

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ОБЩЕНАЦИОНАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА И НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ

Виктор Иванович ГРИШИН^a, Елена Владимировна УСТЮЖАНИНА^{b,*}

^a доктор экономических наук, профессор, ректор Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, Москва, Российская Федерация
rector@rea.ru
<https://orcid.org/0000-0001-5084-8251>
SPIN-код: 7840-0563

^b доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Российская Федерация
dba-guu@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8705-5992>
SPIN-код: 2350-6771

* Ответственный автор

История статьи:

Рег. № 609/2019
Получена 17.09.2019
Получена в доработанном виде 03.10.2019
Одобрена 20.10.2019
Доступна онлайн 13.12.2019

УДК 330.1;331.6
JEL: E02, E20, E24

Ключевые слова:

производительность труда,
национальные проекты,
уровень оплаты труда,
качество институтов

Аннотация

Тема. В работе рассматриваются основные факторы, оказывающие влияние на показатель производительности труда на макро- и микроуровнях.

Цели. Выявление основных барьеров на пути повышения производительности труда в российской экономике на основе рассмотрения макроэкономической ситуации. Анализ паспорта национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», определение проблемных зон национального проекта.

Методология. Системный анализ, статистический анализ, институциональный анализ.

Результаты. Выявлены системные проблемы развития российской экономики, обусловившие низкое значение показателя производительности труда для нашей страны: низкий уровень оплаты труда, высокая ставка процента по кредитам, слабая защищенность труда, высокая имущественная дифференциация, низкий уровень защиты прав собственности, неопределенность будущего, избыточное регулирование бизнеса.

Область применения. Совершенствование государственной политики в области управления производительностью труда.

Выводы. Выявлены основные проблемные зоны национального проекта: отсутствие системного и целостного подхода к решению поставленной задачи; ориентация на достижение формирующих показателей (количество участников, объемы освоенных средств) в ущерб результирующему – росту производительности труда; совмещение в одной организации компетенций по разработке проекта, управлению реализацией проекта и оценке его результативности. На основе анализа паспорта национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» сделан вывод о спорном характере подхода к решению поставленной задачи – концентрации ресурсов и усилий на достижении частных результатов, которые с большой вероятностью не окажут значимого синергетического эффекта на экономику в целом, поскольку не затрагивают причинно-следственные связи социально-экономических процессов.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2019

Для цитирования: Гришин В.И., Устюжанина Е.В. Производительность труда: общенациональная проблема и национальный проект // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. – 2019. – Т. 15, № 12. – С. 2204 – 2222.
<https://doi.org/10.24891/ni.15.12.2204>

Статистические характеристики проблемы

Низкий уровень производительности труда является одной из наиболее острых проблем российской экономики. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в 2017 г. ВВП (валовой внутренний продукт) по ППС (паритету покупательной способности) в текущих ценах в расчете на час отработанного времени составил в Ирландии 99,5 долл. США, в Германии – 72,2, в США – 72, в Финляндии – 65,5, в России – 26,5 долл. США. На *рис. 1* представлены показатели производительности труда в странах ОЭСР, рассчитанные как частное от деления ВВП в текущих ценах по паритету покупательной способности на общее количество часов отработанного времени.

Конечно, любое межстрановое сравнение показателей производительности труда должно учитывать тот факт, что числитель данного показателя представляет собой сумму созданной в стране добавленной стоимости. А составной частью этой добавленной стоимости является оплата труда. Соответственно, чем ниже уровень оплаты труда в стране, тем ниже объем ВВП и значение показателя производительности труда. Именно поэтому по данным статистических ведомств Китая и Индии, соответствующий показатель для этих стран в 2017 г. был равен 15 (Китай) и 9 долл. США (Индия). В связи с этим более важным показателем является не сам уровень производительности труда, а его динамика.

По данным ОЭСР, за семь лет, с 2010 по 2017 г., производительность труда (ВВП в ППС в расчете на час отработанного времени) в нашей стране выросла на 5,4%. Для сравнения: за это же время в Южной Корее производительность труда выросла на 17,3%, в Латвии – на 24%, в Польше – на 19,3%. Правда, в США рост составил всего 3,4%, в Великобритании – 2,2%, в Европейском союзе в целом – 7,2%¹.

¹ GDP per Hour Worked / OECD.
URL: <https://data.oecd.org/lprdy/gdp-per-hour-worked.htm>

Годовая динамика производительности труда с 2010 по 2016 г. в нашей стране не превышала 0,8% (*рис. 2*), в то время как в период 2001–2007 гг. она достигала 5,3% в год.

По данным Федеральной службы государственной статистики России (Росстата), за последние годы в целом по экономике у нас наблюдается незначительный рост производительности труда (*табл. 1*).

Расчеты производительности труда, выполненные специалистами РЭУ им. Г.В. Плеханова на основе официальных данных Росстата по объему ВВП и численности занятых, за 2014–2018 гг. приведены в *табл. 2*.

Несколько иные показатели динамики производительности труда по России за 2011–2017 гг. приводит Институт экономики роста им. Столыпина (*рис. 3*). Расчеты выполнены на основе данных налогового учета предприятий, использующих основную систему налогообложения.

Как видим, по расчетам Института Столыпина, начиная с 2015 г. выработка добавленной стоимости на одно рабочее место снижается: с 2,21 млн руб. в 2014 г. до 1,3 млн руб. в 2017 г.

При этом Россия имеет один из самых высоких в мире показатель количества рабочих часов в год на одного занятого. По данным ОЭСР, в 2017 г. среднее количество отработанных рабочих часов в расчете на одного занятого составляло в России 1 980 ч. В Польше соответствующий показатель равен 1 815 ч, в США – 1 780, в Японии – 1 710, в Финляндии – 1 556, в Швеции – 1 470, в Германии – 1 356 ч. Правда, для Мексики этот показатель составляет 2 257 ч².

Именно неудовлетворительные значения как абсолютного размера производительности труда в общенациональном масштабе, так и динамики этого показателя обусловили тот факт, что повышение производительности

² Там же.

труда было признано Президентом РФ одной из важнейших задач развития нашей страны и легло в основу соответствующего национального проекта.

Уязвимые стороны показателя «Производительность труда»

По мнению некоторых исследователей, производительность труда – это концепция, позволяющая оценивать эффективность и результативность хозяйственной деятельности [1–3]. Нам данная позиция представляется спорной, и вот почему. Показатель производительности труда неправомерно рассматривать как универсальный критерий эффективности хозяйственной деятельности. *Во-первых*, таких показателей просто не существует, а, *во-вторых*, сам по себе этот показатель характеризуется следующими особенностями: однофакторным подходом к измерению; различными методами исчисления как числителя, так и знаменателя данного показателя; искажениями, связанными со стоимостной формой измерения числителя данного показателя – объема выработки.

Эффективность и производительность

Экономическая эффективность измеряется как сопоставление стоимости понесенных затрат и полученных результатов. Соответствующая оценка может производиться различными способами. Измеряться может как абсолютный показатель – разность между результатами и затратами (прибыль), так и относительный – отношение результатов к текущим затратам (рентабельность). Измерение может производиться в расчете на текущий период или в расчете на время реализации проекта. В числителе относительного показателя может учитываться как общий доход, так и прибыль. Методы расчета знаменателя также могут различаться (текущие затраты или стоимость используемых активов). Общим остается одно – измерение эффективности должно учитывать все затраты, связанные с использованием *всех* факторов производства.

В отличие от показателей общей эффективности показатель производительности труда измеряет результативность использования одного ресурса (фактора производства) – труда. При этом повышение производительности труда может быть достигнуто за счет снижения общей экономической эффективности хозяйственной деятельности.

Объясняется этот феномен очень просто. В процессе производства используется множество различных ресурсов, часть из которых может замещать друг друга. В частности, это относится к таким факторам производства, как труд и капитал (основные средства производства). Соответственно, повысить отдачу на один фактор производства (труд) – увеличить производительность труда – можно за счет увеличения количества или качества другого фактора (используемого оборудования). Экономическая целесообразность такого замещения оценивается с помощью сопоставления прироста затрат и результатов. При этом уменьшение (экономия) затрат на оплату труда в связи с сокращением численности занятых может быть существенно ниже, чем увеличение затрат на средства производства.

Еще одна проблема повышения производительности труда на уровне отдельного предприятия связана с социально-экономической задачей обеспечения занятости. Если увеличение производительности труда достигается в том числе за счет роста объемов выпуска (продаж), мы имеем дело с экономическим ростом. В противном случае, если рост производительности труда не сопровождается увеличением объемов производства, на предприятии просто сокращается численность занятых. Возникает очень важный вопрос: создаются ли при этом новые рабочие места или речь идет о росте структурной безработицы?

Наконец, показатель производительности труда для отдельного предприятия является в некотором смысле манипулируемым.

В настоящее время границы фирм размываются, очень часто бизнес ведется в рамках групп компаний, которые могут быть связаны между собой отношениями владельческого контроля или экономической зависимости [4]. В этих условиях повысить производительность труда на отдельном предприятии можно просто за счет передачи на аутсорсинг части трудоемких операций – реструктуризации бизнеса.

Если мы перейдем от уровня компании к уровню экономики отдельной страны, то увидим, что повышение производительности труда (рост ВВП в расчете на численность занятых) может быть достигнуто за счет таких факторов, как сокращение количества занятых (рост безработицы), чрезмерная эксплуатация природных ресурсов, загрязнение окружающей среды, производство вредных для здоровья продуктов или навязанных услуг [5].

Таким образом, повышение производительности труда не может рассматриваться в качестве безусловной цели развития как отдельного предприятия, так и национальной экономики.

Методики измерения

В табл. 3 приведены наиболее известные методики стоимостного измерения величины производительности труда: методика Федеральной службы статистики (Росстата); методика Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР); методика Международной организации труда (МОТ); методика расчета целевых показателей национального проекта, утвержденная приказом Минэкономразвития России от 28.12.2018 № 748; методика Института роста им. Столыпина³ и методика, используемая на сайте Федерального центра компетенций в сфере производительности труда (ФКЦ).

Как видим, формулы расчета различаются как методами расчета знаменателя (количество

занятых или количество отработанных часов), так и числителями.

При измерении производительности труда для межстранового сопоставления используется измерение валового внутреннего продукта по паритету покупательной способности. Для его расчета номинальный ВВП, рассчитанный в национальной валюте, корректируется на коэффициент ППС – специальный обменный курс, определяемый как соотношение стоимости идентичных потребительских корзин сравниваемых стран. Однако потребительские корзины разных стран не могут быть абсолютно одинаковы по набору товаров и услуг, а также их качеству; кроме того, статистические источники информации не всегда единообразны.

Если говорить об измерении производительности труда на уровне предприятия, то в одних случаях в величину расчета добавленной стоимости обосновано включается начисленная амортизация (методика Института Столыпина), в других (методика национального проекта) – она исключается, а в варианте ФКЦ вместо добавленной стоимости вообще фигурирует выручка.

Наиболее корректными, по нашему мнению, являются подходы ОЭСР (для межстранового сравнения) и Росстата (для анализа динамики в разрезе страны). Подходы МОТ и Института Столыпина (для предприятия) являются более спорными, поскольку количество занятых не отражает реальной трудовой нагрузки работников (количества отработанных часов). Еще более спорным представляется подход, изложенный в методике, утвержденной приказом Минэкономразвития России от 28.12.2018 № 748, поскольку добавленная стоимость «урезается» на величину начисляемой амортизации, размер которой зависит от учетной политики предприятия. Но наибольшее удивление вызывает тот факт, что расчеты на сайте Федерального центра компетенций в сфере производительности труда не согласуются с методикой, утвержденной Минэкономразвития России.

³ В настоящее время пресса сообщает о том, что ФКЦ разрабатывает новую методику оценки производительности труда – специально для госкорпораций.
URL: <https://lenta.ru/news/2019/09/04/rabota/>

Искажения стоимостной оценки

Помимо различных показателей, фигурирующих в числителе и знаменателе формул расчета производительности труда, при межстрановых сравнениях возникает проблема занижения объема добавленной стоимости, приходящейся на долю развивающихся стран, в связи с низкой стоимостью местной рабочей силы. Более низкая стоимость труда в развивающихся странах позволяет компаниям из развитых стран оттягивать на себя большую долю добавленной стоимости, складывающуюся в глобальных сетях создания стоимости [6].

По данным Международной организации труда, в 2018 г. средний размер заработной платы в месяц составлял в США – 2 835,1 долл. США, в Японии – 2 495,9, в Германии – 2 420,6, во Франции – 2 121,8, в Китае – 888,3, в России – 637,7, в Индии – 501,7 долл. США⁴. На *рис. 4* показана динамика средней заработной платы в производственном секторе по отдельным странам в долл. США в час.

В результате такого перераспределения вновь создаваемой стоимости в пользу доминирующих на мировом рынке стран искажается реальная картина достигнутого уровня эффективности организации труда. Производительность труда китайского рабочего в натуральных единицах (выработка) может превышать производительность труда американского рабочего, а в стоимостном выражении – быть меньше.

Рассмотрим пример, когда китайский работник имеет более высокую производительность труда в натуральном выражении, чем его американский коллега. Американец производит в год N единиц продукции, а китаец – $1,5N$.

Американская компания продает произведенную продукцию по цене P долл. США за единицу. Пусть доля перенесенной стоимости составляет 50%. Соответственно, каждая единица продукции содержит $0,5P$

перенесенной и $0,5P$ добавленной стоимости. В добавленную стоимость входят $0,2P$ – расходы на заработную плату американского работника. Оставшиеся $0,3P$ составляют амортизация и прибыль компании до уплаты процентов и налогов (EBITDA). Тогда заработная плата одного американского работника в год будет равна $0,2PN$, а общая величина добавленной стоимости в расчете на одного работника – $0,5PN$.

Китайский работник производит ту же самую продукцию и несет те же самые материальные затраты ($0,5P$), но продает продукцию на 25% дешевле – по цене $0,75P$. Добавленная стоимость составляет $0,25P$ на единицу. Из них $0,05P$ идут на оплату труда китайского работника и $0,2P$ составляют амортизация и операционная прибыль компании, получаемая с единицы проданной продукции. Тогда заработная плата одного китайского работника в год будет равна $0,05P \cdot 1,5N = 0,075PN$ (в 2,7 раза меньше, чем у его американского коллеги), а общая величина добавленной стоимости в расчете на одного работника составит $0,375PN$.

Как видно, производительность труда в натуральном выражении в 1,5 раза выше у китайца, а производительность труда в стоимостном выражении на 25% выше у американского работника ($0,5PN/0,375PN$).

Что влияет на показатель «производительность труда»

Значение показателя производительности труда зависит от множества факторов, которые условно можно разделить на внешние (макроуровень) и внутренние (микроуровень) (*рис. 5*). Условность деления связана с тем, что многие внутренние факторы являются производными от макроэкономических условий деятельности компаний. Например, низкий уровень фондовооруженности предприятия может быть прямым следствием низкого уровня оплаты труда, который обуславливает экономическую нецелесообразность замещения труда капиталом.

⁴ Средняя зарплата по странам мира 2018.
URL: http://fincan.ru/articles/35_srednyaja-zarplata-po-stranam-mira-2018/

Высокий уровень износа основных фондов может быть связан с низкой защищенностью прав собственности (как частной, так и государственной) и неопределенностью будущего, снижающими стимулы для инвестиций и провоцирующими различные формы оппортунизма. А отчуждение работника от предприятия достаточно часто обусловлено отношением к работе как к барщине вследствие низкого уровня оплаты труда, заставляющего работника искать возможности дополнительного заработка и обеспечивать свое существование, к примеру, за счет работы на приусадебном участке.

В табл. 4 приведены основные макроэкономические и институциональные факторы, оказывающие влияние на эффективность национальной экономики и уровень производительности труда российских предприятий.

На рис. 6 показаны непосредственные каналы влияния на показатель производительности труда такого фактора как низкий уровень оплаты труда.

На рис. 7 представлены каналы влияния на показатель производительности труда основных институциональных факторов – экстрактивных институтов [7].

Если говорить об уровне отдельных компаний, то низкая производительность труда, безусловно, может быть связана с недостатками в организации деятельности конкретных предприятий, в частности: громоздкой системой управления, потерями при организации бизнес-процессов, неэффективной структурой выпуска (организационные факторы); износом основных фондов и устаревшими производственными технологиями (технологические факторы); неадекватной корпоративной культурой, слабой системой мотивации, оппортунистическим поведением менеджмента (социально-экономические факторы) и т.д. Однако необходимо понимать, что основным стимулом к повышению эффективности любого бизнеса является реальная конкурентная среда. В конкурентных

условиях неэффективно работающие предприятия проигрывают своим соперникам и рано или поздно уходят с рынка. И если этого не происходит, значит, корень проблемы лежит за пределами деятельности отдельных компаний.

Вопросам соотношения показателя производительности труда с базовыми экономическими факторами посвящена обширная научная литература. Проблемы низкого уровня оплаты труда в России и связанного с этим низкого уровня безработицы рассматриваются в работах В.И. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова [8]. Влияние на структуру рабочих мест и уровень занятости технологического прогресса анализируются в публикациях А. Берго, Д. Аджемоглу, П. Рестреро, Р.И. Капелюшникова [9–11]. Вопросы неустойчивой занятости исследуются в работах В.Н. Бобкова и В.Г. Квачева [12].

Однако разработчики национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» сосредоточили свое внимание преимущественно на внутренних ресурсах повышения производительности труда на отдельных предприятиях.

Содержание национального проекта

Паспорт национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» разработан и утвержден в сентябре 2018 г., срок реализации – до 31 декабря 2024 г.

Структура и целевые показатели проекта.

В состав национального проекта входят три федеральных проекта (табл. 5).

По объему финансирования (52,1 млрд руб.) проект «Производительность труда и поддержка занятости» – самый бюджетный и уступает таким проектам, как «Безопасные и качественные автомобильные дороги» в 90 раз, «Демография» – в 60 раз, «Культура» – в 2,2 раза. Вместе с тем важно понимать, что меры повышения производительности труда заложены в значительной мере в других национальных проектах, в частности в проектах «Цифровая экономика»,

«Международная кооперация и экспорт», «Малое и среднее предпринимательство», «Образование». Сам проект сконцентрирован преимущественно на точечных мерах поддержки роста производительности труда на предприятиях несырьевых отраслей народного хозяйства: обрабатывающей промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, транспорте и торговле. Целевые показатели оценки реализации проекта представлены в *табл. 6*.

Как видно, целевые показатели проекта носят преимущественно не результирующий, а формирующий характер, то есть характеризуют не столько степень достижения цели, сколько усилия, направленные на ее достижение, – количество субъектов РФ и число предприятий, вовлеченных в реализацию проекта.

Что касается собственно результирующих показателей – темпов роста производительности труда, то их целевые значения носят довольно скромный характер – от 1 до 5% прироста производительности труда в год.

Еще одно замечание касается явного «проседания» такой задачи проекта, как поддержка занятости. По сути, она сводится к переобучению высвобождающихся работников и развитию инфраструктуры занятости. Между тем в условиях действительной модернизации производства в рамках перехода к новому технологическому укладу возникает проблема высвобождения значительного числа занятых – возрастания уровня безработицы и, как следствие, угроза усиления социального напряжения.

Средства. В паспорте проекта предусматриваются следующие средства достижения запланированных показателей.

1. Повышение операционной эффективности деятельности конкретных компаний. Основными инструментами решения задачи повышения производительности труда, по мнению разработчиков проекта, являются обучение руководящего звена и персонала

предприятий, а также консультирование предприятий – формирование системы методической и организационной поддержки повышения операционной эффективности. За основу программ обучения, диагностики и консультирования взята идеология бережливого производства. Для обеспечения переобучения работников и диагностики состояния предприятий – участников проекта создан Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда (ФЦК). В настоящее время создаются региональные центры компетенций (РЦК) и фабрики процессов (по одной в каждом субъекте Федерации).

2. Внедрение на предприятиях проектов повышения производительности труда: снижение времени протекания производственных процессов; оптимизация уровня запасов; увеличение уровня загрузки оборудования (уменьшение простоев); уменьшение времени простоя персонала; снижение затрат на логистику; оптимизация структуры и объема выпуска. Для осуществления проектов повышения производительности труда регионам предоставляются гранты, которые должны использоваться для обеспечения деятельности РЦК, фабрик процессов и оплату труда консультантов.

3. Финансовое стимулирование предприятий – участников проекта посредством предоставления им льготных займов из Фонда развития промышленности (50–300 млн руб. на срок до 60 месяцев, 1% годовых, софинансирование из собственных средств не менее 20%), а также налоговых преференций (в разработке) и поддержки экспорта.

4. Выявление и преодоление административно-регуляторных барьеров. Важно отметить, что разработчики проекта концентрируют внимание именно на формальных нормах, в то время как наиболее значимыми препятствиями повышения производительности труда в нашей стране являются неформальные институты (искусственная поддержка занятости,

коррупция, административное перераспределение ресурсов, отчуждение работников от компаний и др.).

5. Переобучение высвобождающихся работников в целях их нового трудоустройства. При этом в проект не включены целевые показатели и меры по созданию новых рабочих мест.

6. Модернизация служб занятости населения для повышения удовлетворенности работодателей и работников результатами их деятельности. Четкой и понятной расшифровки сути намечаемой модернизации пока нет. Судя по всему, модернизация предполагает создание системы качественного обучения высвобождающихся работников востребованным специальностям.

Проблемные зоны проекта. К проблемным зонам реализации проекта можно отнести следующие.

1. Отсутствие системности в подходе к решению проблемы повышения производительности труда – концентрация внимания на микроуровне в ущерб решению макроэкономических и институциональных проблем. По сути, из всего многообразия проблем макроуровня разработчики заметили только административно-регуляторные барьеры.

2. Подмена задачи общего повышения производительности труда в российской экономике повышением производительности труда на 10 тыс. предприятий. При этом эффект синергии может не сработать.

3. Изолированность комплекса мероприятий проекта от общих задач развития. Слабая увязка данного национального проекта с другими национальными проектами и государственными программами.

4. Преимущественная ориентация на достижение формирующих показателей (количество участников, объемы освоенных средств) в ущерб результирующему – рост производительности труда.

5. Административно-экспертный характер управления проектом.

6. Концентрация усилий на продвижении методик бережливого производства при фактическом игнорировании проблем организационной культуры и мотивации.

7. Спорный алгоритм организации обучения. Вызывает большие сомнения возможность существенного роста производительности труда на основе трехмесячного консалтинга и обучения персонала.

8. Манипулируемые методики исчисления результирующих показателей. Рост целевых показателей производительности труда может быть достигнут за счет реструктуризации бизнеса, сокращения численности занятых или увеличения трудовой нагрузки (реального времени работы).

9. Монополизация в одном центре (ФЦК) компетенций по разработке проекта, управлению реализацией проекта и оценке его результативности.

Исходя из перечисленных проблем, можно выделить основные риски, связанные с реализацией данного национального проекта:

- выращивание «чемпионов» при ухудшении ситуации в других компаниях за счет перемещения в них избыточной численности. Руководству регионов нужно отчитываться по росту производительности труда на предприятиях – участниках программы, но при этом задачу обеспечения занятости (поддержание низкого уровня безработицы) никто не отменял;
- рост безработицы и социального напряжения, если рост производительности труда на отдельных предприятиях не будет сопровождаться общим ростом экономики (объемов выпуска и объемов продаж);
- подмена действительных результатов мнимыми – количество участников, оптимизация отдельных процессов, сокращение отдельных видов потерь и т.д.;

- демонстрация ложных достижений в результате зависимости предприятий – участников проекта от сертификата ФЦК в части получения льготных займов и других преференций.

Заключение

Производительность труда является одним из важнейших показателей, характеризующих эффективность национальной экономики. К сожалению, в настоящее время Россия отстает от многих развитых и развивающихся стран не только по абсолютному значению, но и по динамике данного показателя.

Сам по себе показатель производительности труда нельзя рассматривать как универсальный и абсолютный индикатор эффективности национальной экономики, поскольку его измерение связано с рядом трудностей и зависит от таких параметров, как: уровень оплаты труда, существенно различающийся в разных странах; паритет покупательной способности национальной валюты; трудовая нагрузка работников (количество отработанных часов). Вместе с тем, если речь идет об отдельной стране или отдельном предприятии, то индексы производительности труда, характеризующие динамику данного показателя, являются достаточно информативными.

Производительность труда связана практически со всеми процессами и характеристиками национальной экономики: уровнем занятости, качеством институтов, ставкой процента, имущественной дифференциацией, общим уровнем развития технологий и т.д. Поэтому решение проблемы повышения производительности труда требует понимания всех взаимосвязей и взаимовлияний существующих в системе экономических отношений.

Разработчики паспорта национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» сосредоточили свое внимание на нескольких частных направлениях повышения производительности труда на предприятиях, важных для менеджмента компаний, но носящих преимущественно локальный характер. Даже меры, которые сами разработчики проекта называют системными (снятие или минимизация административно-регуляторных барьеров), – это меры, очевидные если смотреть на проблему снизу, с позиций отдельных компаний.

Не очень высокое качество проработки проекта можно частично объяснить абсолютизацией программно-целевого подхода к управлению. Безусловно, выявлять слабые места экономического развития и ставить перед собой цели их преодоления нужно. Но для того чтобы действительно решить ту или иную проблему, необходимо сначала выяснить, что лежит в основе ее возникновения. Лечить следует не симптомы, а заболевание.

Недостаточная проработанность проекта является также следствием слабой вовлеченности научного и профессионального сообщества в разработку идеологии его организации и реализации. Необходима широкая научная дискуссия по вопросам повышения производительности труда в российской экономике с привлечением ведущих ученых в области макроэкономических и институциональных проблем, теории менеджмента и организационного поведения, управления трудовыми отношениями, а также специалистов-практиков.

Таблица 1
Динамика производительности труда

Table 1
Labor productivity dynamics

Показатель	2015	2016	2017
Производительность труда по отношению к предыдущему году, %	98,9	100,2	101,9
Производительность труда по отношению к 2011 г., %	105,1	105,4	107,4

Источник: данные Росстата. URL: <https://gks.ru/storage/mediabank/ipt-okved2.xlsx>

Source: The Federal State Statistics Service data. URL: <https://gks.ru/storage/mediabank/ipt-okved2.xlsx> (In Russ.)

Таблица 2
Производительность труда в России, 2014–2018 гг.

Table 2
Labor productivity in Russia, 2014–2018

Показатель	2014	2015	2016	2017	2018
ВВП в ценах 2016 г., млрд руб.	87 757,1	85 731,9	86 014,2	87 416,4	89 387,5
Численность занятых, тыс. чел.	67 913	72 425	72 065	71 842,7	72 531,6
Производительность труда в год, млн руб./чел.	1,29	1,18	1,19	1,22	1,23
Динамика, % к предыдущему году	...	91,5	100,8	102,5	100,8

Источник: расчеты авторов на основе данных Росстата. URL: [https://gks.ru/storage/mediabank/tab2\(1\).htm](https://gks.ru/storage/mediabank/tab2(1).htm);
URL: [https://gks.ru/storage/mediabank/trud1_15-72\(1\).xls](https://gks.ru/storage/mediabank/trud1_15-72(1).xls)

Source: Authoring based on the Federal State Statistics Service data. URL: [https://gks.ru/storage/mediabank/tab2\(1\).htm](https://gks.ru/storage/mediabank/tab2(1).htm);
URL: [https://gks.ru/storage/mediabank/trud1_15-72\(1\).xls](https://gks.ru/storage/mediabank/trud1_15-72(1).xls) (In Russ.)

Таблица 3
Методики измерения производительности труда

Table 3
Labor productivity measurement methods

Организация	Формула расчета	Обозначения
Росстат (для страны)	$\frac{ВВП}{СЗТ}$	ВВП – сумма валовых добавленных стоимостей всех отраслей плюс чистые налоги на продукты. СЗТ – количество фактически отработанных человеко-часов
ОЭСР (для межстранового сопоставления)	$\frac{ВВП \text{ на 1 занятого}}{СОВ}$	ВВП на 1 занятого по паритету покупательной способности. СОВ – совокупное среднегодовое отработанное время в часах одним занятым по экономике в целом
МОТ (для анализа динамики)	$\frac{ВВП}{ЧЗ}$	ВВП в постоянных ценах. ЧЗ – численность занятых
Институт Столыпина (для предприятия)	$\frac{ВП+ОТ+А}{ЧРМ}$	ВП – валовая прибыль. ОТ – оплата труда, включая страховые взносы. А – амортизация. ЧРМ – число рабочих мест
Методика национального проекта (для предприятия)	$\frac{ПП+ОТ+СЗ+НИ}{ЧЗ}$	ПП – прибыль от продаж. ОТ – оплата труда. СЗ – страховые взносы. НИ – налог на имущество. ЧЗ – численность занятых
АНО ФЦК (анализ динамики для предприятия)	$\frac{Выручка}{СЧ}$	Выручка – выручка предприятия за год. СЧ – среднесписочная численность

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 4

Основные макроэкономические и институциональные факторы, оказывающие негативное влияние на уровень производительности труда

Table 4

Key macroeconomic and institutional factors affecting labor productivity

Наименование фактора	Характер влияния
Макроэкономические факторы	
Низкий уровень оплаты труда	Перераспределение добавленной стоимости в пользу доминирующих стран. Низкие стимулы замещения труда капиталом. Низкий платежеспособный спрос
Высокая ключевая ставка	Снижение инвестиционной и инновационной активности бизнеса. Увеличение себестоимости продукции
Накопленный уровень износа основных фондов	Замещение капитала трудом. Избыточная численность занятых
Низкий технологический уровень производства	Низкий объем выработки. Избыточная численность занятых
Смена технологических укладов	Снижение темпов роста производительности труда вследствие исчерпания резервов старых технологий и медленного становления новых
Институциональные факторы	
Высокая дифференциация доходов	Отчуждение работника от предприятия. Низкая мотивация к эффективному труду
Низкая защищенность труда	Низкий уровень оплаты труда. Удлинение продолжительности рабочего времени. Спрос на низкоквалифицированный труд
Низкая защищенность прав собственности	Присвоение доходов предприятий посредством контроля над финансовыми потоками. Вывод капитала. Занижение доли добавленной стоимости, остающейся в стране, с помощью трансфертных цен. Снижение объема инвестиций
Неопределенность будущего	Низкие стимулы вложения в новые активы и технологии. Вывод капитала из страны
Непрозрачное и избыточное регулирование	Вложения в доступ к власти в ущерб вложениям в инновации. Затраты на преодоление административных барьеров
Социальное давление на крупные предприятия	Избыточная численность занятых

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 5

Федеральные проекты, входящие в состав национального проекта

Table 5

Federal projects within the national project

№ п/п	Название федерального проекта	Бюджет, млрд руб.
1	Системные меры по повышению производительности труда	5,5
2	Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях	33,9
3	Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда	12,7

Источник: подготовлено авторами по данным Паспорта национального проекта (программы)

«Производительность труда и поддержка занятости».

URL: <http://static.government.ru/media/files/Ki3g5TzKdmVyX2ogBvNTIxB3BQ6YFADA.pdf>

Source: Authoring based on the Fact Sheet of the National Project (Program), *Labor Productivity and Employment Support*. URL: <http://static.government.ru/media/files/Ki3g5TzKdmVyX2ogBvNTIxB3BQ6YFADA.pdf> (In Russ.)

Таблица 6
Целевые показатели проекта

Table 6
Project targets

Показатель	Год						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики, % к предыдущему году	...	101,4	102	103,1	103,6	104,1	105
Количество привлеченных к участию в реализации проекта субъектов РФ, ед. нарастающим итогом	16	29	43	57	71	85	85
Количество средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей экономики, вовлеченных в реализацию проекта (не менее), ед. нарастающим итогом	100	958	2 034	3 728	5 840	8 090	10 000
Доля предприятий от общего числа предприятий, вовлеченных в проект, на которых прирост производительности труда соответствует целевым показателям, %	...	60	80	90	95	95	95

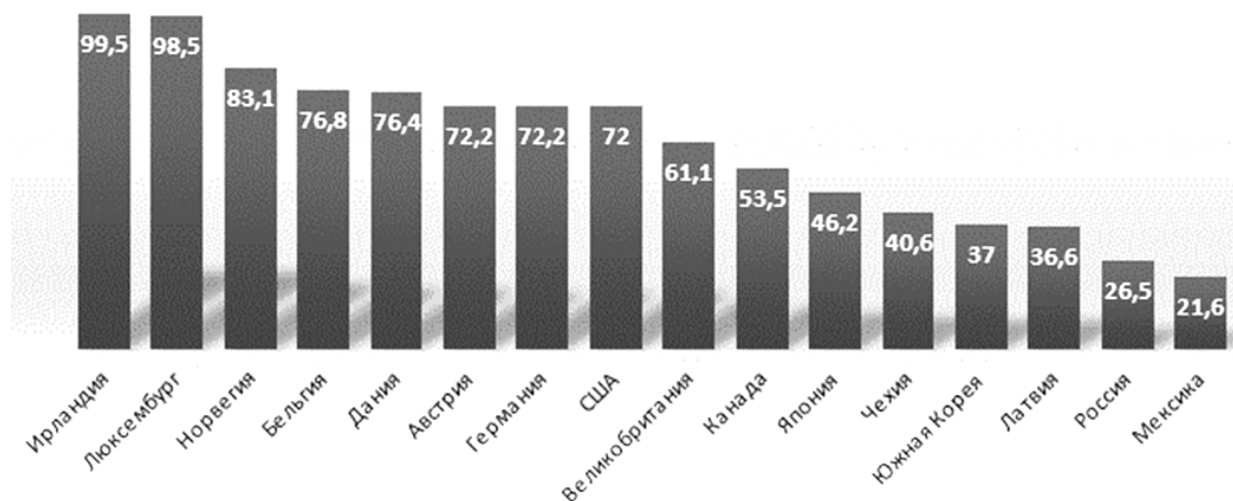
Источник: подготовлено авторами по данным Паспорта национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости».

URL: <http://static.government.ru/media/files/Ki3g5TzKdmVyX2ogBvNTIxH3BQ6YFADA.pdf>

Source: Authoring based on the Fact Sheet of the National Project (Program), *Labor Productivity and Employment Support*. URL: <http://static.government.ru/media/files/Ki3g5TzKdmVyX2ogBvNTIxH3BQ6YFADA.pdf> (In Russ.)

Рисунок 1
ВВП по ППС на количество отработанного времени (часов), долл. США

Figure 1
GDP (PPP) per working hours, USD

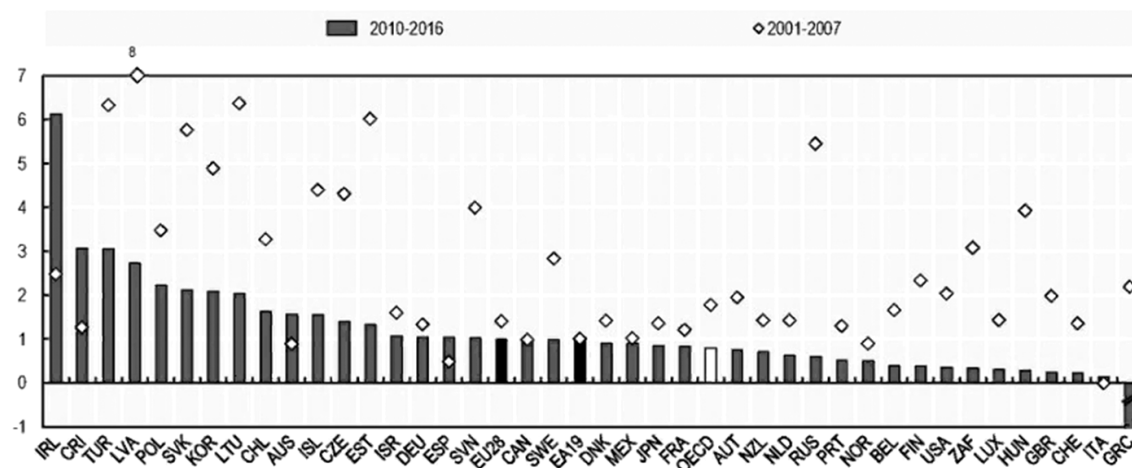


Источник: Россия отстала в 3,8 раза от Ирландии по производительности труда.

URL: <https://rbc.ru/economics/05/02/2019/5c5872889a794725eb8d815e>

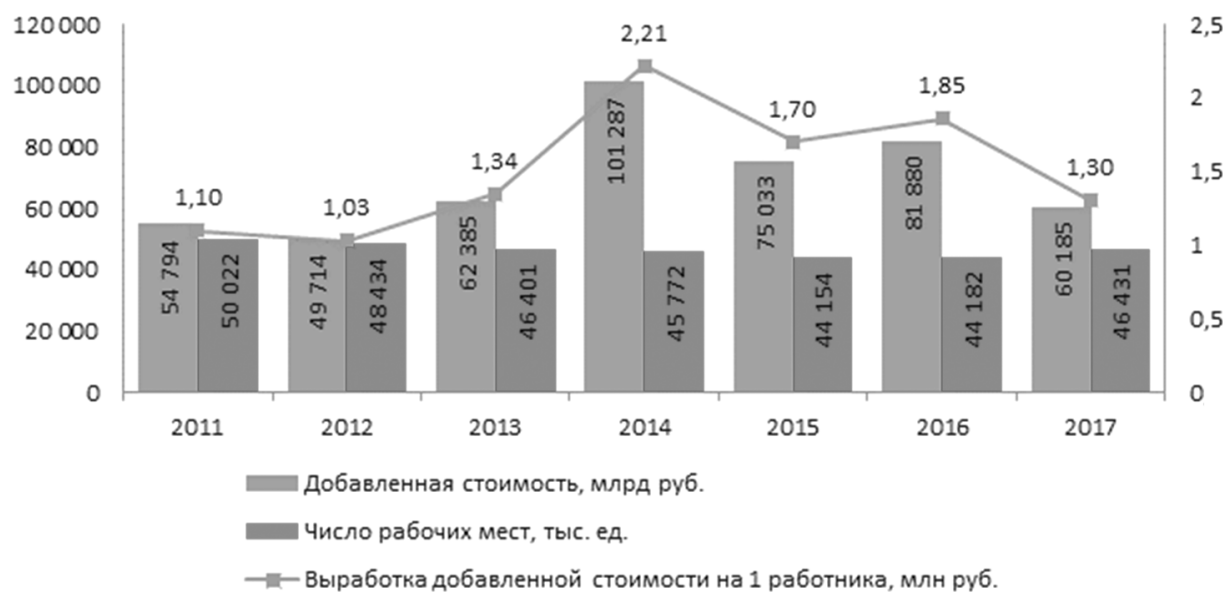
Source: Productivity in Russia is 3.8 times as low as in Ireland.

URL: <https://rbc.ru/economics/05/02/2019/5c5872889a794725eb8d815e> (In Russ.)

Рисунок 2**Динамика производительности труда, % к предыдущему году****Figure 2****Labor productivity trends, percentage point year-on-year**

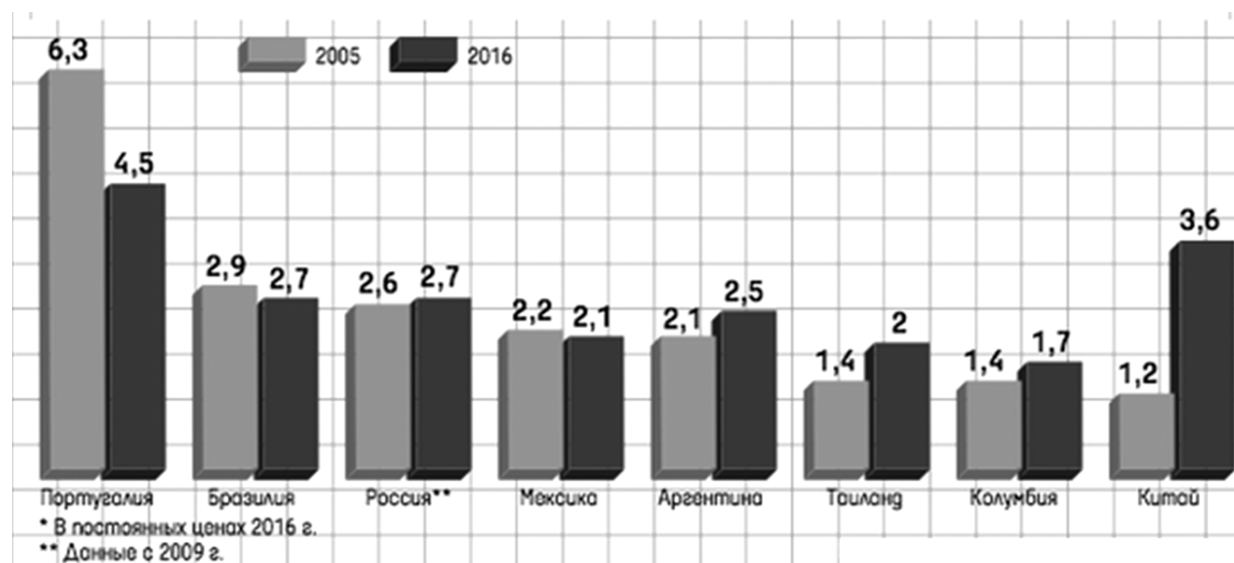
Источник: OECD Productivity Statistics. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/pdtyv-data-en>

Source: OECD Productivity Statistics. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/pdtyv-data-en> (In Russ.)

Рисунок 3**Динамика производительности труда в России на предприятиях, находящихся на основной системе налогообложения****Figure 3****Labor productivity trends in Russia at enterprises subject to the general taxation treatment**

Источник: Анализ уровня и динамики выработки добавленной стоимости на одно рабочее место в экономике России в 2011–2017 гг. URL: <http://stolypin.institute/institute/analiz-urovnya-i-dinamiki-vyrabotki-dobavlennoy-stoimosti-na-odno-rabochee-mesto-v-ekonomike-rossii-v-2011-2017-gg/>

Source: The analysis of the level and dynamics of value added per capita in the Russian economy in 2011–2017. URL: <http://stolypin.institute/institute/analiz-urovnya-i-dinamiki-vyrabotki-dobavlennoy-stoimosti-na-odno-rabochee-mesto-v-ekonomike-rossii-v-2011-2017-gg/> (In Russ.)

Рисунок 4**Динамика заработных плат в производственном секторе, долл. США в час****Figure 4****Pay trends in the manufacturing sector, USD per hour**

Источник: Глобальная база данных рыночных исследований Euromonitor International.

URL: <https://euromonitor.com/ru-passport>

Source: Euromonitor International Global Market Research Database.

URL: <https://euromonitor.com/ru-passport> (In Russ.)

Рисунок 5**Факторы, оказывающие влияние на уровень производительности труда****Figure 5****Labor productivity factors**

Источник: авторская разработка

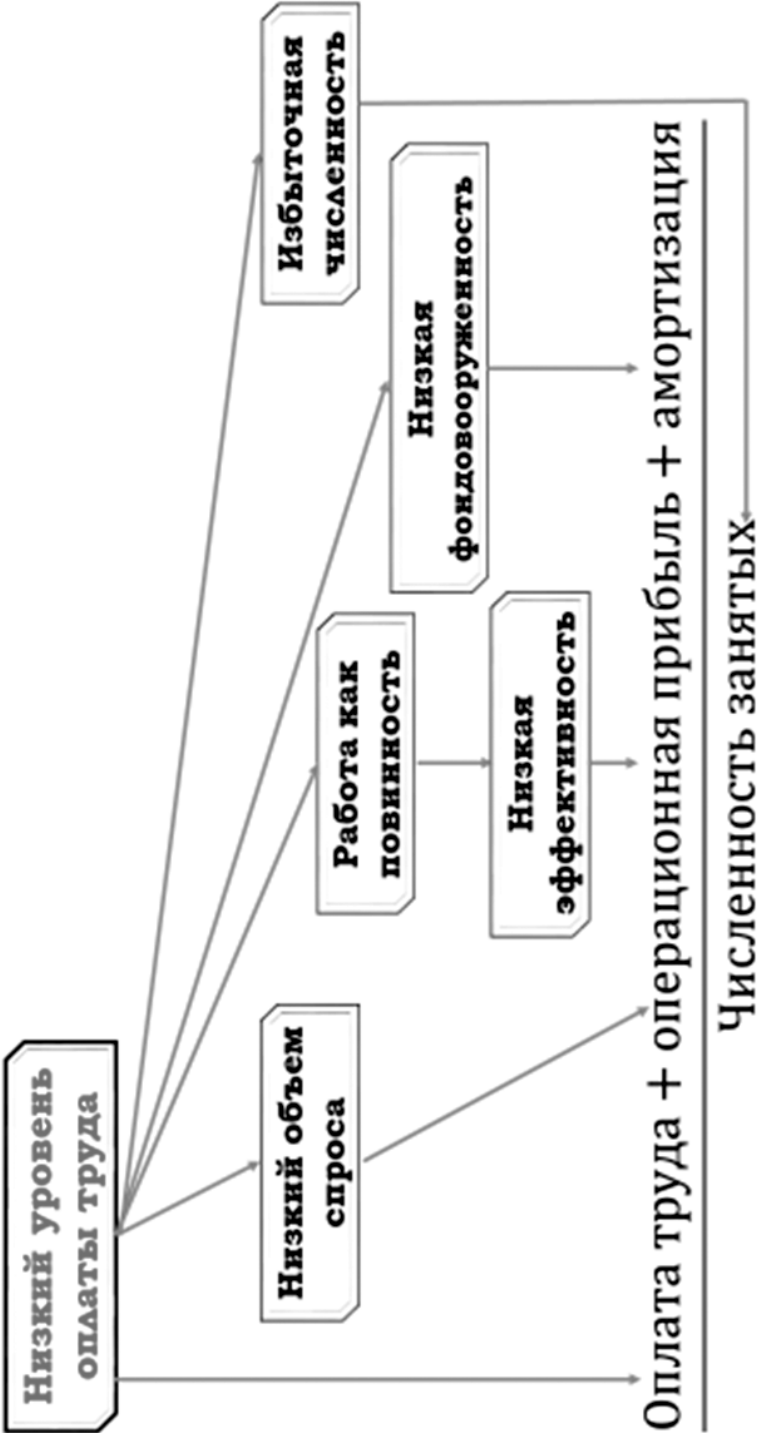
Source: Authoring

Рисунок 6

Влияние уровня оплаты труда на показатель производительности труда

Figure 6

The impact of wages on labor productivity



Источник: авторская разработка

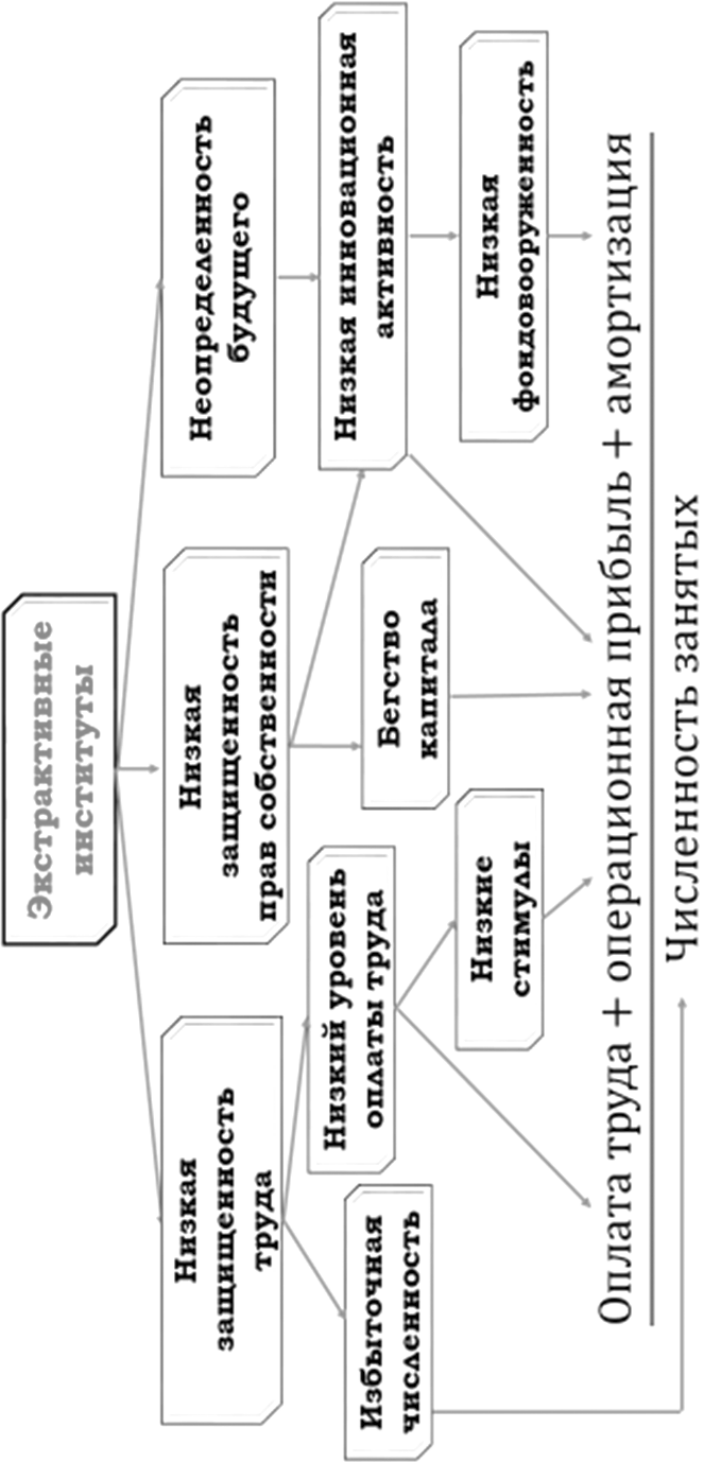
Source: Authoring

Рисунок 7

Влияние основных институциональных факторов на показатель производительности труда

Figure 7

The impact of major institutional factors on labor productivity



Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Список литературы

1. Greasley A. Operation Management. 2nd ed. Wiley&Sons Ltd., 2009.
2. Hannula M. Total Productivity Measurement Based on Partial Productivity Ratios. *International Journal of Production Economics*, 2002, vol. 78, iss. 1, pp. 57–67.
URL: [https://doi.org/10.1016/S0925-5273\(00\)00186-9](https://doi.org/10.1016/S0925-5273(00)00186-9)
3. Nezu R. Measuring Productivity OECD Manual. Paris, OECD, 2001.
4. Дементьев В.Е., Евсюков С.Г., Устюжанина Е.В. Гибридные формы организации бизнеса: к вопросу об анализе межфирменных взаимодействий // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15. № 1. С. 89–122.
5. Гришин В.И., Устюжанина Е.В., Комарова И.П. ВВП как показатель социально-экономического развития: проблемы измерения и использования // Российский экономический журнал. 2018. № 4. С. 34–48.
6. Смит Дж. Иллюзия ВВП: присвоенная стоимость как «добавленная» // Скепсис: электронный журнал. 2012. URL: http://sceptsis.net/library/id_3795.html
7. Аджемоглу Д., Робинсон Дж. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты. М.: ЭКСМО, 2017. 720 с.
8. Гимпельсон В.И., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведет? // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2018. Т. 22. № 4. С. 489–530.
9. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. Cambridge, Mass., *NBER Working Paper*, No. 23285, 2017. URL: <https://doi.org/10.3386/w23285>
10. Bergeaud A., Cette G., Lecat R. Total Factor Productivity in Advanced Countries: A Long-term Perspective. *International Productivity Monitor*, 2017, no. 32, pp. 6–24.
URL: http://csls.ca/ipm/32/Bergeaud_Cette_Lecat%20Version%202.pdf
11. Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? // Вопросы экономики. 2017. № 11. С. 111–140. URL: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2017-11-111-140>
12. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. Т. 14. № 2. С. 366–379. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/neustoychivaya-zanyatost-v-regionah-rossiyskoy-federatsii-rezultaty-sotsiologicheskogo-issledovaniya>

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

LABOR PRODUCTIVITY: THE NATIONAL CHALLENGE AND NATIONAL PROJECT**Viktor I. GRISHIN^a, Elena V. USTYUZHANINA^{b,*}**^a Plekhanov Russian University of Economics (PRUE), Moscow, Russian Federation
rector@rea.ru
<https://orcid.org/0000-0001-5084-8251>^b Plekhanov Russian University of Economics (PRUE), Moscow, Russian Federation
dba-guu@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8705-5992>

* Corresponding author

Article history:Article No. 609/2019
Received 17 September 2019
Received in revised form
3 October 2019
Accepted 20 October 2019
Available online
13 December 2019**JEL classification:**

E02, E20, E24

Abstract**Subject** The paper examines major factors influencing the labor productivity at micro- and macrolevels and analyzes the fact sheet of the national project, *Labor Productivity and Employment Support*, revealing its main drawbacks.**Objectives** The study identifies macroeconomic conditions in Russia and reveals the main obstacles to an increase in labor productivity of the Russian economy.**Methods** The study employs a systems analysis, statistical analysis, institutional analysis.**Results** We revealed systemic challenges to the development of the Russian economy that cause the low labor productivity, i.e. low pay, high interest rate on loans, poor manpower protection, dramatic disparity in property, poor protection of ownership, uncertainty in the future, excessive business regulation.**Conclusions and Relevance** We found key challenging aspects of the national project, since it lacks a consistent and integral approach, pursues the attainment of input indicators (the number of stakeholders, volume of assimilated funds) instead of output ones (labor productivity growth, pooling project development competencies within a company, project performance management and performance appraisal). Having analyzed the fact sheet of the national project, we inferred that a very disputable approach is used to address the issue, that is, putting resources and efforts into partial results, which are very likely to have no synergistic effects on the overall economy, since they skip the cause-and-effect ties of socio-economic processes. The findings can prove useful for improving the national policy for labor productivity management.**Keywords:** labor

productivity, national projects, remuneration, quality of institutions

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2019

Please cite this article as: Grishin V.I., Ustyuzhanina E.V. Labor Productivity: The National Challenge and National Project. *National Interests: Priorities and Security*, 2019, vol. 15, iss. 12, pp. 2204–2222.
<https://doi.org/10.24891/ni.15.12.2204>**References**

1. Greasley A. Operation Management. Wiley&Sons Ltd., 2009.
2. Hannula M. Total Productivity Measurement Based on Partial Productivity Ratios. *International Journal of Production Economics*, 2002, vol. 78, iss. 1, pp. 57–67.
URL: [https://doi.org/10.1016/S0925-5273\(00\)00186-9](https://doi.org/10.1016/S0925-5273(00)00186-9)
3. Nezu R. Measuring Productivity OECD Manual. Paris, OECD, 2001.
4. Dement'ev V.E., Evsyukov S.G., Ustyuzhanina E.V. [Hybrid Forms of Business Organization: The Interfirm Cooperation Perspective]. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta = Russian Management Journal*, 2017, vol. 15, no. 1, pp. 89–122. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/gibridnye-formy-organizatsii-biznesa-k-voprosu-ob-analize-mezhfirmykh-vzaimodeystviy> (In Russ.)

5. Grishin V.I., Ustyuzhanina E.V., Komarova I.P. [GDP as an indicator of socio-economic development: Problems of measurement and use]. *Rossiiskii ekonomicheskii zhurnal* = *Russian Economic Journal*, 2018, no. 4, pp. 34–48. (In Russ.)
6. Smith J. [The GDP Illusion. Value Added versus Value Capture]. *Skepsis: elektronnyi zhurnal*, 2012. (In Russ.) URL: http://scepsis.net/library/id_3795.html
7. Acemoglu D., Robinson J. *Pochemu odni strany bogatye, a drugie bednye. Proiskhozhdenie vlasti, protsvetaniya i nishchety* [Why Nations Fail: The Origin of Power, Prosperity, and Poverty]. Moscow, EKSMO Publ., 2017, 720 p.
8. Gimpel'son V.I., Kapelyushnikov R.I., Sharunina A.V. [Low Paid Jobs in the Russian Labour Market: Does Exit Exist and Where Does It Lead to?]. *Ekonomicheskii zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* = *The HSE Economic Journal*, 2018, vol. 22, no. 4, pp. 489–530. (In Russ.)
9. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. Cambridge, Mass., *NBER Working Paper*, No. 23285, 2017. URL: <https://doi.org/10.3386/w23285>
10. Bergeaud A., Cette G., Lecat R. Total Factor Productivity in Advanced Countries: A Long-Term Perspective. *International Productivity Monitor*, 2017, vol. 32, pp. 6–24. URL: http://csls.ca/ipm/32/Bergeaud_Cette_Lecat%20Version%202.pdf
11. Kapelyushnikov R.I. [Is technological change a devourer of jobs?]. *Voprosy Ekonomiki*, 2017, no. 11, pp. 111–140. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2017-11-111-140>
12. Bobkov V.N., Kvachev V.G., Novikova I.V. [Precarious Employment in the Regions of Russian Federation: Sociological Survey Results]. *Ekonomika regiona* = *Economy of Region*, 2018, vol. 14, no. 2, pp. 366–379. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/neustoychivaya-zanyatost-v-regionah-rossiyskoy-federatsii-rezultaty-sotsiologicheskogo-issledovaniya> (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.