

Управление производительностью труда в системе компетенций на региональном уровне

М. В. Симонова^{1✉}

¹ Самарский государственный экономический университет, ул. Советской Армии, 141, 443090, Самара, Российская Федерация

Для цитирования: Симонова М. В. Управление производительностью труда в системе компетенций на региональном уровне. Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2020. № 4. С. 83–91. DOI: 10.17308/econ.2020.4/3196

Предмет. Восстановление экономики после пандемии связано с переходом производства на более эффективные технологические решения, ориентированные на повышение производительности труда. Оптимизация существующих производственных процессов, повышение эффективности отработанных технологий должны сопровождаться организацией параллельного опережающего процесса разработки новых перспективных систем и технологий. Реализация этих задач сопряжена с рядом сложностей, связанных с низким качеством управленческих систем. Одной из существенных проблем стало отсутствие встроенной в полные технологический и маркетинговый циклы производства продукции системы подготовки и переподготовки кадров.

Цели. Цель исследования заключается в разработке концепции управленческой системы, основанной на компетентностном подходе и направленной на повышение производительности труда на уровне региона. В статье разработана модель управления, позволяющая объединить различные ведомственные и корпоративные интересы. Для исследования выбран региональный уровень в качестве базового, так как основной комплекс вопросов, необходимых для динамичного развития производственных процессов, находится в компетенции региональных государственных, производственных и образовательных структур.

Методология. В работе применялись такие методы экономического исследования, как моделирование, метод научных абстракций, анализ и синтез, системный и функциональный подходы; специальные методы исследования: аналитический и сравнительный.

Выводы. Предложенная модель позволяет использовать научные разработки для повышения эффективности производства и включения в контур регионального управления системы научных и образовательных компетенций. Управленческая модель ориентирована на реализацию методик, позволяющих достичь результата с наименьшими затратами в краткосрочном периоде, которые должны входить в контур стратегического управления. В статье выделен операционный уровень повышения производительности труда как наиболее поддающийся формализации и выделения индикаторов, разработаны принципы формирования индикаторов производительности труда. Практика применения организациями новых подходов к управлению показала необходимость координации управления производительностью труда на макроэкономическом уровне, так как во многом ключевые управленческие решения должны приниматься на региональном и федеральном уровне в силу разобщенности ведомств и корпораций, которые не могут согласовать между собой единую технологическую политику. Теоретическое обоснование экономической модели цифрового периода приобретает новое социально-экономическое содержание, которое мы начали и продолжаем развивать в настоящей публикации.

Ключевые слова: оперативное планирование, стратегия, эффективность, модель управления, индикаторы.

Введение

Новая экономическая реальность, обусловленная пандемией и структурным кризисом в глобальной экономике, ставит перед российским народным хозяйством новые задачи локализации рынков, которые в постэпидемиологический период, скорее всего, должны быть ориентированы в первую очередь на производство и цифровые технологии. В условиях разрыва многих технологических и финансовых потоков на первый план выходит необходимость оптимизации производственных процессов, повышение эффективности существующих, отработанных технологий и организация параллельного опережающего процесса разработки новых перспективных систем и технологий. Задача повышения производительности труда, поставленная в национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости» [12], в современных условиях приобретает более высокую значимость, тем более что полученные результаты по повышению общей производительности труда, сокращения производственного цикла ведут к снижению себестоимости выпускаемой продукции. Вместе с тем реализация нацпроекта сопряжена с рядом сложностей, связанных с низким качеством управленческих систем, отсутствием взаимосвязанности процессов как внутри организационного цикла, так и в технологических цепочках, невысокой квалификацией персонала [9]. Одной из существенных проблем стало отсутствие встроенной в полные технологический и маркетинговый циклы производства продукции системы подготовки и переподготовки кадров. Необходимость комплексного подхода к решению проблемы повышения производительности труда определила цель исследования, которая заключается в разработке концепции управленческой системы, направленной на повышение производительности труда на уровне региона. Региональный уровень выбран в качестве базового, так как основной комплекс вопросов, необходимых для динамичного развития процесса, находится в компетенции региональных государственных, производственных и образовательных структур, которые чаще всего действуют в ведомственных и корпоративных интересах, не согласованно, не имея общей стратегической цели. Разобщенность целей снижает возможности достижения необходимого для каждого участника результата, не позволяет достичь кумулятивного эффекта.

Зависимость производительности труда от уровня развития науки и инноваций подчеркивают многие ученые [19]. Исследование влияния информационных технологий на производительность труда было начато еще в начале нулевых годов, и в настоящее время их применение стало обязательным условием для успешности начатых изменений [8]. Все большее значение принимает необходимость теоретического обоснования новых подходов к расчетам производительности труда [17] на разных этапах производства продукции, особенно с учетом распространения автоматизации и роботизации производства. Принято считать, что производительность труда повышается при повышении уровня автоматизации процессов [6], однако даже если процесс производства полностью автоматизирован, он требует организации процесса, обслуживания, контроля параметров и результата, обеспечения энергией, материалами. Полная автоматизация процесса возможна в случае производства крупносерийных партий продукции с одинаковыми параметрами, что в современном, и тем более перспективном, плане становится все менее актуальным. Большое распространение приобретает индивидуализация заказов, происходит быстрая смена моделей и модификаций. Эта тенденция нивелирует возможности роботизации и предполагает высокую степень участия человека в производственном цикле. Возможности автоматизации производства в настоящее время и в краткосрочной перспективе позволяют оптимизировать производство, повышают производительность труда, однако и здесь можно увидеть существенные ограничения, при которых величина расходов на такое производство по сравнению с менее автоматизированным или ручным в перспективе может быть одинаковой, а в некоторых случаях и выше. Предел автоматизации ограничен спросом на выпускаемую продукцию. Необходимость частой смены моделей и типов продукции может свести на нет достигнутый уровень производительности труда. В этих условиях для стабильных высоких показателей производительности труда более значимыми элементами становятся качество управления, менеджерские, экономические компетенции. Представляется важным и необходимым разработку теоретических основ новой экономики труда, затрат на воспроизводство роботов, их обслуживание и обучение. Участие человека на производственном этапе может быть сведено к минимуму, однако по-

становка целей и задач, их актуализация в любом случае должны принадлежать человеку.

Операционный уровень повышения производительности труда является сферой с наиболее поддающимися измерению показателями и возможностью достижения измеримых результатов. Такими результатами является совокупность нескольких параметров: величины добавленной стоимости на одного работника, выручки на одного работника, коэффициента использования основных средств производства.

Достижение целей национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» в большой степени зависит от региональных условий, имеющих значительные различия в нашей стране. Представляется необходимым вместе с целями и задачами, заложенными в программе, дополнительно включить цель создания новых продуктов с высокой добавленной стоимостью и организовать систему создания таких продуктов. Объединение этих процессов в одной программе повышения производительности позволит синхронизировать процесс получения добавленной стоимости в краткосрочном, среднесрочном и долгосрочном периодах. Предлагаемый нами подход позволяет расставить в программе необходимые временные и структурные акценты, выделить приоритеты и цели, которые помогают распределить ресурсы для достижения наиболее значимых в конкретный период целей с определением необходимых ресурсов.

Еще одной сложной проблемой, сдерживающей реализацию программы, является отсутствие стимулов для предприятий, повышающих производительность труда. Предполагается, что массовое обучение инструментам и методам повышения производительности труда, создание системы учета и анализа индикаторов должно привести к повышению доходности предприятий и экономическому росту в целом в экономике. Идеология, заложенная в программу, предполагает наличие такой заинтересованности у всех предприятий, однако практика показывает в основном декларацию этих целей без практических действий и достижения результатов. Разрыв в уровне производительности труда предприятий одной отрасли может достигать десятки раз, при этом в течение долгого времени продолжают функционировать и те и другие, следовательно, продукция практически любого качества находит своих потребителей. Повышение производительности труда в кратко-

срочном периоде по традиционным технологиям, несмотря на значительно меньшую капиталоемкость по сравнению с созданием новых продуктов и технологий, тем не менее требует некоторых затрат, в первую очередь организационных, управленческих, которые необходимо делать системно, с использованием научно обоснованных подходов.

Материалы и методы исследования

В работе применялись такие методы экономического исследования, как моделирование, метод научных абстракций, анализ и синтез, системный и функциональный подходы; специальные методы исследования: аналитический и сравнительный.

Обсуждение результатов

Для координации процессов создания новых технологий и повышения производительности труда по традиционным технологиям необходимы управленческие и направляющие действия, позволяющие сопоставлять и синхронизировать разнонаправленные экономические и производственные процессы, в которых задействованы многочисленные участники и заинтересованные юридические и физические лица [13].

Объединив в систему два потока повышения производительности труда по созданию инновационных продуктов и повышению эффективности действующих производств, можно выстроить их координацию по времени и использованию ресурсов, когда оба потока ведут к единой конечной цели, но разными путями [15]. В потоке повышения эффективности действующих производств также необходимо выделить маркетинговую и управленческую составляющие, что позволяет разработать точные и измеримые индикаторы для оценки и анализа производительности «живого» труда, оказывающие непосредственное влияние на результаты производства.

Необходимо сформировать региональную систему управления повышения производительностью труда, при этом подразумевается повышение производительности всей экономической системы, в том числе и производительности труда.

На примере Самарской области можно рассмотреть вариант включения региональной программы повышения производительности труда в научно-производственную систему. Научно-образовательный центр (далее – НОЦ) мирового уровня, созданный в рамках нацио-

нального проекта «Наука» в Самарской области, может служить мощным толчком в развитии региона, стать реальной площадкой для кооперации науки и предприятий реального сектора. Создание центра такого уровня обосновано высоким экономическим и научным потенциалом региона, который также вошел в федеральную программу «Повышение производительности труда и поддержка занятости». Роль центров компетенций в повышении производительности труда в России становится признанным фактом [4], однако необходимо отметить различие в реализации этой программы в разных регионах, обусловленное как региональными особенностями, так и спецификой регионального управления. Полнота реализации поставленных задач по содействию повышению производительности труда на предприятиях во многом зависит от включенности в контур региональных технологических и образовательных цепочек и возможности использования имеющихся в регионе человеческих и организационных ресурсов [11]. Считаем необходимым вхождение региональной программы по повышению

производительности труда в сферу управления НОЦ, так как без научного сопровождения, и на уровне предприятия, и на уровне региона данная программа не может достичь поставленных перед ней целей. Научно-практическое сопровождение должно быть сформировано в виде выделенного структурного подразделения с двойным подчинением по принципу проектного управления – руководству НОЦ и губернатору Самарской области (рис. 1).

Подчинение губернатору необходимо для подтверждения значимости решения задач по повышению производительности труда для региона, координации целей и задач повышения производительности труда в соответствии с региональной стратегией развития. Деятельность центра компетенций необходимо координировать с руководством НОЦ, но в пределах административных функций, определенных положением и советом НОЦ. Необходимость административного управления определяется институциональными функциями, которыми должен быть наделен НОЦ, такими как формирование и функционирование рынка услуг в сфере производительности труда, создание

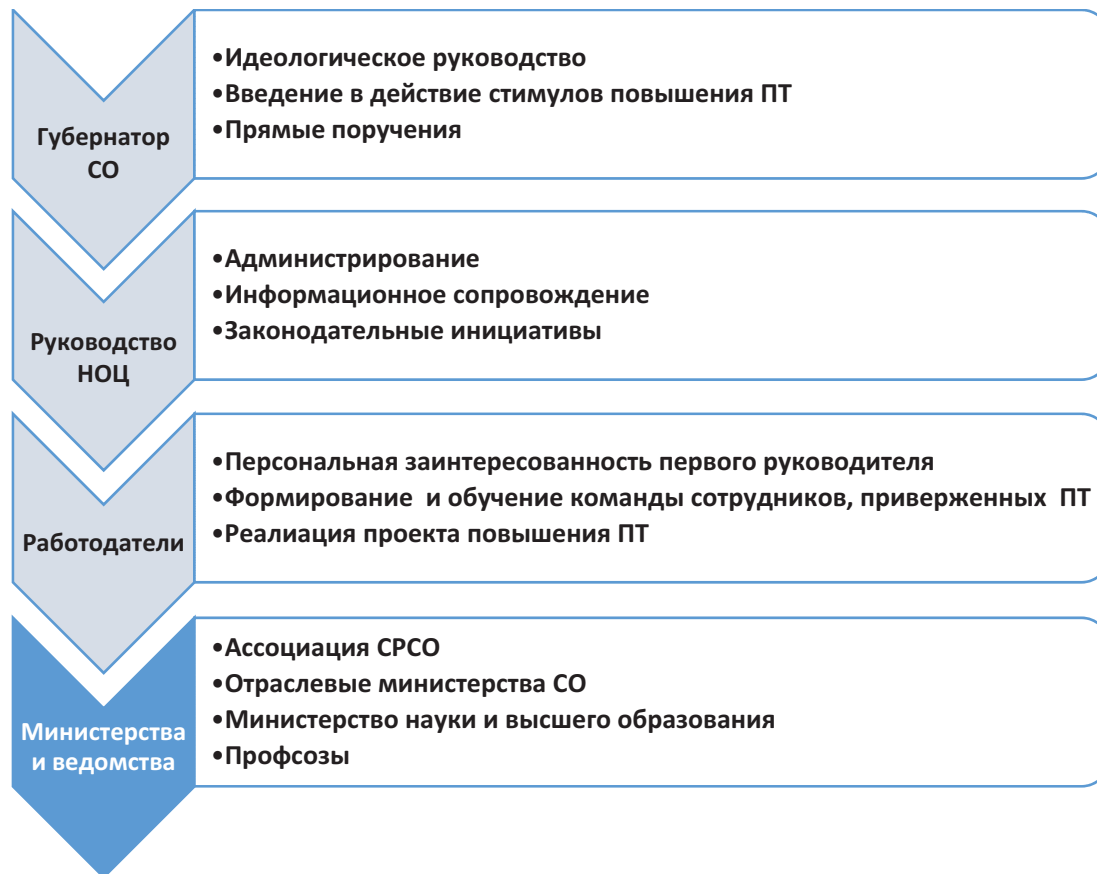


Рис. 1. Взаимосвязи центра компетенций производительности труда Самарской области

инфраструктурных объектов, законодательные инициативы и др. Предлагаемая структура и направления деятельности центра компетенций может выглядеть следующим образом (рис. 2).

Разработка действенных методик повышения производительности труда занимает здесь одно из центральных мест, так как именно апробированные методики показывают алгоритм понятных действий с предсказуемым результатом, направленных на достижение краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных целей [7]. Приоритет в разработке имеют методики, позволяющие достичь результата с наименьшими затратами в краткосрочном периоде в соответствии с разработанной нами системой, показанной на рис. 1. Такие методики должны быть разработаны с использованием надежных индикаторов, включенных в апробированные инструменты. Принципы формирования индикаторов производительности труда:

- значимость индикатора в продолжительном временном периоде;
- связь индикатора с целями повышения производительности труда и производительности экономической системы и формулами для расчета показателей;
- индикатор должен характеризовать конкретный операционный процесс;
- возможность унификации показателей для разных видов деятельности.

Разработка системы индикаторов должна вестись как на отраслевом, так и на межотраслевом уровне для возможности проведения межрегиональных и межстрановых сравнений.

При оценке производительности системы в целом перспективно применять проектный подход, позволяющий расставить приоритеты по времени и степени ответственности [3]. Такой подход начинает практиковаться в различных системах, в том числе и для анализа производительности труда. Качественные модели производительности труда на каждом этапе бизнес-процесса строятся в этом случае в динамической взаимосвязи с причинно-следственными факторами, что позволяет выделить соотношения между различными факторами и выявить причины снижения производительности труда с учетом времени и стоимости проекта [2]. Среди факторов, оказывающих влияние на производительность труда в общей системе, можно выделить ясность технических характеристик, объем изменений и уровень координации [1].

Определение реальной роли и места производительности труда в системе факторов производства [5], научное обоснование содержания понятия позволяет выделить и применить конкретные инструменты повышения производительности труда в виде апробированных и новых методик, таких как применение научной организации труда на основе принципов бережливого производства, снижение непроизводительных затрат, повышение мотивации трудовой деятельности и другие [16]. Обоснованное выделение в управлении производительностью труда организационного аспекта в исследованиях российских ученых [14] позволяет акцентировать роль го-



Рис. 2. Предлагаемая функциональная структура центра компетенций производительности труда

сударственных органов для достижения социально-экономических показателей региона, однако для реализации поставленных задач требуется более детальная и конкретная проработка в виде управленческой модели взаимодействия между различными экономическими и хозяйствующими субъектами, которую мы предлагаем в настоящем исследовании.

Влияние инноваций и научно-технического прогресса [10] на рост производительности труда достаточно широко и подробно анализируется в научных публикациях [20], однако необходимо обратить внимание на недостаточное внимание ученых к разработке управленческих алгоритмов и организационных схем, имеющих универсальное применение в определенной системе взаимоотношений, например на уровне региона [18].

Заключение

Постепенная отмена в стране противоэпидемиологических мероприятий и временной остановки многих предприятий поставила перед российской экономикой ряд сложных задач по восстановлению роста, но в то же время выявил внутренние проблемы, требующие решения и до карантина. Одной из таких нерешенных задач является рост производительности труда, приобретающий особую актуальность в связи с цифровизацией и роботизацией всех процессов и отсутствием встроенной в эти процессы системы подготовки и переподготовки кадров. Наиболее сложной для решения является задача координации разнородных производственных и экономических процессов для достижения стратегической цели. В соответствии с поставленной целью исследования разработана концепция управленческой системы, направленной на повышение производительности труда на уровне региона. Исследования были проведены на примере Самарской области, имеющей как собственные разработки в области организации управленческих систем, так и потребности в наращивании темпов роста производительности труда. Практика применения организациями новых подходов к управлению показала необходимость координации управления производительностью труда на макроэкономическом уровне, так как во многом ключевые управленческие решения должны приниматься на региональном и федеральном уровне в силу разобщенности ведомств и корпораций, которые не могут согласовать между собой единую технологическую политику. Теоретическое обоснование экономической моде-

ли цифрового периода приобретает новое социально-экономическое содержание, которое мы начали и продолжаем развивать в настоящей публикации.

На наш взгляд, массовое производство и автоматизация станут лишь отчасти заменой рабочих мест, более перспективными становятся индивидуальный подход и мелкосерийное производство, сокращающее применение роботов и поточных линий. В этом случае производительность труда будет ниже, увеличится участие человека в производственном цикле, но станет и менее неактуальным тезис о массовой безработице. Перспективным является разработка положений новой трудовой экономики со смещенным центром тяжести в создании добавленной стоимости в сферу научно-технологических и управленческих решений. Предлагаемый нами подход должен стать основным элементом региональной системы управления, нацеленной на повышение производительности труда.

Нами выделен операционный уровень повышения производительности труда как наиболее поддающийся формализации и выделения индикаторов. Проведенные нами исследования позволили предложить подход к формированию региональной системы управления повышением производительности труда, основанной на выделении в региональном научно-образовательном центре структуры, которая должна соединить научные разработки и потребности предприятий.

Для повышения роста производительности труда на региональном уровне нами предложено включить в систему управления Региональный центр компетенций, имеющий достаточный накопленный опыт в разных регионах России, однако не всегда имеющий довольно эффективную координацию с имеющимися в каждом регионе особенностями. Разработана функциональная структура центра компетенций как структурного элемента предлагаемой системы, позволяющая комплексно решать проблему повышения производительности труда на уровне региона, а не только отдельного предприятия.

В результате нами была проведена систематизация целей и задач повышения производительности труда на уровне региона, в частности, сформирована система функциональных связей, позволяющая связать проблемы операционных задач с целями и возможностями региональных государственных и коммерческих управленческих структур, что позволит комплексно решать проблему экономического роста.

Источник финансирования

Источником финансирования научной работы являются собственные средства автора.

Конфликт интересов

Автор декларирует отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Библиографический список

1. *Jarkas A. M.* Factors affecting construction labour productivity in Kuwait // *Journal of Construction Engineering and Management*. 2012. No. 138. P. 811–820.
2. *Mambetov U.* Principle trends of social-economic development and alternative problems in conditions of fourth industrial revolution // *Вестник университета Туран*. 2019. No. 1 (81). P. 36–40.
3. *Nasirzadeh F. N., Nojedehi P.* Dynamic modeling of labor productivity in construction projects // *International Journal of Project Management*. 2013. Vol. 31 (6). P. 903–911.
4. *Vertakova Y. M.* Labour productivity management: factors of growth, the role of social and labour monitoring // *Economic Annals-XXI*. No. 180 (11–12). P. 173–182. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V180-19>
5. *Авдеев М.* Теоретический обзор современных подходов к управлению производительностью труда // *Теория и практика общественного развития*. 2019. № 5 (135). С. 38–41. DOI: [10.24158/tipor.2019.5.5](https://doi.org/10.24158/tipor.2019.5.5)
6. *Алмршед С.* Рост производительности труда на базе инновационного развития предприятия // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент*. 2017. № 11(2). С. 65–70. DOI: [10.14529/em170209](https://doi.org/10.14529/em170209)
7. *Богатырева И.* Повышение производительности труда на основе эффективного использования рабочего времени: методические основы и практика применения // *Экономика труда*. 2019. № 6 (1). С. 407–418. DOI: [10.18334/et.6.1.40454](https://doi.org/10.18334/et.6.1.40454)
8. *Волков Л. С.* Влияние информационных и инновационных технологий на экономическое развитие России // *Инновации и инвестиции*. 2020. № 4. С. 7–12.
9. *Городецкая П.* Национальный проект «производительность труда и поддержка занятости» как инструмент повышения эффективности использования трудовых ресурсов // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2020. № 1 (91), ч. 2. С. 6–11. DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.91.1.022>
10. *Маркова О.* Производительность труда в системе показателей эффективности производства и основные факторы ее роста в современных условиях // *ИнноЦентр*. 2018. № 4 (21). С. 152–162.
11. *Михненко П.* Модель управления производительностью труда в экономике России // *Journal of New Economy*. 2019. № 20(5). С. 42–60. DOI: [10.29141/2658-5081-2019-20-5-3](https://doi.org/10.29141/2658-5081-2019-20-5-3)
12. Паспорт национального проекта «Производительность труда и обеспечение занятости». Утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24.12.2019 г., протокол №6 [Электронный ресурс]. URL: <http://governme>.
13. *Потеев Д. П.* Факторы воздействия на темпы роста производительности общественного труда на различных этапах экономического развития // *Инновационное развитие экономики*. 2019. № 1 (49). С. 133–142.
14. *Романцов А. Ф.* Роль органов государственного управления в планировании роста производительности труда // *Вестник Поволжского института управления*. 2017. № 17 (5). С. 20–31. DOI: [10.22394/1682-2358-2017-5-20-31](https://doi.org/10.22394/1682-2358-2017-5-20-31)
15. *Симонова М.* Стратегии повышения производительности труда и создания добавленной стоимости // *Экономика труда*. 2019. № 6 (3). С. 1179–1192. DOI: [10.18334/et.6.3.40852](https://doi.org/10.18334/et.6.3.40852).
16. *Стешенко Ю. А.* Оценка влияния социально-экономических факторов на повышение уровня производительности труда // *Экономічний часопис-XXI*. 2019. № 177 (5-6). С. 70–81.
17. *Умерова С. Р.* Эволюция научного знания о трансформации труда в системе факторов производства // *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2019. № 12-3. С. 146–152. DOI: [10.17513/vaael.968](https://doi.org/10.17513/vaael.968)
18. *Федченко А.* Методические подходы к исследованию производительности труда // *Экономика труда*. 2016. № 3(1). С. 41–62. DOI: [10.18334/et.3.1.35153](https://doi.org/10.18334/et.3.1.35153)
19. *Хлынин Э. В.* Исследование влияния технических инноваций на рост производительности труда // *Вестник Тульского филиала Финуниверситета*. 2019. № (1-1). С. 156–164.
20. *Шабранская Н.* Инновационная составляющая в росте производительности труда // *Формирование рыночных отношений в Украине*. 2019. № 4 (215). С. 39–46.

Симонова Марина Викторовна, доктор экономических наук, заведующий кафедрой управления персоналом, Самарский государственный экономический университет, Самара, Российская Федерация

E-mail: m.simonova@mail.ru

ORCID ID: [0000-0001-9662-9820](https://orcid.org/0000-0001-9662-9820)

Поступила 23.09.2020

Подписана в печать 02.11.2020

LABOR ECONOMICS AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

UDC 65.011
JEL: L23, L50, M11, O32, O40

DOI: 10.17308/econ.2020.4/3196
Licence: CC BY 4.0

Labor productivity management in the competence system at the regional level

M. V. Simonova¹✉

¹ Samara State University of Economics, Soviet Army st., 141,
443090, Samara, Russian Federation

Cite as: Simonova, M. V. (2020) Labor productivity management in the competence system at the regional level. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 4, 83-91. (In Russ., abstract in Eng.). DOI: 10.17308/econ.2020.4/3196

Importance. Economic recovery after the pandemic is associated with the transition of production to more efficient technological solutions aimed at increasing labor productivity. Optimization of existing production processes, increasing the efficiency of proven technologies should be accompanied by the organization of a parallel advanced process of developing new promising systems and technologies. The implementation of these tasks is associated with a number of difficulties associated with the low quality of management systems. One of the significant problems was the lack of a training and retraining system built into the full technological and marketing cycle of production.

Objectives. The purpose of the study is to develop a concept of a management system based on a competency-based approach and aimed at increasing labor productivity at the regional level. The article developed a management model that allows to combine various departmental and corporate interests. For the study, the regional level was chosen as the base one, since the main set of issues necessary for the dynamic development of production processes are in the competence of regional state, industrial and educational structures.

Methods. The work used such methods of economic research as: modeling, the method of scientific abstractions, analysis and synthesis, systemic and functional approaches; special research methods: analytical and comparative methods.

Conclusions and Relevance. The proposed model allows the use of scientific developments to increase production efficiency and includes a system of scientific and educational competencies in the regional management circuit. The management model was focused on the implementation of methodologies to achieve the lowest cost results in the short term, which should be part of the strategic management framework. The article highlighted the operational level of increasing labor productivity as the most amenable to formalization and identification of indicators, and developed principles for the formation of indicators of labor productivity. The practice of applying new approaches to management by organizations had shown the need to coordinate the management of labour productivity at the macroeconomic level, since, in many respects, key management decisions should be made at the regional and federal levels due to the separation of departments and corporations, which could not agree on a single technological policy. The theoretical rationale for the economic model of digital peri-ode is gaining a new socio-economic content, which we have begun and continue to develop in this publication.

Key words: operational planning, strategy, efficiency, management model, indicators.

Source of Financing

The source of funding for scientific work is the author's own funds.

Conflict of Interest

The authors declare the absence of obvious and potential conflicts of interest related to the publication of this article.

References

1. Jarkas, A. M. (2012). Factors affecting construction labour productivity in Kuwait. *Journal of Construction Engineering and Management*. 138, 811-820.
2. Mambetov, U. (2019). Principle trends of social-economic development and alternative problems in conditions of fourth industrial revolution. *Vestnik universiteta Turan*. 181, 36-40.
3. Nasirzadeh, F. N. & Nojedehi, P. (2013). Dynamic modeling of labor productivity in construction projects. *International Journal of Project Management*. 31 (6), 903-911.
4. Vertakova, Y. M. Labour productivity management: factors of growth, the role of social and labour monitoring. *Economic Annals-XXI*. 180 (11-12), 173-182. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V180-19>
5. Avdeev, M. (2019). Teoreticheskij obzor sovremennykh podhodov k upravleniyu proizvoditel'nost'yu truda. Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. 5 (135), 38-41. DOI:10.24158/tipor.2019.5.5 (In Russ.).
6. Almrshed, S. (2017). Rost proizvoditel'nosti truda na baze innovacionnogo razvitiya predpriyatiya. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i menedzhment*. 11 (2), 65-70. DOI: 10.14529/em170209 (In Russ.).
7. Bogatyreva, I. (2019). Povyshenie proizvoditel'nosti truda na osnove effektivnogo ispol'zovaniya rabocheho vremeni: metodicheskie osnovy i praktika primeneniya. *Ekonomika truda*. 6 (1), 407-418. DOI: 10.18334/et.6.1.40454 (In Russ.).
8. Volkov, L. S. (2020). Vliyaniye informacionnykh i innovacionnykh tekhnologiy na ekonomicheskoe razvitiye Rossii. *Innovacii i investicii*. 4, 7-12. (In Russ.).
9. Gorodeckaya, P. (2020). Nacional'nyj proekt «proizvoditel'nost' truda i podderzhka zanyatosti» kak instrument povysheniya effektivnosti ispol'zovaniya trudovykh resursov. *Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal*. 1 (91), 6-11. DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.91.1.022> (In Russ.).
10. Markova, O. (2018). Proizvoditel'nost' truda v sisteme pokazatelej effektivnosti proizvodstva i osnovnye faktory ee rosta v sovremennykh usloviya. *InnoCentr*. 4 (21), 152-162. (In Russ.).
11. Mihnenko, P. (2019). Model' upravleniya proizvoditel'nost'yu truda v ekonomike Rossii. *Journal of New Economy*. 20 (5), 42-60. DOI:10.29141/2658-5081-2019-20-5-3 (In Russ.).
12. (2019). Pasport nacional'nogo proekta «Proizvoditel'nost' truda i obespechenie zanyatosti». Utverzhden prezidiumom Soveta pri Prezidente RF po strategicheskomu razvitiyu i nacional'nym proektam 24.12.2019 g., protokol №6 [Elektronnyj resurs]. URL <http://governme>. (In Russ.).
13. Poteev, D. P. (2019). Faktory vozdeystviya na tempy rosta proizvoditel'nosti obshchestvennogo truda na razlichnykh etapah ekonomicheskogo razvitiya. *Innovacionnoe razvitiye ekonomiki*. 1 (49), 133-142. (In Russ.).
14. Romancov, A. F. (2017). Rol' organov gosudarstvennogo upravleniya v planirovanii rosta proizvoditel'nosti truda. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya*. 17 (5), 20-31. DOI:10.22394/1682-2358-2017-5-20-31 (In Russ.).
15. Simonova, M. (2019). Strategii povysheniya proizvoditel'nosti truda i sozdaniya dobavlennoj stoimosti. *Ekonomika truda*, 6 (3), 1179-1192. DOI: 10.18334/et.6.3.40852. (In Russ.).
16. Steshenko, Yu. A. (2019). Ocenka vliyaniya social'no-ekonomicheskikh faktorov na povysheniye urovnya proizvoditel'nosti truda. *Ekonomichnij chasopis-XXI*. 177 (5-6), 70-81. (In Russ.).
17. Umerova, S. R. (2019). Evolyuciya nauchnogo znaniya o transformacii truda v sisteme faktorov proizvodstva. *Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava*. 12-3, 146-152. DOI:10.17513/vaael.968 (In Russ.).
18. Fedchenko, A. (2016). Metodicheskie podhody k issledovaniyu proizvoditel'nosti truda. *Ekonomika truda*. 3 (1), 41-62. DOI: 10.18334/et.3.1.35153. (In Russ.).
19. Hlynin, E. V. (2019). Issledovanie vliyaniya tekhnicheskikh innovacij na rost proizvoditel'nosti truda. *Vestnik Tul'skogo filiala Finuniversiteta*. 1-1, 156-164. (In Russ.).
20. Shabranskaya, N. (2019). Innovacionnaya sostavlyayushchaya v roste proizvoditel'nosti truda. *Formirovanie rynochnykh otnoshenij v Ukraine*. 4 (215), 39-46. (In Russ.).

Simonova V. Marina, Dr. Sci. (Econ.), Head of the Department of Personnel Management, Samara State University of Economics, Samara, Russian Federation

E-mail: m.simonova@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-9662-9820

Received 23.09.2020

Accepted 02.11.2020