

**Ю.В. Симачев**

Центр исследований структурной политики НИУ ВШЭ, Москва

**М.Г. Кузык**

Центр исследований структурной политики НИУ ВШЭ, Москва

**А.А. Федюнина**

Центр исследований структурной политики НИУ ВШЭ, Москва

**М.А. Юревич**

Центр исследований структурной политики НИУ ВШЭ, Центр макроэкономических исследований Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва

## **Производительность труда в российских компаниях: как содействовать устойчивому росту**

**Аннотация.** На основе результатов обследования свыше 700 российских компаний базовых несырьевых отраслей анализируются факторы роста производительности труда, рассматриваются мотивации и ограничения для ее повышения на уровне фирм, обсуждаются возможные следствия для государственной политики. Отмечена существенная межотраслевая и внутриотраслевая дифференциация компаний по уровню производительности труда, выявлены предпосылки к ее дальнейшему усилению. Значимыми факторами оказались масштаб бизнеса, инвестиции в основные фонды и человеческий капитал, применение современных цифровых технологий, экспортная деятельность и обучение сотрудников. Рост производительности труда положительно связан с величиной фирм, инвестиционной активностью, цифровизацией, наличием расходов на НИОКР и с их наращиванием. Не обнаружено значимого позитивного влияния инновационной деятельности на уровень производительности труда и ее динамику. Для инновационных фирм с положительной динамикой производительности труда характерна ориентация на положительные примеры зарубежных конкурентов. У компаний с высоким уровнем производительности труда и отстающих фирм прослеживаются разные стратегии формирования человеческого капитала. Если компании-лидеры по уровню производительности труда конкурируют за лучшие кадры, то отстающие в данном отношении фирмы – за финансовые ресурсы. Для компаний-лидеров более значимы риски ухода квалифицированных специалистов, а для компаний-аутсайдеров – проблемы мотивации работников. Компании с относительно высоким уровнем производительности труда в подавляющем большинстве случаев проявляют заинтересованность в ее повышении, тогда как среди отстающих примерно для каждой четвертой фирмы данная задача не является сколько-нибудь приоритетной. Недостаток внутренних мотиваций фирм к повышению производительности труда может отражать провалы в системе корпоративного управления. При этом существенное влияние на соответствующие мотивации компаний оказывает сложившаяся модель отношений с государством.

**Ключевые слова:** *производительность труда, базовые несырьевые отрасли, факторы роста производительности, инвестиции в основные фонды, инновации, исследования и разработки, цифровые технологии, человеческий капитал.*

Классификация JEL: D22, J24, O31.

DOI: 10.31737/2221-2264-2020-48-4-10

Производительность труда (ПТ) является важнейшим показателем, характеризующим конкурентоспособность национальной экономики. По макроэкономическим оценкам, российская экономика характеризуется относительно низким уровнем производительности труда, в 2–3 раза уступая в данном отношении экономикам ряда индустриально

развитых держав. Хотя с конца 1990-х годов производительность труда в российской экономике демонстрирует положительную динамику, однако в целом за постсоветский период отставание в ПТ от стран-лидеров почти не изменилось. Макроэкономические оценки свидетельствуют, что существующий разрыв в производительности труда между Россией и веду-

щими зарубежными экономиками обусловлен главным образом более низким уровнем совокупной факторной производительности (см., например, (Симачев и др., 2020)). При наличии достаточно развитых макроэкономических оценок ПТ в российской экономике можно отметить ограниченное число микроэкономических исследований, в которых комплексно рассматривались факторы, влияющие на ПТ в компаниях. Как правило, объектом микроэкономических исследований выступают промышленные компании и поэтому без должного внимания остались другие неэнергетические сектора экономики, например сельское хозяйство и строительство. Однако именно понимание факторов, стимулирующих или ограничивающих рост производительности, в том числе с учетом секторальных различий, является основой для построения стратегической государственной политики экономического роста.

В связи с этим мы хотели бы обсудить следующие вопросы. Какие факторы значимы на микроуровне для роста ПТ? Каковы основные мотивации и ограничения для роста ПТ на уровне компаний? Какие существуют возможности для государства системно содействовать росту ПТ в российской экономике?

Эмпирической основой для нашего исследования стали результаты выборочного анкетирования руководителей 713 компаний четырех базовых несырьевых отраслей: промышленности, сельского хозяйства, транспорта и строительства, проведенного в июле–сентябре 2019 г.

### **1. Факторы роста производительности**

Значительные проблемы в обеспечении глобальной конкурентоспособности несырьевых секторов российской экономики прослеживаются при сопоставлении на микроуровне производительности российских компаний с зарубежными фирмами. По нашим оценкам, лишь у 1,3% российских компаний ПТ выше,

чем у зарубежных фирм, а более чем у 50% — ниже. Наиболее заметно отставание в машиностроении и молочном животноводстве, где порядка 70% российских компаний имеют более низкую производительность труда по сравнению с зарубежными фирмами (рис. 1).

Среди фирм, сопоставимых по производительности с зарубежными конкурентами, заметно реже встречаются компании с государственным участием, а также старые фирмы, и напротив, чаще — компании с участием иностранных собственников.

Наблюдается существенная межотраслевая и внутриотраслевая дифференциация российских компаний по уровню ПТ. Среди базовых несырьевых отраслей наиболее высоким уровнем производительности труда характеризуется обрабатывающая промышленность, самым низким — сельское хозяйство. При этом данный сектор — один из немногих, демонстрирующих в последние несколько лет устойчивый рост ПТ.

Что касается внутриотраслевой дифференциации, то, например, в лесоперерабатывающей промышленности отраслевые лидеры опережают по среднему уровню производительности остальные фирмы отрасли более чем в 8 раз, в химической промышленности — более чем в 6 раз. Фактический рост ПТ и большая заинтересованность в ее повышении характерны для компаний-лидеров и крупных предприятий, что создает предпосылки к дальнейшему усилению внутриотраслевого расслоения компаний по уровню ПТ.

Выделяя в рамках каждой отрасли лидеров и аутсайдеров по производительности труда<sup>1</sup>, мы на основе проведенного регрессионного анализа (см. таблицу) установили, что факторами лидерства по ПТ выступают размер предприятия, инвестиции в основные фонды, применение цифровых технологий, инвестиции в обучение сотрудников. Можно также говорить о том, что фирмы-экспортеры характеризуются, как правило, более высокой ПТ

<sup>1</sup> Здесь и далее лидеры — 20% компаний, демонстрирующих наиболее высокий уровень ПТ в соответствующих подотраслях; аутсайдеры — 40% компаний, демонстрирующих наиболее низкий уровень ПТ в соответствующих подотраслях.

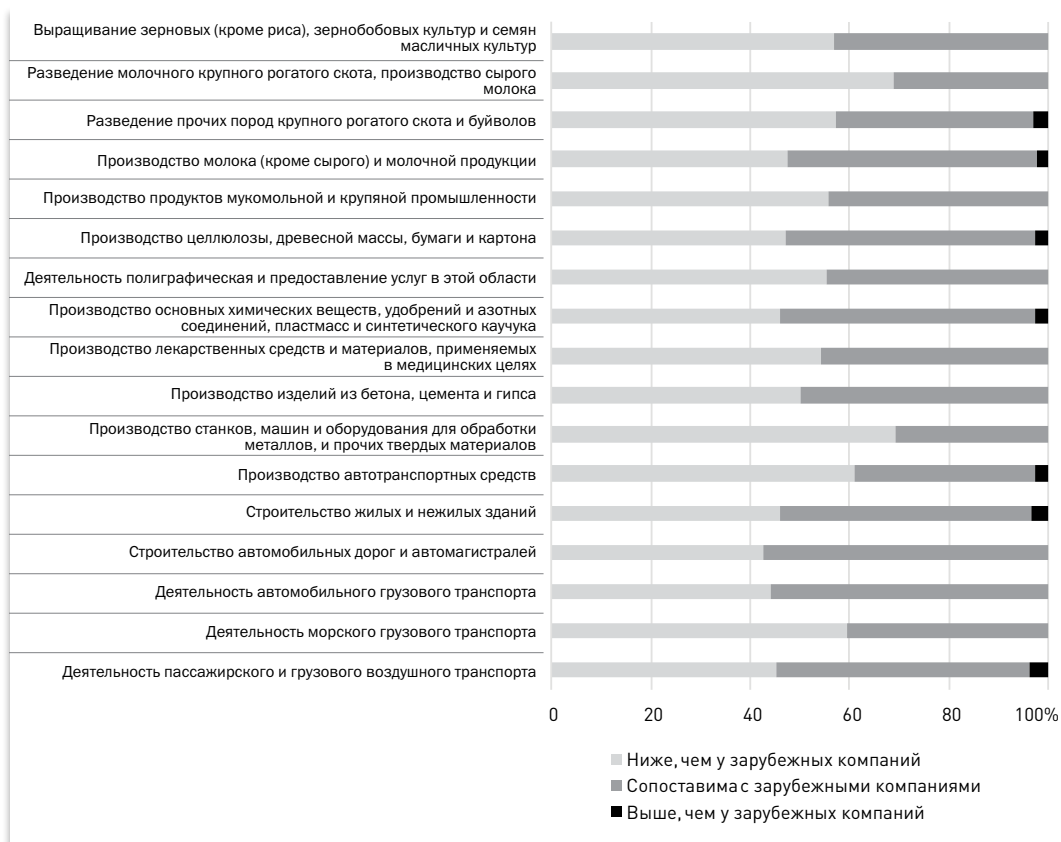


Рис. 1

Уровень производительности труда в российских компаниях несырьевых отраслей по сравнению с зарубежными фирмами аналогичного профиля

Источник: составлено авторами на основе данных обследования НИУ ВШЭ.

в силу эффектов обучения и самоотбора. Мы не обнаружили значимого позитивного влияния инновационной деятельности на уровень ПТ. Возможно, это следствие недостаточной глубины и интенсивности инноваций, а также значительных временных лагов в достижении выходных эффектов от инновационной деятельности.

Что касается роста ПТ, по нашим оценкам, предприятия базовых несырьевых отраслей в 2014–2018 гг. существенно чаще демонстрировали ее позитивную динамику, нежели негативную, при этом повышение ПТ было более характерно для организаций сельского хозяйства и обрабатывающей промышленности.

Преимущественная схема развития компаний, показавших рост ПТ в последние годы — это увеличение выручки и уровня

оплаты труда. Рост ПТ чаще сочетается с технологическим обновлением, ростом капитальных вложений, нежели с расширением инновационной деятельности, в частности с увеличением расходов на НИОКР. В промышленности рост ПТ также сочетался с увеличением объема экспорта.

Состав факторов роста ПТ несколько отличается от факторов ее высокого текущего уровня. Так, значимым фактором динамики производительности труда наряду с величиной фирм является их молодость, что, вероятно, объясняется их более современными технологическим и организационным уровнями. Как и в случае с текущим уровнем ПТ, ее рост положительно связан с наличием инвестиций, причем данная зависимость характерна как для компаний — отраслевых лидеров по про-

Таблица

Связь уровня производительности труда с характеристиками компаний: результаты оценивания параметров моделей бинарной логистической регрессии

Независимые переменные (дамми)		Зависимые переменные (дамми). Принадлежность к группе			
		отстающих		лидеров	
		Специфика- ция 1	Специфика- ция 2	Специфика- ция 1	Специфика- ция 2
Продолжительность функционирования	До 5 лет	База	База	База	База
	5–10 Лет			+ <sup>**</sup>	+ <sup>**</sup>
	10–25 Лет				
	Свыше 25 лет			+ <sup>*</sup>	
Структура собственности	Принадлежность к государственному сектору	– <sup>**</sup>	– <sup>**</sup>		
	Принадлежность иностранному капиталу				
Численность работников, человек	До 100	База	База	База	База
	101–250	– <sup>***</sup>			
	251–1000	– <sup>***</sup>	– <sup>***</sup>	+ <sup>**</sup>	
	Свыше 1000	– <sup>***</sup>		+ <sup>***</sup>	
Наличие экспорта		– <sup>***</sup>	– <sup>***</sup>		+ <sup>*</sup>
Основные потребители	Органы власти				
	Государственные компании				
	Крупный частный бизнес		– <sup>*</sup>		
	Мсп				
	Население				
Конкуренция на внутреннем рынке с российскими компаниями	Нет или слабая	База		База	
	Умеренная				
	Сильная				
Конкуренция на внутреннем рынке с зарубежными компаниями	Нет или слабая	База		База	
	Умеренная				
	Сильная				
Инвестиции в 2018 г. по отношению к выручке	Нет		База		База
	Менее 1%		– <sup>***</sup>		+ <sup>***</sup>
	1–5%		– <sup>***</sup>		+ <sup>**</sup>
	5–10%		– <sup>***</sup>		+ <sup>*</sup>
	Свыше 10%		– <sup>***</sup>		+ <sup>***</sup>
Инновационная деятельность					
Финансирование НИОКР					

Окончание таблицы

Независимые переменные (дамми)		Зависимые переменные (дамми). Принадлежность к группе			
		отстающих		лидеров	
		Специфика-ция 1	Специфика-ция 2	Специфика-ция 1	Специфика-ция 2
Применение цифро-вых технологий				***	
Доля сотрудников, прошедших обучение за последние 5 лет	До 5%		База		База
	5–10%				
	10–20%		– *		+*
	20–50%		– ***		+*
	Свыше 50%		– ***		+***
Доля высококвали-фицированных сотрудников	До 20%	База		База	
	20%–40%	– **			
	40–60%	– ***			
	Свыше 60%	– ***		+*	
Число наблюдений		713	713	713	713

**Примечание.** В таблице приведены знаки значимых коэффициентов регрессии, символами «\*», «\*\*», «\*\*\*» отмечены оценки, значимые на уровне 10, 5 и 1% соответственно. Цветом выделены ячейки, соответствующие переменным, не включенным в спецификацию.

**Источник:** рассчитано авторами на основе данных обследования НИУ ВШЭ.

изводительности труда, так и для отстающих фирм. Кроме того, прослеживается взаимосвязь повышения ПТ с применением компаниями современных цифровых технологий, наличием расходов на НИОКР, и особенно наращиванием таких расходов.

### 1.1. Внешние рынки и инновации

Выход на новые рынки, как правило, связан с повышением производительности труда. Это особенно справедливо для фирм, выходящих на зарубежные рынки. Принято считать, что в основе роста ПТ после выхода на экспортные рынки лежат обучающие эффекты от экспортной деятельности, а эффект обучения основан на механизме инновационной активности (Castellani, Zanfei, 2007). Таким образом, инвестиции в продвижение товаров на новых рынках и инновации являются взаимодополняющими факторами и совместно влияют на повышение конкурентоспособности и производительности фирм, при этом инновационно активные фирмы-экспортеры наиболее про-

изводительны, несколько отстают фирмы-экспортеры и фирмы-инноваторы, наименее производительны – фирмы на национальных рынках, не занятые инновациями (Ito, Lechevalier, 2010). Внедрение фирмами новых технологий связано не только с географической диверсификацией (выходом на зарубежные рынки), но и с товарной диверсификацией (внедрением новых для России и для мира товаров).

Чем выше степень новизны товаров, тем более глубокая перестройка требуется на всех уровнях компании (рис. 2). Внедрение новых для предприятия товаров чаще всего связано только с продуктовыми инновациями, новых для России товаров – одновременно с продуктовыми/сервисными и процессными инновациями, новых для мира товаров – одновременно с продуктовыми/сервисными, процессными и организационными инновациями. Таким образом, продуктовые/процессные и организационные инновации – комплементарны с позиций влияния на внедрение новых для рынка продуктов.



Рис. 2.

*Новизна продуктов и комплементарность инноваций в компаниях*

*Источник:* составлено авторами на основе данных обследования НИУ ВШЭ.

Однако, по нашим оценкам, в российских базовых несырьевых отраслях оказалось слишком мало фирм, трансформирующих рынок (внедряющих новые продукты и технологии, выходящих на новые рынки) (8%), и слишком много инертных фирм (треть).

Специфика распределения компаний со значимым ростом производительности (свыше 20% за 5 лет) такова, что доля таких компаний среди фирм, трансформирующих рынок и догоняющих фирм, несущественно отличается от их доли среди отстающих и инертных фирм. Мы полагаем, что рост компаний без инноваций возможен на рынках с монополиями на отдельных нишах — это заметно для строительства, производства стройматериалов, химической промышленности.

Основными стимулами (каналами) инноваций для компаний выступают изменение потребностей потребителей, примеры других фирм и ужесточение требований технического регулирования, т.е. каналы, связанные с запросом рынка. Для фирм с положительной динамикой ПТ существенно чаще примером выступали зарубежные конкуренты. В этом

проявляется многообразие влияния развитой конкуренции — это не только давление на фирмы в части повышения эффективности деятельности, но и демонстрация для них результативных примеров развития бизнеса.

Что касается предложения в инновационной сфере в виде идей, технологий, наиболее заметным каналом инноваций для российских фирм являются зарубежные разработчики, тогда как ни российские научно-исследовательские организации, ни отечественные университеты пока не обеспечивают значимого вклада в инновационную деятельность компаний. Это может быть связано с необходимостью установления новых взаимодействий и партнерств в связи с существенной трансформацией научного сектора со значительным изменением потребностей компаний. Кроме того, все более остро ощущается необходимость формирования новых научно-технических заделов.

## 1.2. Исследования и разработки

Исследования и разработки часто сопутствуют освоению выпуска новой продукции,

повышению конкурентоспособности компаний, однако необходимо учитывать нелинейность такой связи – проведение НИОКР становится результативным только при достаточно высокой интенсивности расходов на исследования и разработки. Так, зарубежные исследования свидетельствуют о том, что положительная связь между повышением производительности труда и затратами компаний на НИОКР проявляется при достаточно существенном уровне последних (González, Jaumandreu, 1998; Kancs, Siliverstovs, 2016).

По результатам нашего исследования, фирмы с низким уровнем производительности труда демонстрируют невысокую исследовательскую активность, а компании-лидеры чаще финансируют исследования и разработки и затрачивают на НИОКР больший объем средств. Для компаний со значимыми расходами на исследования и разработки характерна положительная динамика производительности труда.

По нашим оценкам, для фирм, выпускающих новую в мировом масштабе продукцию, в среднем характерен гораздо более высокий уровень расходов на НИОКР – порядка 3,5% от выручки, тогда как для компаний, которые осваивают выпуск продукции, новой для России, этот показатель – около 0,7% от выручки. Компании с более высоким уровнем новизны продукции характеризуются не только большими объемами расходов на НИОКР, но и тем, что чаще других привлекают к их проведению внешних исполнителей.

Свыше 2/3 компаний, финансировавших исследования и разработки, привлекали для проведения соответствующих работ сторонних исполнителей, причем чаще всего – не организации, а отдельных специалистов или коллективы по прямым договорам. Следует отметить более высокий уровень востребованности научно-производственной кооперации у предприятий-отраслевых лидеров производительности труда и фирм с позитивной ее динамикой. Можно предположить, что научно-производственная кооперация с внешними исполнителями играет важную роль для обеспечения и поддержания высокого уровня ИТ, тогда как

внутрикорпоративные исследовательские подразделения в этом случае уже не справляются с задачей разработки эффективных инноваций. Однако среди компаний-лидеров по производительности труда заметно чаще встречалась оценка, что более качественными и/или дешевыми на рынке являются услуги зарубежных организаций.

### 1.3. Цифровизация деятельности

Одним из магистральных направлений технологической модернизации компаний выступает цифровизация их деятельности. По нашим оценкам, каждое второе предприятие применяет те или иные цифровые технологии. Цифровая трансформация компаний не только является фактором более высокого текущего уровня ИТ, но и сочетается с его ростом.

Однако потенциал цифровизации с позиций повышения конкурентоспособности российских компаний на сегодняшний день реализован в небольшой степени. Положительный вклад в динамику ИТ пока обеспечивают лишь относительно низкокзатратные и типовые решения: облачные технологии и сервисы и автоматизированные системы планирования и управления ресурсами предприятия (ERP).

### 1.4. Человеческий капитал

Влияние человеческого капитала на ИТ неоднократно рассматривалось в теоретических и эмпирических исследованиях (De la Fuente, 2011; Backman, 2014). Человеческий капитал относится к активам компании, которые сложно скопировать и, следовательно, можно рассматривать в качестве одного из ключевых двигателей деятельности фирмы. Как правило, человеческий капитал является специфическим для фирмы, ценным, незаменимым ресурсом. Производительность компании определяется ее собственным уровнем человеческого капитала и уровнем человеческого капитала в окружающей ее среде.

Хотелось бы отметить особую чувствительность инновационной и исследовательской деятельности к качеству человеческого капитала (рис. 3), но при этом инвестиции

в повышение квалификации — необходимое, но недостаточное условие инноваций. В литературе отмечается совместное влияние человеческого капитала и инноваций на ПТ. При этом, например, для европейских стран ОЭСР эффект от человеческого капитала на ПТ выше, чем эффект от инноваций, для неевропейских стран ОЭСР, напротив, эффект от инноваций на ПТ выше эффекта от человеческого капитала (Mamatzakis et al., 2019). Это может означать, что эффект от накопления человеческого капитала во многом определяется тем, насколько работники с более высоким уровнем образования соответствуют занимаемым должностям, а также самим качеством образования.

На уровне компаний обнаружилось признаки нарастания различий в инвестициях в человеческий капитал по следующим характеристикам: 1) между крупными и малыми компаниями, когда крупные компании значимо более склонны к расходам на образование и повышение квалификации сотрудников; 2) между компаниями-лидерами и компаниями-аутсайдерами, отстающими по ПТ, когда лидеры проводят массовые мероприятия по повышению квалификации. Для компаний-лидеров характерно совмещение практик значительного обновления сотрудников и интенсивного повышения

квалификации персонала, причем как управленческого, так и производственного.

У компаний наблюдаются две стратегии по формированию человеческого капитала, которые характерны для управленческого и производственного персонала. Для компаний-аутсайдеров характерна пассивная стратегия — незначительное обновление персонала и незначительные инвестиции в повышение квалификации сотрудников. Для компаний-лидеров, напротив, характерно совмещение практики значительного и кардинального обновления состава сотрудников и одновременно интенсивное повышение квалификации персонала — стратегия накопления и формирования человеческого капитала.

На уровне российских регионов мы отмечаем признаки нарастания различий в интенсивности инвестиций в человеческий капитал в зависимости от уровня развития региона. В менее развитых регионах компании более склонны инвестировать в образование и повышение квалификации сотрудников, чем в высокоразвитых регионах. Вероятно, это является следствием вымывания человеческого капитала из менее развитых регионов. В России наблюдается западный дрейф, который заключается в движении образовательных и трудовых потоков в западном направлении

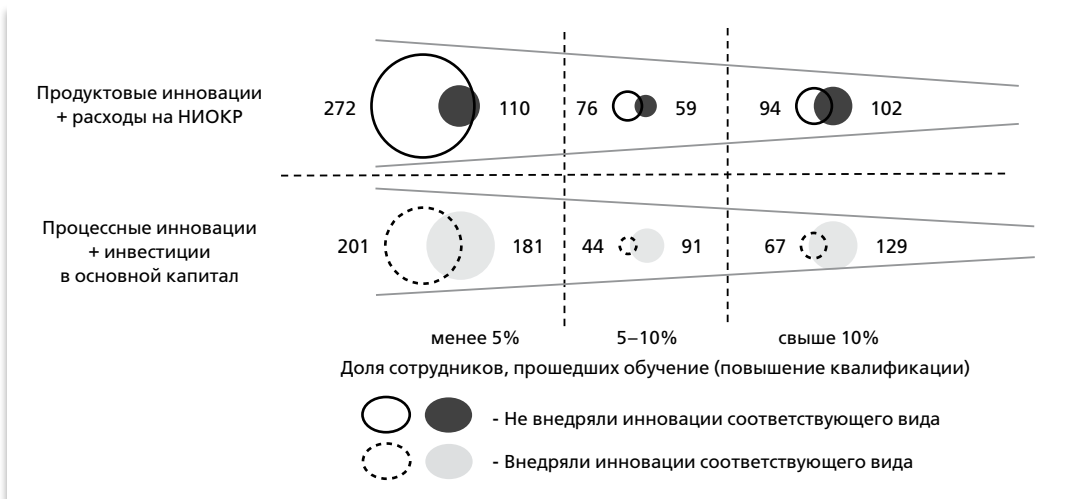


Рис. 3

Распределение компаний по доле сотрудников, прошедших обучение или повышение квалификации, и инновационной деятельности разных типов

Источник: составлено авторами на основе данных обследования НИУ ВШЭ.



страны (Габдрахманов, Никифорова, Лешуков, 2019), а также за рубеж (Шагалкина и др., 2019).

## 2. Мотивации и ограничения для роста производительности

Подавляющее большинство компаний базовых несырьевых отраслей нуждается в повышении производительности труда для обеспечения конкурентоспособности, а для каждой третьей компании данный фактор имеет решающее значение. Потребность в повышении производительности труда положительно связана с величиной компаний и одновременно с их молодостью, а также с инновационной активностью фирм, использованием цифровых технологий и обучением сотрудников.

Достаточно значимая совокупность компаний – примерно каждая шестая – не нуждается (по оценке их руководителей) в росте ПТ. Интересно, что эти компании достаточно равномерно распределены по отраслям с одним исключением: несколько более высокая их концентрация наблюдается в транспортной сфере. Такие компании, как правило, отличаются низким текущим уровнем производительности труда и редко демонстрируют позитивную ее динамику; кроме того, для них характерны небольшая доля на рынке, отсутствие серьезной конкуренции с импортом, низкий уровень инвестиций, более низкая на общем фоне инновационная активность и интенсивность использования цифровых технологий, а также отсутствие затрат на НИОКР.

Компании с относительно высоким уровнем ПТ в подавляющем большинстве случаев проявляют заинтересованность в ее повышении, тогда как среди отстающих – примерно для каждой четвертой фирмы – задача роста ПТ не является сколько-нибудь приоритетной (рис. 4). Далеко не всегда недостаточная ориентированность компаний на рост ПТ связана с недостатками внешней среды – значительная часть компаний не имеет внутренних мотиваций к росту ПТ, что отражает провалы в системе корпоративного управления.

Значительное влияние на мотивации компаний оказывает сложившаяся модель отношений с государством. Государство рас-

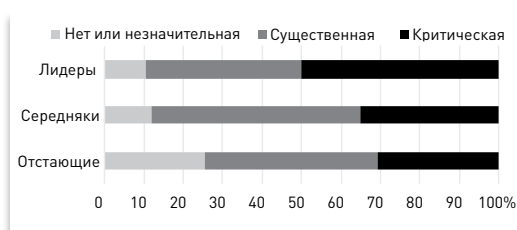


Рис. 4

*Значимость роста производительности труда в группах компаний с разным уровнем ПТ*

*Источник:* составлено авторами на основе данных обследования НИУ ВШЭ.

сматривает бизнес чаще всего как источник бюджетных доходов (рис. 5). Компании, для которых рост ПТ не является значимым фактором повышения конкурентоспособности, чаще находятся в формальных моделях взаимоотношений с государством (источник бюджетных доходов, формальный контроль). Фирмы, наиболее остро нуждающиеся в росте ПТ для обеспечения конкурентоспособности, заметно чаще остальных получают от государства запрос на социально ответственное поведение и вовлекаются им в инновационные и модернизационные проекты, а также находятся в партнерских взаимоотношениях с государством.

Главные проблемы, препятствующие росту производительности труда, состоят в недостаточности у предприятий необходимых для этого ресурсов: кадровых (дефицит на рынке специалистов, обладающих необходимой квалификацией) и финансовых (отсутствие у предприятия необходимых средств, сложности привлечения внешнего финансирования). И по распространенности на первом месте стоят именно кадровые ограничения! При обсуждении вопросов политики содействия росту ПТ важно учитывать существенные различия в значимости тех или иных барьеров для лидеров и аутсайдеров:

- если компании-лидеры конкурируют за лучшие кадры, то компании-аутсайдеры – за финансовые ресурсы;
- для компаний-лидеров более значимы риски ухода квалифицированных специалистов, а для компаний-аутсайдеров – проблемы мотивации работников.



Рис. 5

*Модели взаимоотношений с государством: частота упоминания в группах компаний*

*Источник:* составлено авторами на основе данных обследования НИУ ВШЭ.

Отметим, что для компаний-лидеров значимы проблемы входа на новые рынки, что определяет ограничения для распространения эффективных бизнес-моделей.

### 3. Следствия для политики

На основе результатов проведенного нами исследования можно выделить следующие следствия для политики содействия росту производительности.

1. В последние годы в реализуемой государством политике по стимулированию роста ПТ в базовых несырьевых отраслях основной акцент делался на обучение сотрудников предприятий и внедрение улучшающих инноваций в организационной сфере. Это важные направления, однако, по результатам нашего исследования, основные потребности компаний для повышения ПТ связаны не столько с организационными, сколько с технологическими инновациями, а также с вводом нового оборудования.

Имеются существенные различия в потребностях компаний с высоким и низким текущим уровнем ПТ. Так, фирмы-лидеры заметно чаще нуждаются в инновациях, прежде

всего — технологических, новом оборудовании, освоении новой продукции и новых рынках, тогда как отстающие по уровню ПТ предприятия чаще испытывают потребность в расширении присутствия на традиционных рынках и повышении мотивации работников, а также относительно часто готовы удовлетвориться модернизацией существующего оборудования.

2. Задача обеспечения устойчивого роста ПТ в российской экономике требует для решения не столько мер точечного характера, направленных на поддержку конкретных компаний, отдельных отраслей, проектов, сколько системных мер, обеспечивающих создание развитой конкурентной среды, благоприятного бизнес-климата, налоговых стимулов к повышению эффективности и качественного корпоративного управления. В отсутствие таких мер директивное принуждение компаний к росту производительности труда можно привести лишь к имитации изменений.

Проведенный микроэкономический анализ свидетельствует о том, что важнейшими факторами повышения производительности труда на уровне фирм несырьевых секторов российской экономики являются развитие

человеческого капитала, в частности обучение и повышение квалификации сотрудников; капитальные вложения, инвестиции в современное оборудование; экспортная деятельность и участие компаний в глобальных цепочках создания добавленной стоимости; цифровизация бизнеса, использование современных цифровых технологий и решений; финансирование расходов на исследования и разработки. Эти направления определяют необходимые меры по обеспечению устойчивого роста производительности в российской экономике, при этом требуется комплексность действий в силу комплементарности данных направлений.

3. Для сокращения временных лагов в достижении эффектов роста ПТ ставка в политике может быть также сделана на фокусировании мер среднесрочного эффекта на существующих и потенциальных драйверах роста ПТ в российской экономике. К числу таковых можно отнести: компании-экспортеры (уровень ПТ у экспортеров существенно выше по сравнению с подобными фирмами из тех же секторов, это обусловлено как эффектами обучения на глобальном рынке, так и самоотбора); сельское хозяйство (здесь на протяжении нескольких лет демонстрируется устойчивый рост ПТ в секторе сельского хозяйства, при этом есть существенный потенциал дальнейшего роста за счет распространения современных технологий); быстрорастущие компании, которые ориентированы на расширяющиеся ниши на рынках; компании с государственным участием, в отношении которых есть существенные резервы по повышению качества корпоративного управления.

Проработка мер по расширению круга компаний, вовлеченных в экспортную деятельность, поддержка типовых малозатратных инноваций в сельском хозяйстве, определение новых инструментов стимулирования, привязанных к динамике показателей деятельности компаний, распространение лучших практик управления в компаниях с государственным участием – все это определяет возможный путь к обеспечению роста производительности труда в ближней и среднесрочной перспективе.

4. Вопрос о том, должна ли государ-

ственная поддержка быть акцентирована на наиболее эффективных фирмах, демонстрирующих высокий уровень ПТ, либо, наоборот, на отстающих, является дискуссионным. С позиции экономического роста, развития рынков, отраслей и обеспечения демонстрационного эффекта, безусловно, правильнее ориентироваться на поддержку лидеров. Однако такой подход снижает шансы на получение государственной поддержки молодых перспективных компаний, которые нуждаются в ней, однако объективно не могут продемонстрировать высокий уровень производительности и эффективности труда. К тому же выбор ведомо успешных адресатов поддержки снижает ее дополнительную, т.е. положительные эффекты, которые получены благодаря государственной поддержке и не были бы достигнуты в ее отсутствие. Однако поддержка аутсайдеров может привести к сохранению на рынке низкоэффективных компаний, выживающих преимущественно за счет разного рода государственных преференций, а также создать неверные мотивации для бизнеса.

При любом выборе важно учитывать, что для компаний, лидирующих по уровню ПТ, более значимы налоговые стимулы для использования новых технологий и оборудования, а также государственная поддержка внедрения цифровых технологий, тогда как для отстающих прежде всего необходимо снижение административных барьеров.

#### ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

- Габдрахманов Н., Никифорова Н., Лешуков О.** (2019). От Волги до Енисея...: образовательная миграция молодежи в РФ. М.: Изд. дом ВШЭ. [**Gabdrakhmanov N., Nikiforova N., Leshukov O.** (2019). *From the Volga to the Yenisei...: Educational migration of youth in Russia*. Moscow: HSE (in Russian).]
- Симачев Ю., Кузык М., Федюнина А., Юревич М., Зайцев А.** (2020). Факторы роста производительности труда на предприятиях несырьевых секторов российской экономики. Доклад к XXI Апрельской международной научной

конференции по проблемам развития экономики и общества. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. [Simachev Yu., Kuzyk M., Fedjunina A., Jurevich M., Zaitsev A. (2020). Factors of labor productivity growth in the non-resource sectors of the Russian economy. *Report to the XXI April International Scientific Conference on problems of economic and social development*. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics (in Russian).]

- Шагалкина М., Латуха М., Мицкевич Е., Строгоцкая Е.** (2019). Факторы миграционных намерений талантливых выпускников ведущих вузов России // *Российский журнал менеджмента*. № 17 (4). С. 445–466. [Shagalkina M., Latukha M., Mitskevich E., Strogetskaja E. (2019). Factors of migration intentions of talented graduates of leading Russian universities. *Russian Management Journal*, 17 (4), 445–466 (in Russian).]
- Backman M.** (2014). Human capital in firms and regions: Impact on firm productivity. *Papers in Regional Science*, 93 (3), 557–575.
- Castellani D., Zanfei A.** (2007). Internationalisation, innovation and productivity: How do

firms differ in Italy? *The World Economy*, 30 (1), 151–176.

- De la Fuente A.** (2011). Human capital and productivity. *Nordic Economic Policy Review*, 2, 103–132.
- González X., Jaumandreu J.** (1998). *Threshold effects in product R&D decisions: Theoretical framework and empirical analysis*. FEDEA. Available at: [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/5261/Threshold\\_WPFEDEA\\_1998\\_45\\_preprint.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/5261/Threshold_WPFEDEA_1998_45_preprint.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ito K., Lechevalier S.** (2010). Why some firms persistently out-perform others: Investigating the interactions between innovation and exporting strategies. *Industrial and Corporate Change*, 19 (6), 1997–2039.
- Kancs D., Siliverstovs B.** (2016). R&D and non-linear productivity growth. *Research Policy*, 45 (3), 634–646.
- Mamatzakis E., Tsamadias C., Pegkas P., Staikouras C.** (2019). Does R&D, human capital and FDI matter for TFP in OECD countries? *Economics of Innovation and New Technology*, 28 (4), 386–406.

Поступила в редакцию 19.11.2020

Received 19.11.2020

**Yu.V. Simachev**

Center for Industrial Policy Studies, National Research University “Higher School of Economics”, Moscow, Russia

**M.G. Kuzyk**

Center for Industrial Policy Studies, National Research University “Higher School of Economics”, Moscow, Russia

**A.A. Fedyunina**

Center for Industrial Policy Studies, National Research University “Higher School of Economics”, Moscow, Russia

**M.A. Yurevich**

Center for Industrial Policy Studies, National Research University “Higher School of Economics”, Moscow, Russia; Center for Macroeconomic Research, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

## Labor productivity in Russian companies: How to foster sustainable growth

**Abstract.** In this paper, we study the factors, motivations and barriers for productivity growth in Russia. The data is based on a survey of 700 companies of Russian basic non-resource industries. We find inter- and intra-industry divergence of companies by labor productivity level and discuss the evidence for further divergence. Revealed are the factors of high labor productivity level, among which are scale of business, investments into fixed assets and human capital, application of modern digital technolo-

gies, export activity and training of employees. The growth of labor productivity is positively associated with firm size, investment activity, digitalization and R&D spending. There is no positive and significant impact of innovation activities on productivity level and its dynamics, which may be a result of low innovation intensity and time lags in effects of innovation activities on revenue. The evidence suggests that innovative firms with positive dynamics of innovation performance are followers of foreign competitors. We find that firms with the leading and lagging levels of labor productivity have different strategies for human capital accumulation. Leading firms combine significant staff turnover with intensive professional development of existing staff, while lagging in productivity firms are not involved in staff turnover and investment in training. While leading in productivity firms compete for the best personnel, lagging firms compete for financial resources. In addition, leading companies find among the highest the risks that qualified personnel would be diverted, while the lagging companies find among the highest the risks of employees' low motivation. Most of the leading in productivity firms are interested in continuous improvements of labor productivity, while among lagging in productivity firms this problem is important only for one fourth of them. Lack of internal motivation to improve their productivity may reflect failures in the corporate governance system. At the same time, the established model of relations with the state has a significant impact on the respective motivations of companies.

**Keywords:** *labor productivity, basic non-resource industries, factors of productivity growth, investments in fixed assets, innovation, R&D, digital technology, human capital.*

JEL Classification: D22, J24, O31.

DOI: 10.31737/2221-2264-2020-48-4-10

H. Blöchliger  
OECD, Paris, France

L. Wildnerova  
OECD, Paris, France

Журнал НЭА,  
№4 (48), 2020,  
с. 217–227

## Productivity of the Russian firms: Seven stylized facts

**Abstract.** Productivity in Russia has been falling steadily over the past 15 years. This paper explores firm-level data to understand the contribution of individual firms to aggregate productivity and summarizes findings in the form of seven stylized facts. Policies to address the productivity decline should focus on regulatory reform to strengthen market forces; create a climate that is supportive to innovative start-ups; help unproductive firms to leave the market earlier; foster labour and capital mobility and knowledge transfer between firms and across regional borders; and embrace foreign ownership. These policies should be complemented by targeted support to households and firms severely affected by the covid-19 crisis. This note is built on the findings of an OECD Economics Department Working Paper published in early 2020.

**Keywords:** *Russian economy; firm-level productivity; productivity gap; foreign ownership; entry and exit of firms.*

JEL Classification: D24, L16, O43.

DOI: 10.31737/2221-2264-2020-48-4-11

### Negative trends in the productivity of the Russian economy

The growth of potential output of the Russian economy has fallen dramatically from about 8% annually in 2000 to less than 1% in 2019 (Figure 1). Decomposing potential growth into the contributions from investment, employment, participation, total factor productivity and

working-age population reveals that the main reason for the growth slowdown is rapidly declining productivity. In 2000, productivity growth contributed to output growth by almost 6%, while the contribution of productivity turned even negative after 2012. The Russian economy develops on the basis of growing employment and capital spending, while productivity is actually a drag on