты труда с руководством;
- конкурентоспособность заработной платы;
- регулярный мониторинг интересов сотрудников в области оплаты труда;
- уход от денежных штрафов (так называемой отрицательной мотивации) и др.

Система оплаты труда в банке должна строиться по четко принятой руководством программе: установление общего фонда основной заработной платы и дополнительных премиальных выплат; определение структуры заработной платы; разработка максимально простой методики расчета оплаты труда; установление времени начисления заработной платы (еженедельно, два раза в месяц, раз в месяц); контроль за соблюдением принципов начисления заработанной платы работникам банков; ежегодная корректировка программ оплаты труда и проч.

Набор и размер премиальных выплат целесообразно связывать с результатами труда сотрудника. Оценка результатов труда должна носить регулярный и объективный характер. Систему оценки труда банковских работников следует строить как на базе самых современных методик, среди которых можно выделить ассессмент-центр, структурированное интервью, метод управления по целям, так и на традиционных методиках, эффективных в условиях китайской действительности (ранжирование работников от лучших худшим): самооценка, социометрический метод оценки (оценка руководителем, коллегами, клиентами, подчиненными) и др. Таким образом, оценка работающих в банках сотрудников может базироваться на всестороннем мониторинге результатов работы, ее качества, а также росте личностного потенциала сотрудника. Такой всесторонний, всеобъемлющий анализ, охватывающий важнейшие критерии оценки труда банковского работника, позволит добиться максимального уровня объективности полученных результатов и связать их с уровнем дальнейшего вознаграждения, обеспечив справедливость в подходе к оплате труда.

Список литературы

1. 第六次全国人口普查主要数据公报 2010 (第1号. 国家统计局, 2011. URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/201104/t20110428_30327.html (дата обращения: 12.11.2016).
2. United Nations Statistics Division. URL: <http://unstats.un.org/unsd/default.htm> (дата обращения: 18.11.2016).
3. Население Китая. URL: <http://countrymeters.info/ru/China> (дата обращения: 12.11.2016).
4. Trading Economics : [сайт]. URL: <http://ru.tradingeconomics.com/china/unemployed-persons> (дата обращения: 12.11.2016).
5. Total-Rating.ru : [сайт]. URL: <http://total-rating.ru> (дата обращения: 09.12.2016).
6. ICBC Business Review. URL: <http://www.icbc.com.cn/ICBC/About%20Us/Brief%20Introduction/> (дата обращения: 25.11.2016).
7. Оверченко М. Российские компании в рейтинге Financial Times по рыночной капитализации вернулись на 10 лет назад // Ведомости. 2015. Июнь. URL: <http://www.vedomosti.ru/economics/articles/2015/06/22/597310-rossiiskie-kompanii-v-reitinge-financial-times-po-ri-nochnoi-kapitalizatsii-vernulis-na-10-let-nazad> (дата обращения: 25.11.2016).
8. China Construction Bank. URL: <http://www.ccb.com/en/newinvestor/overview.html> (дата обращения: 25.11.16).
9. Agricultural Bank of China. URL: <http://www.abchina.com/en/about-us/about-abc/Overview/> (дата обращения: 25.11.2016).
10. 中国银行全球门户网站 . URL: <http://www.boc.cn/en/index.html> (дата обращения: 25.11.2016).
11. Средняя зарплата в Китае в разных отраслях. URL: <http://skolkozarabatyvaet.ru/srednie-zarplaty/srednyaya-zarplata-v-kitae-v-raznyx-otraslyax> (дата обращения: 02.12.2016).
12. CNlegal.ru : Блог о законодательстве Китая. URL: <http://cnlegal.ru> (дата обращения: 15.12.2016).
13. Долженко О. С. Построение «открытой» системы оплаты труда в банках // Вестн. Том. гос. ун-та. Сер. Экономика. 2012. № 4 (20). С. 138–147.
14. Китайские банки накрыла лавина увольнений топ-менеджеров. URL: http://www.mt5.com/ru/prime_news/fullview/18592/ (дата обращения: 02.12.2016).
15. Индекс гендерного равенства по версии ПРООН. Гуманитарная энциклопедия // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/gender-equity-index-un/info> (дата обращения: 07.12.2016).
16. Троцук И. В., Скрынникова М. П., Цзи Ц. Приоритеты китайской молодежи в профессиональной сфере и положение молодых специалистов на рынке труда КНР // Теория и практика общественного развития. 2014. № 12. С. 42–45.

Образец для цитирования:

Мизинцева М. Ф., Чжан В. Оплата труда работников банковского сектора Китая // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2018. Т. 18, вып. 1. С. 12–18. DOI: 10.18500/1994-2540-2018-18-1-12-18.



The Remuneration of Employees of Banking Sector of the China

M. F. Mizintseva, W. Zhang

Mariya F. Mizintseva, ORCID 0000-0002-1276-2753, Peoples' Friendship University of Russia (RUDN University), 6, Miklukho-Maklaya Str., Moscow, 117198, Russia; Russian Institute for Scientific and Technical Information of the Russian Academy of Sciences, 20, Usievicha Str., Moscow, 125190, Russia, mfmizin@mail.ru

Wenzhi Zhang, ORCID 0000-0001-7292-4139, Peoples' Friendship University of Russia (RUDN University), 6, Miklukho-Maklaya Str., Moscow, 117198, Russia, zhangwenzhi@mail.ru

Introduction. Labor resources in China have great potential for development. The number of employed citizens is 77500 thousand. However, the level of real unemployment in the country is high. **Empirical analysis.** The article analyses the level and characteristics of remuneration of employees of the banking sector of China. We study the structure of the working population of the country, it investigates the level of wages in the country, including in Chinese banks, is considered the minimum wage in Chinese cities. Given the problems existing in the programs of remuneration of the banks of China, including: the lack of communication targets reached and the amount of financial benefits, the underdevelopment of the system of bonus payments, the unpopularity of rewards for individual merit, gender discrimination in remuneration in the Bank of China, etc. **Results.** The article presents the main recommendations for improving the system of remuneration in the banking sector of China: among them: the introduction of Chinese banks in the remuneration system agreed with the results achieved, the expansion of the program of bonus payments, promotion and regular wage increases for young employees, the application of open and competitive wage systems, regular monitoring of employees' interests in wages, minimizing fines.

Key words: China, banks, staff wages, wages, personal, bonuses.

References

1. *Bulletin of the sixth national census of China 2010*. National Bureau of Statistics of China, 2011. Available at: http://www.stats.gov.cn/tjsj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/201104/t20110428_30327.html (accessed 12 November 2016) (in Chinese).
2. *United Nations Statistics Division*. Available at: <http://unstats.un.org/unsd/default.htm> (accessed 18 November 2016).
3. *Naselenie Kitaia* (Population of China). Available at: <http://countrymeters.info/ru/China> (accessed 12 November 2016) (in Russian).
4. *Trading Economics. Site*. Available at: <http://ru.tradingeconomics.com/china/unemployed-persons> (accessed 12 November 2016) (in Russian).
5. *Total-Rating. Site*. Available at: <http://total-rating.ru> (accessed 9 December 2016) (in Russian).
6. *ICBC Business Review*. Available at: <http://www.icbc.com.cn/ICBC/About%20Us/Brief%20Introduction/> (accessed 25 November 2016).
7. Overchenko M. Rossiiskie kompanii v reitinge Financial Times po rynochnoi kapitalizatsii vernulis' na 10 let nazad (Russian companies in the Financial Times ranking of market capitalization returned 10 years ago). *Vedomosti*, 2015, June. Available at: <http://www.vedomosti.ru/economics/articles/2015/06/22/597310-rossiiskie-kompanii-v-reitinge-financial-times-po-rinochnoi-kapitalizatsii-vernulis-na-10-let-nazad> (accessed 25 November 2016) (in Russian).
8. *China Construction Bank*. Available at: <http://www.ccb.com/en/newinvestor/overview.html> (accessed 25 November 2016).
9. *Agricultural Bank of China*. Available at: <http://www.abchina.com/en/about-us/about-abc/Overview/> (accessed 25 November 2016).
10. *Bank of China. Site*. Available at: <http://www.boc.cn/en/index.html> (accessed 25 November 2016) (in Chinese).
11. *Sredniaia zarplata v Kitae v raznykh otrasliakh* (The average salary in China in various sectors). Available at: <http://skolkozarabatyvaet.ru/srednie-zarplaty/srednyaya-zarplata-v-kitae-v-raznyx-otraslyax> (accessed 2 December 2016) (in Russian).
12. *CNlegal.ru. Site*. Available at: <http://cnlegal.ru> (accessed 9 December 2016) (in Russian).
13. Dolzhenko O. S. Postroenie «otkrytoi» sistemy oplaty truda v bankakh [Construction of an «open» system of payment of the banks]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Tomsk State University Journal]. Ser. Economy, 2012, no. 4 (20), pp. 138–147 (in Russian).
14. *Kitaiskie banki nakryla lavina uvol'nenii top-menedzherov* (Chinese banks have covered an avalanche of dismissals of top managers). Available at: http://www.mt5.com/ru/prime_news/fullview/18592/ (accessed 2 December 2016) (in Russian).
15. Indeks gendernogo ravenstva po versii PROON. Gumanitarnaia entsiklopediya (The Gender Equity Index of according to the UNDP. Humanitarian Encyclopedia). *Tsentr gumanitarnykh tekhnologiy* (Center of Humanitarian Technologies). Available at: <http://gtmarket.ru/ratings/gender-equity-index-un/info> (accessed 15 December 2016) (in Russian).
16. Trocuk I. V., Skrynnikova M. P., Czi C. Prioritety kitaiskoi molodezhi v professional'noi sfere i polozhenie molodykh spetsialistov na rynke truda KNR [Priorities of the Chinese youth in the professional field and the position of young specialists in the labor market of China]. *Teoriya i praktika obschestvennogo razvitiya* [Theory and practice of social development], 2014, no. 12, pp. 42–45 (in Russian).

Cite this article as:

Mizintseva M. F., Zhang W. The Remuneration of Employees of Banking Sector of the China. *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Economics. Management. Law*, 2018, vol. 18, iss. 1, pp. 12–18 (in Russian). DOI: 10.18500/1994-2540-2018-18-1-12-18.