

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА: ФАКТОРЫ И РИСКИ

В.И. Шарин, М.И. Плутова

Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
12 апреля 2023 г.

Дата принятия в печать
2 мая 2023 г.

Тип статьи

Обзорная статья

Ключевые слова

Производительность труда,
социальные факторы, объек-
тивные и субъективные риски,
ранжирование рисков

Аннотация. На производительность труда влияет целый ряд факторов, из них группа социально-экономического и социально-психологического характера приобретает всё большее значение. Исследование направлено на изучение рисков – сил, обстоятельств, негативно влияющих на социальные факторы производительности труда работников. При исследовании применялись методы системного анализа, анализа-синтеза, общенаучные методы. Исследователями даются неоднозначные оценки роли социальных факторов производительности труда и влияющих на них рисков. Поэтому цель работы – на основе исследования социальных факторов производительности труда оценить характер, состав рисков, имеющих негативное влияние на данные факторы, а также предложить меры по их снижению. По результатам исследования сделан вывод, что риски, негативно воздействующие на социальные факторы производительности труда работников, имеют объективный и субъективный характер. На примере исследования рисков объективного характера установлено, что, кроме прямого воздействия на факторы производительности труда, они способны формировать субъективные риски. Риски имеют взаимное влияние, могут действовать одновременно, усиливая воздействие. В результате ранжирования рисков социальных факторов, препятствующих повышению производительности труда на предприятиях, установлено, что наиболее сильные из них – дефицит на рынке труда квалифицированных специалистов, а также чрезмерно высокие ожидания специалистов, обладающих необходимой квалификацией, по оплате труда. Меры, направленные на минимизацию влияния рисков, должны носить комплексный характер, с учетом их объективного и субъективного характера, и быть направлены на повышение человеческого капитала работников, дальнейшего развития социального партнерства и социальной ответственности бизнеса.

SOCIAL ASPECT OF LABOR PRODUCTIVITY: FACTORS AND RISKS

V.I. Sharin, M.I. Plutova

Ural State University of Economics (Yekaterinburg, Russia)

Article info

Received
April 12, 2023

Accepted
May 2, 2023

Type paper

Review

Keywords

Labor productivity, socio-
economic factors, objective and
subjective risks, risk ranking

Abstract. Labor productivity is influenced by a number of factors, and the socio-economic group of factors is becoming increasingly important. The research is aimed at studying these risks, which are forces, circumstances that negatively affect the social factors of workers' productivity. The study used methods of system analysis, analysis and synthesis, as well as general scientific methods. Researchers give ambiguous assessments of the role of social factors of labor productivity and the risks affecting them. Therefore, the purpose of the work is to assess the nature and composition of risks based on the study of social factors of labor productivity, as well as to propose a set of measures to reduce them. According to the results of the study, it is concluded that the risks that negatively affect the social factors of workers' labor productivity have an objective and subjective nature. Using the example of the study of objective risks, it was found that in addition to the direct impact on labor productivity factors, they are able to form subjective risks. Risks have a mutual influence, they can act simultaneously, increasing the impact. As a result of ranking the risks of social factors that hinder the increase of labor productivity at enterprises, it was found that the strongest of them are the shortage of qualified specialists in the labor market, as well as excessively high expectations of specialists with the necessary qualifications for remuneration. Measures aimed at minimizing the impact of risks should be comprehensive, taking into account their objective and subjective nature and be aimed at increasing the human capital of employees, contain measures of direct and indirect state regulation, further development of social partnership and social responsibility of business.

1. Введение. Проблемы повышения производительности труда в российской экономике традиционно интересуют теоретиков и практиков управления. Производительность труда находится под воздействием многих факторов научно-технического, организационного и социально-экономического характера, они, в свою очередь, испытывают влияние обстоятельств, причин, несущих угрозу неблагоприятного воздействия на данные факторы, которые для данной работы предлагается рассматривать как риски факторов производительности труда.

Исследователями установлено, что при оценке влияния факторов на увеличение производительности труда наиболее сильными оказались социально-экономические и социально-психологические, затем – технико-технологические и организационные факторы. При этом комплексное использование факторов, при приоритете социальных, обеспечивает рост производительности труда на 15–20 % [1]. Проведенные еще в конце прошлого века исследования показали, что изменение комплекса социальных условий производства (при неизменной технической оснащенности) способно обеспечить рост производительности труда, по меньшей мере, на 20 % [2, с. 85]. Между тем, социальные факторы производительности труда испытывают влияние рисков, снижающих их эффективность. На макро уровне к ним можно отнести снижение численности трудоспособного населения; значительные региональные и структурные различия в оплате труда; дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по видам экономической деятельности; наличие большой доли неформальной занятости, в том числе теневой; снижение качества трудовых ресурсов (в первую очередь здоровья трудоспособного населения) и др. [3].

Актуальность темы предопределила исследовательскую задачу работы: на основе результатов исследования социальных факторов производительности труда оценить характер, состав рисков, снижающих их эффективность, а также предложить меры по минимизации влияния рисков.

Гипотезой исследования является предположение, что социальные риски объективного характера не только неблагоприятно влияют на социальные факторы производительности труда непосредственно, но и формируют риски субъективного характера.

2. Теория. Исследования социальных факторов производительности труда нашли свое отражение в работах российских и зарубежных ученых. Классифицируя факторы производительности труда, авторы, в социальном аспекте, как правило, выделяют социально-экономические факторы [4]. Некоторые исследователи, помимо социально-экономических дополнительно выделяют социально-психологические факторы производительности труда, «значение которых определяется естественными и общественными критериями, в которых работают сотрудники; уровнем квалификации коллектива, степенью дисциплинированности сотрудников, их трудовой и творческой энергичностью, порядком ценностных ориентиров коллектива; качеством и социально-демографическим составом трудовых коллективов» [5]. Между тем, сущность этих факторов, имеющих экономическую или психологическую составляющую, носит социальный характер, так как имеет общественное содержание, относится к человеческому фактору производства, что позволяет рассматривать их обобщенно, в категории социальных факторов. Этот подход применялся авторами для данного исследования.

Рассматривая социальные факторы производительности труда, авторы отмечают важность социальных условий труда – существует прямая корреляция между комплексами социальных условий предприятий и производительностью труда работников [6]. Ряд исследователей, например, М.В. Радостева [7], Г.В. Леонидова, А.Л. Ивановская [8] отмечают важность таких социальных факторов как создание благоприятной рабочей среды, безопасных условий труда, приемлемого уровня тяжести и напряженности трудового процесса, минимизацию стрессов, позитивного морально-психологического климата в коллективе.

И.А. Никитина отмечает влияние на производительность труда таких социальных факторов как социальное развитие предприятия, его социальной инфраструктуры [9]. Исследования, проведенные А.Л. Кузнецовым, позволили установить влияние расходов предприятия на социальное развитие на рентабельность. При отчислении на социальное развитие 30–35 % от прибыли предприятия рентабельность достигает 30 %. При снижении или, наоборот, при увеличении доли отчисления происходит соответствующие изменения показателей рентабельности [10].

Исследуя причины конфликтности в трудовых коллективах промышленных предприятий, исследователи приходят к выводу о существенном влиянии стрессов, вызванных плохими условиями труда и морально-психологическим климатом, как фактора снижения производительности труда [11].

Рассматривая аспект мотивации работников как фактор повышения производительности труда, Е.В. Слепцова, А.А. Вартанов определяют такие социальные инструменты как материальное стимулирование, возможности гарантированного карьерного роста и профессионального развития, признание достижений, оптимизация корпоративной культуры (тренинги, корпоративные мероприятия) [12]. Между тем, А.В. Микулич, рассматривая аспект материального стимулирования работников, как один из главных социальных факторов повышения эффективности труда, обращает внимание на требование опережающего роста производительности труда над темпами роста заработной платы [13].

Рост производительности труда тесно связан с таким социальным фактором как человеческий капитал, включающим в себя показатели культурных особенностей личности, уровня образования, квалификации и профессиональной подготовки, мотивации, здоровья и работоспособности, социально-психологического климата организации [14]. Влияние человеческого капитала на производительность труда рассматривали и зарубежные ученые, например, М. Backman [15], а Е. Denison отмечал, что вклад человеческого капитала как совокупности уровня знаний, умений и навыков работников в повышение производительности труда может обеспечить ее рост до 20 % [16].

Авторы отмечают, что образованность, навыки, квалификация, культура, здоровье, творчество работников как социальные факторы роста производительности труда имеют длительный характер формирования, требуют значительных усилий индивидуума и общества. Между тем, человеческий капитал изнашивается, как физически, так и морально [17; 18]. Поэтому, формирование человеческого капитала как определенной совокупности социальных факторов роста производительности труда становится важной задачей не только работника, но и общества в целом.

3. Результаты. На социальные факторы производительности труда действуют опреде-

ленные силы, обстоятельства, повышающие или снижающие их потенциал – это риски социальных факторов производительности труда.

Можно выделить группу рисков социальных факторов, имеющих существенное влияние на уровень производительности труда в регионе. Их распределение по степени силы влияния имеет следующую структуру. Наибольшую угрозу, по мнению исследователей, представляют риски сокращения доли населения, занятого в промышленности и снижение уровня денежных накоплений населения. Менее сильными в аспекте угроз являются риски снижения социальной защищенности и рост заболеваемости населения, а также рост напряженности и конфликтов [19]. На уровне предприятий наиболее актуальными представляются такие риски социальных факторов производительности труда как недостаток квалифицированного персонала, незаинтересованность собственников в повышении производительности труда, незаинтересованность собственников в повышении квалификации и дальнейшем развитии своих работников, проблемы повышения мотивации персонала, неэффективная система оплаты труда, отсутствие комфортных условий труда, отсутствие или низкий уровень затрат на социальные нужды работников [20].

В целях выявления наиболее важных рисков, негативно влияющих на социальные факторы производительности труда, проведем ранжирование рисков социальных факторов производительности труда как препятствий для ее повышения по уровню их важности, по мнению руководителей предприятий по результатам их опроса. Ранжирование проведено на основе упоминаний рисков в процентном соотношении с дальнейшей разбивкой по трем уровням. Высокий уровень социальных рисков – 25–40 %, средний – 10–25 %, низкий – 0–10 %, что отражено в табл. 1.

Данные табл. 1 показывают, что для руководителей промышленных предприятий наиболее остро стоят проблемы, непосредственно связанные с качеством и доступностью рабочей силы – это дефицит на рынке труда квалифицированных специалистов, а также чрезмерно высокие ожидания специалистов, обладающих необходимой квалификацией, по оплате труда. Ограничения по освобождению избыточного персонала, доступность услуг по обучению сотрудников не являются препятствием повышения производительности труда на предприятии.

Таблица 1. Ранжирование рисков социальных факторов, препятствующих повышению производительности труда на предприятиях [21]

Table 1. Ranking of risks of social factors that hinder the increase of labor productivity [21]

<i>Социальные риски, препятствующие повышению производительности труда</i>	<i>Частота упоминаний, %</i>	<i>Уровень важности</i>
Дефицит на рынке труда специалистов, обладающих необходимой квалификацией	25–40	Высокий
Чрезмерно высокие ожидания специалистов, обладающих необходимой квалификацией, по оплате труда		
Риск перехода квалифицированных сотрудников в другие организации (в том числе, после их обучения за счет предприятия)	10–25	Средний
Недостаток заинтересованности (мотивации) работников предприятия		
Сложности с освоением работниками новых знаний, навыков и технологий		
Низкая доступность услуг по обучению сотрудников	0–10	Низкий
Ограничения, препятствующие увольнению избыточного персонала		
Наличие противодействия попыткам сократить избыточный персонал (со стороны профсоюзов, трудового коллектива, властей)		

На основе исследования вышеприведенных научных источников, можно сделать вывод, что некоторые аспекты рисков социальных факторов производительности труда отражены недостаточно полно. Так, рассмотренные нами социальные факторы, негативно влияющие на производительности труда, имеют разные природу происхождения и характер. Условно можно определить два типа рис-

ков: «объективные» и «субъективные». Объективные – являются продуктами сложившихся общественно-экономических отношений и специфики хозяйственной деятельности предприятий. Субъективные риски связаны с личностными качествами, мотивационной сферой, человеческим капиталом работника. Классификация рисков по типам, представлена в табл. 2.

Таблица 2. Типы возможных рисков социальных факторов производительности труда на предприятии

Table 2. Types of possible risks of social factors of labor productivity in the enterprise

<i>Социальные факторы производительности труда</i>	<i>Возможные риски социальных факторов</i>	
	<i>Объективные</i>	<i>Субъективные</i>
Образование, компетенции, квалификация работников	Незаинтересованность собственников в инвестициях в качество рабочей силы (человеческий капитал) в средних и малых предприятиях. Ограничения собственниками доступа к повышению квалификации, образованию, профессиональному росту работников	Низкий образовательный и квалификационный уровень работника. Невозможность (возраст, состояние здоровья и другие причины) или нежелание работника повышать образовательный и профессиональный уровень
Насыщенность рынка труда квалифицированными кадрами	Дефицит квалифицированных кадров. Снижение численности трудоспособного населения. Большая доля неформальной занятости. Дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по отраслям и регионам. Снижение престижа человека труда	Низкая личная мотивация к труду на позициях рабочих и технических профессий, к занятости в «непрестижных», со сложными условиями труда отраслях производства
Оплата труда	Структурный и межрегиональный дисбаланс в оплате труда. Низкая доля оплаты труда в структуре ВВП (47 %). Отсутствие практики участие работников в прибылях предприятия. Невыплата заработной платы. Снижение реальных доходов работников	Неудовлетворенность системой оплаты труда и размерами заработной платы

Окончание табл. 2
The end of Table 2

<i>Социальные факторы производительности труда</i>	<i>Возможные риски социальных факторов</i>	
	<i>Объективные</i>	<i>Субъективные</i>
Условия труда	Неблагоприятные условия труда, связанные со стрессами, вредными производственными, климатическими и бытовыми факторами, безопасностью труда	Согласие работника на занятость в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям. Нарушение работником норм безопасности труда
Здоровье трудоспособного населения	Условия труда, оказывающие негативное влияние на состояние здоровья работников. Нежелание собственника нести издержки на восстановление потраченного работником ресурса здоровья	Слабое здоровье работника. Низкая культура заботы о здоровье. Непользование (в случае предоставления предприятием) возможности лечения и занятия физкультурой
Мотивация в росте производительности труда	Отсутствие у части собственников предприятий мотивации к повышению производительности труда. Недостаточность мер государственного регулирования к побуждению собственников предприятий повышать эффективность производства	Низкая мотивация работников, так как собственник не обеспечивает справедливый рост оплаты труда в зависимости от повышения его производительности. Сопrotивляемость работника к освоению новой техники и технологий
Внутренняя социальная политика, направленная на поддержку работников	Отсутствие корпоративных программ социальной защиты работников (пенсионные программы, медицинское страхование, социальный пакет и другие инструменты). Содержание в программах мер поддержки, не соответствующих потребностям конкретных работников	Недостаточная настойчивость членов трудового коллектива крупных предприятий в побуждении собственников к социально ответственному поведению
Развитость социальной инфраструктуры предприятия	Отсутствие собственной социальной инфраструктуры предприятия. Отсутствие возможности использовать социальную структуру других предприятий	Недостаточная настойчивость членов трудового коллектива крупных предприятий в побуждении собственников к социально ответственному поведению
Морально-психологический климат	Деструктивные конфликты в коллективе, порождающие стресс. Отсутствие работы по профилактике и нейтрализации деструктивных конфликтов	Личные качества работника, генерирующие конфликтные ситуации
Корпоративная культура	Не обеспечивается сближение корпоративных и индивидуальных ценностей работника	Неприятие работником характера взаимоотношений в процессе труда, установленных ценностей и приоритетов на предприятии
Устойчивость занятости	Нестабильное положение предприятия. Сокращение избыточного персонала	Осознание работником неустойчивости трудовой занятости, потеря трудовой мотивации, вовлеченности
Вовлеченность работников в процесс принятия коллективных решений	Неразвитость социального партнерства, атмосферы причастности работников к общим целям предприятия, отсутствие на малых предприятиях документов, регулирующих отношения работодателя и наемного работника (коллективный договор)	Отсутствие личной инициативы, настойчивости работников в отстаивании трудовых прав

Для подтверждения гипотезы исследования, что социальные риски объективного характера не только неблагоприятно влияют на социальные факторы производительности труда непосредственно, но и формируют риски субъективного характера, установим возмож-

ную взаимосвязь между объективными и субъективными рисками социальных факторов производительности труда.

Как действуют социальные риски? Риски обуславливают, усиливают, провоцируют друг друга, вызывают цепную реакцию негативно-

го воздействия. В случае одновременного воздействия проявляется их способность усиливать свое влияние, что можно определить, как кумулятивный эффект воздействия рисков [22]. Так риск снижения производительности труда объективного характера – «отсутствие у части собственников предприятий мотивации к повышению производительности труда» будет генерировать субъективный риск низкой мотивации работников, так как не заинтересованный в росте производительности труда собственник не станет обеспечивать справедливый рост оплаты труда в зависимости от повышения его производительности. В свою очередь, риски субъективного характера могут генерировать объективные риски. Так дестабилизированное субъективными рисками трудовое положение человека может быть причиной возникновения рисков объективной природы, например, деструктивные конфликты в коллективе как объективный риск производительности труда могут быть вызваны наличием в коллективе конфликтных личностей. Но и плохой морально-психологический климат в коллективе может породить агрессивность и конфликтность конкретных работников. Возникновение объективных и субъективных рисков производительности труда одновременно усилят их негативное влияние.

Таким образом, риски социальных факторов производительности труда могут иметь объективный и субъективный характер. Риски объективного характера, как правило, формируют риски субъективного характера, но и субъективные риски в ряде случаев способны оказывать влияние на объективные риски. Часто риски сливаются и действуют одновременно, повышая свой эффект. Политика минимизации, блокирования воздействия рисков социальных факторов производительности труда должна учитывать объективное и субъективное в характере рисков, сочетая социально-экономическое поведение на уровне предприятия с воздействиями на трудовой коллектив, непосредственно на работников.

4. Выводы. Результаты исследования дают возможность сделать следующие выводы. На производительность труда влияют многие силы, в том числе, социальные факторы, которые подвержены рискам.

Ранжирование рисков социальных факторов, препятствующих повышению производительности труда на предприятиях, показало,

что наиболее важными рисками, по мнению руководителей предприятий, являются дефицит на рынке труда квалифицированных специалистов, а также чрезмерно высокие ожидания специалистов, обладающих необходимой квалификацией, по оплате труда. Данные риски имеют объективный и субъективный характер. На примере исследования рисков объективного характера, таких как, отсутствие у части собственников предприятий мотивации к повышению производительности труда, обосновано их прямое воздействия на соответствующую мотивацию работника, в то же время, поведение работника, как субъективный фактор, может оказывать влияние на объективные факторы, так социально-психологические деструктивные конфликты могут быть вызваны наличием в коллективе конфликтных личностей.

Поэтому гипотеза, что социальные риски объективного характера не только неблагоприятно влияют на социальные факторы производительности труда непосредственно, но и формируют риски субъективного характера, нашла свое подтверждение.

Меры воздействия на социальные факторы производительности труда с целью снижения влияния рисков, должны иметь комплексный характер, с учетом их объективного и субъективного характера. Необходимы массовое наращивание уровня образования, знаний и компетенций работников, организация непрерывного процесса повышения квалификации и переподготовки кадров на предприятиях, существенные меры государственного регулирования, содержащие эффективные финансово-экономические стимулы к созданию новых высокотехнологичных рабочих мест, формирование государством региональных заказов на целевую подготовку наиболее востребованных специалистов. Бизнес должен принять концепцию социальной ответственности, проводя корпоративную социальную политику, направленную на стимулирование и мотивацию труда, улучшение его условий, а также социальную поддержку работников.

Полученные результаты дают возможность полагать, что цель работы – на основе исследования социальных факторов производительности труда оценить характер, состав рисков, имеющих негативное влияние на данные факторы, а также предложить комплекс мер по их снижению, достигнута.

Литература

1. *Иванов А. Л.* Соотношение технических, организационных и социальных факторов роста производительности труда // Социальное развитие трудовых коллективов – важный фактор повышения эффективности производства на современном этапе: материалы науч.-практ. конф. – М., 1987.
2. *Тощенко Ж. Т.* Социальные резервы труда. – М., 1989.
3. *Ильин В. А., Ускова Т. В.* Национальные проекты 2019–2024 гг.: анализ и ключевые риски их реализации. Экономический блок: науч.-аналит. издание / кол. авторов под науч. рук. чл.-корр. РАН В.А. Ильина, д.э.н. Т.В. Усковой. – Вологда : ФГБУН ВолНЦ РАН, 2019. – 93 с.
4. *Табольская В. В., Кабилова Р. К.* Промышленная политика – основа социальноэкономического развития общества // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 3 (Ч. 1). – С. 114–122.
5. *Соколова С. Д.* Факторы роста и пути повышения производительности труда на предприятии // Научный альманах. – 2019. – № 6-1 (56). – С. 50–52.
6. *Перфильева М. Б.* Предпосылки управления качеством трудовой жизни // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2010. – № 2. – С. 116–125.
7. *Радостева М. В.* К вопросу о производительности труда // Научные ведомости. – 2018. – Т. 45, № 2. – С. 268–272.
8. *Леонидова Г. В., Ивановская А. Л.* Условия труда как фактор повышения его производительности в регионах России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2021. – Т. 14, № 3. – С. 118–134.
9. *Никитина И. А.* Вопросы зависимости роста производительности труда от уровня развития социального фактора // Научный вестник Южного института менеджмента. – 2014. – № 3. – С. 8–11.
10. *Кузнецов А. Л.* Стратегия социального развития коллектива предприятия в трансформационной экономике: дис. ... д-ра экон. наук. – Екатеринбург, 1999. – 184 с.
11. *Калмыкова О. Ю., Гагаринский А. В.* Управление конфликтами в организациях нефтегазового комплекса // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 3. – С. 86–95.
12. *Слепцова Е. В., Вартанов А. А.* Ключевые факторы и резервы роста производительности труда в современных условиях российской экономики // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – № 12-2. – С. 76–78.
13. *Микулич А. В.* Рост производительности труда – фактор повышения эффективности производства // Аграрная экономика. – 2017. – № 6 (265). – С. 2–17.
14. *Кузнецов Ю. А.* Человеческий капитал, производительность труда и экономический рост (окончание) // Экономический анализ: теория и практика. – 2012. – № 44 (299). – С. 2–14.
15. *Backman M.* Human capital in firms and regions: Impact on firm productivity // Papers in Regional Science. – 2014. – Vol. 93, no. 3. – P. 557–575.
16. *Denison E.* Why Growth Rates Differ. Postwar Experience in Nine Western Countries. – Washington : Brookings Institution, 1967. – 494 p.
17. *Асланова Л. О.* Человеческий капитал как фактор роста производительности труда // Актуальные вопросы экономических наук. – 2009. – № 9-1. – С. 31–36.
18. *Паньшин И. В., Ярьев О. Б.* Интеллектуальный капитал как фактор повышения производительности труда на предприятиях несырьевого сектора в российских регионах // Modern Science. – 2021. – № 11-1. – С. 111–118.
19. *Афтахова У. В., Лаврикова Ю. Г.* Оценка влияния социальных рисков на уровень производительности труда в промышленности региона (на примере Пермского края) // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2016. – Т. 12, № 1 (334). – С. 77–88.
20. *Балабанова Г. Г., Журавлева Л. И.* К вопросу о повышении производительности труда: экономические и институциональные аспекты // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – 2016. – № 11. – С. 34–46.
21. *Симачев Ю. В., Кузык М. Г., Федюнина А. А., Юревич М. А., Зайцев А. А.* 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. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – 60 с.

22. Шарин В. И. Социальные риски как угрозы социальному положению и защита от них // Journal of new economy. – 2013. – № 6 (50). – С. 118–125.

References

1. Ivanov A.L. Correlation of technical, organizational and social factors of labor productivity growth // Social development of labor collectives – an important factor in increasing production efficiency at the present stage. *Materialy nauchno-prakt. konf.* Moscow, 1987.
2. Toshchenko Z.T. *Social'nye rezervy truda.* Moscow, 1989.
3. Ilyin V.A., Uskova T.V. National projects 2019-2024: analysis and key risks of their implementation. Economic block: scientific-analyte. Edition: col. authors under scientific hands. chl.-corr. RAS V.A. Ilyina, Doctor of Economics T.V. Uskova. Vologda, FGBUN VolSC RAS, 2019. 93 p. (in Russian).
4. Tabolskaya V.V., Kabirova R.K. Industrial policy – the basis of socio-economic development of society. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*, 2016, No. 3 (pt. 1), pp. 114-122. (in Russian).
5. Sokolova S.D. Growth factors and ways to increase labor productivity at the enterprise. *Nauchnyj al'manah*, 2019, No. 6-1 (56), pp. 50-52. (in Russian).
6. Perfilieva M.B. Prerequisites for managing the quality of working life. *Zhurnal sociologii i social'noj antropologii*, 2010, No. 2, pp. 116-125. (in Russian).
7. Radosteva M.V. On the issue of labor productivity. *Nauchnye vedomosti*, 2018, Vol. 45, no. 2, pp. 268-272. (in Russian).
8. Leonidova G.V., Ivanovskaya A.L. Working conditions as a factor of increasing its productivity in the regions of Russia. *Ekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz*, 2021, Vol. 14, no. 3, pp. 118-134. (in Russian).
9. Nikitina I.A. Questions of the dependence of labor productivity growth on the level of development of the social factor. *Nauchnyj vestnik Yuzhnogo instituta menedzhmenta*, 2014, No. 3, pp. 8-11. (in Russian).
10. Kuznetsov A.L. *Strategy of social development of the enterprise team in the transformational economy*: Dis. ... Dr. economy. sciences'. Yekaterinburg, 1999. 184 p. (in Russian).
11. Kalmykova O.Y., Gagarinsky A.V. Conflict management in oil and gas complex organizations. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment*, 2011, No. 3, pp. 86-95. (in Russian).
12. Sleptsova E.V., Vartanov A.A. Key factors and reserves of labor productivity growth in modern conditions of the Russian economy. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*, 2018, No. 12-2, pp. 76-78. (in Russian).
13. Mikulich A.V. Labor productivity growth – a factor in increasing production efficiency. *Agrarnaya ekonomika*, 2017, No. 6 (265), pp. 2-17. (in Russian).
14. Kuznetsov Y.A. Human capital, labor productivity and economic growth (graduation). *Ekonomicheskij analiz: teoriya i praktika*, 2012, No. 44 (299), pp. 2-14. (in Russian).
15. Backman M. Human capital in firms and regions: Impact on firm productivity. *Papers in Regional Science*, 2014, Vol. 93, no. 3. pp. 557-575.
16. Denison E. Why Growth Rates Differ. Postwar Experience in Nine Western Countries. Washington: Brookings Institution, 1967. 494 p.
17. Aslanova L.O. Human capital as a factor of labor productivity growth. *Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk*, 2009, No. 9-1, pp. 31-36. (in Russian).
18. Panshin I.V., Yares O.B. Intellectual capital as a factor of increasing labor productivity at non-resource sector enterprises in Russian regions. *Modern Science*, 2021, No. 11-1, pp. 111-118. (in Russian).
19. Aftakhova U.V., Lavrikova Y.G. Assessment of the impact of social risks on the level of labor productivity in the industry of the region (on the example of the Perm Region). *Nacional'nye interesy: priority i bezopasnost*, 2016, Vol. 12, no. 1 (334), pp. 77-88. (in Russian).
20. Balabanova G.G., Zhuravleva L.I. On the issue of increasing labor productivity: economic and institutional aspects. *Vestnik Belgorodskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta im. V.G. Shuhova*, 2016, No. 11, pp. 34-46. (in Russian).

21. Simachev Y.V., Kuzyk M.G., Fedyunina A.A., Yurevich M.A., Zaitsev A.A. Factors of labor productivity growth at enterprises of non-resource sectors of the Russian economy: *dokl. k XXI Apr. mezhdunar. nauch. konf. po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva*. Moscow, 2020. Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics, 2020. 60 p.

22. Sharin V.I. Social risks as threats to social status and protection from them. *Journal of new economy*, 2013, No. 6 (50), pp. 118-125. (in Russian).

Сведения об авторах

Шарин Валерий Иванович – д-р экон. наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом

Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45

E-mail: Sharin_vi@usue.ru

ORCID: 0000-0003-4934-8975

Плутова Мария Игоревна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом

Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45

E-mail: mplutova@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-7614-1091

Вклад авторов

Шарин В.И. – разделы 3, 4.

Плутова М.И. – разделы 1, 2.

Для цитирования

Шарин В. И., Плутова М. И. Социальный аспект производительности труда: факторы и риски // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 2. – С. 80–88. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(2).80-88.

About the authors

Valery I. Sharin – Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management

Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia

E-mail: Sharin_vi@usue.ru

ORCID: 0000-0003-4934-8975

Maria I. Plutova – PhD in Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management

Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia

E-mail: mplutova@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-7614-1091

Authors' contributions

Sharin V.I. – sections 3, 4.

Plutova M.I. – sections 1, 2.

For citations

Sharin V.I., Plutova M.I. Social aspect of labor productivity: factors and risks. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 2, pp. 80-88. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(2).80-88. (in Russian).