



Банк России



ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ: ФАКТОРЫ РОСТА

Аналитическая записка

Н. Карлова
Е. Пузанова
И. Богачева

НОЯБРЬ 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Резюме.....	3
Введение	4
1. Характеристика выборки	5
2. Смещение в оценке производительности труда: влияние методологических подходов.....	8
3. Неоднородность в производительности труда.....	12
4. Причины неоднородности	17
5. Факторы роста производительности труда.....	19
Литература	25
Приложение.....	27

Настоящий материал подготовлен Департаментом исследований и прогнозирования.

Все права защищены. Содержание настоящей записки отражает личную позицию авторов и может не совпадать с официальной позицией Банка России. Банк России не несет ответственности за содержание записки. Любое воспроизведение представленных материалов допускается только с разрешения авторов.

Фото на обложке: Shutterstock/FOTODOM

Адрес: 107016, Москва, ул. Неглинная, 12

Телефон: +7 495 771-91-00, +7 495 621-64-65 (факс)

Официальный сайт Банка России: www.cbr.ru

© Центральный банк Российской Федерации, 2019

Резюме

В аналитической записке представлены результаты опроса промышленных предприятий, проведенного по заказу Банка России с целью изучения уровня и динамики производительности труда в 2014–2016 годы¹. Данные обследования указывают на значительные различия по уровню и темпам роста производительности труда между предприятиями исследуемой выборки. Соотношение максимального и минимального уровня производительности внутри отдельных отраслей превысило 10 раз. При этом с 2014 по 2016 год дифференциация предприятий только усилилась. Это подтверждает имеющиеся в научной литературе выводы о том, что в российской экономике накапливается разрыв в производительности между наиболее и наименее производительными компаниями².

Как показал опрос, высокая неоднородность промышленности по производительности труда связана с преобладанием более крупных предприятий и экспортеров среди более производительных по отношению к другим компаниям в выборке. Это может объясняться тем, что первые, как правило, имеют больше возможностей для накопления физического и человеческого капитала, нематериальных активов и развития технологий. Вторые целенаправленно инвестируют в рост производительности для поддержания своей конкурентоспособности за рубежом. В то же время полученные нами в ходе опроса данные свидетельствуют о том, что крупные предприятия и экспортеры не всегда являются высокопроизводительными.

Среди главных факторов, которые тормозили рост производительности труда, предприятия выделили недостаток собственных средств для инвестиций, ограниченные рынки сбыта, устаревание фондов, низкий уровень квалификации работников и отсутствие доступа к новым технологиям. При этом компании с относительно высокой производительностью в выборке видят потенциал своего дальнейшего роста в расширении производства за счет введения новых мощностей, повышения качества человеческого капитала, внедрения современных технологий и трансформации бизнес-процессов. Для менее производительных предприятий среди опрошенных существенным ограничением является недостаток собственных средств. Обновление основных фондов и оптимизация численности персонала остаются для них основными направлениями для роста производительности труда. Скорее всего, такие компании либо ограничены в возможностях, либо не осознают важности инвестиций в человеческий капитал.

Изучение поведения предприятий в период рецессии 2014–2016 годов показало, что менее производительные компании, как правило, сохраняли объем производства неизмен-

¹ Опрос проведен по анкете, разработанной Департаментом исследований и прогнозирования Банка России (перечень вопросов прилагается). Полученные выводы носят относительный характер с учетом особенностей выборки опрашиваемых предприятий и могут не в полной мере отражать ситуацию в промышленности в целом. Однако результаты исследования полезны для выявления причин внутри- и межотраслевой дифференциации производительности, а также факторов, которые могли бы способствовать ее росту в промышленном секторе. В основе выборки была использована панель промышленных предприятий, которые на регулярной основе участвуют в конъюнктурных исследованиях. Опрос проходил путем рассылки анкет по электронным адресам панели с последующим сбором от респондентов информации в электронном виде. Объем опрошенной выборки составил 481 предприятие. В качестве респондентов выступали руководители высшего звена или руководители экономических подразделений.

² Например, Бессонова Е.В. (2018).

ным либо снижали его. Подстройка к кризисным условиям у них происходила за счет высвобождения рабочей силы. Однако часть производителей продолжала удерживать работников либо увольняла их менее интенсивно, чем этого требовало падение выпуска, что приводило к еще большему снижению производительности труда на этих предприятиях, способствуя сохранению менее производительных рабочих мест. У высокопроизводительных компаний в выборке положительная динамика производительности определялась, главным образом, увеличением объемов выпуска на фоне сохранения или роста численности сотрудников.

Результаты проведенного опроса дают основание предположить, что необходимое для ускорения роста производительности труда повышение уровня конкуренции в экономике будет сопровождаться вытеснением неэффективных низкопроизводительных предприятий и перераспределением труда в пользу производительных участников. Активный выход на внешние рынки – еще одно магистральное направление увеличения производительности труда и инвестиций в экономике.

Введение

Производительность труда – определяющий фактор формирования конкурентоспособной экономики, и задача ее устойчивого повышения чрезвычайно важна для долгосрочного экономического роста.

По данным российских и зарубежных исследований известно, что даже внутри отраслей уровень и динамика производительности труда бывают крайне неоднородны. Изучение размера и причин этой неоднородности поможет понять резервы и условия ускорения роста ВВП (сходимости производительности) на уровне отдельных отраслей, роль в этих процессах качества и размера капитала.

Производительность труда является ненаблюдаемым показателем. Более того, не существует единого подхода к его оценке. Выбор того или иного инструмента зависит от целей использования данного показателя и доступности данных.

В последнее время все более практикуемым в исследовании проблемы производительности становится анализ микроданных – данных отдельных предприятий. Одно из ключевых преимуществ такого подхода заключается в том, что он позволяет изучить источники роста или падения производительности на предприятиях, которые часто незаметны в макроэкономической статистике.

Наше исследование построено на основе опроса промышленных предприятий, проведенного по заказу Департамента исследований и прогнозирования Банка России. Результаты опроса позволили оценить масштабы межотраслевой и внутриотраслевой неоднородности производительности труда среди опрашиваемых предприятий в период 2014–2016 годов, выявить причины разрыва в уровне и динамике производительности и определить факторы, которые могли бы способствовать росту эффективности труда на этих предприятиях.

1. Характеристика выборки

В опросе приняли участие предприятия различных отраслей обрабатывающей промышленности и регионов России. Анализируемый период – 2014–2016 годы³. По итогам опроса получена 481 анкета. Основными респондентами были руководители высшего звена или руководители экономических подразделений.

С точки зрения соответствия выборочной совокупности отраслевой структуре российского обрабатывающего сектора по количеству предприятий и по численности занятых наблюдается смещение распределения в сторону отдельных видов деятельности (*Рис. 1*). Поскольку мы не ставим своей целью оценку производительности в обрабатывающем секторе в целом, а рассматриваем ее на уровне отдельных отраслей и предприятий, данная особенность выборки не является критической для анализа.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ОТРАСЛЕВОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ ПО ДАННЫМ ОПРОСА И ДАННЫМ РОССТАТА В ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, 2016 ГОД (%)⁴

Рис. 1



Источники: расчеты авторов по данным Росстата, результаты опроса предприятий.

Учитывая тематику исследования, более важно понимать представленность в выборке предприятий различных размеров. Воспользуемся установленными российским законодательством критериями отнесения юридических лиц к категориям среднего и малого предпринимательства: средняя численность работников и предельное значение выручки от реализации товаров⁵. По критерию численности занятых в выборке преобладают крупные предприятия (более 250 человек занятых) (*Рис. 2*). При этом по критерию выручки на

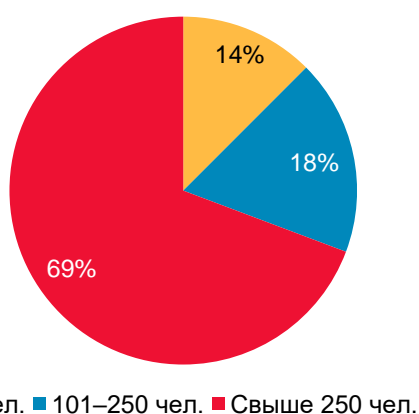
³ Опрос был проведен в конце 2017 года.

⁴ Данные Росстата без учета микропредприятий.

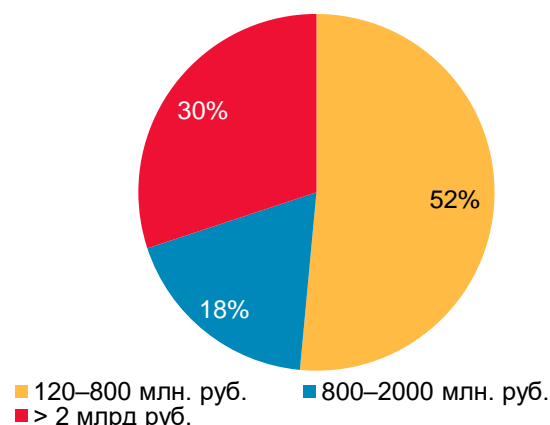
⁵ Федеральным законом Российской Федерации от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства» установлены критерии отнесения хозяйствующих субъектов к категориям малого и

крупные предприятия (с выручкой более 2 млрд рублей) приходится только 30%, а доля малых предприятий (с годовой выручкой не более 800 млн рублей) выросла до 52% (Рис. 3). Это говорит о том, что большое число предприятий с высокой численностью работников, сопоставимой с размерами крупного бизнеса, имеют относительно низкую выручку от реализации, которая соответствует уровню малого и среднего предпринимательства. На множестве предприятий выборочной совокупности такие компании попадают в желтую область (Рис. 4).

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ЧИСЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ В 2016 ГОДУ (ДОЛЯ ОТВЕТИВШИХ, %) Рис. 2



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ВЫРУЧКЕ В 2016 ГОДУ (ДОЛЯ ОТВЕТИВШИХ, %) Рис. 3

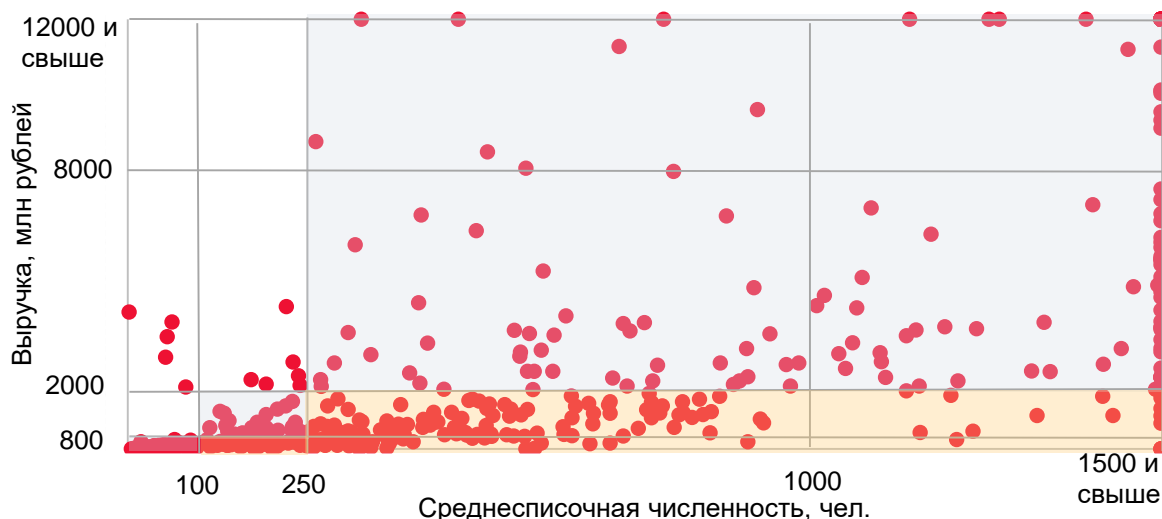


Источник: результаты опроса предприятий.

Источник: результаты опроса предприятий.

МНОЖЕСТВО ПРЕДПРИЯТИЙ ВЫБОРОЧНОЙ СОВОКУПНОСТИ

Рис. 4



Источник: результаты опроса предприятий.

среднего предпринимательства. Средняя численность работников не должна превышать следующих предельных значений: для малых предприятий – до 100 человек включительно, для средних предприятий – от 101 до 250 человек включительно. Предприятия с численностью выше 250 человек относятся к крупным. Выручка от реализации товаров (без НДС) не должна превышать предельных значений, установленных Правительством РФ. В соответствии с действовавшим по состоянию на 2016 год постановлением Правительства Российской Федерации от 13 июля 2015 № 702 предельное значение выручки для малых предприятий – 800 млн рублей, для средних предприятий – 2 млрд рублей. Предприятия с выручкой выше 2 млрд рублей относятся к крупным.

Категория субъекта малого или среднего предпринимательства определяется в соответствии с наибольшим по значению условием из двух критериев⁶. С учетом этого из общего количества опрошенных предприятий 71% представляют крупные компании, 8% – средние, 21% – малые (Рис. 5). В структуре, рассчитанной по численности занятых, на крупные организации приходится 97%, на средние – 3% и на малые – менее 1%. Такая структура выборочной совокупности отличается от сложившейся в 2016 году структуры российского обрабатывающего сектора в пользу крупного бизнеса.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО РАЗМЕРУ В СООТВЕТСТВИИ С КРИТЕРИЯМИ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ И ВЫРУЧКИ, 2016 ГОД (%)⁷

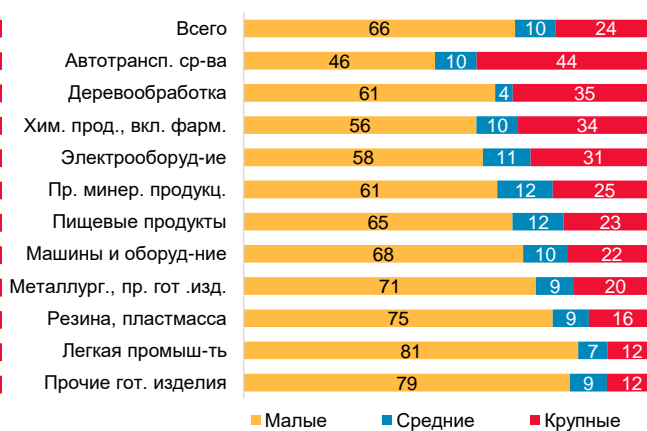
Рис. 5

ПО КОЛИЧЕСТВУ ПРЕДПРИЯТИЙ

ДАННЫЕ ОПРОСА



ДАННЫЕ РОССТАТА ПО ОБРАБАТЫВАЮЩИМ ПРЕДПРИЯТИЯМ



ПО ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ

ДАННЫЕ ОПРОСА



ДАННЫЕ РОССТАТА ПО ОБРАБАТЫВАЮЩИМ ПРЕДПРИЯТИЯМ



Источники: расчеты авторов по данным Росстата, результаты опроса предприятий.

Таким образом, можно сказать, что опрос охватывает преимущественно крупные компании. Уже сейчас в этой группе предприятий мы видим широкий разброс выручки – у

⁶ В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства».

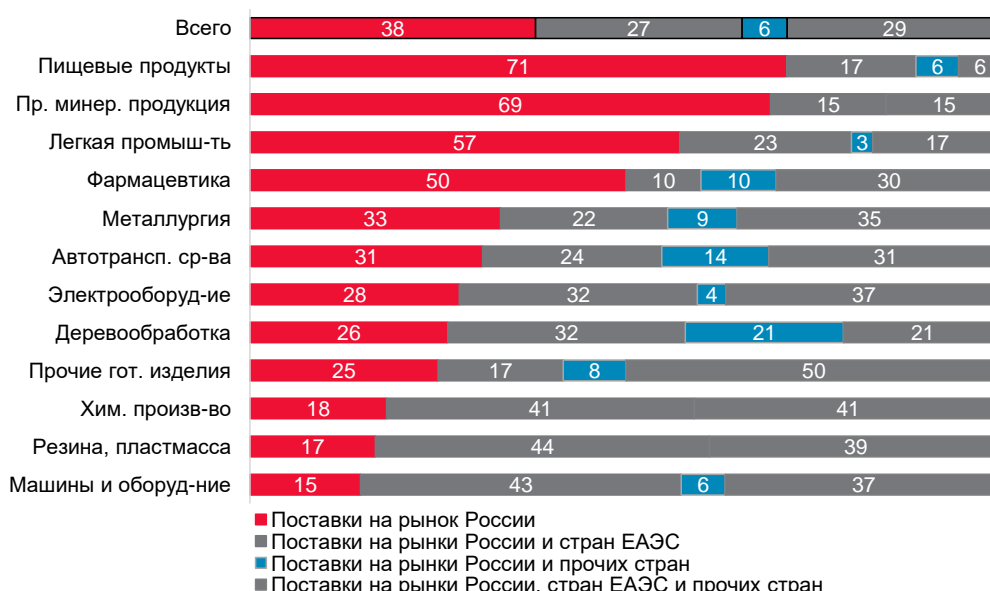
⁷ Малые предприятия не включают микропредприятия.

некоторых из них при относительно высокой численности занятых складывается выручка, характерная для малого и среднего бизнеса. Это дает основание предположить, что не все крупные предприятия являются производительными и между ними существует разрыв в производительности труда. С учетом особенностей выборки критерий высокой и низкой производительности предприятия в данном исследовании имеет относительный характер и используется применительно к анализируемой выборочной совокупности, а не к российскому промышленному сектору в целом.

Смещение выборки в пользу крупных компаний объясняет присутствие в ней значительной доли экспортеров. Из общей численности предприятий 62% экспортировали свою продукцию, остальные 38% осуществляли поставки только на отечественный рынок (Рис. 6).

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО СТРУКТУРЕ ПОСТАВОК В ОТРАСЛЕВОМ РАЗРЕЗЕ (ДОЛЯ ОТВЕТИВШИХ, %)

Рис. 6



Источник: результаты опроса предприятий.

2. Смещение в оценке производительности труда: влияние методологических подходов

Традиционно производительность труда рассматривается с точки зрения эффективности использования трудовых ресурсов и определяется через систему различных показателей. Одним из методов определения уровня производительности труда является расчет интенсивности производства как отношение объема выручки предприятий к численности сотрудников. Данный подход применяется и в нашей работе⁸. Однако справедливо заме-

⁸ На основе данных опроса производительность труда на одного работника предприятия i в году t рассчитана следующим образом: $\text{Производительность}_{it} = \frac{\text{Валовая выручка в году } t, \text{ млн руб.}_i}{\text{Среднесписочная численность работников в году } t, \text{ человек}_i}$. Средняя производительность труда в отрасли представляет собой среднее арифметическое производительности труда компаний данной отрасли.

туть, что оперирование показателем выпуска на одного работника для оценки эффективности использования трудовых ресурсов может приводить к смещению оценок производительности труда. Это связано с тем, что данный метод не позволяет учитывать разницу в продолжительности рабочего времени. В этом контексте более информативным показателем является выпуск на час отработанного времени⁹, так как такое же количество работников может работать большее количество времени и произвести больший объем продукции, но это не значит, что они более продуктивны (OECD, 2001). Кроме того, анализ производительности в контексте отработанного времени особенно важен для российского рынка труда, который в силу своей специфики подстраивается к шокам не столько через изменение показателей занятости и безработицы, сколько через изменение заработных плат и числа отработанных часов, что приводит к неполной занятости в отдельных отраслях (Гимпельсон, Капелюшников, 2015; Гурвич, Вакуленко, 2016; Капелюшников, 2017).

Данные опроса показывают значительную межотраслевую и внутриотраслевую вариацию производительности труда на одного работника. Так, в рамках опрашиваемой выборки максимальный среднеотраслевой уровень производительности в 2016 году сложился в химической промышленности, минимальный – в легкой промышленности (не считая производства прочих готовых изделий). Соотношение между ними отличалось почти в 4 раза. Еще большие масштабы вариации производительности – между предприятиями внутри отдельных отраслей (в пищевой и химической промышленности, металлургии, производстве прочей минеральной продукции, производстве машин и оборудования), где разрыв между ними может превышать 10 раз (Рис. 7).

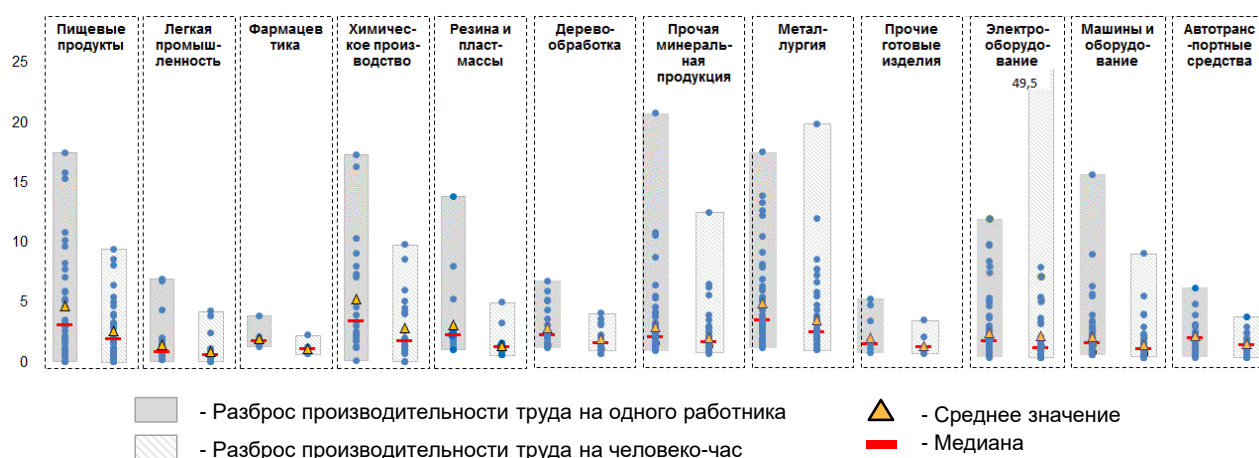
При рассмотрении производительности труда на час отработанного времени межотраслевая и внутриотраслевая неоднородность труда снижается. За счет более или менее равномерного распределения ответов по отработанным человеко-часам, чем по численности сотрудников на предприятии, разброс значений среднего уровня производительности в отрасли, рассчитанный на час работы, для большинства отраслей менее существенный (Рис. 7).

Анализ уровня производительности труда на одного работника с учетом среднего количества отработанных человеко-часов¹⁰ позволяет понять, за счет чего в отрасли складывается более высокая продуктивность: вследствие более высокой продолжительности рабочего дня или производительности сотрудников. Сопоставление этих показателей позволяет нам распределить предприятия различных отраслей на четыре группы. Несмотря на то, что данное распределение отраслей применимо исключительно к опрашиваемой выборке с учетом ее специфических характеристик, полученные ниже выводы подтверждаются происходящими в исследуемый период экономическими процессами.

⁹ Производительность труда на час отработанного времени предприятия i в году t рассчитана следующим образом: Производительность $_{it} = \frac{\text{Валовая выручка в году } t, \text{ млн. руб.}_i}{\text{Количество отработанных человеко-часов в году } t, \text{ часов}_i}$. Средняя производительность труда в отрасли представляет собой среднее арифметическое производительности труда компаний данной отрасли.

¹⁰ Количество отработанных часов на человека предприятия i в году t рассчитано следующим образом: Количество отработанных часов $_{it} = \frac{\text{Количество отработанных человеко-часов в году } t, \text{ часов}_i}{\text{Среднесписочная численность работников в году } t, \text{ человек}_i} / 247$. Среднее количество отработанных часов на человека в отрасли – среднее арифметическое количества отработанных часов на человека предприятий данной отрасли.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА НА ОДНОГО РАБОТНИКА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА НА ОТРАБОТАННЫЙ ЧАС (МЛН РУБ.) Рис. 7



* Исключены выбросы в легкой промышленности, деревообработке, прочей минеральной продукции, металлургии и производстве автотранспортных средств.

Источник: результаты опроса предприятий.

К первой группе относятся виды деятельности с высокой производительностью труда (выше среднего значения по выборке 2,7 млн рублей.) и относительно большим количеством отработанных часов в день (выше среднего значения по выборке 6,9 человеко-часов). Согласно результатам опроса, в эту группу попадают высокопроизводительные отрасли – пищевая и химическая промышленности. Это вполне объяснимо: в последние годы данные отрасли стали основными драйверами обрабатывающего сектора в связи с протекающими в них процессами импортозамещения и повышением экспортного потенциала химического производства, а рост производительности в них был обусловлен высокой инвестиционной активностью с начала 2000-х годов (Рис. 8).

СРЕДНЯЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА НА ОДНОГО РАБОТНИКА (МЛН РУБ.) И СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ОТРАБОТАННЫХ ЧЕЛОВЕКО-ЧАСОВ В ОТРАСЛЕВОМ РАЗРЕЗЕ Рис. 8



Источник: результаты опроса предприятий.

Ко второй группе можно отнести отрасли, которые при относительно высокой загрузке сотрудников (выше среднего значения по выборке 6,9 человеко-часов) показывают низкую производительность труда (ниже среднего значения по выборке 2,7 млн рублей). Как правило, такие компании находятся в низкоконкурентной среде, характеризуются неэффективным управлением, испытывают проблемы с квалифицированными, высокопроизводительными кадрами и/или работают с низкой капиталовооруженностью труда. С учетом параметров выборки это характерно для легкой, фармацевтической и деревообрабатывающей промышленности, а также для производства прочих готовых изделий. В 2016 году данные отрасли показывали умеренный рост. В легкой и фармацевтической промышленности он был связан с частичным замещением импортной продукции, в деревообработке – с возросшей привлекательностью экспорта отдельных видов готовой продукции после значительного ослабления рубля. При этом ситуация внутри отраслей крайне неоднородна. Инвестиционная активность была сосредоточена лишь на отдельных направлениях производства продукции, которые нашли пространство для роста как на внешнем, так и на внутреннем рынках (нетканых материалов, крупнейших базовых товаров деревообработки, применяемых в изготовлении конечной продукции).

К третьей группе относятся отрасли с низкой производительностью труда и относительно небольшим количеством отработанных часов. В этом случае предприятия, скорее всего, имеют плохую обеспеченность заказами. Это может быть связано как с временными факторами (циклическим спадом производства), так и с постоянными факторами (структурные изменения в спросе на продукцию, общая неэффективность производства и т.п.). В соответствии с результатами опроса сюда попадают преимущественно предприятия по производству продукции машиностроения и строительной продукции. Низкий инвестиционный и потребительский спрос в кризисный период после 2014 года обусловил в данных отраслях снижение выпуска. Соответствующие структурные изменения в обрабатывающем производстве определялись падением инвестиций в основной капитал машиностроительного комплекса и производства строительных материалов (на 21,6 и 29,7% в 2016 году по сравнению с 2015 годом соответственно¹¹). Лишь производство сельскохозяйственной техники и железнодорожных составов поддерживалось государственными субсидиями.

В отдельную группу вошли металлургическое производство (включая производство готовых металлических изделий), а также производство резиновых и пластмассовых изделий, где при относительно высоких показателях производительности на одного работника складывается невысокое по сравнению со средним значением по выборке количество отработанных человеко-часов. Это может свидетельствовать о наличии признаков неполной занятости в отраслях. Из-за неблагоприятной конъюнктуры цен на мировом рынке и сокращения внутреннего спроса на металлопродукцию в 2015–2016 годах мощности отдельных металлургических предприятий были временно переведены на неполную рабочую неделю или в режим простоя. Это подтверждается данными Росстата, которые показывают в эти годы в металлургическом производстве и производстве готовых металлических изделий более высокие, чем в целом по обрабатывающему сектору, темпы роста количества работников, работавших неполное рабочее время.

Таким образом, на оценки вариации производительности труда может влиять используемый методологический подход. В то же время данные по отчетности рабочего времени на предприятии не всегда отличаются высоким качеством и подвержены волатильности в

¹¹ По данным Росстата.

ответ на изменение экономических условий (за счет увеличения и уменьшения количества отработанных сверхурочных часов). В данном опросе предприятия указывали производственные показатели за 2016 год, когда в ряде производств промышленности как раз наблюдалось замедление экономической активности. В связи с этим дальнейший анализ в данной работе проводится с помощью оценок производительности на основе среднесписочной численности работников на предприятии.

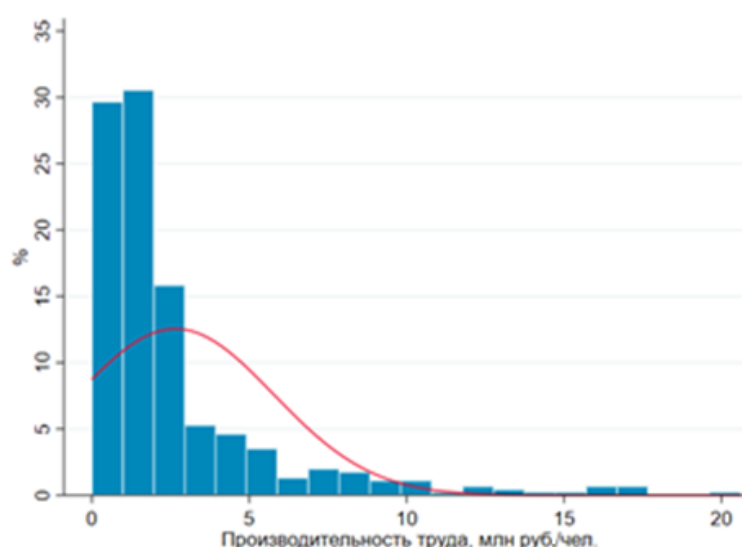
3. Неоднородность в производительности труда

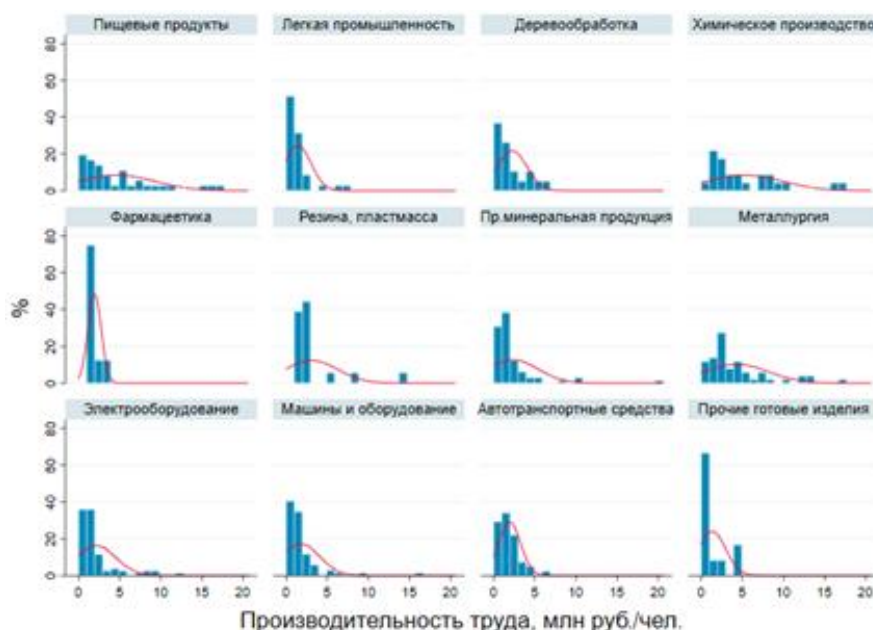
Данные опроса, как отмечалось в предыдущем разделе, показывают разброс опрошенных предприятий по уровню производительности труда как внутри отраслей, так и между ними. Распределение производительности предприятий в целом по выборке характеризуется правосторонней (положительной) асимметрией, указывая на незначительную долю высокопроизводительных компаний (Рис. 9). Разрыв показателей производительности труда основной массы производителей с показателями лидеров в отрасли превышает 10 раз. Медианный уровень производительности в выборке предприятий составил 1,6 млн рублей, среднее значение – 2,7 млн рублей на одного работника в год.

На отраслевом уровне положительная асимметрия распределения характерна для большинства видов деятельности (Рис. 9). Однако в химическом производстве, пищевой промышленности, металлургии заметен достаточно широкий разброс компаний по уровню производительности, что формирует высокие относительно среднего по выборке уровня отраслевые значения медианы (Рис. 10). Другие отрасли отличаются более высокой степенью концентрации в них низкопроизводительных предприятий. Медианная производительность таких отраслей ниже (прежде всего в легкой промышленности, производстве электрооборудования, машин и оборудования, строительных материалов), что может объясняться проблемами, связанными с низкой капиталоемкостью, невысоким уровнем квалификации человеческого капитала и ограниченным доступом к рынкам сбыта.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО УРОВНЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА, 2016 ГОД (В ЦЕЛОМ ПО ВЫБОРКЕ И ПО ОТДЕЛЬНЫМ ОТРАСЛЯМ)

Рис. 9





Источник: результаты опроса предприятий.

МЕДИАННЫЙ УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ОДНОГО РАБОТНИКА ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ (МЛН РУБ.)

Рис. 10



Источник: результаты опроса предприятий.

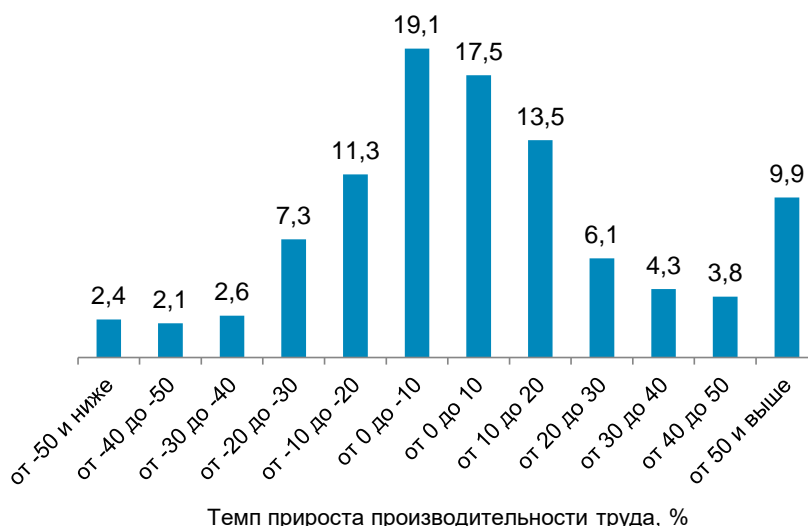
Неоднородность опрошенных предприятий в полной мере проявляется и в динамике производительности¹² (Рис. 11). В целом по выборке около половины респондентов (55%) отметили рост производительности труда с 2014 по 2016 год. Медиана темпов роста составила 3,4%, среднее значение – 8,6%. Экономический кризис 2014–2016 годов по-разному сказался на предприятиях, которые в нашей выборке относятся к различным отраслям промышленности. Наиболее производительные, по данным опроса, химическая и пищевая промышленности (Рис. 10) продемонстрировали высокие темпы роста производительности в этот период (Рис. 12). Предприятия данных отраслей смогли воспользоваться ситуацией значительного ослабления рубля, что способствовало активному замещению импортной продукции в пищевой промышленности (в том числе на фоне введения контрсанкций), а также стимулировало создание импортозамещающих производств в сегменте продукции

¹² Прирост производительности труда рассчитывался с учетом индекса-дефлятора, отражающего инфляционную составляющую изменения выручки предприятия в отчетном периоде по сравнению с базовым периодом. В качестве такого дефлятора использовался индекс цен производителей в соответствующей отрасли.

глубокого передела и рост экспортной направленности в химическом комплексе. В легкой промышленности, производстве строительных материалов, машин и оборудования, автотранспортных средств, которые в рамках нашей выборки в основной своей массе имели статус низкопроизводительных отраслей, наблюдались отрицательные темпы роста эффективности труда.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ТЕМПАМ ПРИРОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ЗА 2014–2016 ГОДЫ (ДОЛЯ ОТВЕТИВШИХ, %)

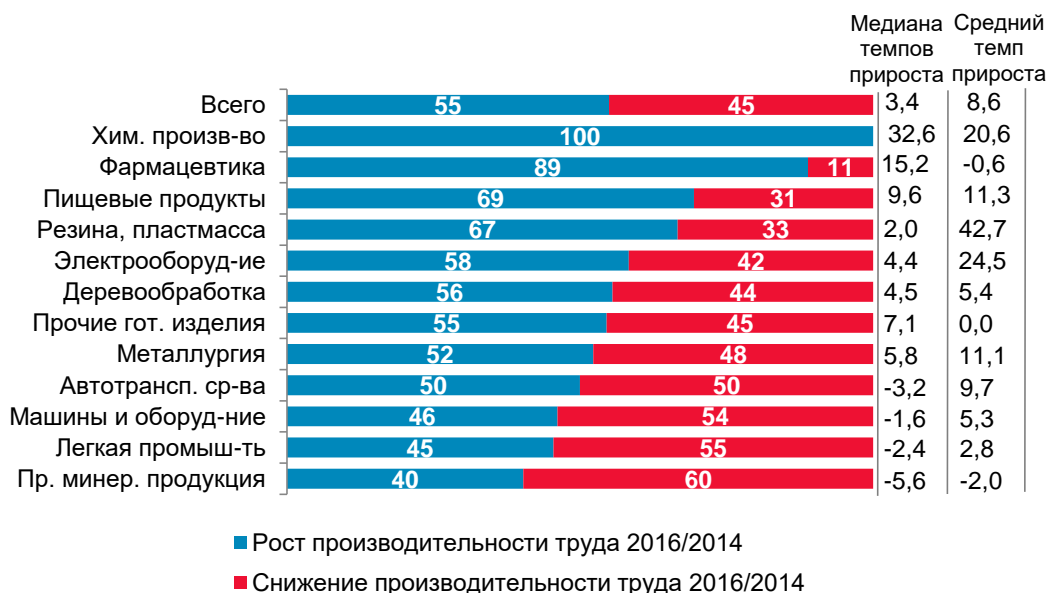
Рис. 11



Источник: результаты опроса предприятий.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ИЗМЕНЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ЗА 2014–2016 ГОДЫ В ОТРАСЛЕВОМ РАЗРЕЗЕ (ДОЛЯ ОТВЕТИВШИХ, %)

Рис. 12



Источник: результаты опроса предприятий.

В работе Бессоновой (2018) высокая неоднородность российских предприятий по уровню и росту производительности труда объясняется разрывом производительности между наиболее эффективными и отстающими предприятиями. Лидеры завоевывают значительную часть рынков, доля выпуска низкопроизводительных предприятий сокращается, однако они не уходят с рынков, продолжая удерживать труд и капитал на неэффективных

производствах. Чтобы проверить, насколько данные выводы согласуются с результатами опроса, выделим по каждому виду деятельности группу наиболее производительных предприятий, в которых уровень производительности труда попадает в верхний дециль распределения в отрасли. Предприятия с уровнем производительности ниже медианы по отрасли будем считать менее производительными. Следует обратить внимание, что здесь и далее в работе речь идет об относительном уровне производительности с учетом особенностей опрашиваемой выборки.

Данные опроса показывают, что за исследуемый период (2014–2016 годы) произошло увеличение разрыва в производительности между лидерами и менее производительными предприятиями. Наиболее производительные компании выборочной совокупности увеличили свою производительность на 15,6%, одновременно наблюдалось снижение производительности труда у отстающих предприятий на 8,9% (*Рис. 13*).

Увеличение разницы в производительности между группами наиболее и наименее производительных показали практически все отрасли промышленности (*Рис. 14*).

Наиболее значительный разрыв образовался в высокопроизводительных отраслях: химической и пищевой промышленности. Это произошло за счет опережающего развития наиболее эффективных предприятий на фоне не столь быстрого повышения производительности компаний с низкой производительностью труда (догоняющего развития) (*Рис. 13, Рис. 14*). По модели развития сюда также можно отнести производство электрооборудования, где о росте производительности сообщили как более, так и менее производительные предприятия.

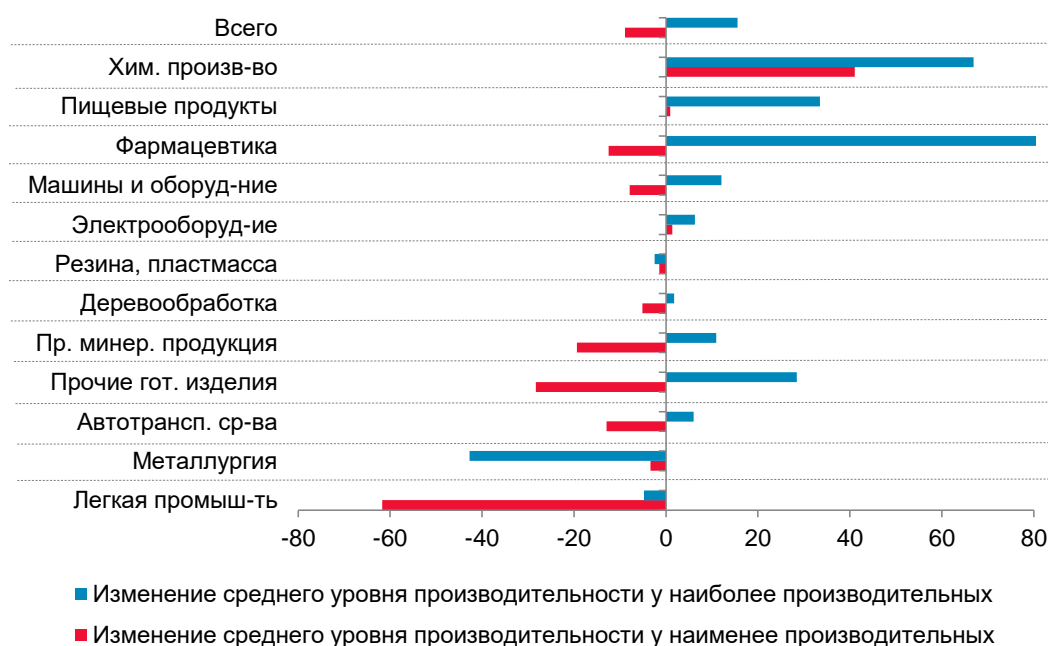
Ускорение роста у предприятий с более высокими показателями производительности происходило и в других отраслях: производстве машин и оборудования, автотранспортных средств, строительных материалов, фармацевтической продукции, прочих готовых изделий, деревообработке. Однако одновременно наблюдалось снижение производительности отстающих компаний, что привело к увеличению разрыва в уровне производительности труда между ними.

В остальных отраслях (металлургии, легкой промышленности, производстве резиновых и пластмассовых изделий) производительность снижалась как у лидеров отрасли, так и у отстающих компаний на полученной выборке. В металлургическом комплексе отставание в развитии изначально производительных предприятий, как уже было отмечено, связано с неблагоприятной конъюнктурой рынка в 2016 году и переводом многих предприятий отрасли в режим неполной занятости.

Таким образом, полученные в результате опроса данные подтверждают выводы о том, что технологический прогресс происходит за счет небольшой доли наиболее производительных предприятий (Бессонова, 2018), в то время как другие компании демонстрируют относительно низкие темпы роста производительности, сдерживая показатели роста производительности по отдельным отраслям и в экономике в целом.

ИЗМЕНЕНИЕ СРЕДНЕГО УРОВНЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА У НАИБОЛЕЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ И НАМЕНЕЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ВЫБОРОЧНОЙ СОВОКУПНОСТИ (2016/2014, %)

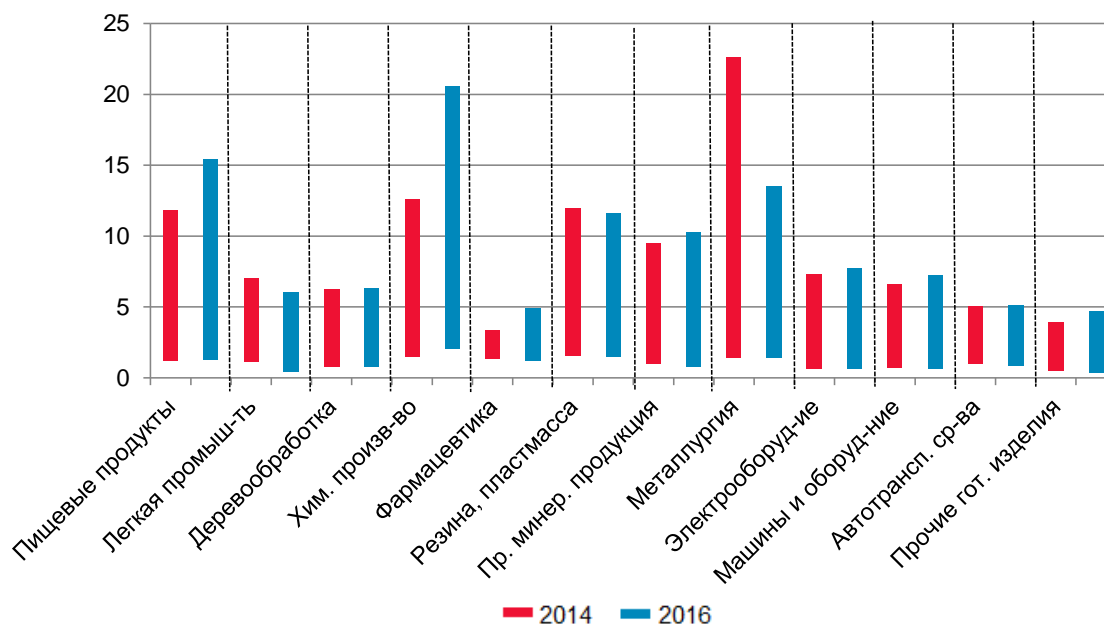
Рис. 13



Источник: результаты опроса предприятий.

РАЗРЫВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА МЕЖДУ НАИБОЛЕЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫМИ И МЕНЕЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ВЫБОРОЧНОЙ СОВОКУПНОСТИ (МЛН РУБ. НА ОДНОГО РАБОТНИКА)*

Рис. 14



*Максимальная точка – средняя производительность труда у наиболее производительных предприятий (10% предприятий с высокой производительностью труда в 2016 году). Минимальная точка – средняя производительность труда у менее производительных предприятий (предприятия с производительностью труда в 2016 году ниже медианного значения в целом по отрасли).

Источник: результаты опроса предприятий.

4. Причины неоднородности

Существующие в научной литературе работы связывают высокую неоднородность предприятий по уровню и динамике производительности с преобладанием крупных предприятий в числе наиболее производительных (Бессонова, 2018; Forlani, Martin, Mion, Muûls, 2016). Такие компании, как правило, имеют больше возможностей для накопления физического и человеческого капитала, нематериальных активов и развития технологий. Ряд работ подтверждают, что более высокие показатели продуктивности демонстрируют, как правило, компании, которые вышли на внешние рынки, так как экспортеры целенаправленно инвестируют в рост производительности для поддержания своей конкурентоспособности за рубежом (Criscuolo, Martin, 2003; Forlani, Martin, Mion, Muûls, 2016).

Исследуемая нами выборка ориентирована в основном на предприятия, которые в соответствии с установленными российским законодательством критериями отнесения юридических лиц к субъектам малого и среднего предпринимательства принадлежат к крупному бизнесу (71% предприятий), имеющему либо численность занятых более 250 человек, либо выручку свыше 2 млрд рублей. Остальные 29% приходятся на малый и средний бизнес. Несмотря на это, разброс исследуемых компаний в выборке по численности сотрудников остается достаточно широким. Так, в группе крупных предприятий можно выделить «крупнейших» с численностью более 1000 человек (таких в выборке 24%). Кроме того, среди крупных предприятий наблюдается также сильная дифференциация по размеру выручки за счет того, что значительное число из них имеют выручку на уровне малого и среднего бизнеса. Это, скорее всего, свидетельствует о низкоэффективной финансовой деятельности таких организаций.

Данные опроса подтверждают выводы исследований, представленные в профильной литературе: более крупные предприятия и экспортеры, как правило, показывают более высокий уровень и темпы роста производительности труда (по средним и медианным значениям) (Рис. 15). Так, среди лидеров по производительности (верхние 10% предприятий выборки) доминируют в основном крупнейшие и крупные по численности работников компании, большая часть из которых имеет доступ к внешним рынкам сбыта (Рис. 16). При этом крупные производители и экспортеры не всегда являются высокопроизводительными.

УРОВЕНЬ И ТЕМПЫ ПРИРОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАЗНЫХ РАЗМЕРОВ И ЭКСПОРТНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Рис. 15

		Производительность труда, млн руб./чел.		Темп прироста производительности, %	
		среднее	медиана	среднее	медиана
по численности	Свыше 250 чел.	2,9	1,8	9,5	5,2
	от 101 до 250 чел.	2,4	1,3	10,7	-0,1
	до 100 чел.	1,8	1,3	0,7	-4,6
по выручке	более 2 млрд руб.	5,3	3,7	16,5	9,2
	более 800 до 2000 млн руб.	2,8	1,8	14,5	3,4
	до 800 млн руб.	1,2	0,9	2,0	-2,1
по численности и выручке	Крупные	2,9	1,8	10,1	5,2
	Средние	2,3	1,2	7,9	-1,6
	Малые	1,4	1,2	1,3	-4,1
по эксп. направленности	Экспортеры	3,0	1,7	12,0	5,3
	Неэкспортеры	2,2	1,3	3,1	-0,5

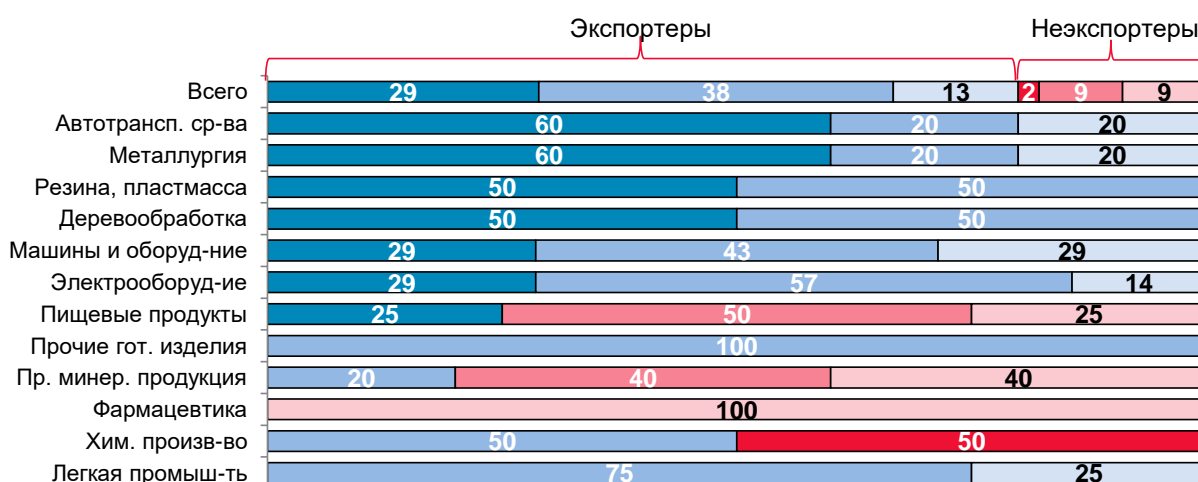
Источник: результаты опроса предприятий.

Так, в группе лидеров по производительности труда среди опрошенных предприятий 78% приходится на крупнейшие и крупные организации, 80% – на экспортно ориентированные. Причем 1/3 компаний представляют собой крупнейшие промышленные производства с численностью занятых свыше 1000 человек. Однако в некоторых отраслях среди наиболее производительных предприятий высока доля и неэкспортеров. Прежде всего, это характерно для высокопроизводительных химической и пищевой промышленностей, где рост инвестиционной активности был отмечен еще до 2014 года, после чего рост отраслей поддерживался процессами импортозамещения на фоне ослабления рубля. Исключением также можно назвать производство строительной и фармацевтической продукции, где среди наиболее производительных компаний к тому же отмечается высокая доля малых и средних предприятий.

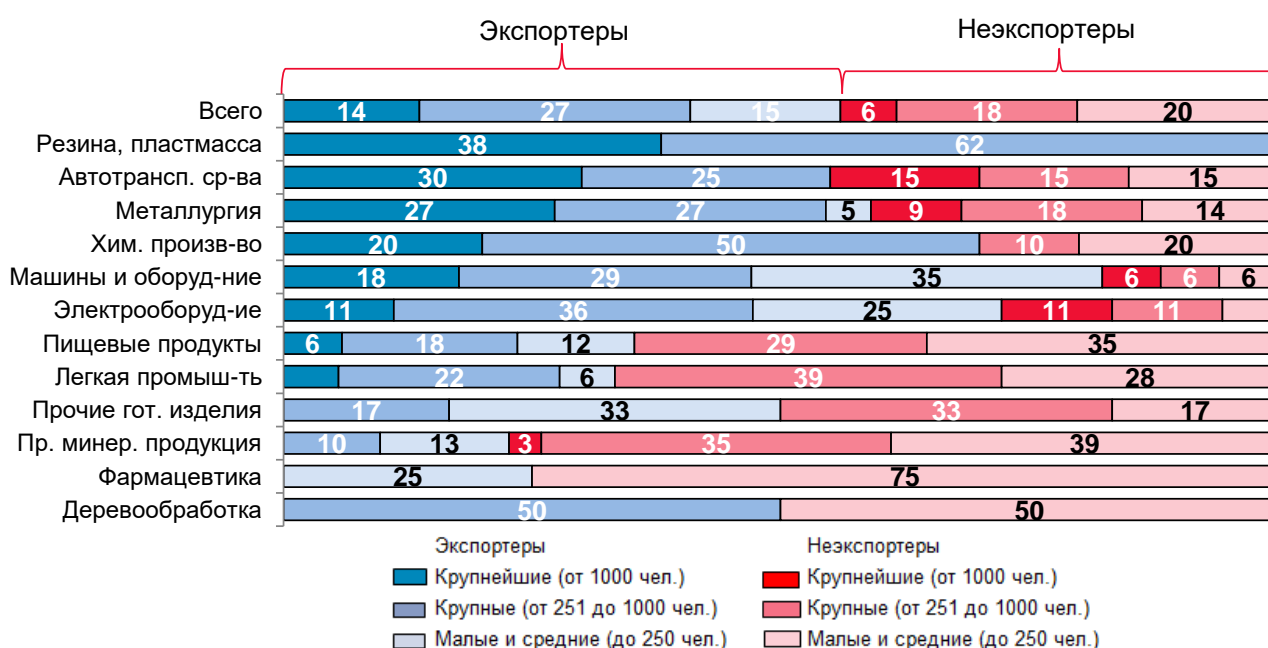
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ НАИБОЛЕЕ И НАИМЕНЕЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ВЫБОРКИ ПО ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ И ЭКСПОРТНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ (ДОЛЯ ОТВЕТИВШИХ, %)

Рис. 16

НАИБОЛЕЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ВЫБОРКИ



НАИМЕНЕЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ВЫБОРКИ



Источник: результаты опроса предприятий.

В группе отстающих предприятий (в нашей выборке они имеют производительность ниже уровня медианы по отрасли) существенно увеличивается доля неэкспортеров (с 20% в первой группе до 66%), присутствие крупнейших и крупных компаний снижается (до 65%). Однако в некоторых отраслях доля крупнейших производителей (свыше 1000 человек), которые занимаются поставками на экспорт, остается относительно высокой (в машиностроении, металлургическом и химическом комплексах). Это может быть связано с особенностями нашей выборки. В то же время некоторые предприятия машиностроительного комплекса и по производству готовых металлических изделий работают по госзаказу и осуществляют поставки на экспорт в рамках межгосударственных соглашений и договоров (в том числе военно-технического сотрудничества). Такие производители находятся в низкоконкурентной среде на внутренних и внешних рынках, что сдерживает их рост. К числу низкопроизводительных могут относиться также крупные градообразующие предприятия (металлургической, химической промышленности, машиностроения), которые подвержены высоким социальным рискам в случае массовых сокращений, что снижает их возможности по оптимизации численности персонала.

5. Факторы роста производительности труда

Участники опроса выделили главные факторы, которые в 2014–2016 годах тормозили рост производительности труда: недостаток собственных средств для инвестиций, устаревание фондов, низкий уровень квалификации работников и отсутствие доступа к новым технологиям. Причем первые два являются наиболее значимыми: 68% предприятий отметили сильное или умеренное влияние этих факторов (*Рис. 17, Рис. 18*). Данные проблемы являются достаточно типичными для всех российских предприятий. В меньшей степени, по данным опроса, рост производительности сдерживался недостаточным уровнем знаний и компетенций у управленцев, недостатком заемных средств, жестким государственным регулированием, избыточной занятостью по сравнению с потребностями производства и низким уровнем конкуренции.

Кроме того, предприятия выделили ряд других важных факторов (*Рис. 17, Рис. 18*), которые, по их мнению, также ослабляют стимулы к повышению производительности. Прежде всего, это отсутствие рынков сбыта, которое ограничивает перспективы расширения выпуска. Потребность в росте производительности ограничивает также низкий уровень загрузки мощностей на отдельных предприятиях. Отметим, что по степени влияния эти факторы в совокупности перевешивают влияние каждого из отдельных факторов, перечисленных выше. Поэтому расширение рынков сбыта, за счет выхода на новые рынки внутри страны и за рубежом, выступает важной предпосылкой роста производительности труда. Открытие новых рынков, в свою очередь, стимулирует инвестиции в создание новых мощностей.

СТЕПЕНЬ ВЛИЯНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ФАКТОРОВ, СДЕРЖИВАЮЩИХ РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ (ДОЛЯ ОТВЕТИВШИХ, %)

Рис. 17

ФАКТОРЫ, СДЕРЖИВАЮЩИЕ РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА (RII)¹³

Рис. 18



Источник: результаты опроса предприятий.

Источники: результаты опроса предприятий, расчет авторов.

Предприятия, которые мы определили в рамках нашей выборки как наиболее производительные и отстающие, по-разному оценивают значимость факторов, которые мешают повышению производительности труда. Если основным ограничением для высокопроизводительных компаний является высокий уровень износа производственных мощностей, который снижает их конкурентоспособность, то менее производительные компании главные причины низкой производительности труда связывают с отсутствием финансовых возможностей, прежде всего собственных средств, что не позволяет им инвестировать в рост эффективности производства (Рис. 19). Для лидирующих по производительности компаний этот фактор занимает третье место по степени значимости после устаревания фондов и низкой квалификации работников. Устаревание основных фондов, по сути, означает обесценение средств труда под влиянием научно-технического прогресса. Недостаточный уровень модернизации мощностей может быть связан с ограниченным доступом предприятий к современному оборудованию, которое соответствует новым технологиям. Это может быть вызвано отсутствием на рынке соответствующего отечественного оборудования и невозможностью по каким-то причинам его закупки за рубежом.

Отметим также, что более производительные предприятия, по сравнению с другими в выборке, придают большее значение недостаточной квалификации персонала и низкому уровню управления, в то время как отстающие производители в меньшей степени осознают важность качества человеческого капитала.

¹³ Relative Importance Index (RII) рассчитывается следующим образом: $RII = \frac{4 \cdot w_s + 3 \cdot w_m + 2 \cdot w_w + 1 \cdot w_n}{4 \cdot \sum_i w_i}$, где w_s – доля предприятий, отметивших сильное влияние фактора, w_m – умеренное влияние, w_w – слабое влияние, w_n – отсутствие влияния фактора.

ФАКТОРЫ, СДЕРЖИВАЮЩИЕ РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
ДЛЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ И МЕНЕЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (РИ)

Рис. 19



Источники: результаты опроса предприятий, расчет авторов.

В целях повышения производительности труда предприятия использовали различные подходы, направленные как на интенсификацию использования основных фондов, так и на рост эффективности использования человеческого капитала. Однако следует учитывать, что в ходе опроса предприятия указывали данные за 2014–2016 годы, когда замедление экономического роста могло сказаться на активности мероприятий по повышению производительности труда.

Данные опроса показывают, что в условиях высокой изношенности основных фондов первоочередным мероприятием для повышения производительности в предыдущие годы стала модернизация производства (54% ответивших) (Рис. 20).

Оптимизация персонала была следующим по значимости мероприятием (46% ответивших). Вероятно, в период рецессии в экономике одним из основных направлений по снижению затрат на производство с целью повышения отдачи от бизнес-процессов было сокращение численности занятых. Причем практически во всех отраслях доля предприятий, проводивших оптимизацию персонала, находилась на довольно высоком уровне (не менее 40%).

На повышение квалификации персонала указало всего 36% опрошенных предприятий. Российские компании пока слабо инвестируют в человеческий капитал, выбирая в большей степени оптимизацию численности занятых, то есть количественное преобразование штата, взамен качественного.

Ввод новых мощностей и внедрение новых технологий наблюдались только у 35 и 30% предприятий соответственно. Развитие инновационной деятельности, так же как расширение производства, связано с риском возникновения потерь в случае, если дополнительно произведенная продукция не найдет ожидаемого спроса на рынке, поэтому такие меры применяются предприятиями более крупных размеров и, как правило, при наличии проработанной стратегии дальнейшего развития бизнеса с гарантией его финансовой устойчивости.

К снижению косвенных издержек для повышения производительности труда прибегали около 28% респондентов. Также некоторые предприятия отметили, что использовали рост заработных плат в качестве стимулирующего механизма для улучшения результативности труда (20%).

Повышение эффективности управленческих процессов наблюдалось только у 13% предприятий. Видимо, предприятия пока не понимают важности усовершенствования бизнес-процессов для повышения эффективности организации труда.

В ответах предприятий по дальнейшим планам в связи с повышением производительности труда присутствует примерно тот же по степени популярности перечень мероприятий (Рис. 21). Однако если раньше предприятия инвестировали прежде всего в поддержание и обновление существующих мощностей, то есть модернизировали их, то в будущем увеличивается относительная значимость инвестиций в рост (ввод новых мощностей). По сравнению с проведенными ранее мероприятиями по повышению производительности, в будущем предприятия придают большее значение внедрению новых технологий и повышению эффективности управления. Доля предприятий, отметивших эти мероприятия в своих будущих планах, выше, чем доля тех, которые уже проводили такие мероприятия.

17% компаний не дали ответа относительно планируемых мероприятий по повышению эффективности труда. Скорее всего, такие предприятия не имеют глубокого понимания данной проблемы и выходов из нее и, соответственно, не имеют стимулов повышать производительность.

ПРОВЕДЕННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ (ДОЛЯ ОТВЕТИВШИХ, %)



Источник: результаты опроса предприятий.

Рис. 20

ПЛАНЫ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ПЕРСПЕКТИВЕ (ДОЛЯ ОТВЕТИВШИХ, %)



Рис. 21

Источник: результаты опроса предприятий.

Политика по повышению производительности, проводимая наиболее и наименее производительными предприятиями в выборке, несколько различается. В своих планах по

стимулированию производительности компании-лидеры первостепенное значение начинают уделять повышению качества человеческого капитала, введению новых мощностей и внедрению современных технологий, возникает понимание необходимости усовершенствования управленческих процессов (Рис. 22). Необходимость модернизации действующих мощностей и оптимизации персонала становится не такой актуальной. Менее производительные компании, в отличие от лидеров по производительности, больше озабочены сокращением косвенных издержек, не связанных напрямую с производством продукции и, возможно, вызванных избыточным регулированием бизнеса и производственных процессов со стороны государства (Рис. 23). В условиях недостатка финансирования для инвестиций, характерного для этой группы компаний, обновление основных фондов и оптимизация численности персонала остаются в будущем основными направлениями по повышению производительности труда.

ПРОВЕДЕННЫЕ И ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА: НАИБОЛЕЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ (ДОЛЯ ОТВЕТИВШИХ, %)



Источник: результаты опроса предприятий.

ПРОВЕДЕННЫЕ И ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА: МЕНЕЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ (ДОЛЯ ОТВЕТИВШИХ, %)



Источник: результаты опроса предприятий.

Согласно имеющимся исследованиям, эластичность реальной заработной платы по уровню безработицы в России существенно выше, чем в большинстве развитых стран и стран с формирующимися рынками, включая переходные экономики (Гурвич, Вакуленко, 2016). В период 2014–2016 годов адаптация российского рынка труда к кризисным явлениям происходила в основном за счет ценовой подстройки – сокращения реальной заработной платы – и в меньшей степени за счет сокращения занятости (Капелюшников, 2017). При этом, как показывает наш опрос, высокопроизводительные и менее производительные компании приспосабливались в условиях кризиса по-разному.

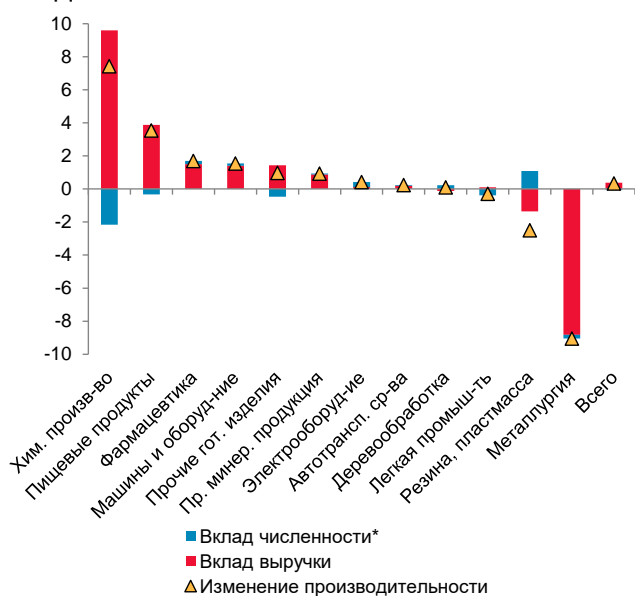
Высокопроизводительные предприятия продемонстрировали в этот период устойчивость своего выпуска к падению совокупного спроса на промышленную продукцию (за исключением металлургического комплекса, где в эти годы наблюдалась неблагоприятная конъюнктура мирового рынка). Увеличение объемов производства в таких компаниях происходило преимущественно на фоне сохранения (и, в отдельных случаях, небольшого роста) численности персонала, способствуя положительной динамике производительности труда (Рис. 24). Основной вклад в повышение производительности внесли технологические и организационные улучшения бизнес-процессов.

ВКЛАД ФАКТОРОВ В ИЗМЕНЕНИЕ СРЕДНЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА С 2014 ПО 2016 ГОД (МЛН РУБ.)

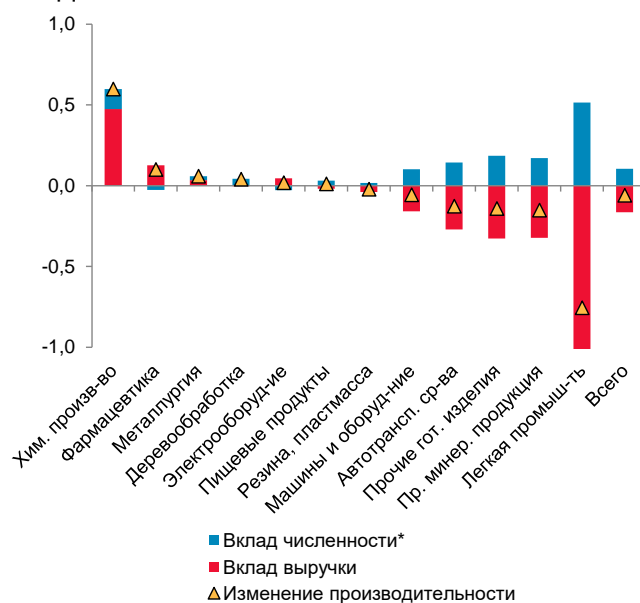
Рис. 24



НАИБОЛЕЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ВЫБОРКЕ



НАИМЕНЕЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ВЫБОРКЕ



* Рост численности сотрудников вносит отрицательный вклад в производительность.
 Источник: результаты опроса предприятий.

На промышленных предприятиях с относительно низкой производительностью в период рецессии 2014–2016 годов объем производства, как правило, сохранялся неизменным либо снижался. Подстройка к кризисным условиям на таких предприятиях происходила за счет высвобождения рабочей силы. Однако часть производителей продолжали удерживать работников либо увольняли их менее интенсивно, чем этого требовало падение выпуска, что приводило к еще большему снижению производительности труда на этих предприятиях, способствуя сохранению менее производительной занятости (*Рис. 24*).

Перераспределение рабочей силы между предприятиями или отраслями с разными уровнями производительности влияет на динамику агрегированной производительности в экономике в целом (McMillan, Rodrik, 2011; Barnett et al., 2014; Воскобойников, Гимпельсон, 2015). Реаллокация труда от низкопроизводительных к высокопроизводительным предприятиям, особенно в условиях нехватки рабочей силы на рынке, могла бы стать ключевым фактором долгосрочного роста производительности (Harris and Moffat, 2013; Disney, 2003). К середине 2019 года уровень безработицы в России обновил исторические минимумы (4,4%) в сочетании с уменьшением численности рабочей силы. Такая ситуация на рынке труда сдерживает возможности по расширению производства, создавая риски для дальнейшего роста экономики и инфляции. Стимулировать рост агрегированной производительности будет повышение уровня конкуренции в экономике, которое будет сопровождаться выбытием старых низкопроизводительных предприятий. Активный выход на внешние рынки – еще одно магистральное направление увеличения производительности труда и инвестиций в экономике.

Литература

Бессонова Е.В. Анализ динамики совокупной производительности факторов на российских предприятиях (2009–2015 гг.) // Вопросы экономики. 2018. № 7. С. 96–118.

Воскобойников И.Б., Гимпельсон В.Е. Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике. Препринт WP3/2015/04. М.: НИУ ВШЭ, 2015.

Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: испытание кризисом // Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2 (26). С. 249–254.

Гурвич Е.Т., Вакуленко Е.С. [и др.] Механизмы российского рынка труда. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. С. 519–531.

Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Раздел 3 // Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова и С. Рощина. М.: Центр стратегических разработок, 2017. С. 27–38.

Barnett A., Chiu A., Franklin J., Sebastián-Barriol M. The productivity puzzle: a firm-level investigation into employment behaviour and resource allocation over the crisis // Working Paper. 2014. No. 495, Bank of England.

Criscuolo Ch., Ralf M. Multinationals, foreign ownership and US productivity leadership: Evidence from the UK // Royal Economic Society Annual Conference, Royal Economic Society, 2003.

Disney R., Haskel J., Heden Y. Restructuring and productivity growth in UK manufacturing // Economic Journal. 2003. Vol. 113. Pp. 666–694.

Forlani E., Ralf M., Mion G., Muûls M. Unraveling Firms: Demand, Productivity and Markups Heterogeneity // CESifo Working Paper Series, CESifo Group Munich. 2016. No. 5725.

Goldin I., Koutroumpis P., Lafond F. [et al.] Why is productivity slowing down? // Working paper. University of Oxford, 2018.

Harris R., Moffat J. Total Factor Productivity Growth in Local Enterprise Partnership Regions in Britain, 1997–2008 // Regional Studies, 2013. Published on-line, DOI: 10.1080/00343404.2013.799770.

Heil M. Finance and productivity: A literature review // OECD Economics Department Working Papers, OECD Publishing. 2017. No. 1374.

McMillan M., Dani R. Globalization, Structural Change, and Productivity Growth // Making Globalization Socially Sustainable / M. Bacchetta, M. Jansen (eds). Geneva: International Labour Office; World Trade Organization, 2011. Pp. 49–84.

OECD. Measuring Productivity: OECD Manual / Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 2001.

Syverson C. What determines productivity? // Journal of Economic Literature. 2011. Pp. 326-65.

Приложение

Перечень вопросов, используемых при опросе предприятий

1. Укажите вид деятельности по ОКВЭД2.
2. Укажите количество человек, работающих в настоящее время на предприятии.
3. Уточните форму собственности предприятия.

(Варианты ответов: 1) чисто государственная и/или муниципальная; 2) чисто частная (без участия госорганов); 3) смешанная российская (частная + гос./муниц.); 4) совместная с иностранным капиталом или иностранная; 5) другая).

4. Какова была валовая выручка предприятия в 2016 году (млн рублей).
5. Среднесписочная численность работников предприятия в 2016 году (без совместителей и несписочного состава) (чел.).
6. Количество отработанных в 2016 году человеко-часов работниками списочного состава.
7. Как за последние три года (с 2014 по 2016 год) изменились (в %) следующие показатели предприятия: 1) валовая выручка предприятия; 2) среднесписочная численность работников; 3) среднегодовое количество отработанных часов.

(Варианты ответов: рост на ___%, без изменений, снижение на ___%).

8. В какой степени следующие факторы сдерживали рост производительности труда на предприятии: 1) недостаток заемных финансовых средств для инвестиций; 2) недостаток собственных финансовых средств для инвестиций; 3) недостаточный уровень знаний и компетенций у управленцев; 4) низкий уровень квалификации специалистов и рабочих; 5) устаревание фондов, низкая фондовооруженность; 6) отсутствие доступа к новым технологиям; 7) избыточная занятость по сравнению с потребностями производства; 8) жесткое государственное регулирование; 9) низкий уровень конкуренции; 10) еще; 11) сдерживающих факторов нет.

(Варианты ответов: сильно\умеренно\слабо\никак).

9. Какие три наиболее эффективных мероприятия по повышению производительности труда на предприятии проводились в 2014–2016 годах и планируются в дальнейшем.

(Варианты ответов: 1) модернизация действующих мощностей; 2) ввод в эксплуатацию новых мощностей; 3) внедрение новых технологий; 4) повышение квалификации персонала; 5) оптимизация численности персонала; 6) повышение заработной платы; 7) повышение эффективности управленческого процесса; 8) снижение косвенных издержек; 9) что еще 10) рост производительности не актуален).

10. Оцените примерную структуру сбыта продукции предприятия в 2016 году.

(Варианты ответов: 1) российский рынок ___%; 2) страны ЕАЭС ___%, 3) все другие страны ___%).

11. На какие рынки ожидается рост поставок продукции в 2017 году.

(Варианты ответов: 1) на российский рынок; 2) на рынки стран ЕАЭС; 3) на рынки других стран).