

УДК 331

A.V.Lebedeva, E.N.Novikova

THE PROBLEMS OF MODERN LABOUR MARKET IN RUSSIA

The labour market in Russia and economy as a whole experience serious structural changes recent years. Limited operation of economy in existing circumstances leads to the batch of serious changes in the sphere of labour, employment and labour productivity. Staff shortage, lowest ever unemployment rate are important reasons for labour productivity decrease, that generally reduces the labour efficiency and business activity in the country. The problems and trends of labour market in the scope of modern economical changes, its influence on the labour productivity will be examined and the methodology of labour productivity rating will be presented in the article.

Keywords: labour market, productivity, employment, unemployment, staff shortage, labour productivity.

А.В.Лебедева¹, Е.Н.Новикова²

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

Рынок труда в России, как и вся экономика, переживают серьезные структурные изменения последние годы. Ограниченное действие экономики в сложившихся условиях порождает ряд серьезных изменений в области труда, занятости и производительности труда. Кадровый дефицит, рекордно низкий показатель безработицы являются важными причинами снижения производительности труда, что в целом уменьшает эффективность труда и деловой активности в стране. В статье рассмотрены проблемы и тенденции рынка труда в контексте современных экономических изменений, их влияние на производительность труда, представлена методология оценки производительности труда.

Ключевые слова: рынок труда, производительность, занятость, безработица, кадровый дефицит, эффективность труда.

DOI: 10.36807/2411-7269-2024-1-36-60-69

Важным элементом и движущей силой экономики любой страны, несомненно, являются трудовые ресурсы, рабочая сила. Рынок труда, с одной стороны, является механизмом развития экономики, а с другой – "следствием" экономических изменений. Актуальность исследования обуславливается усложненностью влияния различных экономических и социальных факторов на ситуацию на рынке труда в России в последние годы. Изучение состояния рынка труда включает в себя широкий спектр экономических проблем, связанных с обеспечением устойчивого развития государства, поддержанием уровня жизни населения и повышением производительности труда.

Рынок труда характеризуется рядом показателей: численностью рабочей силы, уровнем безработицы, численностью квалифицированных рабочих и т.д. Обратимся к данным статистики по рынку труда России. Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в ноябре 2023 г. составила 76,3 млн чел., из них 74,0 млн чел. классифицировались как занятые экономической деятельностью и 2,2 млн чел. – как безработные, соответствующие критериям МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю) [1].

Уровень занятости населения (доля занятого населения в общей численности населения соответствующего возраста) в возрасте 15 лет и старше в ноябре 2023 г. со-

¹ Лебедева А.В., доцент кафедры экономики и организации производства, кандидат экономических наук, доцент; ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет)", г. Санкт-Петербург

Lebedeva A.V., Associate Professor of the Department of Economics and Organization of Production, PhD in Economics, Associate Professor; Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Saint-Petersburg State Institute of Technology (Technical University)", Saint-Petersburg

E-mail: annswannew@gmail.com

² Новикова Е.Н., доцент кафедры управления персоналом и рекламы, кандидат экономических наук, доцент; ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет)", г. Санкт-Петербург

Novikova E.N., Associate Professor of the Department of Personnel Management and Advertising, PhD in Economics, Associate Professor; Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Saint-Petersburg State Institute of Technology (Technical University)", Saint-Petersburg

E-mail: novikovakatyа_06@mail.ru

ставил 61,1%. Среди занятых доля женщин в ноябре составила 48,8%. Уровень занятости сельских жителей (56,4%) ниже уровня занятости городских жителей (62,7%) [1].

Обратимся к анализу проблем на современном рынке труда и влиянию сложившейся ситуации на производительность труда.

Серьёзные изменения на рынке труда стали происходить в 2022 г., связаны они в первую очередь с введением санкций и ограниченным действием экономики в этих условиях. Вторым критическим событием стал уход западных компаний с российского рынка, также нельзя не отметить влияние волны релокации. Но, несмотря на критические ситуации, удалось избежать острого кризиса, уровень безработицы достиг рекордно низких показателей, структура и модель занятости стали меняться наряду с трансформацией экономики, которая в 2023 г. вступила в свою активную фазу.

Одной из важных проблем российского рынка труда можно обозначить демографический кризис, который обострился последние три года. Данные Росстата свидетельствуют о естественной убыли населения в 2021 г. на 1,04 млн чел., в 2022 г. – на 555 тыс. чел. При этом рождаемость в стране снизилась до минимального за последние 15 лет уровня – в 2023 г. 1,36 детей на женщину.

Причиной кризиса, прежде всего, является демографическая яма девяностых годов, когда снижение уровня жизни спровоцировало и резкое снижение рождаемости. Современная демографическая ситуация в России характеризуется не только снижением количества молодых женщин, на долю которых приходится основное число рождений, но и откладыванием рождений на более поздние годы и смещением структуры населения в сторону старших возрастных категорий, указало Минэкономразвития в макропрогнозе на 2024–2026 гг. [2].

Как ключевую проблему отечественного рынка труда можно выделить дефицит кадров, причём в основном нехватка ощущается в высококвалифицированных сотрудниках. Российская экономика нуждается в 2,3 млн работников, свидетельствуют данные Федеральной службы государственной статистики, опубликованные в конце 2023 г. В то же время, согласно исследованиям ведущего научного сотрудника ФГБУН "Институт экономики РАН" Н.Ю. Ахапкина, дефицит кадров в России по итогам 2023 г. составил 4,8 млн чел. [3]. В середине 2023 г. численность работников, которых требуется принять на вакантные рабочие места, по данным Росстата, составила 6,8% от списочной численности (годом ранее – 5,8%). По видам экономической деятельности этот показатель колеблется от 2,1% – в организациях, занимающихся междугородными и международными железнодорожными пассажирскими перевозками, до 17,3% – в организациях, осуществляющих деятельность по предоставлению продуктов питания и напитков [3].

Наибольшую нехватку работников испытывают промышленные предприятия, по данным опросов Института экономической политики им. Гайдара (ИЭП) [4], на январь 2024 г. 47% промышленных предприятий нуждается в квалифицированных кадрах, в июле 2023 г. этот показатель был равен 42%.

Рекордно низкие показатели безработицы косвенно это подтверждают – в конце 2023 г. уровень безработицы был весьма низким и составил 3,7% (Рис. 1).

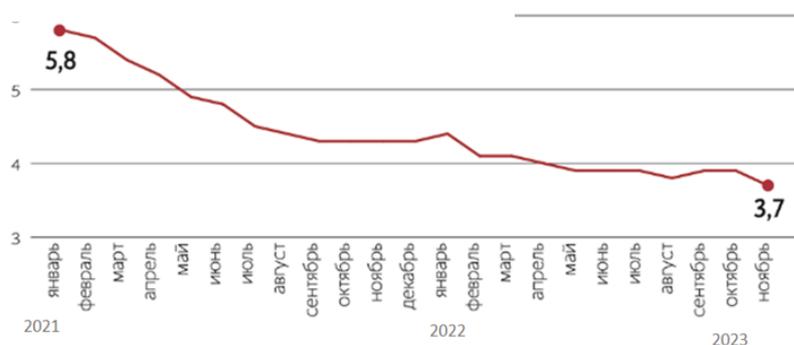


Рисунок 1 – Уровень безработицы в России 2021–2023 гг.

Рост количества вакансий в 2023 г. по сравнению с 2022 г. составил 36% при неизменной активности соискателей за аналогичный период, в среднем за год на одну вакансию приходилось 3,8 резюме, что является показателем исторического минимума (нормой считается показатель 4-7,9) [5].

Рассмотрим возможные перспективы развития рынка труда в условиях кадрового дефицита. Во-первых, надо отметить, что сокращение кадрового дефицита не ожидается. Причины следующие: неблагоприятная демографическая обстановка, с одной стороны, и планы по увеличению численности персонала более чем 60% компаний, с другой. В этих условиях будет наблюдаться рост заработных плат, причём в некоторых дефицитных направлениях данное увеличение станет весьма значительным (например, строительство, рабочий и обслуживающий персонал).

Во-вторых, соискатели в условиях повышенного спроса на труд увеличат свои зарплатные ожидания, так как будут иметь возможность выбирать из предложений работодателей.

В-третьих, очевидно возрастание роли государственной поддержки работодателей: компенсация работодателям части зарплаты, привлечение к работе над нацпроектами, переобучение персонала, усиление профориентационной работы с молодёжью и подобные меры.

В-четвёртых, поиск новых каналов привлечения кадров. Здесь можно выделить территориальную мобильность работодателей – поиск сотрудников в регионах с высоким уровнем безработицы и низкими зарплатными ожиданиями соискателей. Кроме того, важно отметить интенсивное привлечение трудовых мигрантов не только из стран Средней Азии, но и из других регионов, не считающихся "традиционными" в данном контексте для нашей страны. Например, в декабре 2023 г. было подписано соглашение между Россией и Кенией о предоставлении кенийцам рабочих мест в нашей стране в количестве 10 тысяч. Хотя число данных рабочих мест незначительное в общей массе миграционного потока и не может рассматриваться как существенное улучшение ситуации, оно является новым шагом в увеличении дополнительных трудовых ресурсов и, возможно, положит начало новому направлению в кадровой политике страны в случае положительных результатов [6].

В-пятых, влияние демографических проблем на рост спроса на труд специалистов без опыта, квалификации, а также возраста старше 60 и младше 18 лет. Здесь же можно отметить и увеличение предложений работодателей с гибкой занятостью, что позволит работать с разными группами соискателей, в том числе студентов и пенсионеров.

Решение проблемы по смягчению негативных демографических тенденций на рынке труда заключается в вовлечении в трудовую деятельность лиц старшего возраста, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, многодетных родителей, родителей детей-инвалидов, а также в создании условий для интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными возможностями здоровья. На рынке труда существует проблема трудоустройства этих категорий граждан, а также молодёжи (из числа не имеющих профессионального образования или выпускников профессиональных образовательных организаций без опыта работы) [7].

Относительно занятости лиц старшего поколения необходимо отметить, что повышение пенсионного возраста вызвало увеличение количества работников на рынке труда на 1,7 млн чел. Без повышения пенсионного возраста дефицит кадров ощущался бы сильнее в настоящее время.

Дефицит кадров отмечен и как ключевой риск в декабрьском пресс-релизе Центрального Банка. "На текущем этапе возможности расширения производства в российской экономике в значительной мере ограничены состоянием рынка труда. Безработица обновила исторический минимум. На фоне последствий частичной мобилизации во многих отраслях усиливается нехватка рабочей силы. В этих условиях в них ускоряется рост реальных заработных плат, который может опережать рост производительности труда", – говорилось в публикации регулятора [8].

Производительность труда является одним из ведущих факторов экономического роста, показателем, отражающим рост реального продукта, степень инновационности экономики, уровень развития человеческого капитала. По макроэкономическим оценкам, экономика РФ характеризуется относительно низким уровнем производительности труда, отставая от стран ведущих экономик в 2-3 раза (Рис. 2) [9], но среди стран БРИК по показателю производительности Россия находится на 1-м месте (опережая Индию в 3 раза; Китай – в 1,8, Казахстан – в 1,1) [10]. Примечательно, что производительность труда выше в тех странах, где на одного работника приходится меньшее количество часов (лидируют Ирландия, Люксембург, Норвегия, Бельгия). Годовой фонд рабочего времени в РФ превышает один из самых низких в Европе (Германия) на 45%, а среднемировых – на 20% [11].

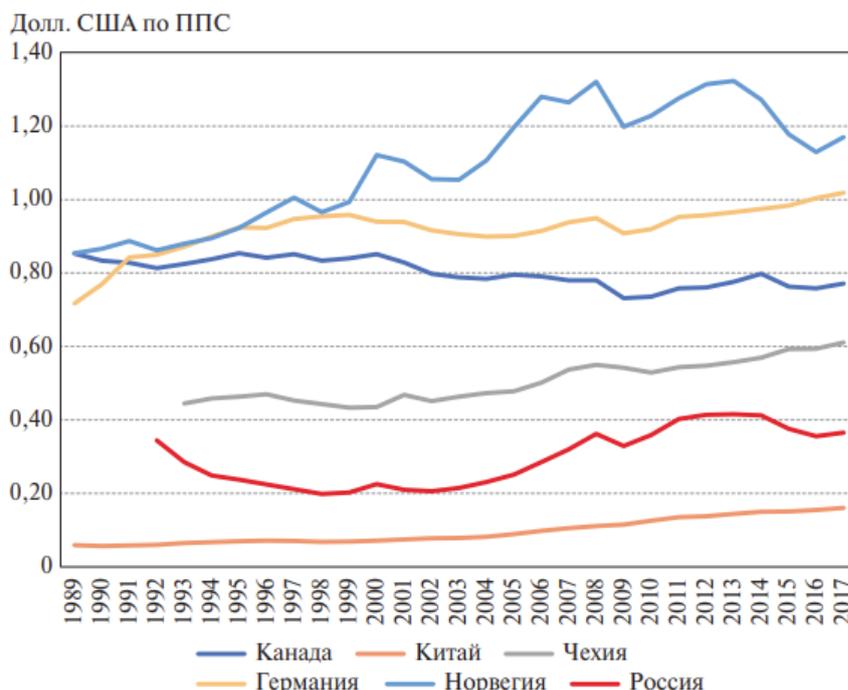


Рисунок 2 – Почасовая производительность труда в России и других странах к уровню США

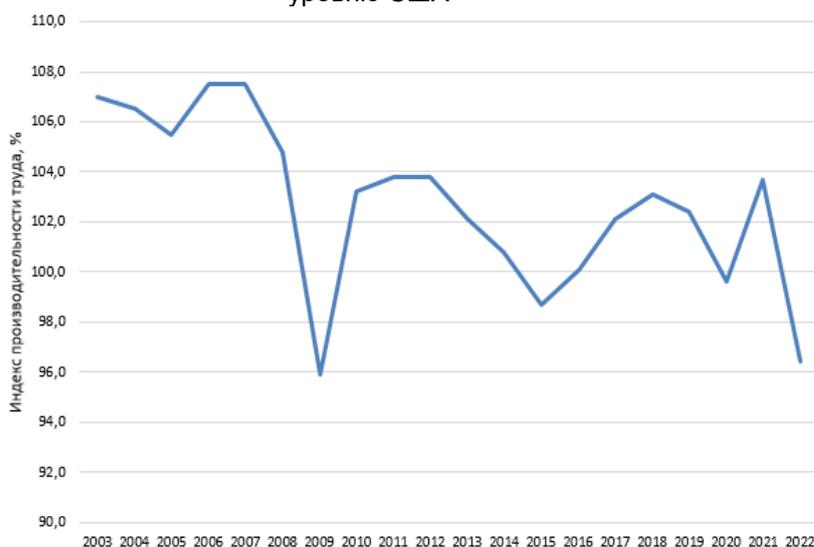


Рисунок 3 – Динамика изменения индекса

На Рис. 2 продемонстрирована динамика изменения темпов роста производительности в России за период с 2008 по 2022 г. На фоне стабильного роста производительности в развитых странах (от 3 до 5%), российская динамика выглядит крайне турбулентной. В аналитических работах отмечается значительный рост производительности с очень низкой базы в более ранние периоды с 1995 по 2002 г. (около 3% в год), который объясняется начальным ростом российской экономики, интенсивный рост (7% в год) до 2007 г. Выделяются два периода стагнации – в 2008 и 2014 г. При этом менялись и факторы роста производительности труда. Вначале этот рост связывают с релокацией рабочей силы и общим снижением издержек производства, затем – с развитием технологий и приростом фондовооружённости за счёт ввода в эксплуатацию нового оборудования, технологий, объектов инфраструктуры и современной составляющей – развития цифровизации [12].

Конечно, обозначенные тенденции отражают средний уровень по экономике, в которой ярко обозначена отраслевая и внутриотраслевая дифференциация по уровню про-

изводительности. В сырьевых секторах экономики выработка на 1 занятого в среднем в 5,6 раза выше, чем в обрабатывающей промышленности [13]. Среди основных несырьевых отраслей лидером является обрабатывающая промышленность, самый низкий уровень производительности (при этом наблюдается устойчивый рост производительности) у компаний, занятых в сельском хозяйстве. Но и в рамках одной отрасли показатели компаний могут отличаться в разы: например, при производстве целлюлозы разница составляет 800%; в мясном животноводстве, крупяной промышленности, автомобилестроении – 600%; в производстве удобрений и азотных соединений, лекарственных средств – 300% [9], [14].

Региональные различия также отражаются в дифференциации показателей производительности труда по субъектам РФ. Росстат ежегодно отражает динамику роста производительности в регионах [15], а по данным Минэкономразвития список регионов с самой высокой производительностью в 2022 г. возглавляют Краснодарский край, Ростовская область, Башкирия, Татарстан, Нижегородская область [16].

При разработке мероприятий по повышению производительности труда в российской экономике важно понимать причины, её сдерживающие. В условиях индустриальной экономики основными видами деятельности является промышленное производство с активным использованием средств механизации и автоматизации. Сокращение капитальных вложений в развитие производственной базы в период рыночных реформ 90-х гг. увеличило разрыв в технологическом отставании с другими странами, высокая степень износа основных фондов ограничивает возможности выпуска качественной продукции в соответствующих объёмах [17].

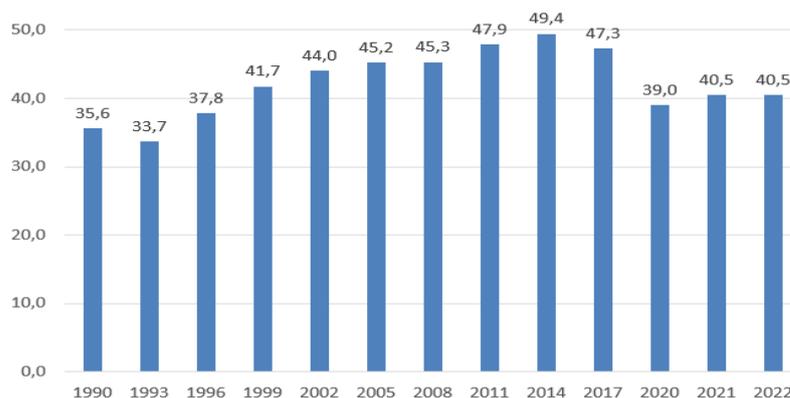


Рисунок 4 – Степень износа основных фондов российских компаний [18]

Осознавая это как причину снижения конкурентоспособности предприятия в целом, российские компании всё более активно обновляют свои основные средства: в конце 2022 г. изношенность по машинам и оборудованию составила 57%, в то время как в 2021 – 63%. По данным Росстата, в 2021 и 2022 гг. организации ввели в действие основные фонды общей стоимостью 13,6 трлн руб., инвестиции в основной капитал российских предприятий по итогам 2022 г. выросли на 4,6% [19].

Недостаточный уровень профессиональных компетенций (как у рабочих, так и руководящего состава), неэффективное использование накопленных знаний и умений, а также их растрату и обесценение также выделяется в качестве причины низкой производительности. В то время, как непрерывное обучение становится нормой для лидеров мирового рынка, в отечественных компаниях этот тренд лишь набирает обороты. По данным Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, лишь 12% населения в возрасте 25-64 лет проходят то или иное переобучение (в европейских странах этот показатель составляет 40-60%), 22% – занимаются самообразованием (против 60-80%). Сами компании, зачастую находясь в непростых финансовых условиях, не готовы инвестировать в развитие персонала: в 2018 г переобучением занимались только 4 из 10 компаний (средние расходы на обучение одного сотрудника при этом составили 14000 руб.) [20].

Низкий уровень заработных плат по отдельным сферам деятельности, слабая связь между затратами труда и вознаграждением, возможность найма на вакантные позиции трудовых мигрантов ещё больше снижают стимулы к повышению квалификации сотрудников. Актуальность разработки и внедрения эффективной системы оплаты

труда, ориентированной не только на текущие показатели, но и на развитие персонала, широко выделяется в работах российских экономистов.

Для существенного преобразования также требуется реформировать сложившиеся бизнес-процессы. Тому, как построены коммуникационные системы внутри компании, системы снабжения и сбыта, отлажены вспомогательные и обслуживающие подсистемы, и непосредственно организовано рабочее место, часто уделяется незначительное внимание. На ряде предприятий малого бизнеса не разработаны базовые стандарты и регламенты операций (процессов), а ведь это позволяет более осознанно подходить к трудовому процессу, существенно сократить время на решение стандартных вопросов, снизить уровень брака [21], [22].

Решение этих проблем для отдельного предпринимателя становится сложной задачей, и в этом ключе отлично работают механизмы сотрудничества бизнеса и науки. Сегодня разрыв между вузом (как научным сообществом и местом подготовки будущих специалистов) сокращается: всё больше вузов готовы адаптировать учебные программы с учётом запросов работодателей, проводятся научные исследования и реализуются совместные проекты. Яркий пример такого взаимодействия – партнёрство Санкт-Петербургского государственного технологического института (технического университета) с компанией "Газпром нефть" в сфере развития технологий катализаторов нефтепереработки [23]. Среди преград для развития сотрудничества выделяют: недостаточность государственной поддержки взаимодействия; бюрократические проблемы взаимодействия с вузами как государственными учреждениями; недостаточная активность предприятий и вузов [24], [25].

Итак, можно сделать вывод, что низкий уровень производительности чаще всего объясняется не только недостаточной оснащённостью предприятия или низкой мотивацией его сотрудников к труду, чаще всего это результат воздействия причин различного спектра. На Рис. 5 представлены наиболее распространённые барьеры роста производительности труда.



Рисунок 5 – Причины низкой производительности труда

Для решения такой комплексной задачи безусловно требовалась разработка государственных мер поддержки. Президент РФ Путин В.В. ещё в 2012 г. в майских указах отметил важность повышения производительности труда на отечественных предприятиях как приоритетную задачу экономики, запустив процесс коренных преобразований. С 2017 г. активно реализуется национальный проект "Повышение производительности труда и поддержка занятости", цель которого состоит в обеспечении к 2024 г. роста производи-

тельности на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей не ниже 5% в год [26]. На текущий момент в рамках проекта работают 5710 предприятий из 85 субъектов РФ, за период с 2017 по 2022 г. пророст производительности труда на предприятиях-участниках нацпроекта составил 24% [27]. Промежуточные результаты проекта были отмечены 21 сентября 2023 г. Путиным В.В. на расширенном заседании президиума Госсовета: "За пять лет более чем у 4000 предприятий-участников нацпроекта "Производительность труда" прирост добавленной стоимости в общей сложности составил 306 млрд руб., причём для этого не понадобилось увеличивать численности персонала – нужно было просто более эффективно использовать кадровые, технические ресурсы, и коллегам это удалось" [28]. Стимулируя предприятия к повышению производительности труда, проект предлагает участникам программы по обучению и стажировке управленческих кадров помощь в выходе на экспортные рынки, систему грантовой поддержки, меры по снижению лишних административных барьеров, налоговые льготы.

Однако, в рамках анализа уровня производительности труда следует чётко определиться непосредственно с методологией расчёта. Выбор метода измерения производительности и показателя производительности зависит от цели исследования (это может быть оценка технологического развития предприятия, общая оценка эффективности организации, анализ с целью оценки снижения реальных издержек и др.). Сегодня широко применяются стоимостной, натуральный (условно-натуральный) и трудовой метод исчисления.

Каждый из них имеет свои особенности, которые следует учитывать, прежде чем делать выводы по динамике или странам. Так, например, для российской экономики в целом с большой долей нефтедобывающего сектора измерение в стоимостных показателях произведённой продукции искажается за счёт волатильности цен на мировом рынке нефти. Именно поэтому в статистике приводятся данные с выделением по "несырьевым отраслям". Министерство экономического развития РФ (МЭР) в своей методике [29], [30] предлагает вести расчёты по добавленной стоимости, что также усложняет сравнение производительности по предприятиям, действующим в разных экономических условиях. В таком случае, показатели могут определяться не темпами технологического развития или ростом квалификации персонала, а расходами, которые организация сократить не может (например, высокая стоимость заёмных средств, высокие тарифы на энергоресурсы и транспортировку и др.). О трудностях и искажениях в оценке реальной динамики производительности труда неоднократно указывалось как на государственном уровне [31], так и в научном сообществе.

На предприятиях для минимизации подобных искажений широко используется оценка производительности в натуральных единицах, однако и этот приём не лишён недостатков: зачастую не учитывает качество и технологическую сложность продукции, не отражает структурных сдвигов в экономике. В таком случае, переход экономики на более высокий технологический уровень может отражаться в снижении производительности, выраженной в натуральных единицах.

Трудовой метод оценки предполагает, что объём произведённой продукции измеряется в норма-часах. Главным недостатком такого метода является сложность учёта затрат рабочего времени, особенно в тех секторах, где широко встречаются переработки. По данным исследования портала HeadHunter, свыше 70% работающих россиян регулярно перерабатывают вне зависимости от формы собственности компании, 28% из них остаются после работы. Большинство опрошенных подтверждают, что чувствуют влияние "довлеющей корпоративной культуры" с выраженной внутрифирменной конкуренцией. При этом половина из перерабатывающих россиян не получают за переработки дополнительную оплату [32].

Но не будем отрицать достоинства данного метода оценки производительности. На промышленных предприятиях с его помощью выявляются потери рабочего времени, но есть виды деятельности, в которых применение данного метода становится опасным, например, медицина, обучение, органы правопорядка и др.

Для всех обозначенных методов остаётся ещё ряд вопросов. Например, всегда ли рост производительности свидетельствует об экономическом росте? Ответ может быть отрицательным, если произведённая продукция не пользуется спросом на рынке. Современные российские специалисты по труду предлагают решать задачу роста производительности комплексно, вкладывая средства не в развитие отдельного регионального предприятия, а формируя полную цепочку добавленной стоимости с включением механизма стимулирования совокупного спроса. Например, совершенствование технологии

нефтедобычи (и увеличение объёмов добычи) должно подкрепляться внутренним спросом на продукты добычи (внешний ограничен) со стороны предприятий нефтехимии, чьи дальнейшими потребителями может стать строительный комплекс, уровень технологического развития которого также нуждается в повышении. Подчеркнём, что основу для таких технологических инноваций составляет машиностроение.

Кроме того, перед исследователем возникает вопрос о том, как учитывать уровень интенсивности труда. Данная категория позволит оценить риски краткосрочного роста производительности, когда работник повышает выработку, но при этом истощает собственные силы и здоровье. Необходимым является анализ и экстенсивных характеристик – напряжённости труда, условий труда, тяжести труда на конкретном предприятии [33].

Таким образом, в рамках стратегического планирования развития экономики страны следует говорить о более широком понятии "эффективность труда", которое кроме экономического базиса включает ещё и психофизиологический и социальный аспект. Подчеркнём, что и в данном направлении нет единого мнения среди научного сообщества, ряд авторов рассматривают эффективность и результативность труда как однозначные, другие соотносят с рентабельностью труда [34].

Негативное воздействие изменений на трудовом рынке, связанное с высоким уровнем неудовлетворённого спроса на труд, становится фактором, тормозящим рост производительности труда и в целом экономики страны.

Список использованных источников

1. Федеральная служба государственной статистики. Доклад "Социально-экономическое положение России". Источник: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (дата обращения: 28.01.2024).
2. Прогноз социально-экономического развития РФ на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов. Источник: https://www.economy.gov.ru/material/file/310e9066d0eb87e73dd0525ef6d4191e/prognoz_soci_alno_ekonomicheskogo_razvitiya_rf_2024-2026.pdf (дата обращения: 01.02.2024).
3. Ахапкин Н.Ю. Российская экономика в условиях санкционных ограничений: динамика и структурные изменения // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2023. – № 6. – С. 7-25. https://doi.org/10.52180/2073-6487_2023_6_7_25 EDN: CONFFG.
4. Нехватка кадров в промышленности установила новый рекорд. Источник: <https://www.rbc.ru/economics/25/01/2024/65b122ac9a79473a6cc106e0?from=copy> (дата обращения: 01.02.2024).
5. Галас М.Л. Миграционный потенциал российских регионов и перспективы единого Евразийского рынка труда / М.Л. Галас, Т.А. Горошникова, И.Ю. Федорова: ООО "Научно-издательский центр "Инфра-М", 2023. – 225 с.
6. Юсов Р.И. Анализ рынка труда и его влияние на российскую экономику в условиях кризиса / Р.И. Юсов // Наука на благо человечества – 2023: Материалы Международной научной конференции молодых учёных. – Статьи преподавателей и аспирантов, Москва, 17-28 апреля 2023 года. – М.: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Государственный университет просвещения", 2023. – С. 107-115.
7. Кожемяко С.В., Алпатов Э.С. Современные проблемы и перспективы развития рынка труда // Московский экономический журнал. – 2023. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-i-perspektivy-razvitiya-rynka-truda> (дата обращения: 31.01.2024).
8. Банк России принял решение повысить ключевую ставку на 100 б.п. до 16% годовых: пресс релиз ЦБ РФ. Официальный сайт ЦБ. Источник: https://www.cbr.ru/press/pr/?file=15122023_133000key.htm. (дата обращения: 28.01.2024).
9. Факторы роста производительности труда на предприятиях несырьевых секторов российской экономики: докл. к XXI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2020 г. / Ю.В. Симачев (рук. авт. кол.), М.Г. Кузык, А.А. Федюнина и др.; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – 60 с.
10. Миронов В. Производительность труда: новые тенденции, старые проблемы // Финам. Источник: <https://www.finam.ru/publications/item/proizvoditelnost-truda-novyetendencii-starye-problemy-20210831-163800/> (дата обращения: 28.01.2024).

11. Войкина Е.А. Производительность труда в России и за рубежом: сравнительный анализ и перспективы роста // ЭВР. – 2018. – № 4(58). Источник: <https://cyberleninka.ru/article/n/proizvoditelnost-truda-v-rossii-i-za-rubezhom-sravnitelnyy-analiz-i-perspektivy-rosta> (дата обращения: 11.01.2024).

12. Воскобойников И.Б., Гимпельсон В.Е. Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике // Вопросы экономики. – 2015. – (11). – С. 30-61.

13. Производительность труда в регионах различается в шесть раз. Научно-образовательный портал IQ – Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". Источник: <https://iq.hse.ru/news/177665220.html> (дата обращения: 26.01.2024).

14. Федеральная служба государственной статистики. Индекс производительности труда по основным отраслям экономики. Источник: <https://rosstat.gov.ru/folder/11186> (дата обращения: 30.01.2024).

15. Федеральная служба государственной статистики. Эффективность экономики России. Индекс производительности труда по субъектам Российской Федерации. Источник: <https://rosstat.gov.ru/folder/11186> (дата обращения: 28.01.2024).

16. Министерство экономического развития Российской Федерации. Минэкономразвития России представило итоговый рейтинг национального проекта "Производительность труда" за 2022 год. Источник: https://www.economy.gov.ru/material/news/minekonomrazvitiya_rossii_predstavilo_itogovyy_reyting_natsionalnogo_proekta_proizvoditelnost_truda_za_2022_god.html (дата обращения: 30.01.2024).

17. Мирончук В.А., Сычанина С.Н., Шолин Ю.А. Анализ причин низких показателей производительности труда в российской Федерации // ЕГИ. – 2020. – № 2(28). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-prichin-nizkih-pokazateley-proizvoditelnosti-truda-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 30.01.2024).

18. Федеральная служба государственной статистики. Основные фонды и другие нефинансовые активы. Источник: <https://rosstat.gov.ru/folder/14304> (дата обращения: 29.01.2024).

19. Росстат зафиксировал самый низкий уровень износа бизнес-активов с 2014 года // Коммерсант. Бизнес. – 24.08.2023. Источник: <https://www.kommersant.ru/doc/6174294#:~:text=%D0%92%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%202022%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0%20%D1%83%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%8C,%D0%B7%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%B8%D1%82%20%D0%BE%D1%82%20%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20%D0%B8%D1%85%20%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F>. (дата обращения: 29.01.2024).

20. Учёные назвали причину низкой производительности труда в России // Ведомости. Экономика. – 10.05.2021. – Источник: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2021/05/10/869076-nizkoi-proizvoditelnosti> (дата обращения: 25.01.2024).

21. 5 причин низкой производительности труда и как это исправить // Бизнес-успех. Источник: https://bsaward.ru/news/detail.php?news_ID=500921.

22. В чём причины низкой производительности труда россиян? // ЭКОПСИ. Бизнес делают люди. Источник: <https://www.ecopsy.ru/insights/v-chem-prichiny-nizkoy-proizvoditelnosti-truda-rossiyan/> (дата обращения: 29.01.2024).

23. Эксперты назвали основные модели взаимодействия вузов с бизнесом // RGRU. Общество. Источник: <https://rg.ru/2021/10/05/reg-szfo/eksperty-nazvali-osnovnyye-modeli-vzaimodejstviia-vuzov-s-biznesom.html>. (дата обращения: 19.01.2024).

24. Баскакова Д.Ю., Белаш О.Ю., Рыжов Н.Г., Рясков Я.С., Ряскова Е.Б. Оценка сотрудничества вузов и предприятий // Инновации. – 2016. – № 10(216). Источник: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-sotrudnichestva-vuzov-i-predpriyatij> (дата обращения: 30.01.2024).

25. Кекконен А.Л., Сигова С.В. Развитие моделей сотрудничества высшего образования и бизнеса: Европейский и Российский опыт // Инновации. – 2016. – № 3(209). Источник: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-modeley-sotrudnichestva-vysshego-obrazovaniya-i-biznesa-evropeyskiy-i-rossiyskiy-opyt> (дата обращения: 30.01.2024).

26. Производительность труда. Национальный проект "Производительность труда и поддержка занятости". Источник: <https://национальныепроекты.рф/projects/proizvoditelnost-truda?ysclid=lrn54my0fo459752889> (дата обращения: 20.01.2024).
27. Производительность. РФ. – № 19. – 4 кв. 2023 г. – С. 16-17. Источник: https://storage.cloud.croc.ru/fcc/portal/media/journal/issues/%D0%96%D1%83%D1%80%D0%BD%D0%B0%D0%BB_19_4_%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0%D0%BB_2023_%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.pdf.
28. Мальцева А. Производительность против турбулентности // Ведомости. – 22.11.2023. Источник: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2023/11/22/1006944-proizvoditelnost-protiv-turborealnosti?ysclid=lrn6hzwg8p911489719> (дата обращения: 19.01.2024).
29. Приказ МЭР № 748 от 28.12.2018 "Об утверждении Методики расчёта показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчёта отдельных показателей национального проекта "Производительность труда и поддержка занятости".
30. Приказ МЭР № 801 от 03.12.2020 "О внесении изменений в Методику расчёта показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации, утверждённую приказом Минэкономразвития России от 28 декабря 2018 г. N 748".
31. Отчёт Счётной палаты РФ, 2020. "О промежуточных результатах экспертно-аналитического мероприятия "Анализ планирования и реализации мероприятий национального проекта "Производительность труда и поддержка занятости". Источник: <https://ach.gov.ru/upload/iblock/316/316dfb87833f8a900e3672099f4fd75d.pdf> (дата обращения: 25.01.2024).
32. Подцероб М. Как переработки губят здоровье работников российских компаний // Ведомости. – 13.07.2021. Источник: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2021/07/13/877909-pererabotki-gubyat-zdorove-rabotnikov> (дата обращения: 29.01.2024).
33. Алиев И.М. Экономика труда: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 521 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18017-6. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/534146> (дата обращения: 11.01.2024).
34. Экономика труда: учебник для вузов / М.В. Симонова [и др.]; под общей редакцией М.В. Симоновой. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 259 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-05423-1. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/515188> (дата обращения: 11.01.2024).
35. Экономика и социология труда: теория и практика: учебник и практикум для вузов / И.В. Кохова [и др.]; под редакцией В.М. Масловой, М.В. Полевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 493 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13232-8. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/510830> (дата обращения: 11.01.2024).
36. Галиуллин Х.Я. Понятие эффективности труда / Х.Я. Галиуллин, Г.П. Ермаков, М.В. Симонова // Экономика труда. – 2017. – Т. 4. – № 3. – С. 183-196.
37. Ермаков Г.П. Аргументы в пользу использования показателей рентабельности при оценке эффективности труда // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. – 2011. – С. 75-78.