

## МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА: СИНХРОНИЗАЦИЯ ЦЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВА, ИНТЕРЕСОВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ БИЗНЕСА

В данной статье рассматриваются возможности синхронизации целей государственной поддержки повышения производительности труда с реальными интересами бизнеса в решении задач эффективного использования кадрового потенциала. Человеческий капитал является основным драйвером развития национальной экономики, поэтому создание условий для рационального его использования входит в приоритет государственного уровня. Актуальность исследования обусловлена наличием барьерной среды между предоставляемыми мерами государственной поддержки и целеполаганием бизнеса. Набор опций, интересных компаниям, часто не соответствует «пакетным» инструментам и алгоритмам, что снижает лояльность к проекту «Производительность труда». Поиск решения лежит в плоскости создания эргономичного цифрового сервиса (или адаптации имеющегося) в части функций моделирования индивидуального пакета мер государственной поддержки в соответствии с целевыми задачами бизнеса. Первый этап исследования, посвящённый анализу спектра мер и инструментов со стороны государства и мониторингу потребностей компаний, определил направления синхронизации опции поддержки с запросными ожиданиями заинтересованных сторон. Был использован пул инструментов стратегического анализа, среди которых наиболее информативными являются ментальные карты, позволяющие спроектировать пошаговый алгоритм формирования опционного пакета мер поддержки, отражающего специфику вида профессиональной деятельности, приоритеты стратегического развития, масштаб и локацию компании.

**Ключевые слова:** производительность труда, государственные меры поддержки бизнеса, ментальные карты производительности, интересы бизнеса по формированию конкурентных преимуществ на основе факторов производительности труда, национальный проект «Производительность труда», барьеры для участия бизнеса в проектах по производительности труда, инструменты государственной поддержки.

Развитие человеческого капитала в последние годы является приоритетной государственной задачей, формирующей содержание национальных проектов на ближайшую пятилетку. Решение задач такого уровня требует соответствующего набора инструментов, алгоритмов и технологий, доступных всем участникам, вовлечённым в процессы создания

«подушки кадровой безопасности». Цели устойчивого развития могут быть достигнуты за счёт роста производительности труда и смещения акцентов на управление качеством человеческого капитала. Синергия усилий, направленных на рост производительности и улучшение качества результатов труда, должна выявляться на нескольких уровнях:

— национальном: путем достижения показателей экономического роста отраслей народного хозяйства;

— индустриальном: определение целевых индикаторов развития регионального или индустриального кластера;

— бизнес-субъекта: мониторинг результатов деятельности и конкурентных преимуществ [1].

Такая декомпозиционная модель учета позволит точно воздействовать на характер господдержки и оперативно корректировать в соответствии с целевым запросом.

В этой связи меры поддержки и инструменты управления производительностью должны быть адресными и органично вписанными в государственную политику так, чтобы каждый хозяйствующий субъект мог найти для себя персональный набор опций, позволяющих достичь целевых показателей деловой активности [2].

В условиях санкционных ограничений ключевым резервом повышения производительности труда является человеческий фактор. Актуальность решения задач эффективного и рационального использования кадрового ресурса повышается при дефиците востребованных компетенций и политики ресурсосбережения. Дополнительным сдерживающим обстоятельством является неравномерность распределения кадрового ресурса, а точнее, профессиональных квалификаций в региональном и профессиональном разрезе при низком уровне трудовой мобильности [2, 3].

Перераспределение кадрового ресурса с учетом локализации, специфики производств и опережающего рыночного запроса требует системного комплексного подхода, начиная от масштабирования лучших практик кадровой логистики лидера производства до целевой подготовки специалистов, необходимой квалификации в территориальных (региональных) центрах компетенций [3].

Комплексный подход к решению задач повышения производительности труда и развития человеческого капитала целесообразно обеспечивать со стороны государства в формате программного документа и алгоритма пошаговой реализации мероприятий с распределением зон ответственности между органами исполнительной власти и соотнесением субсидий с ожидаемыми результатами господдержки [3].

Правительством России с 2018 г. такая работа ведется, о чем свидетельствуют принятые решения по реализации национальных проектов, среди которых можно выделить:

— «Производительность труда и поддержка занятости» (период реализации: 2018–2024 гг.), который должен обеспечивать рост темпов производительности труда (5 % ежегодно) на средних и крупных предприятиях несырьевых отраслей экономики [4, 6];

— «Кадры» (период реализации: начало 2025 г. — конец 2030 г.), целью которого является подготовка отечественных высококвалифицированных кадров с учетом демографической ситуации [5];

— «Эффективная и конкурентная экономика» и «Экономика данных и цифровая трансформация государства» (примерный период реализации: начало 2025 г. — конец 2030 г.), цель — обеспечение темпов роста ВВП РФ выше среднемирового и выход не позднее 2030 г. на 4-е место в мире по объему валового внутреннего продукта, рассчитанного по паритету покупательной способности [5].

Поддержка со стороны бизнеса подобных инициатив очевидна, однако требуется дополнительная методическая проработка мер государственной поддержки, которая была бы содержательно и административно понятна, а также эргономично доведена до адресата. В многообразии информации, распределенной по разным проектам и документам, среднестатистический топ-менеджмент испытывает потерянность и дискомфорт, так как не всегда находит исчерпывающий ответ на проявление инициативы в качестве участника пилотной реализации инструментов и методов повышения производительности труда, таких как бережливое производство, цифровизация бизнес-процессов, развитие компетенций и автоматизация производственно-технологических систем [7].

Бизнес опасается принимать участие в национальных проектах из-за излишней бюрократии и недостаточно стабильных правил игры. Он видит национальные проекты перспективными, но нужны гарантии, что потраченные силы и время дадут результат. Стимулирование роста производительности труда со стороны государства в несырьевых отраслях ориентировано на развитие компетенции сотрудников при внедрении инноваций и организационных преобразований. Однако основные по-



Рис. 1. Ключевые потребности компаний для повышения производительности труда

## Направления по синхронизации задач и инструментов господдержки повышения производительности труда

Объект воздействия	Меры и инструменты государства	Потребности бизнеса	Предложения по синхронизации
Кадры, компетенции	инвестиции в образовательные программы, выделенные как приоритетные; субсидии на повышение квалификации; стипендий для обучения	гибкие механизмы опережающего обучения под запрос; внутреннее наставничество; оперативное восполнение квалификационных дефицитов; кадровые модели под бизнес-процессы	специализированный образовательный ресурс — информационный агрегатор: — актуальные тренинги, стратсессии; — рейтинговые программы ДПО; — биржа квалификаций; — структурированные лучшие практики; — консалтинг; — модели кадрового обеспечения
Инфраструктура	создание и модернизация инфраструктуры (дороги, транспорт, коммуникации, энергетика)	обновление основных производственных фондов в соответствии со спецификацией; моральная модернизация; эргономика производственной инфраструктуры (инженерия, логистика, социальный аспект)	заявительный принцип модернизации инфраструктуры; адресные программы развития инфраструктуры с горизонтом планирования не менее 3 лет, декомпозированные в региональном и отраслевом разрезе; алгоритм вхождения компании в программу
Налоговые преференции	оптимизация налоговых мер и налоговый сервис	стабильность налоговой системы, снижение бюрократии; разумная цифровизация на основе ценности клиента	оптимизация налогового администрирования за счет цифровых решений; прозрачность налоговых преференций, простота применения (консалтинг)
Рынок труда	гибкое законодательство, инициативы изменения нормативно-правового поля	отсутствие интереса в силу длительного цикла законотворческого процесса; опасения обременения бизнеса; инертность прошлого опыта	пилотный период апробации до включения в пакет законодательных инициатив
Инновации и наука	поддержка научных исследований, внедрения новых технологий, инноваций	оперативность запуска; неготовность для практического использования; необходимость инвестиций в адаптацию	нейтрализация завышенных ожиданий от инноваций; консалтинговое сопровождение внедрения инноваций
Инвестиции в исследования и разработки	приоритетный принцип распределения инвестиций на научные проекты, технологические инновации и разработку новых продуктов	быстрые проекты под целевые задачи; прозрачность грантов и субсидий соотношение «ресурсы-результат»; адресность поддержки; комплексность поддержки: от идеи до реализации инновации (организационно-технологический консалтинг)	адресность инвестиций; исключение формального подхода к научным инициативам и грантовой поддержке; аукцион НТИ и проектных решений
Цифровые технологии	поддержка в освоении современных цифровых решений и автоматизации производственных процессов	оправданное внедрение цифровых решений; удобство и ориентация на пользовательский опыт цифровых сервисов; оптимизация стоимости проектов цифровой трансформации	единые информационные площадки для подачи заявок на государственную поддержку; ресурс по развитию цифровых компетенций; лучшие практики цифровых проектов
Инвестиционный климат	условия для привлечения иностранных инвестиций, развитие малого и среднего бизнеса, стимулирование развития отраслей с высокой добавленной стоимостью	стабильность инвестиционного климата; низкая ключевая ставка; стимулирование покупательной способности	стабильность «правил игры»; целевое инвестирование на основе заявительного принципа с ограниченными сроками рассмотрения заявок и снижением бюрократических барьеров; инвестиции в объекты, формирующие поток ценности для получателя/клиента
Мотивация и стимулирование	внедрение премиальных систем, создание условий для карьерного роста и развития работников	гарантии качества труда; мотивация к профессиональному развитию в рамках компании в соответствии с целевыми задачами производства; снижение невозвратных затрат на персонал; модели кадрового обеспечения, синхронизированные с бизнес-стратегиями	биржа компетенций; модели кадрового обеспечения под целевые запросы бизнеса; система КРП, ориентированная на управление по целям; грантовая система мотиваций

требности бизнеса в большей степени сконцентрированы в части обновления парка оборудования, основных средств производства и технологий, а также повышения отдачи от сотрудника без дополнительных затрат. В приоритете — создание условий для продвижения продукции на рынках и стимулирование спроса на новые ассортиментные позиции. При этом если в части продаж компании примерно в равной степени нуждаются в расширении присутствия на традиционных рынках и экспансии на новые, то в случае с оборудованием более предпочтительным по сравнению с модернизацией имеющегося является ввод нового оборудования, а в случае с кадрами — потребность в усилении мотивации работников преобладает над потребностью в повышении их квалификации (рис. 1). Кроме того, для повышения производительности труда свыше 2/3 компаний нуждаются во внедрении инноваций [1, 4].

Рассматривая ключевые потребности компании для повышения производительности труда по объектам воздействия, необходимо скорректировать или уточнить меры и инструменты государства по поддержке бизнеса. Направления по синхронизации задач и инструментов предложены в табл. 1.

Рассматривать меры поддержки в отрыве от барьерной среды по меньшей мере неверно, так как препятствия и ограничения могут скорректировать инициативы как в позитивном, так и негативном плане. Топ-лист ограничений возглавляют финансовые сложности. Однако детальный анализ позволяет говорить о технологической природе фактора. Компании финансово компенсируют либо отсутствие доступа к технологическим инновациям, либо трудности при реализации программ технологического переоснащения. Дополнительными негативными обстоятельствами является квалификационный дефицит и экономическая нестабильность, снижающие интерес бизнес-сообщества к «длиным» инвестициям и трансформации стратегий с выходом из зоны локальной стабильности и комфорта [8].

Бюрократические сложности, связанные с процессами получения грантов и субсидий, в совокупности с неоднозначностью в интерпретации юридической ответственности дают повод задуматься об упрощении системы администрирования, с одной стороны, и искоренения логики распределения по ключевым формальным показателям, оторванным от реальности — с другой. Алгоритмы получения субсидий и грантов дискредитировали себя за последние два десятилетия настолько, что бизнес проявляет излишнюю аккуратность при участии в пилотных проектах, опасаясь формальных многостраничных отчетов по «сверхважным» показателям и отложенных неожиданных сюрпризов с репутационными рисками. Наблюдательная безынициативная позиция производств способствует нерациональному распределению бюджета по субсидии под конец отчетного периода, что еще в большей степени снижает доверие и лояльность к такой форме поддержки. Проблема может быть решена за счет публичных практик реального успеха и с помощью цифрового ресурса консалтингового сопровождения с привлечением центров компетенций [9].

Для успешной реализации проектов по повышению производительности труда необходимы специалисты с определенными знаниями, навыками, опытом удачной реализации проектов, также на-

копленными компетенциями работы над ошибками, без которых любая рациональная деятельность невозможна. Особо ценным ресурсом являются носители экспертных компетенций. Отсутствие таких квалифицированных кадров вызывает проблемы достижения плановых целевых показателей стратегического развития. Компенсация недостающего кадрового ресурса и профессионального опыта возможна за счет визуальных тренажеров и оцифровки практик с методическим сопровождением или внедрения систем поддержки принятия решений на основе искусственного интеллекта. Это решение поможет справиться с проблемой нехватки информации о доступных ресурсах, инструментах поддержки, требованиях проекта и его этапах [10].

Информационная осведомленность у многих компаний недостаточна, чтобы противодействовать внутриорганизационным волнам сопротивления новациям. Страх перед изменениями и нежеланием выходить из зоны комфорта обусловлен несколькими причинами. Среди них можно выделить:

- принудительный характер участия в пилотном проекте (участие в проекте органично НЕ вписывается в бизнес-стратегию, требует существенных изменений при сомнительности позитивных перспектив) [8, 9];

- низкая мотивация сотрудников в силу отсутствия необходимых компетенций (отсутствие знаний и опыта блокирует интерес к совершенствованию технологий и внедрению новых методов, порождая негативный эмоциональный фон) [2, 10];

- опасение тотальных ошибок из-за недостаточной проработанности проекта или нехватки ресурсного обеспечения (негативный пользовательский опыт, накопленный груз неудач) [11];

- пассивная позиция персонала (высокий уровень пассивности линейных руководителей, довольных заработком и нежеланием изменять функционал и зоны ответственности) [10, 11];

- формальный подход к изменениям (отчёт по принципу «*как надо*»; основная деятельность по принципу «*как есть*») [11].

Обобщая вышесказанное и аналитику открытых информационных источников, выделим пять ключевых барьеров, препятствующих участию бизнеса в проектах, ориентированных на повышение производительности труда (рис. 2) [8].

Государство предлагает различные меры для помощи компаниям в ликвидации барьеров. В этом направлении достигнуто немало позитивных результатов по упрощению процедур получения господдержки, направленных на снижение бюрократии и повышение доступности проектных опций для каждого субъекта бизнеса. Выделим следующие меры:

- обеспечение электронного взаимодействия путем внедрения электронных сервисов, нацеленных на онлайн документооборот и иные активности в рамках программы повышения производительности труда;

- упрощение процедур оценки заявок на гранты; субсидии, позволяющие получить адресную финансовую поддержку своевременно; формы отчетности для компаний-участниц проекта;

- организация специализированных консультационных центров для оказания методической, нормативно-правовой помощи и информационной поддержки по вопросам налогообложения, финансирования, документооборота, администрирования в рамках программы/пилотного проекта [9, 11].



Рис. 2. Барьеры для участия бизнеса в проектах по производительности труда



Рис. 3. Инструменты государственной поддержки

На базе ИТ-платформы с 2019 года функционирует «База знаний», наполнение которой постоянно расширяется. На текущий момент в «Базе знаний» представлено порядка 800 материалов, из них:

- 112 методических рекомендаций по повышению производительности труда и документов, регламентирующих деятельность проекта
- примеры применения инструментов бережливого производства и информационные видеоролики о деятельности ФЦК и базовых инструментах бережливого производства
- 15 коробочных (типовых) решений и 9 интерактивных коробочных решений, имеющих удобную навигацию по процессу, описание типовых проблем каждого из этапов производства и рекомендации по решению этих проблем
- 595 примеров лучших практик, 287 из которых представляют собой типовые решения для предприятий одного вида деятельности и содержат набор инструкций для самостоятельной реализации мероприятий
- 14 отраслевых исследований

Рис. 4. Фрагмент отчетной документации ФЦК за 2023 г.<sup>1</sup>

Благодаря этим мерам компаниям стало легче и быстрее взаимодействовать с государством и использовать доступные ресурсы для улучшения своей производительности и конкурентоспособности. Категории инструментов поддержки разного типа приведены на рис. 3.

Наглядным примером реализации государственной политики поддержки является Федеральный центр компетенций (ФЦК), который проводит работы по реализации национального проекта «Производительность труда» [1, 12]. С 2019 г. удалось достичь весомых результатов, представленных на рис. 4.

Несмотря на масштабную поддержку, Федеральный центр компетенций работает с производителями, которые отвечают ряду критериев [6, 12]:

- выручка от 400 млн руб. за предыдущий год;
- принадлежность к одной из приоритетных отраслей, включенных в нацпроект;
- доля участия налоговых резидентов иностранных государств в уставном (складочном) капитале юридического лица не больше 50 %.

Два первых критерия ограничивают доступ к информационно-методической помощи и государственной поддержке представителей среднего и малого бизнеса, заинтересованных в повышении показателей деловой активности и росте производительности труда. Методические наработки ФЦК могут быть масштабированы для заинтересованных бизнес-субъектов на основе анализа запросов компаний. Пакетные (опционные) решения целе-

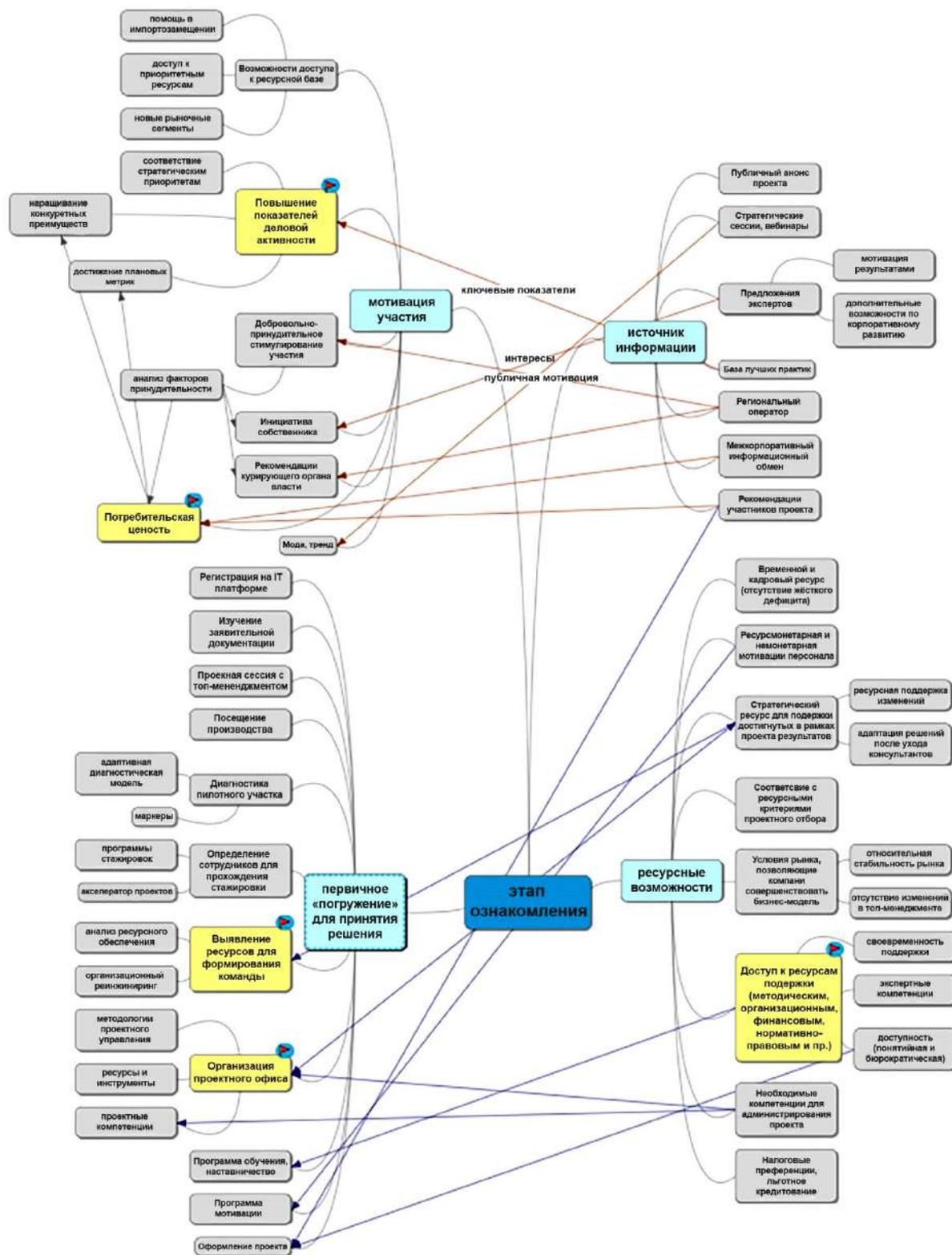


Рис. 5. Пример ментальной карты этапа ознакомления с возможностями государственной поддержки

сообразно дифференцировать с учетом вида профессиональной деятельности, потребностей регионального развития, стратегических приоритетов и бизнес-моделей, а также иных факторов новой экономической повестки [12].

На основе анализа открытых источников перечень вопросов по мерам поддержки бизнеса содержит следующие актуальные позиции:

- виды финансовой поддержки, доступные для конкретного бизнес-субъекта;
- условия получения грантов или субсидий;

- длительность рассмотрения заявки, гарантии допуска;

- перечень необходимых документов и пошаговый алгоритм предоставления для получения поддержки;

- характер и содержание консультаций и методической помощи в рамках информационной поддержки;

- сроки и условия возврата финансовой поддержки (при возвратном механизме сотрудничества);

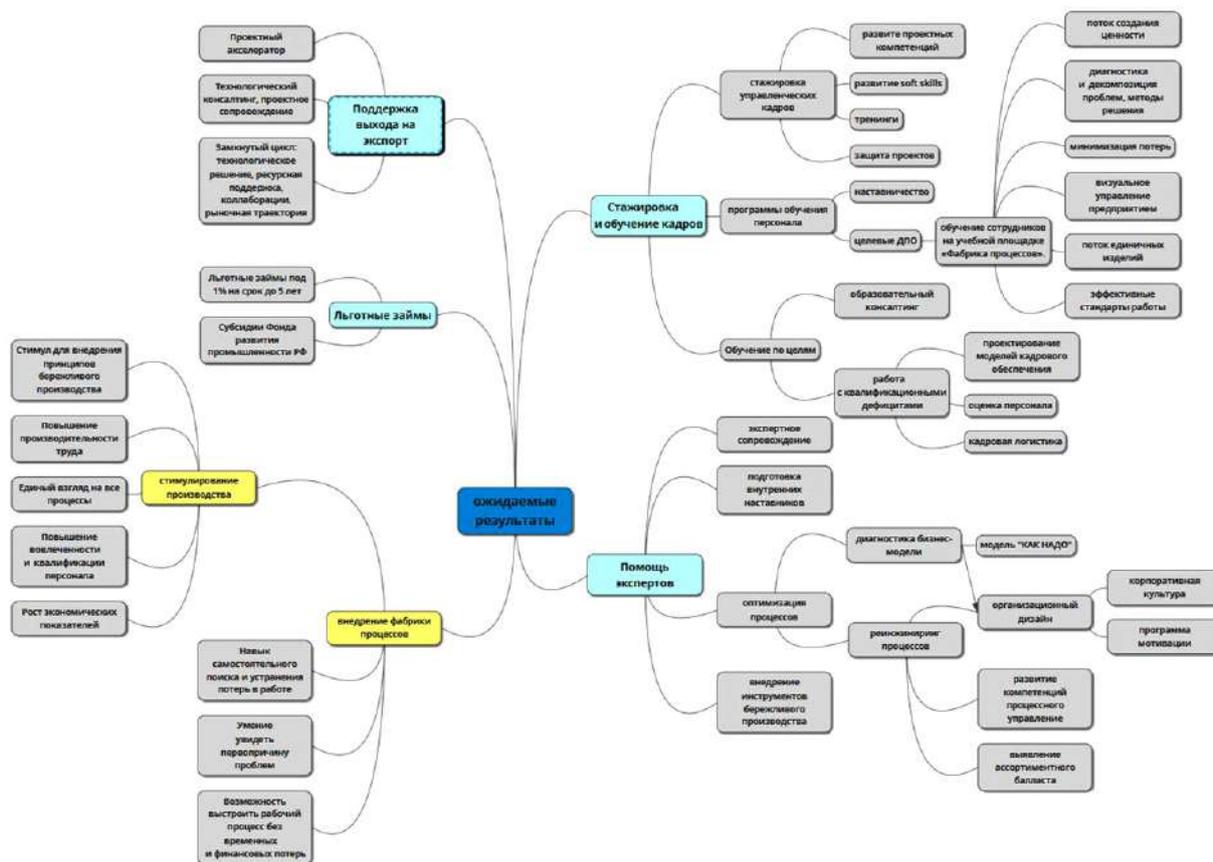


Рис. 6. Пример ментальной карты ожидаемых результатов по поддержке проекта «Производительность труда»

— квалификационные и иные требования к потенциальным получателям господдержки (для определенной программы);

— возможности применения инновационных технологий и новых научно-технологических инициатив (формат технологического и проектного сопровождения);

— инструменты оценки ценности господдержки и изменения эффективности бизнеса (модель «ДО» и модель «ПОСЛЕ»);

— практики организации партнерских коллабораций (ресурсы, сроки, функции, зоны ответственности, потенциальный результат).

В текущих условиях необходима не только консолидация бизнеса, но включение государства в решение данных вопросов в формате предоставления субсидий, гарантий и административной поддержки, но и возможностей стратегического использования накопленных компетенций и позитивных практик. Для каждой сферы профессиональной деятельности есть свои особенности учета и наращивания производительности:

— наукоемкие сферы будут использовать набор средств и методов, ориентированных на развитие экспертно-аналитических компетенций;

— для производственной сферы акценты смещаются на стандартизированную продукцию, приоритет — набор опций, позволяющих оперативно и технологично достигать показателей основной производственной программы;

— для сферы персонализированных услуг будет востребована концепция производительности, основанная на мониторинге потока создания ценности для клиента [13].

Специфика производства, региональная локация, масштаб бизнеса определяют индивидуальный

пакет помощи при внедрении инструментов повышения производительности труда. Компании должны сами выбирать желаемые и необходимые опции и меры государственной поддержки [13].

Визуализация запроса на получение государственной поддержки для решения задач по повышению производительности труда может быть реализована посредством ментальных карт. Один из примеров представлен на рис. 5.

Ментальная карта иллюстрирует этапы ознакомления с возможностью получения государственной поддержки компаниями, проявляющими интерес к национальному проекту «Производительность труда». Визуализация алгоритма действий для бизнеса на первоначальной стадии принятия решения имеет колоссальное значение, так как формирует основу лояльности и даёт понимание реальных возможных результатов. Информационное искажение, обусловленное завышенными ожиданиями или ресурсными ограничениями, могут превратить инструменты господдержки в дополнительное обременение и создать негативные прецеденты для других заинтересованных субъектов. Поэтому в ментальной карте у данного этапа целесообразно выделить следующие позиции:

— источник информации (от получения анонсированных данных о проекте до реальных практических кейсов, структурированных и описанных пользователями государственной поддержки);

— мотивация участия (от методов добровольно-принудительного включения в проектный цикл до возможностей наращивания конкурентных преимуществ на основе современного инструментария ценностно-ориентированного управления);

— ресурсные возможности и ограничения (рассматривается ресурсный потенциал компании, по-

звolyающий дойти до проектного финала, а также расширение доступа к актуальным для бизнеса ресурсам за счёт использования финансовых и кадровых опций государственной поддержки);

— идеологическое погружение в проект (приоритет — формирование «команды мечты», способной выстроить логичный алгоритм действий от поддержки достигнутых результатов до наращивания потенциала повышения производительности труда за счёт полученных компетенций) [13, 14].

Каждому этапу соответствует своя ментальная карта. Первоначальный и результирующий этапы являются ключевыми для принятия решения (рис. 6). Наиболее значимыми позициями государственной поддержки участников проекта являются: льготное кредитование, развитие профессиональных компетенций персонала, акселерация проектных решений, ориентированных на импортозамещение, экспорт технологий, а также консалтинговое сопровождение и экспертно-аналитическая помощь. С учётом развития проекта приоритетный набор целесообразно трансформировать и дополнять спецификой вида профессиональной деятельности и особенностями индустриального и регионального развития бизнесов [14].

**Заключение.** Несмотря на достаточно продуктивную работу Федерального центра компетенций по предоставлению мер государственной поддержки, бизнес имеет затруднения, которые требуют решения как в части администрирования, так и в части повышения уровня информационной осведомленности и создания эргономичных цифровых сервисов консалтингового сопровождения развития человеческого капитала.

Кастомизация опций согласно запросному принципу позволит повысить клиентоориентированность и создать механизм, позволяющий прогнозировать потребность в тех или иных инструментах с использованием искусственного интеллекта. Подобный подход снизит ресурсоёмкость процессов оказания помощи и сместит акценты на адресность и оперативность, что однозначно будет способствовать более рациональному распределению субсидий, предусмотренных проектом «Производительность труда», и достижению целевых показателей проекта. Позитивный опыт оптимизации мер государственной поддержки может масштабироваться на другие проектные инициативы в рамках приоритетной повестки развития национальной экономики.

#### Примечания

<sup>1</sup> Федеральный центр компетенций. Годовой отчет 2023. Итоги работы по реализации национального проекта «Производительность труда» в части адресной поддержки предприятий в 2023 г.

#### Библиографический список

1. Симачев Ю. В., Кузык М. Г., Федюнина А. А. [и др.]. Производительность труда в несырьевых секторах российской экономики: факторы роста на уровне компаний // Вопросы экономики. 2021. № 3. С. 31–67. DOI: 10.32609/0042-8736-2021-3-31-67. EDN: WSCOB D.

2. Ильченко С. В. Мотивационный механизм управления эффективностью труда на предприятии // Бизнес и дизайн-ревью. 2021. № 3 (23). С. 7. EDN: EITBLQ.

3. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов // Вопросы экономики. 2023. № 8. С. 5–37. DOI: 10.32609/0042-8736-2023-8-5-37. EDN: USUZBY.

4. Производительность труда — Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости». URL: <https://национальныепроекты.рф/projects/proizvoditelnost-truda> (дата обращения: 03.05.2024).

5. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года: Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

6. Национальный проект «Производительность труда» // Департамент производительности труда, защиты и поощрения капиталовложений. URL: [https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy\\_proekt\\_proizvoditelnost\\_truda/](https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/) (дата обращения: 13.05.2024).

7. Федорова Т. А., Ломовцев Д. А., Потворов А. И. Анализ эффективности реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» // Экономический анализ: теория и практика. 2021. Т. 20, № 3. С. 396–415. DOI: 10.24891/ea.20.3.396. EDN: BCRURB.

8. Борисова А. А., Бельская Ю. В., Рафальский А. В. Резервы роста производительности труда: коррекция методического обеспечения фиксации затрат рабочего времени // Экономика труда. 2023. Т. 10, № 2. С. 307–320. DOI: 10.18334/et.10.2.117077. EDN: GKNPMX.

9. Вдовин И. А., Венглинский Д. Р. Проблема привлечения внебюджетных инвестиций в национальные проекты // Бизнес. Общество. Власть. 2020. № 2-3 (36-37). С. 74–86. EDN: SOBWWU.

10. Гагаринская Г. П., Хоровинников А. А., Хоровинникова Е. Г., Журавлев Д. А. Повышение эффективности управления производительностью труда организации на основе безопасных цифровых технологий // Вестник Евразийской науки. 2021. № 1. EDN: CENMCB. URL: <https://esj.today/PDF/28ECVN121.pdf> (дата обращения: 07.05.2024).

11. Рост производительности труда — решающее условие экономического прорыва: сб. тр. конф. / Под ред. А. А. Борисовой, В. А. Полуэктова. Москва: Первое экономическое изд-во, 2020. 386 с. ISBN 978-5-91292-310-4. DOI: 10.18334/9785912923104. EDN: FCTMRA.

12. Методические рекомендации МР-07-2023. Отбор предприятий для участия в федеральном проекте «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях» (стандартная и расширенная поддержка), ред. № 6 // Федеральный центр компетенций. Москва. 2023. Режим доступа: [https://ktzn.gov.spb.ru/media/uploads/userfiles/2023/06/30/Метод\\_рекомендации\\_Отбор\\_предприятий\\_для\\_участия\\_в\\_федеральном\\_проекте.pdf](https://ktzn.gov.spb.ru/media/uploads/userfiles/2023/06/30/Метод_рекомендации_Отбор_предприятий_для_участия_в_федеральном_проекте.pdf) (дата обращения: 13.05.2024).

13. Шарин В. И., Плутова М. И. Социальные факторы производительности труда // Human Progress. 2023. Т. 9, № 1. С. 18. DOI: 10.34709/IM.191.18. EDN: KBCFXB.

14. Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies / Ed. by A. Dieppe. 2021. 460 p. World Bank Publications. ISBN 1464816085, 978-1464816086. DOI: 10.1596/978-1-4648-1608-6.

**ПЛЮСОВ Роман Васильевич**, аспирант направления «Региональная и отраслевая экономика» Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова (РЭУ имени Г. В. Плеханова), г. Москва.

Адрес для переписки: [romanplusov@mail.ru](mailto:romanplusov@mail.ru)

**БОГДАНОВА Наталья Алексеевна**, магистрант направления «Управление качеством» Московского политехнического университета, г. Москва.

SPIN-код: 3800-4484

ResearcherID: 1169486

Адрес для переписки: [n.a.bogdanova@mospolytech.ru](mailto:n.a.bogdanova@mospolytech.ru)

**МИТЯКОВА Ольга Леонидовна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Технологии

и управление качеством в полиграфическом и упаковочном производстве» Полиграфического института Московского политехнического университета, г. Москва.

SPIN-код: 5763-4612

ORCID: 0000-0002-7982-1252

ResearcherID: 93178

Адрес для переписки: mitryakova\_olgal@mail.ru

**УМНОВ Виталий Анатольевич**, доктор экономических наук, профессор (Россия), профессор базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами» РЭУ имени Г. В. Плеханова, г. Москва.

SPIN-код: 7866-4239

AuthorID (РИНЦ): 105312

ORCID: 0000-0002-2437-8273

Адрес для переписки: umnov@yandex.ru

#### Для цитирования

Плюсов Р. В., Богданова Н. А., Митрякова О. Л., Умнов В. А. Меры государственной поддержки повышения производительности труда: синхронизация целей государства, интересов и возможностей бизнеса // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2024. Т. 9, № 4. С. 137–146. DOI: 10.25206/2542-0488-2024-9-4-137-146.

Статья поступила в редакцию 23.05.2024 г.

© Р. В. Плюсов, Н. А. Богданова,

О. Л. Митрякова, В. А. Умнов

UDC 338.514

DOI: 10.25206/2542-0488-2024-9-4-137-146

EDN: WFIJPH

**R. V. PLYUSOV<sup>1</sup>**  
**N. A. BOGDANOVA<sup>2</sup>**  
**O. L. MITRYAKOVA<sup>2</sup>**  
**V. A. UMNOV<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Plekhanov Russian  
University of Economics,  
Moscow, Russia

<sup>2</sup>Moscow Polytechnic University,  
Moscow, Russia

## MEASURES OF STATE SUPPORT FOR INCREASING LABOR PRODUCTIVITY: SYNCHRONIZATION OF STATE GOALS, INTERESTS AND BUSINESS OPPORTUNITIES

This article discusses the possibilities of synchronizing the goals of state support for improving labor productivity with the real interests of business in solving the problems of effective use of human resources. Human capital is the main driver of the development of the national economy; therefore, the creation of conditions for its rational use is a priority at the state level. The relevance of the study is due to the presence of a barrier environment between operators providing government support measures and business goal setting. The set of options interesting to companies often does not correspond to the «packaged» tools and algorithms, which reduces loyalty to the Labor Productivity project. The search for a solution consists in creating an ergonomic digital service (or adapting an existing one) with the function of modeling an individual package of government support measures for business targets. The first stage of the study devoted to the analysis of measures and tools from the state and monitoring the needs of companies in the field of improving the efficiency of the use of human resources and competitive advantages, identified areas for synchronizing the support option with the expectations of stakeholders. The study uses strategic analysis tools, among which the most informative are mental maps, which allow us to design a step-by-step algorithm for forming a package of support measures reflecting the specifics of the type of professional activity, priorities of strategic development, scale and location of the company.

**Keywords:** labor productivity, government measures to support business, mental maps of productivity, business interests in the formation of competitive advantages based on labor productivity factors, the national project «Labor Productivity», barriers to business participation in labor productivity projects, government support tools.

## References

1. Simachev Yu. V., Kuzyk M. G., Fedyunina A. A. [et al.]. Proizvoditel'nost' truda v nesyr'yevykh sektorakh rossiyskoy ekonomiki: faktory rosta na urovne kompaniy [Labor productivity in the non-resource sectors of the Russian economy: what determines firm-level growth] // *Voprosy ekonomiki. Voprosy Ekonomiki*. 2021. No. 3. P. 31–67. DOI: 10.32609/0042-8736-2021-3-31-67. EDN: WSCOB. (In Russ.).
2. Il'chenko S. V. Motivatsionnyy mekhanizm upravleniya effektivnost'yu truda na predpriyatii [Motivational mechanism of labor efficiency management in the enterprise] // *Biznes i dizayn-revyu. Business and Design Review*. 2021. No. 3 (23). P. 7. EDN: EITBLQ. (In Russ.).
3. Kapelyushnikov R. I. Rossiyskiy rynek truda: statisticheskiy portret na fone krizisov [Russian labor market: a statistical portrait against the background of crises] // *Voprosy ekonomiki. Voprosy Ekonomiki*. 2023. No. 8. P. 5–37. DOI: 10.32609/0042-8736-2023-8-5-37. EDN: USUZBY. (In Russ.).
4. Proizvoditel'nost' truda — Natsional'nyy proyekt «Proizvoditel'nost' truda i podderzhka zanyatosti» [Labor Productivity — National Project «Labor Productivity and Employment Support»]. URL: <https://национальныепроекты.рф/projects/proizvoditelnost-truda> (accessed: 03.05.2024). (In Russ.).
5. O natsional'nykh tselyakh razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2030 goda i na perspektivu do 2036 goda: Ukaz Prezidenta RF ot 07.05.2024 № 309 [On the national development goals of the Russian Federation for the period up to 2030 and for the perspective up to 2036: Decree of the President of the Russian Federation from 07.05.2024 No. 309]. Available at «Consultant Plus» System. (In Russ.).
6. Natsional'nyy proyekt «Proizvoditel'nost' truda» [National project «Labor Productivity»] // Departament proizvoditel'nosti truda, zashchity i pooshchreniya kapitalovlozheniy. *Department of Labor Productivity, Protection and Promotion of Investments*. URL: [https://www.economy.gov.ru/material/directions/natsionalnyy\\_proekt\\_proizvoditelnost\\_truda/](https://www.economy.gov.ru/material/directions/natsionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/) (accessed: 13.05.2024). (In Russ.).
7. Fedorova T. A., Lomovtsev D. A., Potvorov A. I. Analiz effektivnosti realizatsii natsional'nogo proyekta «Proizvoditel'nost' truda i podderzhka zanyatosti» [Analyzing the efficiency of the national project «LABOR productivity and support to employment» implementation] // *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika. Economic Analysis: Theory and Practice*. 2021. Vol. 20, no. 3. P. 396–415. DOI: 10.24891/ea.20.3.396. EDN: BCRURB. (In Russ.).
8. Borisova A. A., Bel'skaya Yu. V., Rafal'skiy A. V. Rezervy rosta proizvoditel'nosti truda: korrektsiya metodicheskogo obespecheniya fiksatsii zatrat rabocheho vremeni [Reserves of labor productivity growth: correction of methodological support for fixing working time costs] // *Ekonomika truda. Russian Journal of Labour Economics*. 2023. Vol. 10, no. 2. P. 307–320. DOI: 10.18334/et.10.2.117077. EDN: GKNPMX. (In Russ.).
9. Vdovin I. A., Venglinskiy D. R. Problema privlecheniya vnebyudzhethnykh investitsiy v natsional'nyye projekty [Problem of raising private investments in national projects] // *Biznes. Obshchestvo. Vlast'. Business. Society. Government*. 2020. No. 2-3 (36-37). P. 74–86. EDN: SOBBWU. (In Russ.).
10. Gagarinskaya G. P., Khorovinnikov A. A., Khorovinnikova E. G., Zhuravlev D. A. Povysheniye effektivnosti upravleniya proizvoditel'nost'yu truda organizatsii na osnove bezopasnykh tsifrovyykh tekhnologiy [Improving the efficiency of the organization's labor productivity management based on secure digital technologies] // *Vestnik Evraziyskoy nauki. The Eurasian Scientific Journal*. 2021. No. 1. EDN: CENMCB. URL: <https://esj.today/PDF/28ECVN121.pdf> (accessed: 07.05.2024). (In Russ.).
11. Rost proizvoditel'nosti truda — reshayushcheye usloviye ekonomicheskogo proryva: sbornik nauchnykh trudov [Labor productivity growth is a crucial condition for an economic breakthrough: a collection of scientific papers] // Ed. by A. A. Borisovoy, V. A. Poluektova. Moscow, 2020. 386 p. ISBN 978-5-91292-310-4. DOI: 10.18334/9785912923104. EDN: FCTMRA. (In Russ.).
12. Metodicheskiye rekomendatsii MR-07-2023. Otkor predpriyatiy dlya uchastiya v federal'nom projekte «Adresnaya podderzhka povysheniya proizvoditel'nosti truda na predpriyatiyakh» (standartnaya i rasshirennaya podderzhka), red. No. 6 [Methodological recommendations MR-07-2023 Selection of enterprises to participate in the federal project «Targeted support for improving productivity at enterprises» (standard and extended support), ed. No. 6] // Federal'nyy tsentr kompetentsiy. *Federal Competence Centre*. Moscow, 2023. URL: [https://ktzn.gov.spb.ru/media/uploads/userfiles/2023/06/30/Metod.\\_rekomendatsii\\_Otkor\\_predpriyatiy\\_dlya\\_uchastiya\\_v\\_federal'nom\\_projekte.pdf](https://ktzn.gov.spb.ru/media/uploads/userfiles/2023/06/30/Metod._rekomendatsii_Otkor_predpriyatiy_dlya_uchastiya_v_federal'nom_projekte.pdf) (accessed: 13.05.2024). (In Russ.).
13. Sharin V. I., Plutova M. I. Sotsial'nyye faktory proizvoditel'nosti truda [Social factors of labor productivity as its growth drivers] // *Human Progress. Human Progress*. 2023. Vol. 9, no. 1. P. 18. DOI: 10.34709/IM.191.18. EDN: KBCFXB. (In Russ.).
14. Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies / Ed. by A. Dieppe. 2021. 460 p. World Bank Publications. ISBN 1464816085, 978-1464816086. DOI: 10.1596/978-1-4648-1608-6. (In Engl.).

**PLYUSOV Roman Vasilyevich**, Graduate Student in the Field of Regional and Sectoral Economics, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow.

Correspondence address: omanplyusov@mail.ru

**BOGDANOVA Nataliya Alekseyevna**, Postgraduate in the Field of Quality Management, Moscow Polytechnic University, Moscow.

SPIN-code: 3800-4484

ResearcherID: 1169486

Correspondence address: n.a.bogdanova@mospolytech.ru

**MITRYAKOVA Olga Leonidovna**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Technologies and Quality Management in Printing and Packaging Production Department, Polygraphic Institute, Moscow Polytechnic University, Moscow.

SPIN-code: 5763-4612

ORCID: 0000-0002-7982-1252

ResearcherID: 931787

Correspondence address: mitryakova\_olgal@mail.ru

**UMNOV Vitaliy Anatolyevich**, Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Russian Chamber of Commerce and Industry «Human Resource Management» Basic Department, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow.

SPIN-code: 7866-4239

AuthorID (RSCI):105312

ORCID: 0000-0002-2437-8273

Correspondence address: umnov@yandex.ru

## For citations

Plyusov R. V., Bogdanova N. A., Mitryakova O. L., Umnov V. A. Measures of state support for increasing labor productivity: synchronization of state goals, interests and business opportunities // *Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity*. 2024. Vol. 9, no. 4. 137–146. DOI: 10.25206/2542-0488-2024-9-4-137-146.

Received May 23, 2024.

© R. V. Plyusov, N. A. Bogdanova,

O. L. Mitryakova, V. A. Umnov