

Для роста зарплат найден особый источник / Экономика / Независимая газета

ng.ru/economics/2024-03-26/1_8979_salaries.html

 Анастасия Башкатова

Заместитель заведующего отделом экономики "Независимой газеты"



Отечественным предприятиям прививают современную «производственную культуру». Фото с сайта www.news1.ru

Промышленные предприятия адаптировались к новым условиям, на них ожидается рост производительности труда, сообщили «НГ» в пресс-службе Минэкономразвития, сославшись на реализацию профильного нацпроекта. Однако всем предприятиям страны по указке сверху не привить «производственную культуру». Значит, главным стимулом должна стать конкуренция, считают в Институте Столыпина. И, судя по их выводам, двигаясь от конкуренции к производительности страна получит в том числе более надежный, чем паника работодателей, источник роста зарплат. Логика красивая, но уже срabатывает не везде.

Производительность труда стала краеугольным камнем российской экономики. От нее ждут решения чуть ли не всех проблем: будь то дефицит кадров, спровоцировавший зарплатную гонку, или необходимость дальнейшего увеличения зарплат.

Так, в Институте экономики роста им. Столыпина, проанализировав некоторые тезисы из Послания Федеральному собранию президента Владимира Путина, сообщили, что один только минимальный размер оплаты труда (МРОТ) «не может толкать зарплаты вверх».

Напомним, как сказал в Послании президент, МРОТ сейчас индексируется с опережением инфляции и темпов роста средней зарплаты. И к 2030 году он, по словам президента, должен увеличиться уже до 35 тыс. руб., что отразится в том числе на зарплатах в бюджетной сфере и в отраслях экономики.

«Столыпинцы», однако, сделали акцент на производительности труда. Где та грань, переступив которую рост зарплат станет уже дестимулирующим фактором? «Платить меньше не могут, а делать ты ничего за это не хочешь», – привели пример эксперты.

По мнению специалистов Института Столыпина, главным источником увеличения зарплат должна стать именно производительность труда. Ее повышение способно обеспечить более надежный фундамент для материального благополучия граждан, чем, допустим, панические всплески работодателей в условиях, когда на предприятиях не хватает рабочих рук.

Задача повышения производительности труда была поставлена в Послании президента. И в качестве предпосылок были названы демографические вызовы и дефицит кадров.

Притом, что повышению производительности труда в стране уже и так был посвящен отдельный нацпроект, который курирует первый вице-премьер Андрей Белоусов. «Задача нацпроекта «Производительность труда» – создать современную производственную культуру, – поясняется на сайте Минэкономразвития. – Эксперты помогают перестроить внутрипроизводственную логистику, загрузить оборудование, сократить простои на предприятиях. Эту адресную поддержку оказывает Федеральный центр компетенций и 60 региональных центров». Сообщается, что в среднем реализация проекта на предприятии позволяет на треть сократить время протекания процессов и повысить выработку на 45%.

Чтобы оценить тенденции, можно посмотреть на данные Росстата. В российской официальной статистике индекс производительности труда рассчитывается методом деления индекса физического объема ВВП на показатель, характеризующий изменения совокупных затрат труда (учитывает количество рабочих мест, отработанное время). С этим подходом можно спорить, но других официальных ориентиров пока нет.

Совокупно за пять лет, на которые пришлась реализация нацпроекта (с 2018-го по 2022-й; свежее данных Росстат еще не обнародовал), производительность труда в стране увеличилась примерно на 5%. Максимальный рост – сразу на 3,7% – был достигнут в 2021 году на фоне экономического подъема после снятия ограничений, связанных с пандемией COVID-19. Однако затем, в 2022 году, производительность труда резко сократилась – сразу на 3,6% по отношению к 2021 году.

Как следует из пояснений Минэкономразвития, тогда сокращение коснулось только тех отраслей, которые были интегрированы в международные логистические цепочки или производственные системы – речь идет о добыче сырья, отдельных отраслях обрабатывающей промышленности, торговле, транспортировке грузов и т.п.

«На сегодня промышленные предприятия адаптировались к новым условиям, на них ожидается рост производительности труда», – сообщили «НГ» в пресс-службе Минэкономразвития. В ведомстве особо подчеркнули, что повышать производительность труда помогает профильный нацпроект.

«Он охватил свыше 5,5 тыс. предприятий. Около 4 тыс. компаний уже завершили проекты по повышению производительности, – пояснили в министерстве. – Их рост производительности труда на 5% больше, чем у предприятий вне нацпроекта. Прибыль выросла на 318 млрд руб. Почти в 10 раз больше, чем бюджет нацпроекта».

И, как напомнили в Минэкономразвития, президент в Послании предложил к 2030 году охватить проектами по повышению производительности труда уже не менее 40% средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей экономики (это около 12 тыс. компаний) и все учреждения социальной сферы.

Но даже этого может оказаться недостаточно, ведь, допустим, счет коммерческих компаний, которые подотчетны налоговикам, в стране идет на миллионы. Так что стимулировать рост производительности труда придется не только и не столько сверху – не через спущенные сверху лучшие практики повышения эффективности.

«Главный драйвер производительности – конкуренция», – считают в Институте Столыпина. По их мнению, важно, «чтобы в экономике с высокой долей государства меры по производительности не переросли в небывалое раздувание бюджетов без результата». «Это особая задача в реализации Послания, которую, вероятно, придется решать повышением конкуренции», – разъяснили они.

Если резюмировать, то логика «столыпинцев» выглядит так. Только поощряя конкуренцию, получится подтолкнуть предприятия к повышению производительности труда, ведь им нужно будет бороться за ниши на рынке, за потребителей, внедрять современные технологии, модернизировать производства. А уже итогом такой трансформации станет увеличение зарплат на предприятиях – за счет создания высокопроизводительных, более эффективных рабочих мест, требующих от работников и более высокой квалификации.

Логика «красивая». Но пока она срабатывает не везде. Как следует из данных регулярного мониторинга предприятий, который проводится Центробанком, в феврале каждое десятое опрошенное предприятие (11%) назвало для себя главным фактором производительности в 2024 году увеличение загрузки сотрудников – среднего числа отработанных часов (всего было опрошено почти 13 тыс. предприятий).

И ведь не факт, что сотрудники таких компаний, работая за двоих, начнут получать и двойную зарплату. При этом только 7% опрошенных предприятий считают главным фактором производительности повышение квалификации работников – это самый «непопулярный» ответ.

На оптимизацию производственных и бизнес-процессов сейчас рассчитывают 45% предприятий. Показатель большой. Другой вопрос в том, что именно они оптимизируют: какие отделы пустят под нож, не займутся ли бумажным повышением производительности труда и все тем же перераспределением нагрузки между оставшимися работниками без должной денежной компенсации.

Есть еще 27% предприятий, которые планируют вводить в строй новое оборудование. Реализуют ли они такие планы – зависит от достаточности собственных средств для инвестиций и от доступности заемного капитала.

«В 2023 году рост производительности возобновился. Но для достижения целей, стоящих перед страной, средние темпы этого роста должны быть выше», – комментирует первый заместитель гендиректора Центра стратегических разработок Борис Копейкин. Как этого достичь? За счет вложений капитала, применения лучших технологических и управленческих решений. И в первую очередь необходим опережающий рост инвестиций, считает эксперт. «Можно надеяться, что по мере перехода Центробанка к смягчению денежно-кредитной политики инвестиции получат дополнительный импульс», – отметил Копейкин.

По большому счету тезисы о важности профильного нацпроекта и о необходимости стимулировать конкуренцию не противоречат друг другу. Благодаря нацпроекту тысячи компаний улучшают свои показатели. А те компании, которые по каким-то причинам пока в нацпроект не попали, если хотят выиграть конкурентную борьбу, «будут вынуждены заимствовать лучшие практики и решения у тех, кто их уже освоил», ожидает Копейкин.

Хотя веяния времени могут, конечно, исказить эту картину. В идеальных экономических условиях производительность труда и конкуренция идут рука об руку, говорит директор по работе с клиентами компании «Альфа-Капитал» Анна Гондусова. Указала она и на важность грамотно организованного производственного процесса. «Однако в условиях трансформационной экономики производительней тот, кто смог обеспечить себя расходными материалами и нужными технологиями», – добавила Гондусова. Сейчас, по ее словам, не только дефицит кадров, но и сложности с комплектующими «сильно могли ударить по многим производственным секторам».

Также эксперты высказались о порой противоречивых попытках увязать друг с другом рост зарплат и производительность труда. Первый подход – увеличение зарплат может позитивно влиять на производительность труда, это «классический метод денежной мотивации», пояснила партнер Агентства трансформации и развития экономики Лора Накорякова. Второй подход – растущая

производительность труда может положительно влиять на зарплату, например, за счет снижения издержек, которые были обусловлены неэффективностью, и повышения прибыли. Не исключены, однако, и такие варианты, когда работодатели пытаются повышать производительность, нагружая все больше работников, но при этом экономя на оплате их труда. Поэтому важно соблюдать баланс, добавила Накорякова.

Дополнительные детали в эту дискуссию привнес операционный директор компании Ансог Алексей Миронов. По его мнению, на самом деле у бизнеса нет задачи повысить зарплаты персоналу. Если говорить про сегодняшнюю ситуацию, то сейчас рост зарплат – «следствие гонки за людьми в условиях недостатка кадров». Да и, по словам Миронова, любая бизнес-структура всегда заинтересована в росте производительности труда, и это вовсе не обязательно каким-либо образом связано с конкуренцией.

Но все же повышать производительность именно за счет увеличения нагрузки на сотрудников – это в конечном счете бесперспективный вариант, отметил Миронов. Ведь так можно растерять работников. Поэтому актуальные подходы для решения проблемы производительности – «внедрение современных технологий и перераспределение бизнес-процессов». В результате работодатели могут платить более высокие зарплаты сотрудникам за более квалифицированный труд. Но опять же это, по уточнению Миронова, «следствие изменений в бизнесе, а не его самоцель».