

Для цитирования: Долженко Р. А., Лобова С. В. Идентификация высокопроизводительных рабочих мест на основе методик Росстата // Экономика региона. — 2019. — Т. 15, вып. 4. — С. 1169-1183
<https://doi.org/10.17059/2019-4-16>
 УДК 331.1; 332.1.

Р. А. Долженко ^{а)}, С. В. Лобова ^{б)}

^{а)} Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, Российская Федерация; e-mail: rad@usue.ru)

^{б)} Алтайский государственный университет (Барнаул, Российская Федерация)

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ НА ОСНОВЕ МЕТОДИК РОССТАТА ¹

Российская экономика характеризуется более низкой производительностью труда, чем экономики многих развивающихся стран. Данное обстоятельство обусловило появление в президентских майских указах поручений о создании 25 млн высокопроизводительных рабочих мест, повышении производительности труда в 1,5 раза, а также явилось фактором создания и реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». В научном пространстве ведется активная дискуссия о том, что же следует рассматривать в качестве критерия высокопроизводительных рабочих мест: производительность труда или заработную плату. Последний критерий является индикатором высокопроизводительных рабочих мест, применяемым в методиках Росстата по учету их числа. В работе представлен анализ результатов исследований и подходов к оценке и идентификации высокопроизводительных рабочих мест, представленных в научно-публикационном пространстве. Исследование опирается на открытые данные Росстата о числе высокопроизводительных рабочих мест в Алтайском крае, Сибирском федеральном округе и в стране с соответствующей их обработкой, графическим представлением и анализом в динамике и факторно. Авторы показывают динамику роста числа высокопроизводительных рабочих мест, соотношение изменения их количества и изменения индекса производительности труда, уровня прожиточного минимума трудоспособного населения, размера среднемесячной начисленной заработной платы, анализируют структуру высокопроизводительных рабочих мест с позиций видов экономической деятельности. Один из основных выводов связан с констатацией несовершенства подходов Росстата к идентификации высокопроизводительных рабочих мест; показывается, что использование заведомо несовершенной методики искажает первичную идею их создания как драйвера развития экономики, тем самым направляет регулятора в сторону ошибочного управления данными процессами. Сделанные в статье выводы обосновывают необходимость непрерывной актуализации и совершенствования компетенций высокообразованных кадров в целях повышения производительности труда, создания для работников комфортных условий труда (санитарных, психологических, социальных, материальных).

Ключевые слова: высокопроизводительное рабочее место, производительность труда, среднемесячная заработная плата, занятое рабочее место, майские указы Президента, региональный рынок труда, прекаризация занятости, практики управления персоналом, оплата труда, обучение работников

Введение

В настоящее время Россия значительно отстает от других стран по уровню производительности труда, что отмечается как на уровне руководства страны², так и в некоторых исследовательских работах (например [1]). Критичность ситуации и адекватная оценка

отдаленных последствий сложившегося негативного тренда обусловили появление поручений Правительству Российской Федерации (отражены майских указах Президента РФ³), связанных с обеспечением к 2020 г. (1) создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест (далее — ВПРМ) в количестве 25 млн единиц, (2) повышения производительности труда на 150 % в сравнении с 2011 г., (3)

¹ © Долженко Р. А., Лобова С. В. 2019.

² Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. 2016. № 29 (628). [Электронный ресурс]. URL: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/13612.pdf> (дата обращения: 10.01.2018).

³ Имеются ввиду Указы Президента РФ от 7.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» и от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс») (дата обращения: 20.12.2017).

увеличения числа высококвалифицированных работников — до 33 % от общей совокупности квалифицированных работников, (4) повышения уровня реальной заработной платы в 1,4–1,5 раза. В 2018 г. издан новый майский указ¹, в котором определена необходимость решения в рамках общенационального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» задачи повышения производительности труда на средних и крупных предприятиях несырьевых отраслей экономики не ниже 5 %. Сказанное актуализирует необходимость анализа конкретной информации о ВПРМ на региональном уровне.

В настоящей статье представлено авторское видение ответов на следующие вопросы: (1) насколько адекватным является подход Росстата как основного монитора к учету числа ВПРМ в стране в целом и конкретном регионе в частности, (2) какие вызовы и ограничения сопровождают гонку за количеством высокопроизводительных рабочих мест, (3) что нужно сделать для увеличения числа ВПРМ в конкретном регионе.

Объектом исследования выступают высокопроизводительные рабочие места, динамика их создания и трансформации в конкретном регионе в контексте методик Росстата.

Экономические состояния регионов нашей страны различаются значительным расхождением в возможностях, показателях, результатах и потенциале внедрения и использования ВПРМ, в связи с этим необходимо сфокусироваться на определенных регионах, имеющих экстремальные показатели в этом направлении. Один из принципов системного подхода, сформулированный более века назад его основоположником А. Богдановым, — принцип слабого звена, подразумевает, что в управлении необходимо учитывать слабые звенья, подтягивать их до ушедших в своем развитии вперед. Исходя из этого, анализ работы по созданию и использованию ВПРМ в регионах, с нашей точки зрения, необходимо начать с не самого худшего региона, но находящегося в числе отстающих, дотационных. Таковым является Алтайский край, который был взят в качестве объекта исследования. Вопрос адекватной оценки количества ВПРМ для данного региона является актуальным, на момент подготовки настоящей статьи край еще не был

¹ О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года. Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 24.06.2018).

включен в число пилотных регионов — участников программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости».

Научный вклад данной работы может быть определен следующим образом. Во-первых, в ней продолжается научная дискуссия о подходах к определению высокопроизводительных рабочих мест, включая вопрос о методиках их идентификации. Во-вторых, работа расширяет пространство научных публикаций, посвященных экономическому развитию регионов в контексте создания ВПРМ. Ее особенностью выступает критический анализ статически наблюдаемого числа ВПРМ в Алтайском крае при декомпозиции их по видам экономической деятельности (ВЭД). В работе показано, что рост числа ВПРМ не имеет явной корреляции с ростом производительности, также в ней аргументируется ошибочность использования единого критерия идентификации ВПРМ — среднемесячной начисленной заработной платы — ко всем ВЭД.

Материалы и теоретико-методический бэкграунд исследования

Методологическим ориентиром работы являлись подходы к идентификации высокопроизводительных рабочих мест в контексте оценки динамики их числа. Ответы на поставленные в исследовании вопросы и необходимость аргументации постулируемых положений требуют одновременного изучения, с одной стороны, информации о числе высокопроизводительных рабочих мест в разрезе регионов и видов экономической деятельности, а с другой — экономических индикаторов (среднемесячная начисленная заработная плата, прожиточный минимум трудоспособного населения, производительность).

Информационную основу исследования составили открытые данные Росстата (Федеральной службы государственной статистики)². Длина временного ряда — 2011–2017 гг., начальный год ряда обусловлен началом официального статического наблюдения за ВПРМ. В таблице 1 представлена информация о числе ВПРМ в России, Сибирском федеральном округе и Алтайском крае в обозначенный временной период, которая является исходной для настоящего исследования.

Отметим, что до 2016 г. число ВПРМ рассчитывалось в соответствии с Методикой

² При проведении исследования использовались открытые данные, представленные на портале ЕМИСС. Государственная статистика (<https://fedstat.ru>).

Таблица 1

Данные о числе высокопроизводительных рабочих мест в России, Сибирском федеральном округе и Алтайском крае в 2011–2017 гг., тыс. единиц

Территория наблюдения	Число ВПРМ по годам							Изменение 2017 к 2011, %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Российская Федерация	14 521	16 370	17 493	18 281	16 782	15 983	17 114	117,86
Сибирский федеральный округ	2 077	2 248	2 329	2 394	2 184	2 019	2 064	99,37
Алтайский край	190	216	222	228	212	192	195	102,63

Источник: данные Росстата (<https://fedstat.ru/indicator/55104>, <https://fedstat.ru/indicator/58480>).

«Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году», утвержденной приказом Росстата от 14.11.2013 № 449 (в ред. от 18.02.2014 № 115 и от 26.08.2014 № 532). Приказом Росстата от 9 октября 2017 г. № 665 был утвержден новый вариант Методики, и число ВПРМ в 2017 г. определялось уже в соответствии с ней. Новый вариант методики имеет ряд уточнений: (1) источников и способов формирования показателя, особенно касающихся малых и микропредприятий, индивидуальных предпринимателей, что связано в большей степени с изменившимися формами статистических отчетов по экономической деятельности данных субъектов; (2) видов экономической деятельности (в связи с переходом с ОКВЭД на ОКВЭД-2), территориального, численного и юридического статуса организаций в части определения и применения порогового критерия «среднемесячная заработная плата работников»; (3) критерия отнесения рабочих мест к высокопроизводительным для индивидуальных предпринимателей — средняя выручка (старая методика) и среднемесячная выручка в расчете на одно замещенное рабочее место (новая методика); (4) порядка определения порогового значения показателя для отнесения различных рабочих мест к высокопроизводительным. Для предприятий и организаций (за исключением малых), основным видом экономической деятельности которых не являются деятельность финансовая и страховая, государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение, образование, деятельность в области здравоохранения и социальных услуг, деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений, пороговое значение по показателю «среднемесячная заработная плата работников на одно замещенное рабочее место» определяется как базовое (установленное для 2011 г.), скорректированное на величину индекса потребительских цен по субъекту Российской Федерации (для

монотерриториальных) или по России (для многотерриториальных).

Методологическая база исследования определяется совокупностью ряда методов: статистический анализ, факторный анализ, логический анализ, монографическое описание, синтез, сопоставление, графическое представление информации.

Важной методологической проблемой является отсутствие адекватной методики дифференциации ВПРМ, поскольку, как верно подмечено О.В. Киселкиной, в теории производительности труда до сих пор существует немало проблем, связанных с измерением этого показателя [2]. Как подчеркивают С.Н. Смирных, Е.В. Потапцева и Р.Н. Гиниятуллин, трудности оценки количества ВПРМ обуславливаются значительной вариативностью определений рассматриваемого понятия [3], что, по мнению А.Г. Коровкина, связано с противоречивостью подходов к определению рабочего места [4]. В качестве аргументации этого тезиса можно привести результаты контекстуально-содержательного анализа различных подходов к идентификации ВПРМ (в частности, [5–8]), которые позволяют констатировать отсутствие однозначного мнения о том, что же следует понимать под термином «высокопроизводительное рабочее место», получившим, между тем, уже нормативное закрепление. По словам С.Л. Постникова, есть некоторые определения, включаемые в нормативные, плановые и прогнозные документы, которые продвигаются и контролируются неким образом, однако остаются определениями неопределенными¹.

Со стороны научного и экспертного сообществ предлагаются варианты подходов к ре-

¹ О методике расчета показателя прироста высокопроизводительных рабочих мест. По материалам научного-методического семинара Аналитического управления // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. 2014. № 28(546) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.council.gov.ru/media/files/41d51d7267abe5eb7d0a.pdf> (дата обращения: 10.01.2018).

шению обозначенной проблемы [9, 10], но в настоящее время ни один из них не принят в качестве общеметодического, поскольку содержание, которое в конкретное понятие вкладывает наука, не всегда полноценно соотносится с применяемым на практике [11]. В отличие от российских исследователей, которые при идентификации ВПРМ определяют количественный квалификационный признак, зарубежные исследователи предлагают качественные квалификационные признаки, такие как формирование организационных ценностей у работников [12, 13], организация рабочих процессов вокруг значимых бизнес-процессов, обмен информацией и внедрение инноваций, четкое понимание перспектив организации [14], качество человеческого капитала (постоянное обучение, уровень освоения специальных профессиональных навыков, необходимых для выполнения трудовых функций на ВПРМ), специфика мотивации персонала («оплата за работу» либо «оплата за профессионализм») [15, 16],

В документах, имеющих статус программных и нормативных, выделяется два подхода к определению критериев идентификации ВПРМ.

В соответствии с первым подходом, называемым нами этимологическим, высокопроизводительным считается рабочее место, имеющее высокую производительность. Под последней понимается «показатель эффективности производства, характеризующий выпуск продукции в расчете на единицу используемых ресурсов, факторов производства» [17]. Этот подход использован в Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года¹. В нем именно производительность труда определена в качестве критерия идентификации ВПРМ для большинства секторов экономики (за исключением сервисных). Причем под производительностью труда понимается добавленная стоимость, создаваемая предприятием, в расчете на одного работника. К слову сказать, определение производительности труда предприятия на основе добавленной стоимости, отнесенной к затратам труда (среднемесячному количеству работников, по которым работодатель уплачивал страховые взносы), исполь-

¹ Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. Разработан Минэкономразвития России [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/86100fe66c1448fb62701d35f1643d2886937bea/ (дата обращения: 10.01.2018).

зовано в Методике расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации², используемой для оценки эффективности реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». Методическая ловушка применения настоящего подхода состоит в том, что в знаменателе на предприятиях могут учитываться недозагруженные работники (присутствие на предприятии так называемой «скрытой безработицы»), а в числителе — завышенные материальные затраты, уменьшающие размер добавленной стоимости. Такое удвоенное расхождение являет собой «методические ножницы».

Второй подход к идентификации ВПРМ условно обозначим как зарплатный. Его идея обосновывается существующей взаимозависимостью показателей заработной платы и производительности труда, и заработная плата в данном случае рассматривается как некое приближение по значению добавленной стоимости. Фактором влияния на рост производительности труда работников выступает материальное стимулирование, и высокий уровень оплаты труда как таковой соотносится с адекватной производительностью, поскольку затраты на персонал прямым образом формируют, в частности, и стоимость конечной продукции [9]. Квалификация сотрудников является основным фактором эффективности, а высокая заработная плата позволит привлечь более квалифицированных сотрудников.

Критерий «среднемесячная заработная плата» положен в основу дифференциации ВПРМ, применяемой сегодня органами статистического учета и наблюдения методикой³. Согласно этой методике, ВПРМ представляют собой замещенные рабочие места организации со среднемесячной заработной платой работников (либо средней месячной выручкой для индивидуальных предпринимателей), превышающей или по крайней мере равной

² Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». Приказ Минэкономразвития России от 28.12.2018 № 748 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_315668/ (дата обращения: 15.01.2019).

³ Методика расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году». Утв. приказом Росстата от 09.10.2017 № 665. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_280225/82244208608b2a2b02c5e10159985f8cab480cf9/ (дата обращения — 02.01.2018).

пороговому значению конкретного критерия¹. При этом под замещенными рабочими местами для организаций понимаются работники списочного состава, внешние совместители и работники, выполнявшие работы по договорам гражданско-правового характера. Для индивидуальных предпринимателей таковыми являются (помимо самого индивидуального предпринимателя) занятые в бизнесе партнеры, помогающие члены семьи, наемные работники. Авторы выражают солидарность с С.Г. Кузнецовым и А.Г. Коровкиным, высказывающими сомнения в адрес квалификации ВПРМ исключительно как замещенных, без учета вакантных. Например, в случае, когда рабочее место будет замещено, оно может попасть в категорию ВПРМ, однако в другой момент, когда оно вакантно, в категорию ВПРМ оно уже не попадает, что вызывает скепсис, поскольку само по себе рабочее место не утрачивает характеристики и потенциал высокой производительности [6]. В трактовке Росстата вакантные рабочие места к категории ВПРМ, подчеркнем это отдельно, отнесены быть не могут, вне зависимости от их характеристик.

Как представляется, показатель заработной платы не дает корректной оценки рабочего места с точки зрения его высокопроизводительности, так же, как и оценка количества ВПРМ с позиции заработной платы не показывает свою инструментальную надежность [18], так как, — и здесь стоит согласиться с Е.А. Пироженом, — идея создания и модернизации ВПРМ, для которой повышение производительности труда на рабочем месте идеологически выступает главной задачей (и в административном, и в территориальном срезах), искажается, а вместе с этим искажается и понимание создания условий для роста заработной платы и экономического роста [19]. Согласно применяемой методике, ВПРМ представлено скорее высокооплачиваемым рабочим местом, которое не обязательно оснащено высокотехнологичными средствами современного производства, которые и обеспечивают высокую производительность труда, а производственная организация при использовании соответствующей по квалификации рабочей силы ведет к получению на нем производительности труда не ниже пороговых значений, которые значимы для нашей страны (например, уровня развитых стран мира) в условиях

соразмерной оплаты труда [4]. На другую негативную сторону использования подобного подхода указывает С.Н. Смирных. Согласно ее выводам, в ряде случаев тяга к увеличению количества ВПРМ, стимулируемая экзогенными по отношению к организациям силами, может привести к общему снижению рентабельности производства, увеличению себестоимости продукции, которые в среднесрочной перспективе ведут к падению рыночной конкурентоспособности бизнеса [10].

Принятый на уровне методики средний размер заработной платы на замещенные рабочие места не отражает того обстоятельства, что в одной и той же организации средняя заработная плата различных работников на похожих рабочих местах в одной и той же организации может различаться в несколько раз. В итоге учитывается число работников с высоким уровнем средней заработной платы, а не рабочие места с высокой производительностью, и в фокусе статического наблюдения находятся не конкретные рабочие места, а предприятия, организации, индивидуальные предприниматели как работодатели в целом, а точнее — уровень заработной платы, выплачиваемой работникам. Этот факт, по нашему мнению — узкое место рассматриваемой методики. А пороговое значение критерия на уровне среднемесячной заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации для организаций социального сервиса, государственного управления и обеспечения военной безопасности искажает картину создания ВПРМ в тех регионах, где основной вклад в формирование среднерегionalного размера заработной платы вносят не так называемые бюджетные организации, а предприятия материального производства.

Результаты и обсуждение

Итак, перейдем к количественному анализу ВПРМ в Алтайском крае, который является территорией наблюдения в настоящем исследовании. Согласно статданным (табл. 1), изменение количества ВПРМ в период 2011–2017 гг. по региону было положительным, хотя рост был ниже общероссийского: за шесть лет (с 2011 г. по 2017 г.) число ВПРМ по Российской Федерации в общем возросло на 17,8 %, но конкретно в Алтайском крае — на 2,6 %. В то время как в целом по Сибирскому федеральному округу в этот период число ВПРМ сократилось на 0,6 %. Однако ежегодные темпы прироста ВПРМ в крае, за исключением 2012 и 2015 гг., проигрывали среднероссийскому и среднео-

¹ Пороговое значение критерия дифференцируется по субъектам РФ, масштабам предприятий, формам собственности и крупным секторам экономики.

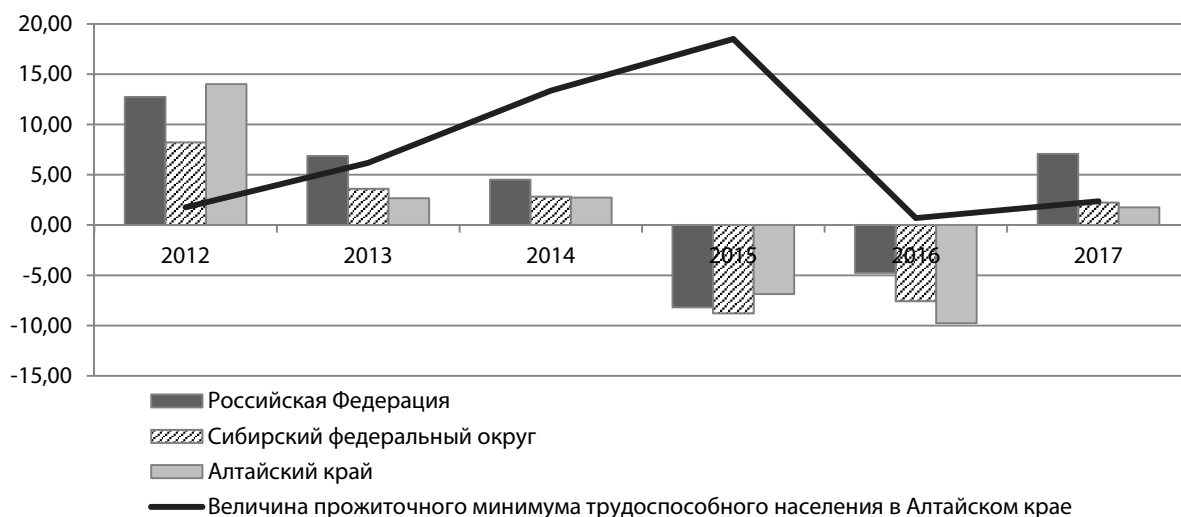


Рис. 1. Темпы прироста числа высокопроизводительных рабочих мест и величины прожиточного минимума трудоспособного населения к предыдущему году в 2012–2017 гг., % (2011 г. = 100 %) (источник: составлено и рассчитано авторами на основе данных Единой межведомственной информационно-статистической системы (<https://fedstat.ru/indicator/55104>, <https://fedstat.ru/indicator/58480> и <https://fedstat.ru/indicator/30957>))

круглому показателям (рис. 1), что и обусловило выше отмеченную ситуацию.

При этом по всем территориям наблюдения в 2015 и 2016 гг. наблюдался отрицательный прирост числа ВПРМ. На основании данных, представленных на рисунке 1, в частности, для Алтайского края, можно сделать интересный вывод: увеличение темпов прироста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, который является ориентиром для определения порогового критерия, в конкретном году влечет за собой снижение темпов прироста числа ВПРМ в следующем году (это характерно для 2012–2016 гг.), а снижение темпа прироста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в 2016 г., наоборот, продемонстрировало положительный прирост числа ВПРМ в 2017 г., хотя последняя тенденция, возможно, объясняется изменившейся методикой Росстата.

Доля ВПРМ, созданных в Алтайском крае, в общероссийских и окружных для Сибирского федерального округа показателях в 2017 г. составила 1,14 и 9,45 % соответственно (рис. 2). По отношению к 2011 г. доля краевых ВПРМ в общероссийском показателе сократилась на 0,17 п. п., но все еще остается близкой к усредненному показателю ВПРМ по регионам¹, а в показателях СФО, наоборот, увеличилась с 9,13 до 9,45 % (на 0,32 п. п.) (рис. 2).

К сожалению, открытые данные Росстата не дают возможности представить полную кар-

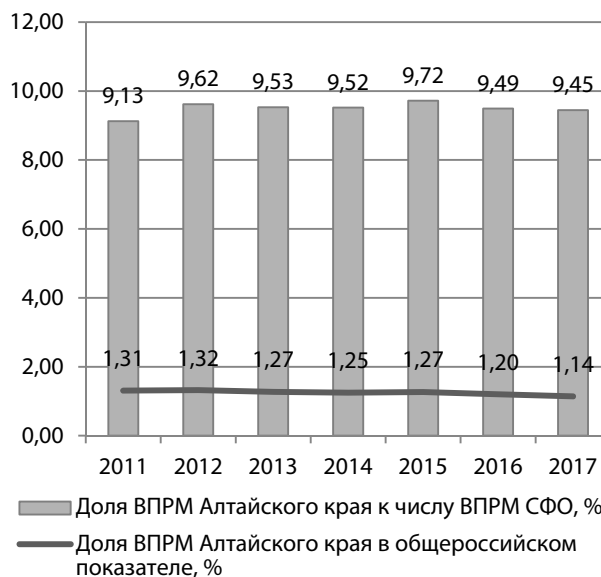


Рис. 2. Доли ВПРМ в Алтайском крае в общем числе ВПРМ в Российской Федерации и СФО в 2011–2017 гг., % (источник: составлено и рассчитано авторами на основе данных Единой межведомственной информационно-статистической системы (<https://fedstat.ru/indicator/55104> и <https://fedstat.ru/indicator/58480>))

тину о структуре ВПРМ в части количества крупных и средних организаций (моно- и многотерриториальных), малых и микропредприятий, индивидуальных предпринимателей. Учитывая, что эксперты отмечают факты сокрытия многими субъектами малого предпринимательства фактически начисляемой и выплачиваемой заработной платы работникам (возможно, с целью ухода от налогов), полагаем, что в структуре ВПРМ все же их большее количество фиксируется в крупных и средних организациях. Поэтому для дальнейших рас-

¹ При абсолютно равномерном распределении ВПРМ на каждый регион РФ должно приходиться 1,18 % созданных ВПРМ.

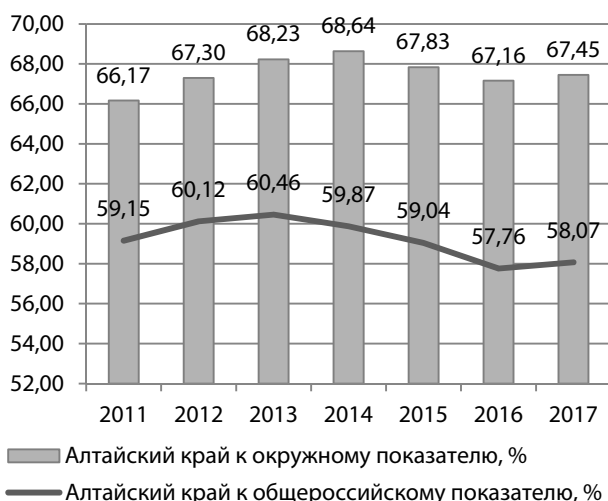


Рис. 3. Отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников в целом по экономике Алтайского края к этому же показателю по России и СФО в 2011–2017 гг., % (источник: составлено и рассчитано авторами на основе данных Единой межведомственной информационно-статистической системы (http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/))

суждений мы будем использовать числовые данные либо по экономике в целом, либо по организациям без учета малых.

Снижение доли ВПРМ Алтайского края в общероссийских показателях отчасти объясняется несопоставимостью темпов роста среднемесячной начисленной заработной платы в регионе и России в целом. Информация, представленная на рисунке 3, позволяет констатировать снижение доли среднемесячной начисленной заработной платы в Алтайском крае в этом же показателе в целом по России в 2017 г. по отношению к 2011 г. на 1,08 п. п. При сопоставимости размеров среднемесячной начисленной заработной платы в Алтайском крае и СФО, напротив, наблюдается рост на 1,28 п. п., что, впрочем, объяснимо исходя из применяемой Росстатом методики.

Корреляционный анализ показателей прироста ВПРМ в сравнении предыдущим годом и прироста величины прожиточного минимума трудоспособного населения (также к предыдущему году) как ориентира для формирования порогового показателя отнесения рабочих мест к высокопроизводительным для большинства организаций в Алтайском крае ($r = -0,27$) также подтвердил предположение о несопоставимости темпов роста уровня прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе и среднемесячной начисленной заработной платы в конкретной организации.

Если говорить о трендах изменения абсолютных показателей числа ВПРМ и размера

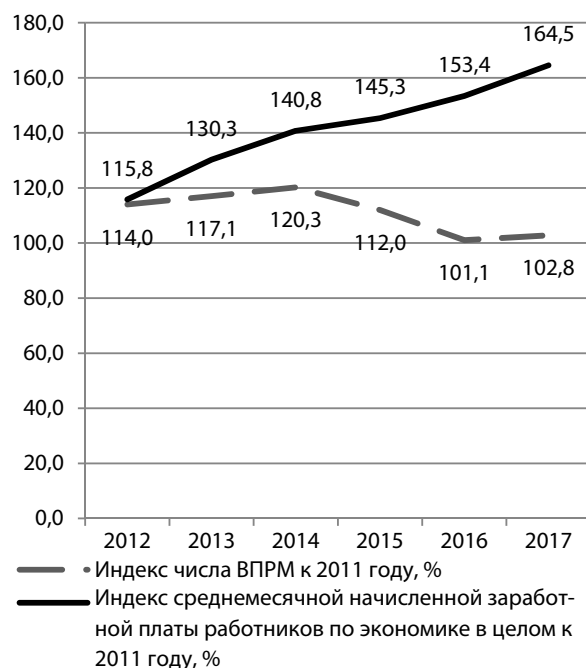


Рис. 4. Индексы числа ВПРМ и среднемесячной начисленной заработной платы работников по экономике в целом в Алтайском крае к 2011 г., % (источник: составлено и рассчитано авторами на основе данных Единой межведомственной информационно-статистической системы (<https://fedstat.ru/indicator/55104>, <https://fedstat.ru/indicator/58480> и http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/))

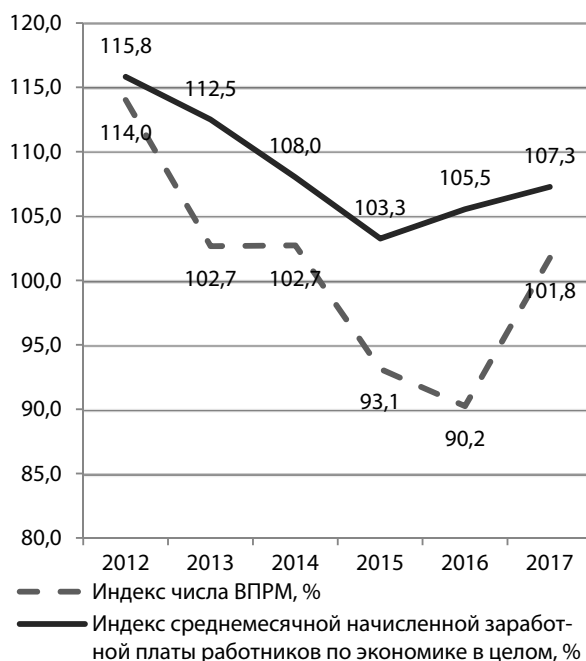


Рис. 5. Индексы числа ВПРМ и среднемесячной начисленной заработной платы работников по экономике в целом в Алтайском крае к предыдущему году в 2012–2017 гг., % (2011 г. = 100 %) (источник: составлено и рассчитано авторами на основе данных Единой межведомственной информационно-статистической системы (<https://fedstat.ru/indicator/55104>, <https://fedstat.ru/indicator/58480> и http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/))

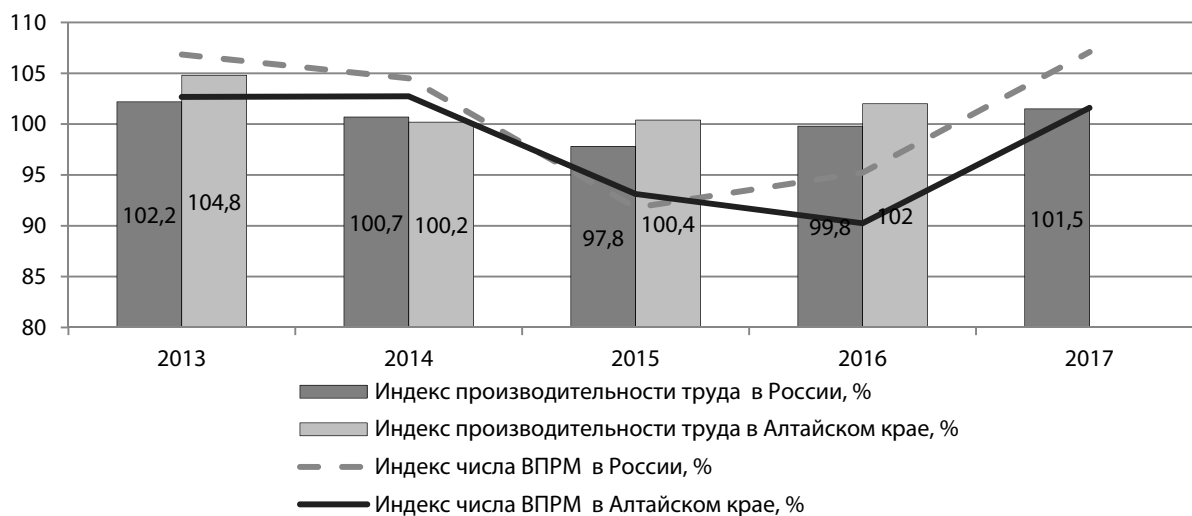


Рис. 6. Индексы производительности труда и числа ВПРМ в России и Алтайском крае к предыдущему году в 2012–2017 гг., % (2011 г. = 100 %) (источник: составлено и рассчитано авторами на основе данных Единой межведомственной информационно-статистической системы (<https://fedstat.ru/indicator/55104>, <https://fedstat.ru/indicator/58480> и <https://fedstat.ru/indicator/44086>))

среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, то в Алтайском крае в период 2012–2017 гг. наблюдался «эффект ножниц»: тренд изменений числа ВПРМ нисходящий, в то время как другой тренд — восходящий (рис. 4). Данная ситуация вновь объясняется тем, что в используемой Росстатом методике в качестве критерия идентификации ВПРМ используется размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы.

Если исходить из того, что в начале изучаемого временного интервала прирост ВПРМ фиксировался в основном за счет крупных и средних предприятий, в которых численность персонала достаточно высокая, а начисленная заработная плата, как правило, выплачивается официально («белая заработная плата»), то к концу периода прирост ВПРМ уже обеспечивали мелкими и средними предприятиями [6], на которых чаще встречается вариант выплаты заработной платы «в конверте» (серая, статистически не отражаемая заработная плата). Исходя из этого, можно увидеть на рисунке 5 снижение темпов роста ВПРМ в Алтайском крае при неизменном и относительно более высоком темпе роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы.

В контексте настоящей работы не может быть оставлен за рамками вопрос о производительности труда. В отдельные (2013, 2015 и 2016¹) годы индекс производительности

¹ На момент подготовки настоящей статьи не удалось найти официальную информацию в открытых источниках о величине индекса производительности труда в Алтайском крае в 2017 году. Возможно, это объясняется переходом на ОКВЭД-2 и отсутствием актуализированных и сопостави-

труда в Алтайском крае² (рис. 6) существенно превышал среднероссийский аналогичный показатель.

Однако при сопоставлении индекса производительности труда и темпов роста числа ВПРМ в эти же годы фиксируется противоположная ситуация: рост числа ВПРМ в Алтайском крае в наблюдаемый период (за исключением 2015 г.) был ниже среднероссийского показателя. Данный факт еще раз заставляет усомниться в адекватности применяемой Росстатом методики оценки высокопроизводительных мест в контексте их вклада в решение задачи повышения производительности труда.

Число ВПРМ также необходимо анализировать с позиции их видовой (по ВЭД) структуры ОКВЭД³ (для чистоты картины в настоя-

мых данных по региональной статистике в связи с данным обстоятельством

² Индексы производительности труда рассчитываются как частное от деления индексов физического объема ВВП (по видам экономической деятельности — индексов физического объема выпуска) и индексов изменения совокупных затрат труда. Индексы изменения совокупных затрат труда определены на основе трудовых затрат на всех видах работ, включая дополнительную работу и производство продукции для собственного потребления, приведенных к условным работникам в эквиваленте полной занятости.

³ Условные обозначения видов экономической деятельности, используемые в ОКВЭД: А — сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, В — рыболовство, рыбоводство, С — добыча полезных ископаемых, D — обрабатывающие производства, E — производство и распределение электроэнергии, газа и воды, F — строительство, G — оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного поль-

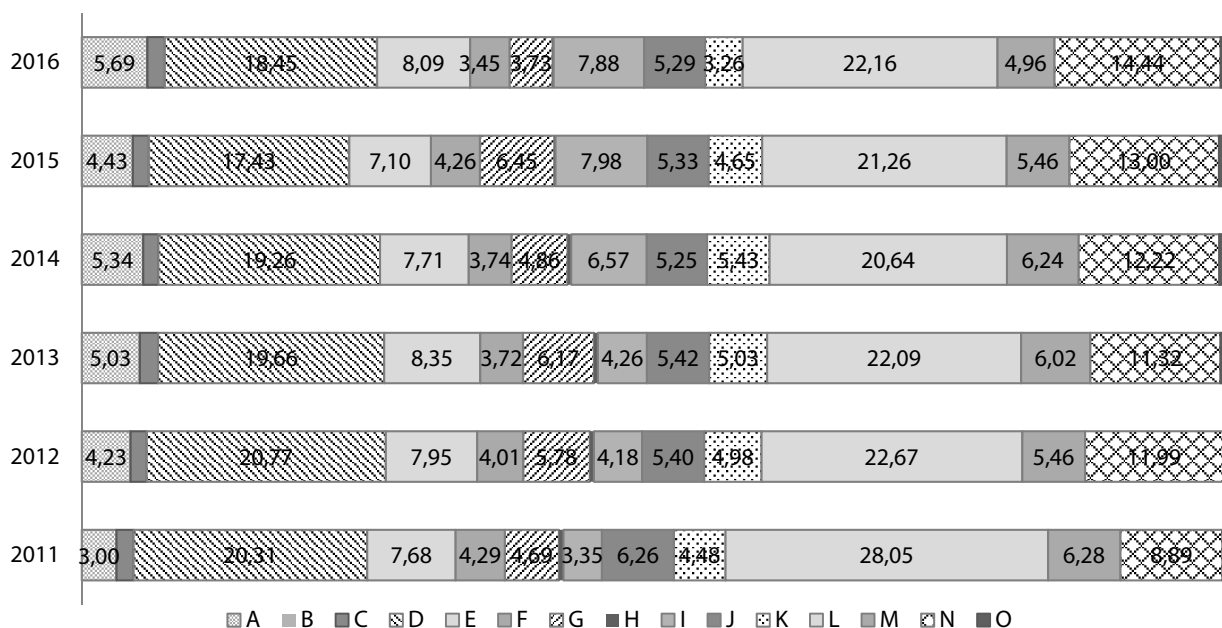


Рис. 7. Структура ВРПМ в Алтайском крае по ВЭД в 2011–2016 гг., % (источник: составлено и рассчитано авторами на основе данных Единой межведомственной информационно-статистической системы (<https://fedstat.ru/indicator/55104>))

щей работе не будут представлены аналогичные данные о ВРПМ в Алтайском крае в 2017 г., поскольку по структуре они соответствуют уже новому классификатору ОКВЭД-2).

Данные рисунка 7 демонстрируют, что в течение рассматриваемого периода структура ВРПМ в Алтайском крае видоизменялась. В период 2011–2016 гг. увеличили в наибольшем размере свою долю такие ВЭД: здравоохранение и предоставление социальных услуг (на 5,55 п. п.), транспорт и связь (на 4,53 п. п.); снизили: государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование (на 5,89 п. п.), обрабатывающие производства (на 1,86 п. п.), образование (на 1,32 п. п.). В отдельные годы увеличивали свою долю в структуре ВРПМ по отношению к 2011 г. оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (в 2013 г. — на 1,48 п. п.).

Однако если соотнести структуру ВРПМ в Алтайском крае по ВЭД со структурой ВРП Алтайского края по формирующим его ВЭД (рис. 8), то напрашивается вывод, что сопоставимый вклад в формирование ВРП и ВРПМ в

зования, Н — гостиницы и рестораны, I — транспорт и связь, J — финансовая деятельность, K — операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг, L — государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование, M — образование, N — здравоохранение и предоставление социальных услуг, O — предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг.

Алтайском крае вносят виды экономической деятельности из разделов С (добыча полезных ископаемых), D (обрабатывающие производства) и F (строительство). При этом бюджетные ВЭД, учитываемые в разделе L и формирующие наибольшее число ВРПМ в Алтайском крае (от 22,67 % в 2012 г. до 22,16 % в 2016 г.), имеют отнюдь не значительный вклад в формирование ВРП (от 8,2 % в 2012 до 7,1 % в 2016 г.), в то время как сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, формирующие от 13,8 % (2012 г.) до 20,1 % (2016 г.) валового регионального продукта в структуре ВРПМ края, занимают долю 4,23 % (2012 г.) и 5,69 % (2016 г.). Данный факт является дополнительным аргументом в пользу несовершенства методики Росстата по учету числа ВРПМ исходя из оценки среднемесячной заработной платы работников на замещенных рабочих местах.

Связанным с предыдущими заключениями является вопрос о «ВЭД-лидерах» и «ВЭД-аутсайдерах» по числу ВРПМ (табл. 2).

Анализируя данные таблицы 2, можно сделать следующие выводы:

1) «ВЭД-аутсайдеры» по числу ВРПМ для Российской Федерации, Сибирского федерального округа и Алтайского края идентичны (B — рыболовство, рыбоводство, H — гостиницы и рестораны, O — предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг), их доли в структуре ВРПМ в 2011 и 2016 гг. практически не изменились;

2) что касается «ВЭД-локомотивов» по числу ВРПМ, то здесь уже можно выделить различия:

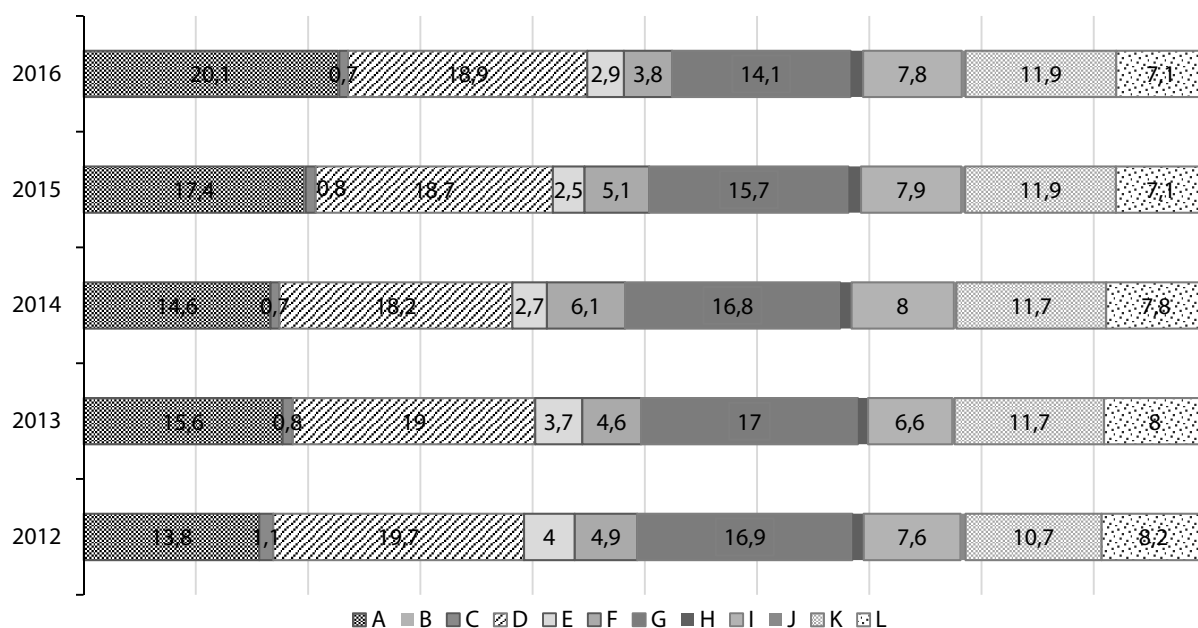


Рис. 8. Структура ВРП Алтайского края в 2011–2015 гг. по вкладу ВЭД в его формирование, % (источник: составлено и рассчитано авторами на основе данных Единой межведомственной информационно-статистической системы (<https://fedstat.ru/indicator/43890>))

Таблица 2

Доля видов экономической деятельности (по ОКВЭД) — «локомотивов» и «аутсайдеров» создания высокопроизводительных рабочих мест в РФ, СФО и Алтайском крае в 2011 и 2016 гг. (в скобках указана доля в структуре ВПРМ, %)

Год	Виды экономической деятельности по территориям					
	Российская Федерация		Сибирский федеральный округ		Алтайский край	
	«локомотивы»	«аутсайдеры»	«локомотивы»	«аутсайдеры»	«локомотивы»	«аутсайдеры»
2016	D (20,11)	B (0,19)	D (17,74)	B (0,02)	L (22,16)	B (0,02)
	L (13,63)	H (0,65)	L (17,04)	H (0,63)	D (18,45)	H (0,44)
	K (11,70)	O (1,51)	I (11,60)	O (1,27)	N (14,44)	O (1,10)
2011	D (21,27)	B (0,24)	D (17,73)	B (0,01)	L (28,05)	B (0,02)
	L (16,99)	H (0,65)	L (19,75)	H (0,68)	D (20,31)	H (0,63)
	K (10,55)	O (1,41)	I (10,75)	A (0,85)	N (8,83)	O (1,10)

Источник: Составлено и рассчитано авторами по данным Росстата (<https://fedstat.ru/indicator/55104>).

наибольшее количество ВПРМ для РФ и СФО приходится на обрабатывающие производства, в Алтайском крае — они сосредоточены в секторе государственного управления и обеспечения военной безопасности, а также социального страхования. Также различаются третьи места «локомотивов»: для РФ — они представлены деятельностью по осуществлению операций с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг, для СФО — транспортом и связью, для Алтайского края — здравоохранением и предоставлением социальных услуг;

3) формирующими ВПРМ для Алтайского края являются ВЭД с бюджетным финансированием различных уровней, а также обрабатывающие производства, где число ВПРМ в период 2011–2016 гг. увеличилось на 5,61 п. п.

Данный тезис постулируется тем фактом, что темпы изменения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по видам экономической деятельности различны. Наибольшая «скорость» роста заработной платы наблюдается в таких секторах экономики, как государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование, финансовая деятельность и обрабатывающие производства. Значительно медленнее динамика заработной платы в сельском хозяйстве, строительстве, оптовой и розничной торговле, гостиницах и ресторанах.

Что же нужно сделать для создания и модернизации ВПРМ? Отчасти ответ на это вопрос можно найти в работе [6], авторы которой говорят о том, что уровень производительности труда определяется влиянием трех факторов:

техничко-технологического (производительностью оборудования), трудового (качеством человеческого капитала работника) и организационного (условия производства и исполнения трудовых функций работником). В части технико-технологического фактора предприятиям необходимо менять основные производственные фонды, повышать капиталовооруженность, совершенствовать технологии. Что касается трудового фактора, то в этой сфере предприятиям нужны высокообразованные кадры, компетенции и трудовые функции которых необходимо перманентно актуализировать и совершенствовать. И наконец — работодатели должны для своих работников создавать такие условия труда (санитарные, психологические, социальные, материальные и пр.), чтобы у них формировалась заинтересованность быть частью предприятия и повышать производительность труда. Этому может способствовать не только увеличение оплаты труда, но и создание здорового климата в трудовом коллективе и повышение социальной устойчивости работника. Как показывают исследования экономистов по труду, которые представляют различные регионы страны, прекаризация занятости, рост неформальных трудовых отношений являются негативными факторами для повышения производительности труда [20, 21], и эти тенденции только нарастают [22], приводят к усилению миграционных потоков из регионов в центр [23], что подтверждается статистическими данными, проанализированными учеными из НИУ ВШЭ. С учетом этих негативных последствий прогрессивная часть работодателей должна усилить мультипликацию своего опыта другим компаниям, которые, в свою очередь, должны принимать и внедрять новые разработки в области работы с персоналом. В свою очередь, государство должно реализовывать комплекс мер для поддержки подобных начинаний, стимулировать бизнес создавать новые ВПРМ, именно этот тезис выделен в качестве первой меры в данном направлении в работе А.А. Кукулина и И.А. Гурбан [24].

Второй путь эффективной адаптации организаций к необходимости более эффективного труда на ВПРМ связан с созданием нестандартных подходов к трудовым отношениям, как в целом по рынку труда, например, за счет повышения гибкости занятости, внедрения дистанционных форматов работы, новых моделей отношений работников и работодателей по принципам уберизации и др., так и на уровне отдельной организации, которая может внедрить высокоэффективные практики управления

персоналом в области оплаты труда, оценки и развития персонала, адаптации и продвижения по карьерной лестнице. О возможностях реализации этих направлений начали активно говорить в конце 1880-х гг. зарубежные исследователи, которые показали, что отдельные производственные системы обладают лучшими возможностями по обеспечению высокой производительности труда и их необходимо транслировать на рынок. Например, Х.С. Кац (H.C. Katz), Е.Ф. Кочан (Т.А. Kochan) и М.Р. Вебер (M.R. Weber) в 1987 г. продемонстрировали, что использование инновационных практик прямо влияет на повышение производительности труда [25, 26], а Марк Хуселид (M.A. Huselid) доказал, что рынок реагирует на новые потребности, создавая «трансформационные» трудовые отношения внутри организаций [27]. Отдельно следует отметить те работы, в которых было показано, что повышение производительности труда возможно только при сопутствующем обучении работников, к такому можно отнести исследование А.П. Бартель (A.P. Bartel), который в 1994 г. обнаружил корреляцию между количеством образовательных программ, используемых в организациях, и уровнем производительности труда их работников [28].

Таким образом, чтобы организовывать и использовать ВПРМ, бизнесу необходимо развивать и образовательную инфраструктуру, создавать собственные обучающие центры, корпоративные университеты, выстраивать партнерские отношения с системой среднего профессионального и высшего образования. К сожалению, в регионе количество подобных специализированных обучающих центров минимально, корпоративные университеты отсутствуют, а большая часть партнерских отношений с вузами существует лишь на бумаге. Приходится признать, что в реализации этих направлений развития возможностей для реализации эффективной работы на ВПРМ государству, региональным органам власти и организациям есть куда развиваться. Ведь в итоге все эти начинания в любом случае положительно скажутся на качестве жизни трудового населения региона, которое выступает индикатором устойчивого развития региона [29].

Заключение

Полученные в ходе проведения результаты свидетельствуют о том, что применяемая Росстатом методика оценки ВПРМ имеет недостатки, которые проявляются в нелогичности используемого критерия идентифика-

ции, неправильном выборе объектов исследований, обусловленном выбранным критерием, и невозможности решения с ее помощью основной задачи — повышения производительности труда.

Критический анализ данных Росстата по Алтайскому краю позволил выделить и обосновать недостатки используемой методики, определить проблемные зоны в экономике региона, разработать рекомендации по созданию ВПРМ в организациях края. Увы, приходится констатировать, что в Алтайском крае отмечается отрицательная динамика создания ВПРМ, обусловленная несоответствием роста среднемесячной начисленной заработной платы

и уровня прожиточного минимума трудоспособного населения. Наибольшее количество ВПРМ в регионе сконцентрировано в бюджетных видах экономической деятельности и обрабатывающих производствах, что, опять же, не решает вопроса поднятия производительности труда в регионе на уровне производящих отраслей и сфер. Применение методики, обладающей обозначенными недостатками, не позволяет адекватно определить количественные показатели уровня развития ВПРМ в регионе, а значит, и сформулировать релевантные направления повышения производительности труда за счет данного направления деятельности.

Список источников

1. Яхонтова Е. С. Рынок труда и производительность труда в России // Вестник Тверского государственного университета. — 2015. — № 4. — С. 93–101. — (Экономика и управление).
2. Киселкина О. В. Проблемы измерения производительности труда // Вестник экономики, права и социологии. — 2015. — № 4. — С. 43–46.
3. Смирных С. Н., Потапцева Е. В., Гиниятуллин Р. Н. Факторы воспроизводства высокопроизводительных рабочих мест в России // Динамика и инерционность воспроизводства населения и замещения поколений в России и СНГ. VII Уральский демографический форум с международным участием. Сб. ст. Т. 1. Социология и история воспроизводства населения России. — Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2016. — 426 с.
4. Коровкин А. Г. Макроэкономическая оценка состояния и перспектив развития сферы занятости и рынка труда в России // Журнал Новой экономической ассоциации. — 2018. — № 1(37). — С. 168–176.
5. Калачева Л. В. Характеристика высокопроизводительного рабочего места при инновационной деятельности в угольной промышленности // Гуманитарные и социальные науки. — 2014. — № 6. — С. 60–68.
6. Кузнецов С. Г., Коровкин А. Г. Высокопроизводительные рабочие места. Определение, учет, анализ и прогнозирование // Научные труды. Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. — 2015. — № 13. — С. 115–137.
7. Белоусов О. А. Высокопроизводительные рабочие места. Определение, статистический учет и региональный потенциал. На примере Тверской области // Экономика труда. — 2018. — Том 5. — № 2. — С. 573–586. — doi: 10.18334/et.5.2.39112.
8. Дубровская Ю. В., Пестерева Т. А. Особенности идентификации высокопроизводительных рабочих мест в мировой и отечественной экономической практике // Инновационное развитие экономики. Тенденции и перспективы. — 2018. — № 1. — С. 346–352.
9. Навроцкий Р. О. Научно-методические основы оценки высокопроизводительных рабочих мест в современной России // ИнноЦентр. Электронный научно-практический журнал. — 2016. — № 3(12) [Электронный ресурс]. URL: [http://inno.tversu.ru/Vipusk3\(12\)2016/1 %20-%20Навроцкий.pdf](http://inno.tversu.ru/Vipusk3(12)2016/1%20-%20Навроцкий.pdf) (дата обращения: 17.01.2018).
10. Смирных С. Н. Оценка отраслевой и региональной структуры высокопроизводительных рабочих мест // Экономика и социум. — 2016. — № 12(31). — С. 1094–1101.
11. Лобова С. В. Анализ влияния расселения населения по территории региона на создание высокопроизводительных рабочих мест // Теоретическая и прикладная экономика. — 2017. — № 4. — С. 105–119.
12. Cutcher-Gershenfeld J. The impact on economic performance of a transformation in industrial relations // Industrial and Labor Relations Review. — 1991. — № 44. — P. 241–260.
13. Özçelika G., Aybasb M., Uyargilc C. High Performance Work Systems and Organizational Values: Resource-based View Considerations // Procedia — Social and Behavioral Sciences. — 2016. — № 235. — P. 332–341.
14. Bloom N., Reenen V. J. Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries? // Journal of Economic Perspectives. — 2010. — № 24(1). — P. 203–240.
15. Becker B. E., Huselid M. A. High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications // Research in Personnel and Human Resources Journal. — 1998. — № 16(1). — P. 53–101.
16. Den Hartog D. N., Verburg R. M. High performance work systems, organisational culture and firm effectiveness // Human Resource Management Journal. — 2004. — № 14. — P. 55–78.
17. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь: 2-е изд., испр. — М. : Инфра-М, 1999. — 479 с.
18. Наумова Ю. В. Сущность высокопроизводительных рабочих мест и их вклад в экономический рост // Современные тенденции развития науки и технологий. — 2016. — № 7–7. — С. 76–79.

19. Пироженко Е. А. Предложения по совершенствованию методических подходов к оценке и учету высокопроизводительных рабочих мест // Общество. Политика, экономика, право. — 2016. — № 5. — С. 113–117.
20. Котляров И. Д. Нестандартные формы занятости. Позитивные, негативные, нейтральные // Journal Of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). — 2015. — Т. 6. — № 4. — С. 28–36.
21. Федченко А. А., Маслова Е. В. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества // Уровень жизни населения регионов России. — 2014. — № 4 (194). — С. 54–64.
22. Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат. Теория и эмпирический анализ. На материалах опросов в России, 1994–2013 гг. // Социологические исследования. — 2015. — № 12. — С. 99–110.
23. Гимпельсон В. Е., Жихарева О. Б., Капелюшников Р. И. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика // Вопросы экономики. — 2014. — № 7. — С. 93–126.
24. Куклин А. А., Гурбан И. А. Состояние трудового капитала регионов России в контексте исследования национального человеческого капитала // Известия Уральского государственного экономического университета. — 2012. — № 4 (42). — С. 42–49.
25. Katz H. C., Kochan T. A., Weber M. R. Assessing the effects of industrial relations systems and efforts to improve the quality of working life on organizational effectiveness // Academy of Management Journal. — 1985. — № 28. — P. 509–526.
26. Katz H. C., Kochan T. A., Keefe J. H. Industrial relations and productivity in the U.S. automobile industry // Brookings Papers on Economic Activity. — 1987. — № 3. — Pp. 685–727 [Электронный ресурс]. URL: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/12/> (дата обращения: 18.01.2019).
27. Huselid M. A. The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance // Academy of Management Journal. — 1995. — № 3(38). — P. 635–672.
28. Bartel A. P. Productivity gains from the implementation of employee training programs // Industrial Relations. — 1994. — № 33. — P. 411–425.
29. Татаркин А. И., Куклин А. А. Качество жизни — индикатор устойчивого развития регионов // Уровень жизни населения регионов России. — 2009. — № 8–9. — С. 25–34.

Информация об авторах

Долженко Руслан Алексеевич — доктор экономических наук, доцент, заместитель проректора по научной работе, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; Scopus Author ID: 56436594700; ORCID: 0000–0003–3524–3005; ResearcherID: J-2847–2015 (Российская Федерация, 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45; e-mail: rad@usue.ru).

Лобова Светлана Владиславьевна — доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой управления персоналом и социально-экономических отношений, Алтайский государственный университет; Scopus Author ID: 55938600700; ORCID: 0000–0002–5784–1260 (Российская Федерация, 656030, г. Барнаул, пр-т. Ленина, 61; e-mail: barnaulhome@mail.ru).

For citation: Dolzhenko, R. A. & Lobova, S. V. (2019). Identification of High-performance Workplaces on the Basis of the Methods of the Russian Federal State Statistics Service. *Ekonomika regiona [Economy of region]*, 15(4), 1169–1183

R. A. Dolzhenko^{a)}, S. V. Lobova^{b)}

^{a)} Ural State University of Economics (Ekaterinburg, Russian Federation; e-mail: rad@usue.ru)

^{b)} Altai State University (Barnaul, Russian Federation)

Identification of High-performance Workplaces on the Basis of the Methods of the Russian Federal State Statistics Service

Russian economy is characterised by lower labour productivity compared to many developing countries. This circumstance caused the appearance of various orders in presidential “May decrees”, including the orders to create 25 million high-performance workplaces (HPW), and increase labour productivity by 1.5 times. Moreover, these decrees led to the creation and implementation of the national project “Labour productivity and support of employment”. Scientists actively discuss what should be considered as a criterion for the HPW: labour productivity or wages. The latter criterion is an indicator of the HPW that the Federal State Statistics Service (Rosstat) uses for counting their number. The article analyses the results of studies in academia and approaches to the assessment and identification of high-performance workplaces. This study is based on Rosstat’s open data on the number of HPW in Altai Krai, Siberian Federal District, and in the country. These data were processed, graphically presented and analysed in dynamics and by factors. Further, we showed the dynamics of the growth of the number of HPW, correlation between the changes in this number and changes in the labour productivity index, the subsistence level of the working age population, the size of the average monthly wage. Additionally, we analysed the structure of the HPW from the standpoint of types of economic activity. One of the main conclusions is the imperfection of Rosstat approaches to identifying HPW. We have shown that the use of obviously imperfect methods distorts the initial idea of their creation as a driver of economic development, thereby directing the regulator towards erroneous management of such processes. The findings substantiate the need for continuous updating and improving the competencies of highly educated personnel, and creating comfortable working conditions for employees (including sanitary, psychological, social, material ones).

Keywords: high-performance workplaces, labour productivity, average monthly wages, occupied workplace, presidential May decrees, regional labour market, precarious employment, personnel management practices, labour remuneration, employee training

References

1. Yakhontova, E. S. (2015). Rynok truda i proizvoditelnost truda v Rossii [Labor market and labor productivity in Russia]. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie [Herald of Tver State University. Series: Economics and Management]*, 4, 93–101. (In Russ.)
2. Kiselkina, O. V. (2015). Problemy izmereniya proizvoditelnosti truda [Some problems of labor capacity measurement]. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii [The Review of Economy, the Law and Sociology]*, 4, 43–46. (In Russ.)
3. Smirnykh, S. N., Potaptseva, E. V. & Giniyatullin, R. N. (2016). Faktory vosproizvodstva vysokoproizvoditelnykh rabochikh mest v Rossii [Reproduction factors of the high productivity workplaces in Russia]. In: *Dinamika i inertsiyosnost vosproizvodstva naseleniya i zameshcheniya pokoleniy v Rossii i SNG. VII Uralskiy demograficheskiy forum s mezhdunarodnym uchastiem. Sb. st. T. 1. Sotsiologiya i istoriya vosproizvodstva naseleniya Rossii [Dynamics and inertia of population reproduction and replacement of generations in Russia and the CIS: VII Ural demographic forum with international participation: a collection of articles. Vol. 1: Sociology and history of the reproduction of the population of Russia]* (pp. 395–401). Ekaterinburg: Institute of Economics UB RAS, 426. (In Russ.)
4. Korovkin, A. G. (2018). Makroekonomicheskaya otsenka sostoyaniya i perspektiv razvitiya sfery zanyatosti i rynka truda v Rossii [Current Status and Prospects of Employment Sphere and Labor Market Developments in Russia: Macroeconomic Estimates]. *Zhurnal novoy ekonomicheskoy assotsiatsii [Journal of the New Economic Association]*, 1(37), 175–186. (In Russ.)
5. Kalacheva, L. V. & Savon, D. Yu. (2014). Kharakteristika vysokoproizvoditel'nogo rabocheho mesta pri innovatsionnoy deyatelnosti v ugolnoy promyshlennosti [Features of high-efficient job place at innovation activity in coal industry]. *Gumanitarnye i sotsialnye nauki [The humanities and social sciences]*, 6, 60–68. (In Russ.)
6. Kuznetsov, S. G. & Korovkin, A. G. (2015). Vysokoproizvoditelnye rabochie mesta: opredelenie, uchet, analiz i prognozirovaniye [High Performance Workplaces: Identification, Accounting, Analysis and Forecasting]. *Nauchnye Trudy. Institut narodnokhozyaystvennogo prognozirovaniya RAN [Scientific Articles — Institute of Economic Forecasting Russian Academy of Sciences]*, 13, 115–137. (In Russ.)
7. Belousov, O. A. (2018). Vysokoproizvoditelnye rabochie mesta: opredelenie, statisticheskiy uchet i regionalnyy potencial (na primere Tverskoy oblasti) [High-performance jobs: definition, statistics and regional capacity (case study of the Tver region)]. *Ekonomika truda [Russian Journal of Labor Economics]*, 5(2), 573–586. DOI: 10.18334/et.5.2.391127 (In Russ.)
8. Dubrovskaya, Yu. V. & Pestereva, T. A. (2018). Osobennosti identifikatsii vysokoproizvoditelnykh rabochikh mest v mirovoy i otechestvennoy ekonomicheskoy praktike [Features of identification of high-performance jobs in the world and domestic economic practice]. *Innovatsionnoye razvitie ekonomiki: tendentsii i perspektivy [Innovative development of economy: trends and prospects]*, 1, 346–352. (In Russ.)
9. Nawrocki, R. O. (2016). Nauchno-metodicheskie osnovy otsenki vysokoproizvoditelnykh rabochikh mest v sovremennoy Rossii [Scientific and methodical bases of estimation of high-performance work places in modern Russia]. *InnoTsentri. Elektronnyy nauchno-prakticheskiy zhurnal [InnoCentre Electronic Journal]*, 3(12). Retrieved from: [http://innoj.tversu.ru/Vipusk3\(12\)2016/1%20-%20Navrotsky.pdf](http://innoj.tversu.ru/Vipusk3(12)2016/1%20-%20Navrotsky.pdf) (Data of access: 17.01.2018). (In Russ.)
10. Smirnykh, S. N. (2016). Otsenka otraslevoy i regionalnoy struktury vysokoproizvoditelnykh rabochikh mest [Evaluation of the sectoral and regional structure of high-performance jobs]. *Ekonomika i sotsium [Economics and society]*, 12(31), 1094–1101. (In Russ.)
11. Lobova, S. V. (2017). Analiz vliyaniya rasseleniya naseleniya po territorii regiona na sozdanie vysokoproizvoditelnykh rabochikh mest [Analysis of the impact of settlement of population throughout the territory of a region upon creation of high-tech jobs]. *Teoreticheskaya i prilkladnaya ekonomika [Theoretical and Applied Economics]*, 4, 105–119. (In Russ.)
12. Cutcher-Gershenfeld, J. (1991). The impact on economic performance of a transformation in industrial relations. *Industrial and Labor Relations Review*, 44, 241–260.
13. Özçelika, G., Aybasb, M. & Uyargilc, S. (2016). High Performance Work Systems and Organizational Values: Resource-based View Considerations. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, 235, 332–341.
14. Bloom, N. & Reenen, V. J. (2010). Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries? *Journal of Economic Perspectives*, 24(1), 203–240.
15. Becker, B. E. & Huselid, M. A. (1998). High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications. *Research in Personnel and Human Resources Journal*, 16(1), 53–101.
16. Den Hartog, D. N. & Verburg, R. M. (2004). High performance work systems, organisational culture and firm effectiveness. *Human Resource Management Journal*, 14, 55–78.
17. Reisberg, B. A., Lozovsky, L. Sh. & Starodubtseva, E. B. (1999). *Sovremennyy nauchnyy slovar: 2-e izd [Modern dictionary of economics (2nd ed.)]*. Moscow: INFRA-M, 479. (In Russ.)
18. Naumova, Yu. V. (2016). Sushchnost vysokoproizvoditelnykh rabochikh mest i ikh vklad v ekonomicheskii rost [The essence of high-performance jobs and their contribution to economic growth]. *Sovremennye tendentsii razvitiya nauki i tekhnologii [Current trends in the development of science and technology]*, 7(7), 76–79. (In Russ.)

19. Pirozhenko, E. A. (2016). Predlozheniya po sovershchenstvovaniyu metodicheskikh podkhodov k otsenke i uchety vysokoproizvoditelnykh rabochikh mest [Proposals for improving the methodological approaches to the assessment and accounting of high-performance jobs]. *Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo [Society: Politics, Economics, Law]*, 5, 113–117. (In Russ.)
20. Kotliarov, I. D. (2015). Nestandartnye formy zanyatosti: pozitivnye, negativnye, neytralnye [Atypical Employment: Positive, Negative and Neutral Forms]. *Voprosy regulirovaniya ekonomiki [Journal of Economic Regulation]*, 6(4), 28–36. (In Russ.)
21. Fedchenko, A. A. & Maslova E. V. (2014). Rol neustoychivoy zanyatosti v klasterizatsii obshchestva [The Role of Precarious Employment in the Clustering Community]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Living Standards and Quality of Life]*, 4(194), 54–64. (In Russ.)
22. Shkaratan, O. I., Karacharovskiy, V. V. & Gasiukova, E. N. (2015). Teoriya i empiricheskiy analiz: na materialakh oprosov v Rossii, 1994–2003 gg. [Precariat: theory and empirical analysis (polls in Russia, 1994–2013 data)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological studies]*, 12, 99–110. (In Russ.)
23. Gimpelson, V. E., Zhikhareva, O. B. & Kapeliushnikov, R. I. (2014). Dvizhenie rabochikh mest: chto govorit rossiy-skaya statistika [Job Turnover: What the Russian Statistics Tells Us]. *Voprosy ekonomiki*, 7, 93–126. (In Russ.)
24. Kuklin, A. A. & Gurban, I. A. (2012). Sostoyanie trudovogo kapitala regionov Rossii v kontekste issledovaniya natsionalnogo chelovecheskogo kapitala [State of Labor Capital of Russian Regions in the Context of Research on the National Human Capital]. *Izvestiya Uralskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta [Journal of the Ural State University of Economics]*, 4(42), 42–49. (In Russ.)
25. Katz, H. C., Kochan, T. A. & Weber, M. R. (1985). Assessing the effects of industrial relations systems and efforts to improve the quality of working life on organizational effectiveness. *Academy of Management Journal*, 28, 509–526.
26. Katz, H. C., Kochan, T. A. & Keefe, J. H. (1987). Industrial relations and productivity in the U.S. automobile industry. *Brookings Papers on Economic Activity*, 3, 685–727. Retrieved from: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/12/> (Data of access: 17.01.2019).
27. Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 3(38), 635–672.
28. Bartel, A. P. (1994). Productivity gains from the implementation of employee training programs. *Industrial Relations*, 33, 411–425.
29. Tatarkin, A. I. & Kuklin, A. A. (2009). Kachestvo zhizni — indikator uctoychivogo razvitiya regionov [Quality of a life — the indicator of a sustainable development of regions]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Living Standards and Quality of Life]*, 8–9, 25–34. (In Russ.)

Authors

Ruslan Alekseevich Dolzhenko — Doctor of Economics, Associate Professor, Deputy Vice-Rector for Research, Head of the Department of Labor Economics and HR Management, Ural State University of Economics; Scopus Author ID: 56436594700; ORCID: 0000-0003-3524-3005, ResearcherID: J-2847-2015, SPIN RSCI: 8576-4140 (62, 8 March St., Ekaterinburg, 620144, Russian Federation; e-mail: rad@usue.ru).

Svetlana Vladislavlievna Lobova — Doctor of Economics, Professor, Altai State University; Scopus Author ID: 55938600700; ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5784-1260> (61, Lenina Ave., Barnaul, 656030, Russian Federation; e-mail: barnaulhome@mail.ru).