



Банк России

АПРЕЛЬ 2019

## Как ускорить рост производительности труда: роль малых и средних предприятий

Аналитическая записка

Е. Бессонова, А. Морозов, Н. Турдыева, А. Цветкова

Москва



## Содержание

Резюме .....	3
Динамика производительности труда и факторы роста в 2000-е годы .....	4
Неоднородная динамика производительности на разных типах предприятий .....	5
Поиск факторов роста производительности в условиях стагнации российской экономики.....	8
Литература .....	11
Приложение.....	13

Настоящий материал подготовлен Департаментом исследований и прогнозирования Банка России. 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.com

Адрес: 107016, Москва, ул. Неглинная, 12

Телефон: +7 499 300-30-00, +7 495 621-64-65 (факс)

Электронная почта Департамента исследований и прогнозирования: [dip1@cbr.ru](mailto:dip1@cbr.ru)

Официальный сайт Банка России: [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru)

© Центральный банк Российской Федерации, 2019

## Резюме

*Высокие темпы роста ВВП в России в 2000-е гг. объяснялись в основном восстановлением после трансформационного спада, а также благоприятной внешнеэкономической конъюнктурой. К настоящему времени экстенсивные факторы роста уже исчерпали себя. Следовательно, ускорение экономического роста возможно только на основе интенсивных факторов, прежде всего роста производительности.*

*Повышение темпов роста производительности предполагает ускорение процесса перераспределения трудовых и капитальных ресурсов от неэффективных к эффективным предприятиям. Поэтому важны механизмы, способствующие эффективному перераспределению ресурсов. В частности, требуются условия, которые способствовали бы тому, чтобы вновь входящие на рынок предприятия не консервировались в состоянии небольшой фирмы с низкой эффективностью, а могли активно расти. В то же время надо, чтобы предприятия, исчерпавшие потенциал развития, могли уйти с рынка, а их сотрудники перейти в быстрорастущие компании.*

*Для решения этой сложной задачи необходимо, чтобы малые и средние предприятия имели возможности для быстрого роста, во многом определяемые благоприятным деловым климатом, и стимулы для этого, создаваемые конкурентной средой. Это позволит создать более качественные рабочие места для сотрудников, которые смогут перейти на работу из неэффективных компаний в более производительные.*

*Созданию благоприятных условий для предпринимателей будет способствовать успешная реализация национального проекта в области малого бизнеса. Снижение административной и финансовой нагрузки, а также облегчение доступа малых предприятий к финансовым ресурсам должно стимулировать развитие предпринимательства и способствовать увеличению размеров предприятий.*

## Динамика производительности труда<sup>1</sup> и факторы роста в 2000-е годы

Анализ динамики производительности труда на макроуровне (см., например, работу Баранова и Бессонова, 2018) выявляет высокие темпы роста производительности труда в начале 2000-х гг., их резкое падение во время кризиса 2009 г. и неустойчивые темпы восстановительного роста в период после кризиса (Рисунок 1). В начале 2000-х гг. положительная динамика носила восстановительный характер после глубокого и длительного трансформационного спада 90-х годов. Нарастивание выпуска и рост производительности происходили в том числе за счет нормализации загрузки уже имеющихся мощностей, которая находилась на низком уровне в 90-е годы.

Как отмечается в работе Бессонова и др. (2009), восстановление поддержали благоприятные внешнеэкономические условия. Растущие цены на энергоносители, являющиеся основными экспортируемыми товарами, способствовали росту доходов в экономике и, как следствие, росту спроса, что стимулировало увеличение производства. Рост выпуска, в свою очередь, положительно сказывался на повышении производительности труда в условиях относительно стабильного уровня занятости.

Восстановительный рост производительности труда после кризиса 2009 г. происходил более низкими темпами, так как самые быстрые и доступные факторы роста, прежде всего резервы эффективной загрузки производственных мощностей, были в значительной мере задействованы еще до кризиса. Исчерпание источников быстрого роста производительности труда начала 2000-х гг. наблюдалось еще до кризиса 2009 г. (Voskoboynikov, 2017) и отчасти привело к замедлению темпов восстановительного роста после 2011 года.

**Рисунок 1.** Динамика производительности труда и фондоотдачи (1990=100%)



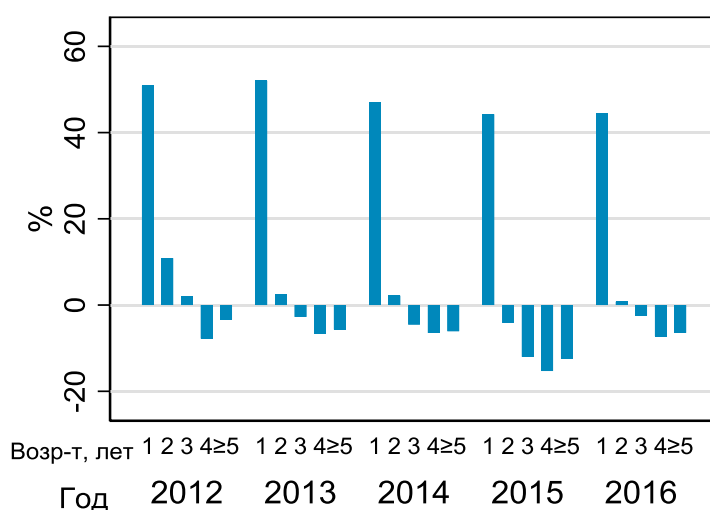
Источник: Баранов и Бессонов (2018).

<sup>1</sup>В данном обзоре под средней производительностью труда понимается отношение добавленной стоимости в реальном выражении к затраченным трудовым ресурсам.

## Неоднородная динамика производительности на разных типах предприятий

На фоне исчерпания экстенсивных факторов роста предыдущих лет необходимы другие факторы увеличения выпуска. Прежде всего это рост производительности (совокупной производительности факторов производства). Стоит отметить, что динамика производительности определяется целым рядом условий, в том числе инновационной активностью, конкурентной средой, структурой экономики, институциональными и социокультурными факторами. Данные факторы могут по-разному воздействовать на различные предприятия, в том числе в зависимости от их размера и инновационной стратегии (разработка или имитация). Усиление конкуренции в некоторых случаях может сокращать монопольную ренту и сдерживать инновационное развитие на крупных предприятиях, которые занимаются высокотехнологичными разработками, требующими значительных инвестиций с долгим сроком окупаемости. В то же время в других отраслях некоторое усиление конкуренции может привести к росту производительности за счет выпуска новой продукции имитационного характера. Эндогенные модели экономического роста предсказывают неоднозначную связь между конкуренцией и ростом производительности труда. Таким образом, увеличение числа занятых на малых и средних предприятиях необязательно должно привести к росту производительности труда в отдельных отраслях и экономике в целом, поскольку в разных отраслях экономики эффекты могут быть разнонаправленными. Кроме того, динамика производительности в терминах добавленной стоимости на одного занятого, которая анализируется в настоящей записке, может сильно отличаться от динамики таких финансовых показателей, как объем продаж, прибыль, рентабельность, капитализация. Более того, быстро растущие и активно инвестирующие предприятия могут оказаться низкоэффективными. Это произойдет в том случае, если их рост не трансформируется в рост производительности и в конечном счете – в рост ВВП.

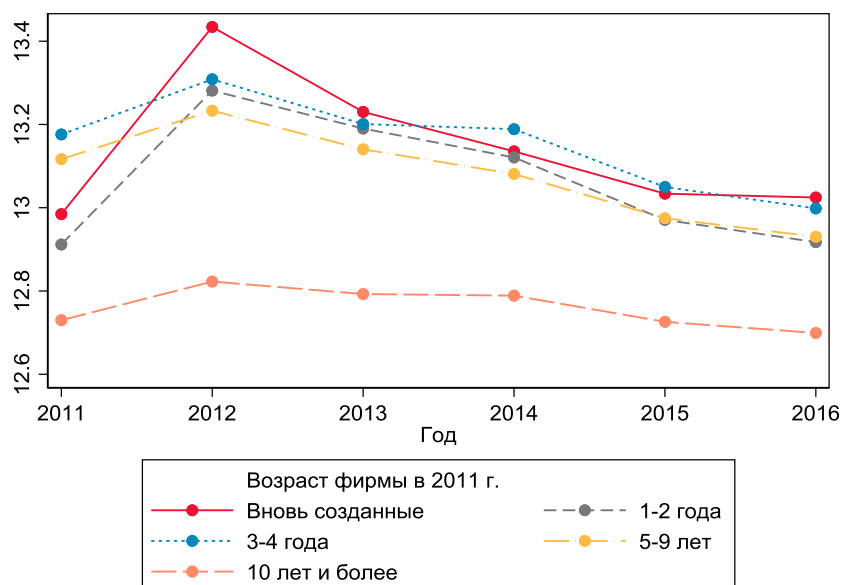
**Рисунок 2.** Средние темпы роста производительности труда на малых и средних<sup>2</sup> предприятиях



Источник: расчеты авторов на основе базы данных Ruslana.

<sup>2</sup> Численность сотрудников менее 250 человек.

**Рисунок 3.** Уровень производительности труда в разрезе возраста предприятий (логарифмическая шкала)



Источник: расчеты авторов на основе базы данных Ruslana.

Во многих статьях говорится о том, что наиболее производительные предприятия крупнее, чем менее производительные (Lentz и Mortensen, 2005; Hsieh и Klenow, 2009; Bartelsman et al., 2013; Linarello и Petrella, 2017).

Однако среди малых предприятий можно выделить группу быстрорастущих компаний. Haltiwanger et al. (2013) отмечают, что к ней относятся прежде всего «молодые» фирмы. Это подтверждается и нашими расчетами на российских данных (Рисунок 2). В течение первого года своего существования компании демонстрируют в среднем значительный рывок производительности труда, что наблюдалось даже в период рецессии 2015 года. Однако после первого года жизни рост производительности значительно замедляется.

Динамика уровня производительности в разрезе возрастов также отражает ограничения для роста после первого года жизни (Рисунок 3). Предприятия, вошедшие на рынок в 2011 г., через год оказываются производительнее, чем предприятия, начавшие деятельность раньше. Однако после 2012 г. уровни их производительности сближаются с предприятиями, возникшими ранее, демонстрируя при этом схожую негативную динамику<sup>3</sup>.

В отличие от быстрорастущих «молодых» компаний, «немолодые» малые предприятия, которые давно вошли на рынок, особенно 10 и более лет назад, часто оказываются недостаточно производительными для активного роста, уступая по уровню производительности более «молодым» предприятиям. Это сдерживает в целом рост малых и средних предприятий.

<sup>3</sup> Динамика производительности труда предприятий, вошедших на рынок в последующие годы, представлена в Приложении.

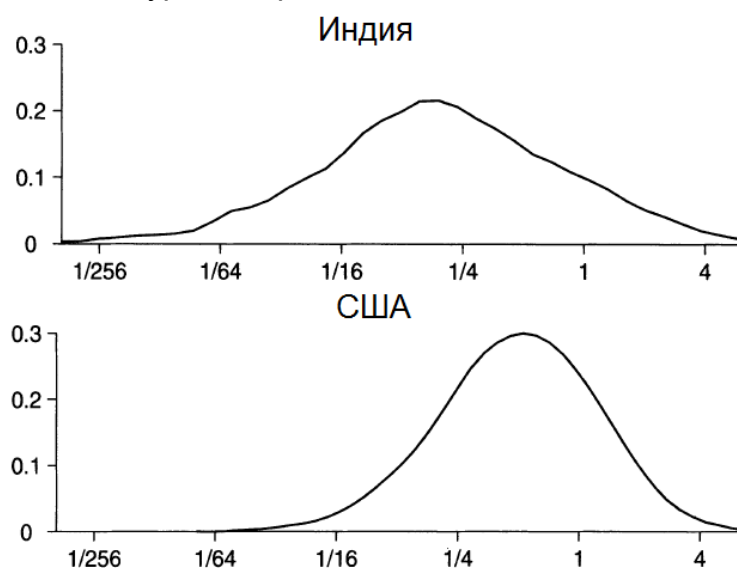
Добавим, что компании-лидеры, как правило крупные, обладают большими возможностями по внедрению наиболее перспективных технологий и практик, которые позволяют им наращивать производительность.

В результате наблюдается положительная зависимость между размером фирмы и темпами роста производительности (Acs et al. (1996), Pagano и Schivardi (2003), Van Biesebroeck (2005), Decker et al. (2017)).

В ряде статей такой опережающий рост лидеров объясняют медленным распространением технологий, а также ростом роли знаний, которые могут быть приобретены только опытным путем (Andrews et al., 2016; Cette et al., 2018).

Однако увеличения производительности лидеров в результате применения новинок технического прогресса оказывается недостаточно. Для повышения агрегированного уровня производительности труда в отдельных отраслях и в экономике в целом необходимо, чтобы неэффективные предприятия уходили с рынка, оставляя рыночную долю, труд и капитал более эффективным предприятиям. Hsieh и Klenow (2009) показывают, что доля высокопроизводительных фирм в обрабатывающей промышленности США значительно выше, чем в Индии (Рисунок 4). Acigit et al. (2016) объясняют этот феномен различиями в жизненном цикле компаний в этих странах, связанными с разными конкурентными условиями. В США размер фирм, входящих на рынок, меньше, чем размер уже закрепившихся на рынке фирм. Со временем предприятие либо расширяется и становится крупным, либо сокращается и уходит с рынка («up or out» – динамика «вверх или на выход»). В Индии появившиеся небольшие предприятия растут с течением времени намного медленнее, оставаясь малоэффективными, но при этом не уходят с рынка. Возможность продолжать деятельность, несмотря на низкую производительность, объясняется низкой конкуренцией – отсутствием сильного давления со стороны более динамичных и эффективных предприятий, которые могли бы вытеснить небольшие неэффективные фирмы с рынка.

**Рисунок 4.** Распределение уровня производительности



Источник: Hsieh and Klenow (2009).

В результате недостаточно активный рост потенциально успешных предприятий приводит к медленному уходу с рынка низкопроизводительных малых предприятий (Akcigit et al. (2016)). Тем самым распределение ресурсов в отрасли остается неэффективным. При этом перемещение труда от неэффективных предприятий к более производительным выступает одним из важных факторов роста производительности труда в таких странах, как Япония, Италия, США, что подтверждается рядом исследований (Fukao и Kwon, 2006; Linarello и Petrella, 2017; Decker et al., 2017).

## **Поиск факторов роста производительности в условиях стагнации российской экономики**

Согласно проекту плана по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 г., разработанного Минэкономразвития, общее число занятых в экономике будет расти одновременно с сокращением занятости на крупных предприятиях. Это предполагает переход работников, высвобождающихся с крупных предприятий, на малые и средние предприятия.

Вместе с тем, согласно проведенным в Банке России исследованиям<sup>4</sup> на основе большого массива данных по российским предприятиям, темпы роста производительности труда на малых и средних предприятиях<sup>5</sup> устойчиво отставали от темпов роста производительности на крупных предприятиях в 2012–2016 годах. Причем динамика наблюдалась и в промышленности, и в сфере услуг.

Следовательно, для достижения целей указанного проекта плана в части занятости требуется, чтобы все создаваемые новые малые и средние предприятия в промышленности и сфере услуг были высокопроизводительными. В последние годы такого не происходило, поэтому поставленная задача, безусловно, весьма амбициозна и требует проработанного детального плана действий для своего решения.

Необходимо оговориться, что определенный вклад в рост производительности труда на крупных предприятиях внесли те фирмы, которые ранее были небольшими, а затем стали крупными, продолжая при этом активно расти. Такой рост может происходить в том числе в результате слияний и поглощений. Поэтому нельзя утверждать, что крупные предприятия являются априори эффективными.

Как показано в работе Бессоновой (2018), низкие темпы роста малых предприятий связаны с тем, что для России, как и для Индии (Akcigit et al., 2016), характерна проблема неэффективного распределения ресурсов.

По мнению ряда исследователей, в России высокая концентрация низкоэффективных предприятий усугубляется специфическим механизмом работы рынка труда, характерной чертой которого является низкая циклическая безработица. С одной стороны, в ответ на падение спроса компании предпочитают снижение заработных плат увольнению эффективных работников (Гимпельсон и Шарунина, 2015). Поэтому переход работников в категорию безработных сдерживается. С другой стороны, низкие пособия по безработице стимулируют бывших работников как можно скорее перейти в категорию

<sup>4</sup> Работа Бессоновой, Цветковой (публикация ожидается).

<sup>5</sup> Численность сотрудников менее 250 человек.



занятых, то есть вернуться к любой доступной работе, в том числе в неформальном секторе. При этом доминирующая часть переходов с одного места работы на другое происходит, минуя состояние безработицы. В результате уволенные сотрудники часто не становятся безработными, а переходят на менее эффективные предприятия.

Еще одной причиной перетока занятости от крупных предприятий к малым и средним могут быть происходящие в переходных экономиках такие структурные изменения, как снижение доли промышленности на фоне роста доли услуг<sup>6</sup>. При этом большие предприятия сконцентрированы в промышленном секторе, тогда как в сфере услуг преобладают малые предприятия. Однако уровень производительности в сфере услуг в России ниже, чем в промышленности (De Vries et al. (2012)).

В этой ситуации сокращение численности сотрудников на крупных предприятиях не обязательно приведет к общему росту производительности в экономике. В результате увеличения занятости в менее производительном секторе агрегированный уровень производительности может даже снизиться. Например, это может случиться в результате реорганизации крупных компаний с выведением из их состава непрофильных и менее производительных сервисных подразделений. Последним для своего функционирования может потребоваться найм дополнительного персонала: бухгалтеров, юристов и так далее. Таким образом, при росте производительности в крупной компании средняя производительность в периметре «крупная компания плюс сервисные компании» может снизиться.

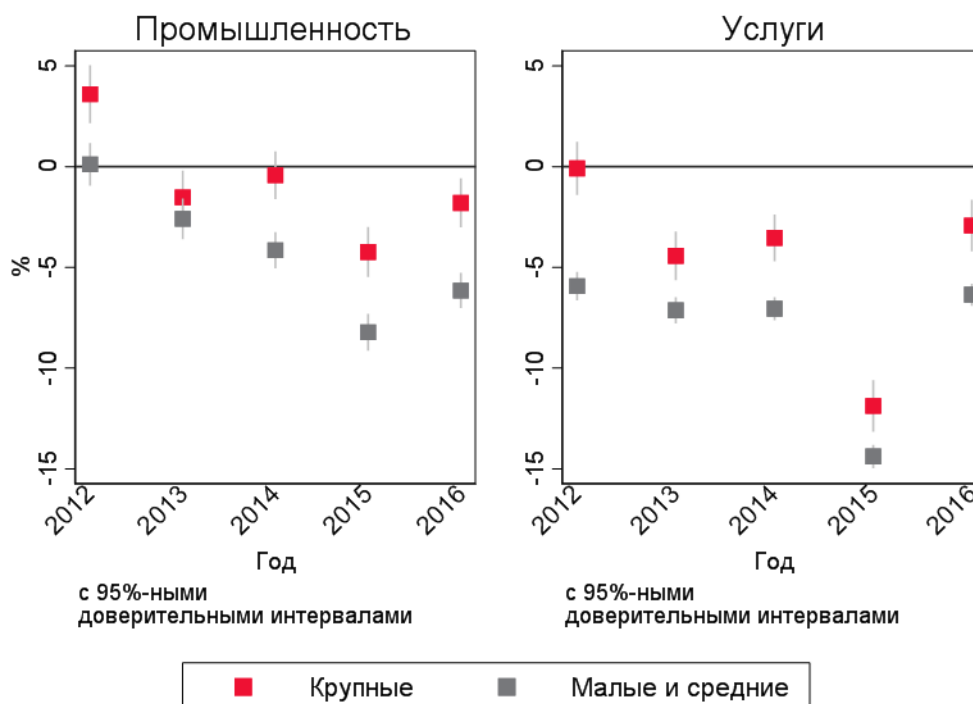
По этой причине переток занятых из крупных предприятий в малые и средние будет способствовать ускорению роста производительности труда только при условии наличия у последних *возможностей* для быстрого роста (благоприятный деловой климат) и *стимулов* для этого (конкуренция).

Для ускорения роста производительности труда в ближайшем будущем необходимо создание условий для ухода с рынка малоэффективных фирм, которые не смогли стать более производительными и захватить большую долю рынка. Вместе с тем должен быть преодолен ряд ограничений, препятствующих росту более производительных предприятий. Подобные ограничения можно разделить на несколько типов.

Во-первых, это региональные ограничения (Зубаревич и др. (2010)). Предприятия могут обладать высокой монопольной властью в связи с отсутствием конкуренции в регионе в силу специфики географического расположения или региональных барьеров для предприятий из других регионов.

---

<sup>6</sup> Вопрос сравнения производительности является темой отдельного исследования (см., например, Timmer и Voskoboynikov (2014)).

**Рисунок 5.** Средние темпы роста производительности труда

Источник: расчеты авторов на основе базы данных Ruslana.

Несмотря на свою низкую эффективность, такие предприятия могут поддерживаться на плаву, в том числе из-за своей высокой социальной значимости для города или региона. В то же время подобная монопольная структура сдерживает рост производительности и эффективности.

Во-вторых, это институциональные ограничения. В статье Лисина, Яновского и др. (2011) к таким ограничениям авторы в первую очередь относят недостаточно развитую судебную систему. Это является причиной отсутствия полноценной защиты прав собственности и гарантий выполнения обязательств по контрактам, что дестимулирует предпринимателей к развитию бизнеса и создает условия для коррупции, которая также препятствует развитию предприятий. В совокупности институциональные ограничения содействуют сохранению высокого уровня теневой экономики и низких стимулов к выходу из нее.

Во-третьих, это финансовые ограничения. Производительность труда может расти за счет роста совокупной производительности факторов и (или) накопления капитала в расчете на единицу труда (рост фондовооруженности). Увеличение объемов основных фондов требует инвестиций. При этом ограниченный доступ к финансовым ресурсам может сдерживать накопление основного капитала. Midrigan и Xu (2014) рассматривают это финансовое ограничение как барьер и для повышения эффективности, и для расширения производства<sup>7</sup>. В России и в других странах крупные компании легче получают кредиты (и на более выгодных условиях), чем небольшие компании. Как правило, финансовые ограничения у небольших предприятий возникают из-за высоких кредитных

<sup>7</sup> Вместе с тем быстрый рост за счет банковского кредитования может нести в себе риски: высокая долговая нагрузка увеличивает уязвимость компании к негативным шокам.

рисков. Улучшение институциональной среды приведет к снижению кредитных рисков и тем самым повысит доступ к финансированию.

Таким образом, ключевым фактором для ускорения роста производительности должны стать механизмы, способствующие эффективному перераспределению ресурсов. Другими словами, необходимы условия, которые способствовали бы тому, чтобы вновь входящие на рынок предприятия не консервировались в состоянии небольшой фирмы с низкой эффективностью, а могли активно расти. В то же время необходимо, чтобы предприятия без потенциала развития могли уйти с рынка, а их сотрудники – перейти в быстрорастущие компании.

Создание условий для эффективного перераспределения факторов производства входит в блок задач национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы».

Заявленное в рамках этого проекта снижение административной и финансовой нагрузки наряду с фиксацией «правил игры» в рамках трансформации делового климата позволит стимулировать развитие малого бизнеса. Расширение производства малых и средних предприятий в свою очередь улучшит их доступ к внешнему финансированию и увеличит их инновационную активность. Таким образом, успешная реализация проекта приведет к росту производительности на малых и средних предприятиях и, возможно, окажет ощутимое положительное влияние на общеэкономические показатели производительности.

В национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости» поставлена цель: рост производительности труда на крупных и средних предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики – не ниже 5% в год в 2024 году. Если повышение производительности и эффективности производства будет сопровождаться снижением занятости на таких предприятиях, успех в реализации национального проекта в сфере малого бизнеса позволит сгладить негативные эффекты от сокращения сотрудников на крупных предприятиях, ведь в результате реализации проекта должна увеличиться производительность малого бизнеса, куда в том числе будут переходить сотрудники крупных предприятий.

Улучшение среды для развития бизнеса является ключевой задачей для достижения цели роста производительности, реализация которой позволит не только увеличить количество малых предприятий, но и будет содействовать их расширению и, как следствие, переходу в более крупную категорию: из микропредприятий – в малые, из малых – в средние.

## Литература

1. Баранов Э.Ф., Бессонов В. А. (2018). Взгляд на российскую экономическую трансформацию // Вопросы экономики. № 11. С. 142–158.
2. Бессонов В.А., Гимпельсон В. Е., Кузьминов Я. И., Ясин Е. Г. (2009). Производительность и факторы долгосрочного развития российской экономики. М.: ГУ-ВШЭ.
3. Бессонова Е.В. (2018). Анализ динамики совокупной производительности факторов на российских предприятиях (2009–2015 гг.) // Вопросы экономики. № 7. С. 96–118.

4. Гимпельсон В.Е., Шарунина А.В. (2015). Потоки на российском рынке труда: 2000–2012 гг. // Экономический журнал Высшей школы экономики. № 19(3). С. 313–348.
5. Зубаревич Н.В. (2010). Города как центры модернизации экономики и человеческого капитала // Общественные науки и современность. № 5. С. 5–19.
6. Лисин В. С., Яновский К. Э. и др. (2011) Институциональные ограничения современного экономического роста.
7. Akcigit U., Alp H., Peters M. (2016). Lack of selection and limits to delegation: firm dynamics in developing countries (No. w21905) // National Bureau of Economic Research.
8. Acs Z., Morck R., Yeung B. (1999). Productivity Growth and Firm Size Distribution. In Acs Z., Carlsson B. and Karlsson C. (eds.) Entrepreneurship, Small and Medium Enterprises and the Macroeconomy, P. 367–396.
9. Andrews D., Criscuolo C., Gal P. (2016). The best versus the rest: The global productivity slowdown, divergence across firms and the role of public policy // OECD Productivity Working Papers. No. 5. P. 1–5.
10. Bartelsman E., Haltiwanger J., Scarpetta S. (2013). Cross-country differences in productivity: The role of allocation and selection // American Economic Review, No. 103(1). P. 305–334.
11. Cette G, Corde S, Lecat R (2018). Firm-level productivity dispersion and convergence // Economics Letters. No. 166. P. 76–78.
12. Decker R.A., Haltiwanger J., Jarmin R.S., Miranda J. (2017). Declining dynamism, allocative efficiency, and the productivity slowdown // American Economic Review. No. 107(5). P. 322–26.
13. De Vries G.J., Erumban A.A., Timmer M.P., Voskoboynikov I., Wu H.X. (2012) Deconstructing the BRICs: Structural transformation and aggregate productivity growth // Journal of Comparative Economics. No. 40(2). P. 211–227.
14. Fukao K., Kwon, H. Ug (2006). Why did Japan's TFP growth slow down in the lost decade? An empirical analysis based on firm-level data of manufacturing firms // The Japanese Economic Review. No. 57(2). P. 195–228.
15. Haltiwanger J., Jarmin R.S., Miranda J. (2013). Who creates jobs? Small versus large versus young // Review of Economics and Statistics. No. 95(2). P. 347–361.
16. Hsieh C.T., Klenow P.J. (2009). Misallocation and manufacturing TFP in China and India // The Quarterly journal of economics. No. 124(4). P. 1403–1448.
17. Lentz R., Mortensen D.T. (2005). Productivity growth and worker reallocation // International Economic Review. No. 46(3). P. 731–749.
18. Linarello A., Petrella A. (2017). Productivity and reallocation: evidence from the universe of Italian firms // International Productivity Monitor No. 32. P. 116–136.
19. Midrigan V., Xu D. Y. (2014). Finance and misallocation: Evidence from plant-level data. American economic review, No. 104(2). P. 422–58.
20. Pagano P, Schivardi F. (2003) Firm size distribution and growth // Scandinavian Journal of Economics, No. 105(2). P. 255–274.
21. Timmer M.P., Voskoboynikov, I.B. (2014). Is Mining Fuelling Long-Run Growth in Russia? Industry Productivity Growth Trends Since 1995 // Review of Income and Wealth. No. 60. P. 398–422.
22. Van Biesebroeck J. (2005). Firm size matters: Growth and productivity growth in African manufacturing. Economic Development and Cultural Change, No. 53(3). P. 545–583.
23. Voskoboynikov I B (2017). Sources of long run growth of the Russian economy before and after the global financial crisis. Russian Economic Journal. No. 3(4). P. 348–365.

## Приложение

Уровень производительности труда в разрезе возраста предприятий и момента вхождения на рынок (логарифмическая шкала)

