

УДК 331.5.024.54

DOI: 10.26140/anie-2020-0902-0034

**ПРОБЛЕМЫ СНИЖЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫХ БАРЬЕРОВ В ЦЕЛЯХ
ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РОССИИ**

© 2020

SPIN: 3568-7861

AuthorID: 790506

ORCID: 0000-0002-1909-2051

Емельянова Евгения Валерьевна, кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента

SPIN: 6863-3369

AuthorID: 502850

ResearcherID: H-2154-2019

ORCID: 0000-0003-2065-0265

Харчикова Наталья Валентиновна, кандидат экономических наук, доцент кафедры
естественнонаучных и математических дисциплин

SPIN: 4596-2057

AuthorID: 842930

ORCID ID: 0000-0001-8287-5705

Шаурина Ольга Сергеевна, кандидат технических наук, заведующий кафедрой
таможенного дела и правовых дисциплин

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской
Федерации, Калужский филиал*

(248021, Россия, Калуга, улица Окружнаа, д.4, корп.3, e-mail: shaurina@klg.ranepa.ru)

Аннотация. Административные барьеры – одна из главных проблем роста производительности труда в России. В целях повышения производительности труда был разработан нацпроект, в который включены такие инструменты как снижение административных барьеров, обучение руководителей, использование зарубежного опыта, выделение грантов, а также налоговые льготы и стимулы для предприятий. К сожалению, четких тенденций роста производительности труда отметить так и не удаётся. Проблема оценки заключается ещё и в том, что Российская служба статистики предоставляет информацию только по индексам производительности труда, динамику её снижения, либо повышения. Показатели непосредственно производительности отсутствуют. В работе сделан акцент на анализе именно административных барьеров повышения производительности труда. К основным видам относятся ресурсные, хозяйственные и ограничительные барьеры. Основными проблемами снижения барьеров являются возможности экономических, общественных финансовых и общественных потерь эффективности. В статье приведена характеристика каждого из представленных видов потерь. Проблема преодоления барьеров заключается в том, что издержки какого-то определенного частного лица, которые идут на следование тому перечню правил, который диктует экономический барьер, несоизмеримы с затратами, которые подразумевает борьба экономического общества с этим же барьером. В итоге разработка механизма снижения административных барьеров в целях роста производительности труда сводится к усилению надзора по отношению к субъектам экономических отношений. Все хозяйствующие субъекты экономических отношений, которые участвуют в процессе реформации и поддерживают концепцию снижения административных барьеров, должны действовать активно и создавать такие рычаги давления и ответственности, которые помешают государственным регулирующим аппаратам действовать без законных оснований. Для снижения административных барьеров в целях роста производительности труда в работе сделано несколько рекомендаций. Однако, что бы не предпринимало государство для увеличения производительности труда, единственным эффективным действием будет повышение оплаты труда.

Ключевые слова: производительность труда, эффективность, механизм, административный барьер, качество жизни, экономические потери, финансовые потери, потери эффективности, оплата труда, индекс производительности труда, статистика, нацпроект, государство.

**PROBLEMS OF REDUCING ADMINISTRATIVE BARRIERS IN ORDER
TO INCREASE LABOR PRODUCTIVITY IN RUSSIA**

© 2020

Emelyanova Evgeniya Valerjevna, candidate of economic sciences, associate professor
chair of economics and management

Harchikova Natalia Valentinovna, candidate of economic sciences, associate professor
chair of natural sciences and mathematics

Shaurina Olga Sergeevna, candidate of technical sciences, head of the department
of customs and jurisprudence

*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Kaluga branch
(248021, Russia, Kaluga, Okrugnaia str., 4-3, e-mail: shaurina@klg.ranepa.ru)*

Abstract. Administrative barriers are one of the main problems of labor productivity growth in Russia. In order to increase labor productivity, a national project, which includes such tools as reduction of administrative barriers, training of managers, use of foreign experience, allocation of grants, as well as tax incentives and incentives for enterprises was developed. Unfortunately, clear trends in the growth of labor productivity cannot be noted. The evaluation problem also lies in the fact that the Russian Statistics Service provides information only on labor productivity indices, the dynamics of its decline or increase. There are no direct performance indicators. The work focuses on the analysis of the administrative barriers of increasing labor productivity. The main types include resource, economic and restrictive barriers. The main problems of reduction of the barriers are occurrence of economic, public financial and social loss of efficiency. The article describes the characteristics of each of the presented types of losses. The fact of the matter of overcoming barriers is that the costs of a particular individual who follows the list of rules dictated by the economic barrier are not commensurate with the costs that a society struggles with the same barrier. As a result, the development of a mechanism aiming to reduce administrative barriers in order to increase labor productivity comes to strengthening supervision in relation to subjects of economic relations. All economic entities that participate in the reformation process and support the concept of reduction of administrative barriers

should act actively and create levers of pressure and responsibility that will prevent the state regulatory apparatus from acting without legal grounds. Several recommendations have been made to reduce administrative barriers in order to increase labor productivity. However, whatever the state undertakes to increase labor productivity, the only effective action will be wage increasing.

Keywords: labor productivity, efficiency, mechanism, administrative barrier, quality of life, economic losses, financial losses, loss of efficiency, labor compensation, labor productivity index, statistics, national project, state.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Существует большое количество факторов, определяющих уровень производительности труда. Это и технологии, и организация производства, квалификация и мотивация работников.

Отставание нашей страны от Европы по производительности по различным видам отраслей означает, что с точки зрения причин ситуация в различных видах экономической деятельности также отличается. Одной из причин снижения производительности труда в стране является наличие так называемых административных барьеров. Всякий раз, заступая на очередной срок, президент ставит задачу повысить производительность труда. Но она не выполняется — по очевидным причинам.

Для повышения производительности труда был разработан нацпроект, с помощью инструментов которого власти обещают рост производительности. В проект включены такие инструменты, как снижение административных барьеров, обучение руководителей, выделение грантов, использование зарубежного опыта и стажировок. Для предприятий разработаны льготы и стимулы, налоговые послабления. В итоге в 2019 году было отобрано 15 регионов, представивших лучшие программы повышения производительности труда. А общее количество участников — 31 на сегодняшний день [1, с.35].

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. Проблемы производительности труда рассматриваются в трудах Беляевой А.М., Ковалева И.А.[2], Басовской Е.Н., Басовского Л.Е. [3], Гневашевой В.А.[4], Климова А.С. [5] и других [6-16]. Однако стоит отметить сложность анализа влияния административных барьеров на повышение производительности труда по причине особенностей формирования барьера в каждом конкретном случае.

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи, постановка задания. Цель проведения исследования — анализ основных административных барьеров роста производительности труда в России и разработка основных механизмов их снижения.

Используемые в исследовании методы, методики и технологии. Для оценки основных административных барьеров повышения производительности труда в России был проведен анализ статистических данных, выявлены отличия от особенностей динамики производительности труда западных стран, также проведен эмпирический анализ основных административных барьеров. Для разработки механизма снижения административных барьеров в повышении производительности труда, первоначально был проведен анализ причин и видов этих барьеров. Основные виды деятельности включали в себя:

1. Проведение сравнительного анализа российской и зарубежной регуляторной среды с точки зрения негативного влияния на производительность труда с целью выявления основных возможных снижения административно-регуляторных издержек в сферах промышленной безопасности, трудового законодательства, технического регулирования, а также в базовых несырьевых отраслях.

2. Использование существующих механизмов снижения административно-регуляторных барьеров (механизм трансформации делового климата) и создание но-

вых инструментов

3. Разработка программы мониторинга и анализа правоприменения измененных нормативных правовых и иных актов на предприятиях.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Последние 3 года показатели Росстата свидетельствуют о росте производительности труда в России. В 2017 году лидером по росту производительности труда была профессиональная, научная и техническая деятельность (108,4%). Максимальный показатель индекса в 2018 году наблюдается в строительной отрасли — 102,8%. Однако всё равно он отстаёт почти в 5 раз от европейских значений. Об этом говорится в докладе Национальной статистической службы Великобритании, которая в 2017 году проанализировала индекс производительности труда по девяти секторам экономики [17].

К сожалению, четких тенденций роста производительности труда в региональном разрезе отметить не удастся. Тут можно отметить Еврейскую автономную область, где в 2017 году наблюдается рост производительности труда на 13,5% по сравнению с 2016. В Тульской и Курской областях с 2011 года производительность труда растёт ежегодно на 5-6%.

На рисунке 1 представлена динамика изменения индекса производительности труда в России за период 2010 — 2018 гг.

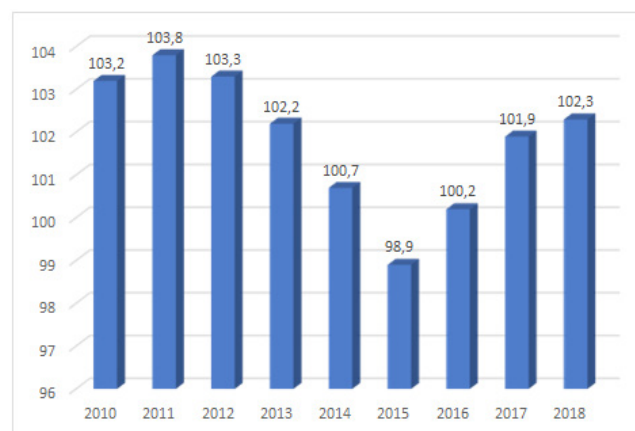


Рисунок 1 - Динамика индекса производительности труда по России (составлено автором)

В 2015 году произошло снижение производительности и за 3 года показатель так и не достиг уровня 2011 года, не говоря уже и о докризисном периоде.

Рост наблюдается и на основе показателей Всемирного банка. Несмотря на то, что методика его расчётов отличается от Росстата. Производительность труда специалисты банка считают и в относительных и в абсолютных величинах. Согласно данным методики, производительность труда в России упала в 2015-16 годах на 1,1 тысячу долларов на человека. Однако, на сегодняшний день опять наблюдается рост: 50,6 тысяч долларов в 2016 году и 53 тысячи долларов в 2018 году.

Проблема оценки производительности ещё состоит и в том, что Российская служба статистики представляет информацию только по индексам производительности труда, динамику её снижения, либо повышения. Показатели непосредственно производительности (рублей в час, либо рублей на одного человека) в открытом

доступе отсутствуют [18].

В 2017 году Национальная статистическая служба Великобритании (Office for National Statistics — ONS) провела исследование, которое представляло собой сравнительный анализ показателей производительности труда по ряду стран ЕС. Производительность труда была рассчитана в евро/час как соотношение валовой добавленной стоимости (ВДС) и количества отработанных часов всего в экономике или по отраслям.

Рассматривая полученные показатели производительности, измеренные в евро/час, сразу заметно, что Россия существенно отстает от ЕС по производительности труда — в среднем по всей экономике в 2,9 раза.

В отраслевом разрезе соотношение производительностей в России и в ЕС дает различие в 2–5 раз. Наиболее существенно отстает производительность труда в России в сельском хозяйстве (в 5,3 раза, то есть в российском сельском хозяйстве за один час работы производится добавленной стоимости на 1,8 евро, в то время как в странах ЕС в среднем на 9,5 евро).

Также высокие показатели различия производительностей отмечаются в секторе ИТ и связи (в 3,7 раза), в секторе госуправления и соцслужб (в 3,2 раза). Наименьшее различие наблюдается в секторе НИР и других профессиональных услуг (в 2,1 раза), в сфере финансов (2,3 раза).

При этом россияне работают в среднем около 2000 часов, а люди стран ОЭСР — 1750 часов. То есть мы вкладываем много сил и времени, а на выходе получаем средние результаты.

Стоит отметить, что рост производительности труда в России в последние годы замедлился. Так, в 2000–2007 годах ее прирост составлял в среднем 5,9%, а в 2010–2017 годах — всего 1,4%. В прошлом году рост составил 2,5%.

Лидерами по производительности труда являются страны с малым населением, в которых работают меньше, а платят за это больше. На протяжении последних 70 лет это страны Ближнего Востока, основной деятельностью которых является легкая добыча нефти. В 2018 году рейтинг ТОП-10 стран возглавили ОАЭ, за ними следует Катар и Кувейт [17].

В нацпроект по повышению производительности труда включён инструмент снижения административных барьеров. Однако стоит отметить, что указанную цель реализовать довольно сложно в условиях настоящих реалий [19].

В контексте данной проблемы можно выделить три вида административных барьеров: 1. Ресурсные - ограничение доступа к экономическим ресурсам и юридическим правам на использование этих ресурсов (регистрация организации, аренда помещения и т.п.); 2. – Хозяйственные - получение прав на ведение деятельности (лицензирование, сертификация, регистрация товара и т.п.); 3. Ограничительные - льготы, санкции, правила ведения бизнеса.

Несмотря на то, что основные барьеры выделены, довольно сложно их систематизировать в принципе, так как они индивидуальны и зависят от каждого конкретного случая.

Доходы, которые получают частные лица с административных барьеров и доступности услуг в сфере регламентирующей их деятельности, растут в соответствии со сроком существования эксплуатируемого барьера, а сам этот срок, в свою очередь, определяется уже тем, насколько субъекты экономических отношений мотивированы в вопросе избавления от него себя и всего предпринимательского общества [20–22].

Проблема преодоления барьеров заключается в том, что издержки какого-то определенного частного лица, которые идут на следование тому перечню правил, который диктует экономический барьер, несоизмеримы с затратами, которые подразумевает борьба экономического общества с этим же барьером.

Таблица 1 - Основные проблемы снижения административных барьеров в повышении производительности труда*

| Вид проблемы | Характеристика |
|-----------------------------------|---|
| Экономические потери | Инфляция, вызванная увеличением государственным регулирующим аппаратом издержек производителя, повышение налогов, пошлин и т.п. |
| Общественные финансовые потери | Потери, связанные с преодолением административных барьеров. |
| Общественные потери эффективности | Создание барьеров выхода на рынок новых игроков. Снижение коэффициента эффективности, связанного с грамотным использованием ресурсов. Снижение уровня конкуренции. Лишние выплаты, в том числе и теневые, осуществляемые нелегально. |

*составлено автором

В том случае, когда количество экономических агентов, которых так или иначе касается проблема концепции снижения административных барьеров и повышения доступности услуг по осуществлению их предпринимательской деятельности, становится достаточно велико, то им придется заняться вопросами об объединении и совместном решении возникшей перед ними проблемы, что может быть достаточно затруднительно как с точки зрения человеческого фактора, так и с юридической стороны (имеются в виду трудности составления официальных контрактов, регламентирующих совместную деятельность в пользу решения данной проблемы).

ВЫВОДЫ

Выводы исследования.

В итоге разработка механизма снижения административных барьеров в целях роста производительности труда сводится к усилению надзора по отношению к субъектам экономических отношений.

Для снижения барьеров в целях роста производительности труда рекомендуется:

Таблица 2 - Рекомендации по снижению административных барьеров роста производительности труда*

| | |
|---|---|
| Сбор информации от субъектов | В связи с тем, что имеющиеся административные барьеры индивидуальны и зависят от каждого конкретного случая, рекомендуется создание механизма сбора и анализа рекомендаций от субъектов экономической деятельности по совершенствованию нормативно-правового регулирования и, впоследствии организация базы данных имеющихся предложений. |
| Создание списка участников | Создание закрытого списка органов власти, имеющих право осуществлять контроль экономической деятельности с их функциями и возможностями. Это необходимо делать для избегания дублирования. |
| Определение регламента проверок | Определение особенностей и этапов осуществления проверок органами экономической деятельности в целях избегания случаев недобросовестной работы. |
| Пересмотр видов штрафов и выплат | Создать возможность для проведения процедур, касающихся контроля и надзора, на принципе безвозмездности, без необходимости крупных выплат со стороны проверяемых субъектов. |
| Создание открытых возможностей обжалования проверок | Создать возможность для всех этих субъектов обжаловать результаты или процессы проведения проверок. |
| Система аргументированных проверок | Свести к минимуму число тех проверок, которые приводятся в жизни на основании личной инициативы каких-либо исполнительных органов. Здесь имеется в виду, что проверки должны проводиться только в случае подачи на предприятие аргументированных жалоб со стороны его потребителей или конкурентов. |

*составлено автором

Все хозяйствующие субъекты экономических от-

ношений, которые участвуют в процессе реформации и поддерживают концепцию снижения административных барьеров, должны действовать активно и создавать такие рычаги давления и ответственности, которые мешают государственным регулирующим аппаратам действовать без законных оснований [23].

Правительство должно действовать решительно и поступательно, чтобы в итоге прийти к необходимому результату, а также избавиться от рисков лоббирования интересов тех категорий служащих чиновников, которые к административным барьерам относятся с пиететом по причине получения ими от них какой бы то ни было (чаще всего, конечно, денежной) личной выгоды. Необходимо создать такую систему, ответственную за урегулирование споров и экономических конфликтов, которая будет защищать интересы и частных лиц, а не только государственных, как это устроено сейчас благодаря тому, что любые неурядицы решаются исключительно в судебном порядке, при котором возможен нечестный исход процесса.

Можно долго спорить о значимости или бесполезности показателя производительности труда, но тот факт, что она характеризует качество уровня жизни, останется фактом. К сожалению, Россия не входит в список стран с высокой производительностью труда и изменения не предвидятся [24].

Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении. Для снижения административных барьеров в целях роста производительности труда рекомендуется:

1. В связи с тем, что имеющиеся административные барьеры индивидуальны и зависят от каждого конкретного случая, рекомендуется создание механизма сбора и анализа рекомендаций от субъектов экономической деятельности по совершенствованию нормативно-правового регулирования и, впоследствии организация базы данных имеющихся предложений.

2. Создание закрытого списка органов власти, имеющих право осуществлять контроль экономической деятельности с их функциями и возможностями. Это необходимо делать для избегания дублирования.

3. Определение особенностей и этапов осуществления проверок органами экономической деятельности в целях избегания случаев недобросовестной работы.

4. Создать возможность для проведения процедур, касающихся контроля и надзора, на принципе безвозмездности, без необходимости крупных выплат со стороны проверяемых субъектов.

5. Создать возможность для всех этих субъектов обжаловать результаты или процессы проведения проверок.

6. Свести к минимуму число тех проверок, которые приводятся в жизнь на основании личной инициативы каких-либо исполнительных органов. Здесь имеется в виду, что проверки должны проводиться только в случае подачи на предприятие аргументированных жалоб со стороны его потребителей или конкурентов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Емельянова Е.В., Харчикова Н.В. К вопросу о мерах по повышению эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда на российских предприятиях // Экономика и менеджмент систем управления. 2019. Т. 33. № 3. С. 35-41.
2. Беляев А.М., Ковалева И.А. Современные тенденции организации труда и управления персоналом для повышения производительности труда на промышленных предприятиях // Путеводитель предпринимателя. 2019. № 44. С. 17-29.
3. Басовская Е.Н., Басовский Л.Е. Влияние оплаты труда и дифференциация доходов населения на производительность труда в регионах России // Научные исследования и разработки. Экономика. 2019. Т. 7. № 4. С. 15-18.
4. Гневашева В.А. Производительность труда в России: социально-экономические аспекты оценки // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 3-2. С. 53-57.
5. Климов А.С. Повышение производительности труда методом изменения системы оплаты труда на предприятии // Экономика и социум. 2019. № 3 (58). С. 627-639.
6. Криволапова К.О. Анализ производительности труда и оценка влияния отдельных факторов на производительность труда // В сборнике: Финансово-экономические и технологические пробле-

мы развития регионов Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции молодых ученых. 2019. С. 120-122.

7. Орлова Н.Н., Головина Т.А., Полянин А.В., Рудакова О.В., Соболева Ю.П. Проблемы развития российского рынка труда и кадровый потенциал экономических систем. Монография / Тверь, 2017.

8. Соболев Э.Н. Оплата труда в системе социально-трудовых отношений: стереотипы и российские реалии. Сер. Научные доклады Института экономики РАН. Москва, 2017.

9. Хамер Г.В. Пенсионный возраст повышен. Будет ли продолжительней жизнь Россиян? // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 10-2. С. 117-120.

10. Харчикова Н.В., Плешков Д.А. Уровень бедности в России: реальность и перспективы // Научные Записки ОрелГИЭТ. 2019. № 3 (31). С. 22-29.

11. Зверинцева А.С., Бердникова Л.Ф. Методические аспекты анализа эффективности использования трудовых ресурсов // Карельский научный журнал. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 110-112.

12. Якимова З.В., Масилова М.Г. Поколение Z как потенциальный сегмент рынка труда // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 341-345.

13. Бажанов Н.П., Попова Н.В. О роли социально-трудового регулирования производительности труда в Пензенской области // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 1. № 6 (28). С. 346-350.

14. Джасем А., Золотов С.А. Экономия труда в производстве как предпосылка прогресса сферы образования // Вестник НГИЭИ. 2018. № 3 (82). С. 99-107.

15. Шкиль О.С., Бурдуковская Е.А., Чжэн В. О соответствии профессиональной подготовки кадров современным запросам рынка труда // Балтийский гуманитарный журнал. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 348-350.

16. Искоков М.О., Руденко А.А., Данилова С.Ю. Анализ научных подходов по управлению производственными системами на предприятиях // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2014. Т. 16. № 1-7. С. 1845-1848.

17. Доклад о мировом развитии 2019: Изменения характера труда // <https://issui.com/world.bank.europe.central.asia/docs/211328ru>

18. Иванов П.А. Финансово-инвестиционная поддержка развития территорий с учетом фактора стабильности // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 4 (29). С. 176-180.

19. Емельянова Е.В. Синергетический подход к системе регионального управления // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. 2019. № 3 (22). С. 18-20.

20. Бабоян Э.С., Лесина Т.В. Алгоритм построения оптимальной структуры капитала // Вестник евразийской науки. 2019. Т. 11. № 2. С. 7.

21. Банникова В.В. Совершенствование процесса отбора и набора персонала организации // В сборнике: Вестник Калужского филиала РАНХиГС. Калуга, 2017. С. 19-22.

22. Емельянова Е.В. Наставничество как метод решения проблемы адаптации молодого специалиста медицинского учреждения // Вестник науки и образования. – 2018. – №11 (47). – с.23-26

23. Шеринев М.Н. Административные барьеры и их влияние на бизнес // Ростовский научный журнал. 2019. №1. с.294-302.

24. Tyutin D.V., Emelyanova E.V., Lesina T.V., Kharchikova N. V. Economics and Democracy: The Problems of Democratic Maturity of Local Communities in The Context of Regional Spatial Disbalances//Amazonia investiga. - Vol. 8 Núm. 21 /Julio - agosto 2019. –s. 551-557.

Статья поступила в редакцию 06.02.2020

Статья принята к публикации 27.05.2020