

ОБЗОР МЕТОДИК ИДЕНТИФИКАЦИИ ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ В РОССИИ

Е.В. Потапцева

Екатерина Викторовна Потапцева (ORCID 0000-0001-8670-0304)

Институт экономики Уральского отделения РАН, ул. Московская, 29, Екатеринбург, 620014, Россия

E-mail: potaptseva.ev@uiec.ru

Настоящее исследование направлено на систематизацию и анализ методик идентификации высокопроизводительных рабочих мест (ВПРМ) в российской экономике. В работе были проанализированы подходы к идентификации ВПРМ в России. Впервые понятие «высокопроизводительное рабочее место» было введено в России в 2012 г. как синоним «качественного рабочего места». Изначально предполагалось, что в России количество ВПРМ будет расти и достигнет в 2020 г. 25 млн высокопроизводительных рабочих мест в национальной экономике. Однако цель так и не была достигнута. С 2011 г. в России изменилось четыре методики определения ВПРМ: первая методика появилась в 2011 г.; вторая «временная» и третья – в 2013 г., а в связи с переходом к ОКВЭД-2 в 2017 г. изменились виды экономической деятельности для расчета ВПРМ; четвертая – в 2019 г., по которой официально публикуются данные только по организациям, относящимся к внебюджетному сектору экономики. Частое изменение методик определения ВПРМ приводит к трудностям в сопоставлении показателей за период с 2011 по 2020 гг. Целью исследования являются систематизация и анализ методик определения высокопроизводительных рабочих мест в России. Анализ методик расчета ВПРМ показал, что за это время существовало несколько критериев отнесения рабочих мест к высокопроизводительным: от добавленной стоимости по факторным издержкам на одно замещенное место до среднемесячной заработной платы, дифференцированной по типам предприятий и субъектам РФ, рассчитываемой только по внебюджетному сектору экономики. Целесообразно разработать подход к идентификации высокопроизводительных рабочих мест на уровне предприятий. Это позволило бы усовершенствовать применяемую в России методику расчета ВПРМ на уровне государственной статистики.

Ключевые слова: высокопроизводительные рабочие места; качество рабочих мест, идентификация высокопроизводительных рабочих мест.

REVIEW OF METHODS FOR IDENTIFYING HIGH-PERFORMANCE JOBS IN RUSSIA

E.V. Potaptseva

Ekaterina V. Potaptseva (ORCID 0000-0001-8670-0304)

Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Moskovskaya St., 29, Ekaterinburg, 620014, Russia

E-mail: potaptseva.ev@uiec.ru

The present study is aimed at systematization and analysis of methods for identification of high-performance jobs (HPJs) in the Russian economy. The paper systematizes the approaches to the identification of HPJs in Russia. For the first time, the concept of a "high-performance job" was introduced in Russia in 2012 as a synonym for a "quality job". Initially, it was assumed that the number of HPJs in Russia would grow and reach 25 million high-performance jobs in the national economy in 2020. However, the goal was never achieved. Since 2011 Russia has changed four methodologies for determining the HPJs: the first methodology appeared in 2011; the second "temporary" in 2013; the third in 2013, and due to the transition to OKVED-2 in 2017, the types of economic activity for calculating the HPJs changed; the fourth in 2019, for which data are officially published only for organizations belonging to the non-budgetary sector of the economy. Frequent changes in the methods for determining the HPJs leads to difficulties in comparing the indicators for the period from 2011 to 2020. The purpose of the study is to systematize and analyze

the methodologies for determining high-performance jobs in Russia. The analysis of methodologies for calculating HPJs showed that there have been several stages in determining the criterion for classifying jobs as highly productive: from value added by factor costs per job replaced to the average monthly wage, differentiated by types of enterprises and constituent entities of the Russian Federation, calculated only for the off-budget sector of the economy. It is advisable to develop an approach to the identification of high-performance jobs (HPJs) at the enterprise level. This would improve the methodology used in Russia to calculate the HPJs at the level of state statistics.

Keywords: high-performance jobs (HPJs); quality of jobs, identification of high-performance jobs.

Для цитирования:

Потапцева Е.В. Обзор методик идентификации высокопроизводительных рабочих мест в России. *Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством» [Ивэкофин]*. 2021. № 03(49). С.113-123. DOI: 10.6060/ivecofin.2021493.557

For citation:

Potapitseva E. V. Review of methods for identifying high-performance jobs in Russia. *Ivecofin*. 2021. № 03(49). С.113-123. DOI: 10.6060/ivecofin.2021493.557 (in Russian)

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время вопрос оценки качества рабочих мест и повышения производительности труда активно обсуждается в обществе, поскольку низкая результативность труда является одним из факторов, негативно влияющих на рост эффективности национальных экономик. Так активно изучается качественная структура рабочих мест, а также факторы ее эволюции [24-29]. При этом, основными параметрами качества рабочего места считают профессиональную квалификацию (чаще всего измеряемую уровнем образования) и заработную плату работников. Улучшение качественной структуры рабочих мест в национальной экономике наблюдается, если в численности занятых растет доля рабочих мест, для которых характерен высокий уровень образования и заработной платы [12].

Пока не существует общепризнанной научным сообществом трактовки данного понятия. Однако в зарубежной литературе под «качественными» рабочими местами (good jobs), чаще всего, понимают те рабочие места, которые являются относительно постоянными, обеспечивают получение высокой заработной платы, позволяющей поддерживать достойный уровень жизни с определенным уровнем гарантий и накоплений, поддерживают безопасные условия труда и предоставляют возможности профессионального развития и карьерного роста.

Целью исследования являются систематизация и анализ методик определения высокопроизводительных рабочих мест в России.

Создание ВПРМ для России является приоритетным направлением. Однако до настоящего времени отсутствует единое понимание данного

термина. Анализ публикации на эту тему, свидетельствует, что авторы часто к словосочетанию «рабочее место», добавляют такие слова, как «высокотехнологичное», «высокопроизводительное», «высококвалифицированное», «эффективное». Очевидно, что проблемы идентификации и оценки количества высокопроизводительных рабочих мест связаны, прежде всего, со значительной вариативностью определений рассматриваемого понятия. Различные аспекты функционирования высокопроизводительных рабочих мест (далее - ВПРМ) рассматриваются в публикациях, посвященных движению рабочих мест [21], эволюции их качественной структуры в экономике [12, 24-26, 28], методам идентификации и учета ВПРМ [11, 13, 14, 19-23], динамике и особенностях их создания в регионах [8, 13, 17] и отдельных отраслевых комплексах [7, 16, 18].

Согласно исследованию ОЭСР, Россия относится к странам с недостаточным уровнем качества рабочих мест на рынке труда [27], что объясняется тем, что для современной российской экономики характерно несколько проблем развития рынка труда: во-первых, низкая производительность труда и невысокая заработная плата; во-вторых, преобладание в структуре рабочих мест «некачественных» рабочих мест. Таким образом, государственная политика повышения производительности труда и поддержки занятости призвана не только «стимулировать» компании повышать производительность труда (и уровень заработной платы), но и создавать условия, обеспечивающие повышение качественных характеристик рабочих мест.

АНАЛИЗ МЕТОДИК ИДЕНТИФИКАЦИИ ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ В РОССИИ

С начала 2000-х годов в России существовало несколько методик, на основе которых определялись высокопроизводительные рабочие места.

1. Методические пояснения по формированию данных о числе замещенных и созданных высокопроизводительных рабочих мест за 2011 г. [1]

В соответствии с указанными методическими пояснениями к высокопроизводительным отнесены все рабочие места по определенному кругу организаций, отобранных по установленному расчетному показателю «Добавленная стоимость по факторным издержкам в расчете на одно замещенное рабочее место» (Р), который формировался по каждой организации на основе данных структурного обследования по форме № 1-предприятие «Основные показатели деятельности организации» за 2010 г.

Алгоритм определения ВПРМ:

- весь массив организаций разбивался в соответствии с их основным видом экономической деятельности по подклассам (XX.X) ОКВЭД;

- внутри каждого подкласса определялось среднее значение показателя «добавленная стоимость по факторным издержкам в расчете на одно замещенное рабочее место» (Р);

- по каждому подклассу отбирались организации, у которых значение показателя Р превышало среднее значение в данном подклассе;

- отобранные организации в каждом подклассе определены как «высокопроизводительные», а рабочие места всех работающих в них условно отнесены к числу высокопроизводительных рабочих мест.

Следует отметить, что расчет высокопроизводительных рабочих мест осуществлялся отдельно по замещенным и созданным ВПРМ (рис. 1).



Рисунок 1. Идентификация ВПРМ в соответствии с первыми методическими пояснениями по определению ВПРМ в России

Figure 1. Identification of High-Performance Jobs (HPJs) in the First Methodological Explanation of the Definition of HPJs in Russia

Федеральной службой государственной статистики была проведена единовременная работа по формированию данных о числе замещенных и созданных высокопроизводительных рабочих мест за 2011 г.

2. Приказ Федеральной службы государственной статистики от 21 февраля 2013 г. № 70 "Об утверждении методик расчета показателей оценки эффективности деятельности

руководителей федеральных органов исполнительной власти и высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности" [2]

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 27.12.2012 № 2550-р была разработана и утверждена

приказом Росстата от 21.02.2013 № 70 Временная методика расчета показателя, характеризующего прирост высокопроизводительных рабочих мест.

Изначально в 2012 г. после появления «майских указов» Президента РФ [Указы Президента РФ от 7.05.2012 №596 «О долгосрочной государственной экономической политике» и от 7.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»] Минэкономразвития РФ утверждал, что к ВПРМ относят все занятые рабочие места предприятия, производительность труда которого, превышает определенный уровень. Данный подход соответствовал международным методикам расчета производительности труда и напрямую отражал вклад высокопроизводительных рабочих мест в валовой внутренний продукт. На основе этого появилась первая утвержденная методика идентификации высокопроизводительных рабочих мест, отраженная в Приказе Федеральной службы государственной статистики от 21 февраля 2013 г. № 70 "Об утверждении методик расчета показателей оценки эффективности деятельности руководителей федеральных органов исполнительной власти и высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности".

Согласно «Временной методике расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году» показатели, идентифицирующие высокопроизводительные рабочие места, рассчитывались в зависимости от сектора экономики и основного вида деятельности:

- в первой группе (А, В, С, D, E, F, G, H, I, K) к высокопроизводительным относились все занятые рабочие места предприятий/организаций, в которых добавленная стоимость в расчете на одно рабочее место превышала установленный критерий по показателю "добавленная стоимость в расчете на одно замещенное рабочее место". Величина критерия устанавливалась исходя из среднего уровня валового внутреннего продукта в расчете на одно замещенное рабочее место по шести крупнейшим экономикам мира: США, Китая, Японии, Германии, Индии, Бразилии (за исключением России), измеренным с использованием паритета покупательской способности. За 2011 г. величина данного критерия была установлена на уровне 612 тыс. руб. в год;

- во второй группе (J, L, M, N, O) в качестве критерия для отбора организаций, имеющих ВПРМ, использовался показатель "среднемесячная начисленная заработная плата" в расчете на

одного работника организации. Величина критерия определялась ежегодно с учетом индекса потребительских цен (в 2011 г. она составляла 52 тыс. руб. в месяц).

Появление данной методики вызвало обсуждение порогового значения производительности труда работника, позволяющее относить рабочее место к высокопроизводительному. В данной методике значение критерия ВПРМ определялось, исходя из среднего уровня производительности труда по 6-и крупнейшим мировым экономикам – США, Китая, Японии, Германии, Индии, Бразилии [9], что приближало рабочее место к высокопроизводительному.

Неявная характеристика ВПРМ была обозначена организацией «Деловая Россия», которая выдвинула идею создать к 2025 г. во внебюджетном секторе экономики России 25 млн. новых ВПРМ с производительностью не менее 3 млн. руб. в год. Агентство стратегических инициатив (АСИ) относило к ВПРМ рабочее место с добавленной стоимостью не менее 900 тыс. руб. в год при заработной плате не менее 30 тыс. руб. в ценах 2011 г. [9].

3. Приказ Федеральной службы государственной статистики от 14 ноября 2013 г. № 449 «Об утверждении методик расчета показателей «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году», «Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте» и «Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом региональном продукте субъекта Российской Федерации» [3]

Однако уже в конце 2013 г. в России меняется подход к определению рабочего места, относящегося к высокопроизводительному, в связи с изменением критериев их идентификации:

- для предприятий и организаций в качестве последнего выступает среднемесячная заработная плата работников на одно замещенное рабочее место, дифференцированное по типам предприятий и субъектам Российской Федерации;

- для индивидуальных предпринимателей - среднемесячная выручка в расчете на одно замещенное рабочее место (рис. 2).

Эти изменения отражены в Приказе Федеральной службы государственной статистики от 14 ноября 2013 г. № 449 «Об утверждении методик расчета показателей «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году», «Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте» и «Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом региональном продукте субъекта Российской Федерации».

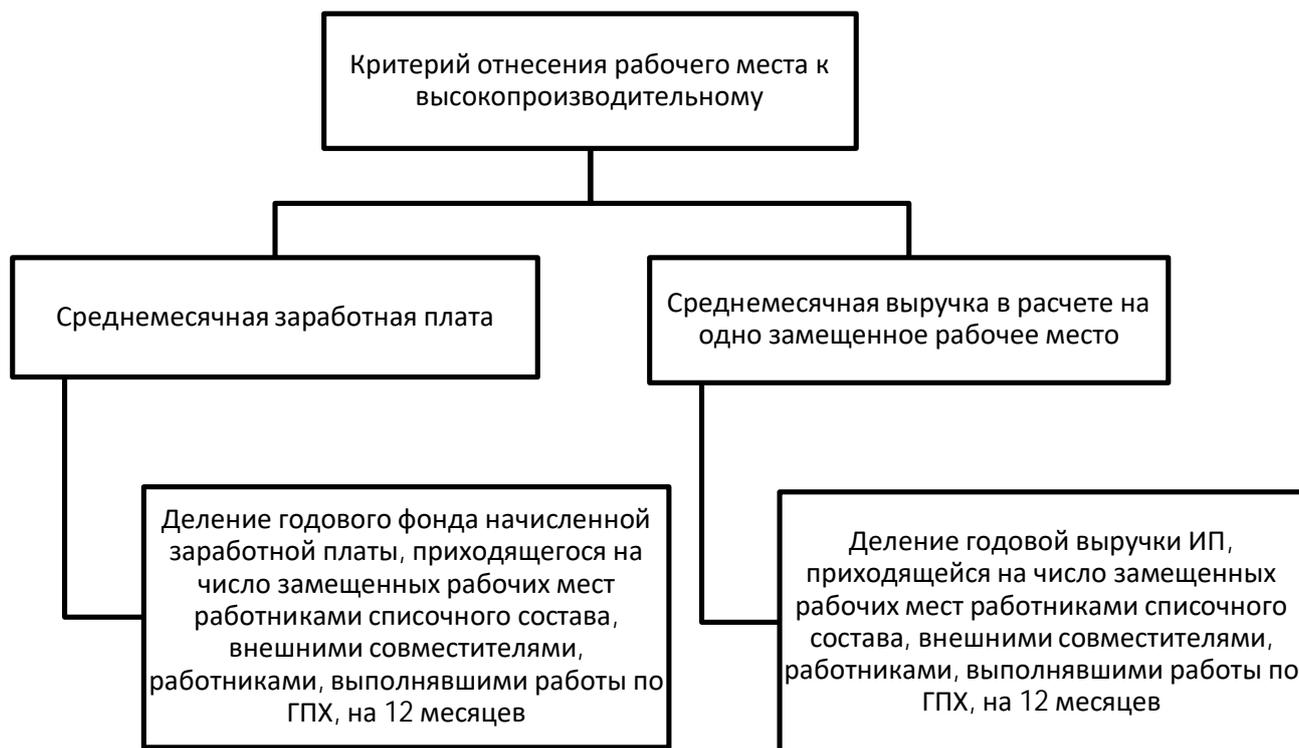


Рисунок 2. Критерии идентификации ВПРМ, начиная с 2013 г. по настоящее время
Figure 2. Criteria for identifying High-Performance Jobs (HPJs) since 2013

Согласно этой методике для определения числа ВПРМ предприятия дифференцируются по типам и субъектам Российской Федерации:

а) многотерриториальное предприятие – это предприятие, имеющее обособленные подразделения, филиалы, представительства, структурные подразделения на территории двух и более субъектов РФ;

б) монотерриториальное предприятие – предприятие, не имеющее обособленные подразделения, филиалы, представительства, структурные подразделения на территории двух и более субъектов РФ, работающее по месту государственной регистрации.

Следует отметить, что в соответствии с Приказом Министерства экономического развития РФ от 28.12.2018 №748 «Об утверждении методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и методики расчета отдельных показателей Национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» производительность труда также считается в разрезе типов предприятий: многотерриториальных и монотерриториальных [3].

Для отбора индивидуальных предпринимателей, имеющих высокопроизводительные рабочие места, устанавливается в качестве критерия

отбора показатель среднемесячной выручки в расчете на одно замещенное рабочее место. В качестве базового принимается пороговое значение, определенное на 2011 г. Для каждого последующего года это значение индексируется с учетом индекса потребительских цен по субъектам Российской Федерации (за исключением многотерриториальных предприятий (без малых), имеющих вид экономической деятельности А, В, С, D, E, F, G, H, I, K, O, без кода 92, для которых пороговое значение умножается на индекс потребительских цен по России.

4. Приказ Федеральной службы государственной статистики от 09 октября 2017 г. №665 «Об утверждении методики расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году» [4]

В соответствии с данной методикой к высокопроизводительным рабочим местам относят все замещенные (то есть численность рабочих мест учитывается по фактически занятым работникам) рабочие места предприятия или организации, на котором среднемесячная заработная плата работников (для индивидуальных предпринимателей – средняя выручка) равна или превышает установленную величину критерия (пороговое значение). Единственное отличие от Методики 2013 г. заключается в том, что произошел переход с ОКВЭД на ОКВЭД-2.

Определение пороговых значений для отнесения рабочего места к высокопроизводительному (табл. 1):

1) *основной вид экономической деятельности* *A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, L, M, N, S* (без малых):

а) монотерриториальное предприятие (рассчитываются в среднем по совокупности монотерриториальных предприятий (без малых), расположенных на территории соответствующего субъекта РФ);

б) многотерриториальное предприятие (рассчитываются в среднем по РФ по совокупности предприятий (без малых));

2) *основной вид K, O, P, Q, R* (без малых) – устанавливается на уровне среднемесячной начисленной заработной платы в экономике субъекта РФ;

3) *малые и микропредприятия* – определяется по совокупности соответствующего типа предприятий, осуществляющих свою деятельность на территории субъекта РФ;

4) *индивидуальные предприятия* – размер среднемесячной выручки на одно замещенное рабочее место по совокупности микропредприятий субъекта РФ, имеющих высокопроизводительные рабочие места;

5) *нижний предел порогового уровня* - если рассчитанное пороговое значение оказывается ниже уровня, равного двум величинам прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ в среднем за год, то оно повышается до этого уровня.

5. Постановление Правительства РФ от 17 июля 2019 г. № 915 “Об утверждении методик расчета показателей для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации” [5]

В соответствии с Указом Президента РФ от 25.04.2019 №193 была разработана Методика расчета показателя «количество высокопроизводительных рабочих мест во внебюджетном секторе». Схема определения количества ВПРМ представлена на рис. 3.

Таблица 1. Критерии отбора организаций, имеющих высокопроизводительные рабочие места
Table 1. Criteria for identifying organizations with High Performance Jobs (HPJs)

| | Тип предприятий | Определение порогового значения |
|----------------|---|--|
| Z ₁ | Многотерриториальные организации, не относящиеся к субъектам малого предпринимательства (ОКВЭД-2: <i>A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, L, M, N, S</i>) | Среднемесячная заработная плата на одно замещенное место по совокупности многотерриториальных предприятий (без малых) в среднем по России |
| | Моноотерриториальные организации, не относящиеся к субъектам малого предпринимательства (ОКВЭД-2: <i>A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, L, M, N, S</i>) | Среднемесячная заработная плата на одно замещенное место по совокупности монотерриториальных предприятий (без малых), расположенных на территории соответствующего субъекта РФ |
| Z ₂ | Организации, не относящиеся к субъектам малого предпринимательства (ОКВЭД-2: <i>K, O, P, Q, R</i>) | Среднемесячная начисленная заработная плата по субъекту Российской Федерации по организациям (без субъектов малого предпринимательства) (по данным текущей статистики) |
| Z ₃ | Малые предприятия | Расчетная среднемесячная заработная плата на одно замещенное рабочее место по совокупности малых предприятий субъекта Российской Федерации |
| Z ₄ | Микропредприятия | Расчетная среднемесячная заработная плата на одно замещенное рабочее место по совокупности микропредприятий субъекта Российской Федерации |
| Z ₅ | Индивидуальные предприниматели | Расчетная среднемесячная выручка на одно замещенное рабочее место по совокупности микропредприятий субъекта Российской Федерации, имеющих ВПРМ |

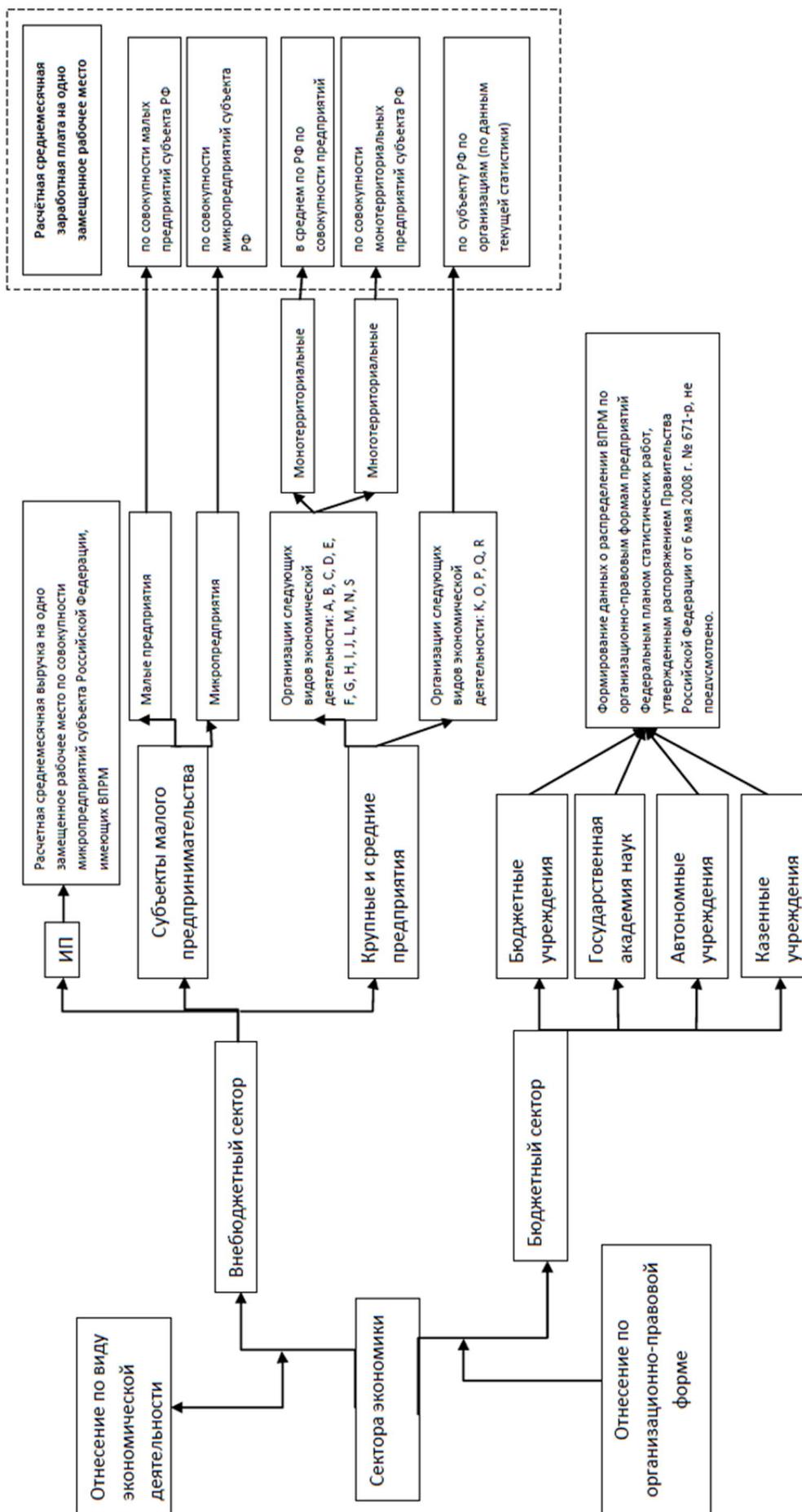


Рисунок 3. Схема определения ВПРМ с 2019 г.
 Figure 3. The scheme for identifying High-Performance Jobs (HPJs) starting 2019

Границы внебюджетного сектора определены Минэкономразвития России (письмо от 20.03.2019 № Д03и-8876). К бюджетному сектору относятся организации в зависимости от организационно-правовой формы, а не по виду экономической деятельности:

- бюджетные учреждения (государственные и муниципальные);
- организации государственных академий наук;
- автономные учреждения (государственные и муниципальные);
- казенные учреждения (государственные и муниципальные).

Пороговое значение на очередной год рассчитывается умножением порогового значения предыдущего года на индекс потребительских цен по каждому субъекту РФ (для многотерриториальных предприятий пороговое значение умножается на индекс потребительских цен по России). Всего по России установлено 426 пороговых значений [15].

Согласно методике, количество высокопроизводительных рабочих мест во внебюджетном секторе определяется по формуле:

$$ВПРМ_{ВБС} = ВПРМ_{общ} - ВПРМ_{БС}$$

где $ВПРМ_{ВБС}$ – количество ВПРМ во внебюджетном секторе экономики;

$ВПРМ_{БС}$ - количество ВПРМ в бюджетном секторе экономики;

$ВПРМ_{общ}$ – общее количество ВПРМ, рассчитанное в соответствии с методикой расчета «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему», утвержденный приказом Росстата от 09.10.2017 №665.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Основная критика методики по определению ВПРМ в России, связана с использованием среднемесячной заработной платы на одно замещенное рабочее место в качестве критерия идентификации, поскольку согласно представленной методике к ВПРМ относятся все рабочие места на предприятии/организации, если среднемесячная заработная плата на одно замещенное рабочее место выше порогового значения. Это приводит к тому, что при превышении этого порогового значения все рабочие места на предприятии вне зависимости от среднемесячной заработной платы по категориям работников относятся к высокопроизводительным: от руководства предприятия до младшего обслуживающего и технического персонала. Как следствие, существующая методика идентифицирует предприятия и организации с высокой заработной платой, а не конкретные рабочие места, которые характеризуются не только

количественными (добавленная стоимость, заработная плата, выручка на одно рабочее место), но и качественными показателями (уровень квалификации работника, техническое оснащение рабочего места, условия труда на рабочем месте, карьерные перспективы).

Как было нами отмечено ранее [29] основные составляющие высокопроизводительных рабочих мест:

- технико-технологическая составляющая - потенциал, определяющий производительность оборудования;
- трудовая - качество человеческого капитала работника (образование, опыт);
- организационная - условия производства и труда;
- институциональная - совокупность норм и правил, явно или неявно установленных в контракте и регламентирующих выполнение работником определенных функций.

Результаты систематизации и анализа методик для идентификации высокопроизводительных рабочих мест в России позволили сделать следующие выводы:

- эволюция методик, применяемых в России, для расчета ВПРМ, начиная с 2011 г. представлена на рис. 4, свидетельствует о поиске экономического смысла показателю «высокопроизводительное рабочее место»;
- в методиках меняются критерии пороговых значений для исчисления количества ВПРМ в России: от добавленной стоимости до средней заработной платы по внебюджетному сектору экономики;
- частое изменение методик приводит к трудностям в сопоставлении показателей за период с 2011 по 2020 гг., что, в свою очередь, снижает информативность данного показателя, его использование в качестве косвенного показателя для анализа производительности труд в стране;
- региональные пороговые значения по показателям не публикуются официальной статистикой, что также снижает понимание методики определения ВПРМ в России;
- использование порогового значения среднемесячной заработной платы работников предприятия в качестве официального критерия отнесения рабочих мест к высокопроизводительным не отражает экономического содержания термина «ВПРМ», так как высокий уровень заработной платы не является гарантией высокой производительности труда и снижает «целевую планку» для повышения конкурентоспособности российской экономики.



Рисунок 4. Эволюция методик определения ВПРМ, применяемых в России
Figure 4. Evolution of methods for identifying High-Performance Jobs (HPJs) in Russia

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, результативность труда целесообразно рассматривать через призму качества рабочих мест. Неоднородность трактовки качественного рабочего места приводит к существенным различиям в оценке их количества. В России с 2012 г. для обозначения качественного рабочего места было введено понятие «высокопроизводительного рабочего места». В статье мы систематизировали методики идентификации ВПРМ, используемые в России, начиная с 2011 г. Анализ методик расчета ВПРМ показал, что прошло несколько этапов в определении критерия для отнесения рабочих мест к высокопроизводительным: от добавленной стоимости по факторным издержкам на одно замещенное место до среднемесячной заработной платы, дифференцированной по типам предприятий и субъектам РФ, рассчитываемой только по организациям, относящимся к внебюджетному сектору экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Методические пояснения по формированию данных о числе замещенных и созданных высокопроизводительных рабочих мест за 2011 год. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/nauka/ind_2020/rab_mesta.html.
2. Приказ Федеральной службы государственной статистики № 70 от 21.02.2013. <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70226484/>. СПС Гарант.
3. Приказ Федеральной службы государственной статистики № 449 от 14.11.2013. <http://www.gks.ru/metod/met-vprm.pdf>.
4. Приказ Федеральной службы государственной статистики № 665 от 09.10.2017. <http://www.gks.ru/metod/pr-665.pdf>.
5. Постановление Правительства РФ № 915 от 17.07.2019. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2.1.2.pdf>.

Основная критика методик по определению ВПРМ на основе заработной платы заключается в следующем: а) высокий уровень заработной платы не является гарантией высокой производительности труда; б) критерий заведомо снижает целевую планку для наращивания производительности труда и повышения конкурентоспособности российской экономики.

Поэтому целесообразно разработать методики идентификации высокопроизводительных рабочих мест на микроуровне (на уровне конкретных предприятий), а также выбрать параметры, позволяющие адекватно измерить производительность рабочих мест в различных видах экономической деятельности. Это позволило бы усовершенствовать применяемую в России методику расчета ВПРМ на уровне государственной статистики.

Исследование выполнено по плану НИР Института экономики УрО РАН на 2021-2023 гг.

The research was carried out according to the research plan of the Institute of Economics, Ural Branch of RAS for 2021-2023

REFERENCES

1. Methodological explanations for the formation of data on the number of substituted and created high-performance jobs for 2011. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/nauka/ind_2020/rab_mesta.html (in Russian).
2. Order of the Federal State Statistics Service N 70 of 12.02.2013. <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70226484/>. CALR Garant. (in Russian).
3. Order of the Federal State Statistics Service N 449 of 14.11.2013. <http://www.gks.ru/metod/met-vprm.pdf>. CALR Garant. (in Russian).
4. Order of the Federal State Statistics Service N 665 of 09.10.2017. <http://www.gks.ru/metod/pr-665.pdf>. (in Russian).

6. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/. СПС КонсультантПлюс.
7. **Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А.** Создание и модернизация высокопроизводительных рабочих мест на промышленных предприятиях. *Общество, экономика, управление*. 2018. №3. С. 40-51.
8. **Белоусов О.А.** Высокопроизводительные рабочие места: определение, статистический учет и региональный потенциал (на примере Тверской области). *Экономика труда*. 2018. Том 5. № 2. С. 573-586.
9. **Бутрин Д.** Курсы повышения квалификации. *Газета «Коммерсантъ» № 201 от 25.10.2012.*
10. **Буфетова А.Н.** Исследование пространственных эффектов в региональной динамике производительности труда. *Регион: Экономика и Социология*. 2019. № 2 (102). С. 80–100. DOI: 10.15372/REG20190204.
11. **Волкова Н.Н., Романюк Э.И.** Определение высокопроизводительных рабочих мест: сравнение методик. *Вестник Института экономики Российской академии наук*. 2015. №5. С. 89–97.
12. **Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.** «Поляризация» или «улучшение»? Эволюция рабочих мест в России в 2000-е годы. М.: ВШЭ. 2015. 100 с.
13. **Долженко Р.А., Лобова С.В.** Идентификация высокопроизводительных рабочих мест на основе методик Росстата. *Экономика региона*. 2019. Т. 15. Вып. 4. С. 1169-1183. DOI: 10.17059/2019-4-16.
14. **Дубровская Ю.В., Пестерева Т.А.** Особенности идентификации высокопроизводительных рабочих мест в мировой и отечественной экономической практике. *Инновационное развитие экономики. Тенденции и перспективы*. 2018. №1. С. 346–352.
15. **Зайнулина З.Ж.** Доклад «О методиках расчета показателей «Количество высокопроизводительных рабочих мест во внебюджетном секторе экономики», «Уровень реальной среднемесячной заработной платы»». 2019. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zaynullina-12122019.pdf>.
16. **Зозуля И.В., Соханов В.В.** Проблемы количественной и качественной оценки высокотехнологичных и высокопроизводительных рабочих мест. *Вопросы инновационной экономики*. 2020. Том 10. № 3. С. 1193-1206. DOI: 10.18334/vinec.10.3.110555.
17. **Кадочников С.М., Толмачев Д.Е.** Доклад «Высокопроизводительные рабочие места в промышленности Свердловской области». <https://sospp.ru/wp-content/uploads/3.-Выступление-С.М.-Кадочникова-13.12.12.pptx>.
18. **Калачева Л.В.** Характеристика высокопроизводительного рабочего места при инновационной деятельности в угольной промышленности. *Гуманитарные и социальные науки*. 2014. №6. С. 60–68.
19. **Кокоулина Е.Е.** Как оценивают высокопроизводительные рабочие места в современной России. *Проблемы учета и финансов*. 2013. №3(11). С. 56–59.
20. **Кузнецов С.Г., Коровкин А.Г.** Высокопроизводительные рабочие места. Определение, учет, анализ и прогнозирование. *Научные труды. Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН*. 2015. №13. С. 115–137.
21. Мобильность и стабильность на российском рынке труда: монография. Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. М.: ВШЭ. 2017. 529 с.
22. **Навроцкий Р.О.** Научно-методические основы оценки высокопроизводительных рабочих мест в современной России. *ИнноЦентр*. 2016. №3(12). [http://innoj.tversu.ru/Vipusk3\(12\)2016/1%20-%20Навроцкий.pdf](http://innoj.tversu.ru/Vipusk3(12)2016/1%20-%20Навроцкий.pdf).
23. **Полужктова С.Л., Якунина И.Н., Колесниченко Е.А.** К вопросу о модернизации высокопроизводительных рабочих мест. *Decree of the Government of the Russian Federation N 915 17.07.2019.* <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2.1.2.pdf> (in Russian).
6. Forecast of the long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2030. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/. CALR ConsultantPlus. (in Russian).
7. **Belkin V.N., Belkina N.A., Antonova O.A.** Creation and modernization of highly productive jobs in industrial enterprises. *Society, Economy, Management*. 2018. N 3. P. 40-51. (in Russian).
8. **Belousov O.A.** Highly productive jobs: definition, statistical accounting and regional potential (on the example of the Tver region). *Labor Economics*. 2018. Vol. 5. N 2. P. 573-586. (in Russian).
9. **Butrin D.** Professional development courses. *The newspaper "Kommersant" N 201 from 25.10.2012.* (in Russian).
10. **Bufetova A.N.** Investigation of spatial effects in the regional dynamics of labor productivity. *Region: Economics and Sociology*. 2019. N 2 (102). P. 80-100. DOI: 10.15372/REG20190204 (in Russian).
11. **Volkova N.N., Romanjuk E.I.** Determination of high-productivity jobs: a comparison of methods. *Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2015. N 5. C. 89-97. (in Russian).
12. **Gimpelson V. E., Kapelyushnikov R. I.** "Polarization" or "improvement"? Evolution of jobs in Russia in the 2000s. Moscow: HSE. 2015. 100 p. (in Russian).
13. **Dolzhenko R.A., Lobova S.V.** Identification of highly productive jobs on the basis of Rosstat methodologies. *Regional Economy*. 2019. Vol. 15. Iss. 4. P. 1169-1183. DOI: 10.17059/2019-4-16. (in Russian).
14. **Dubrovskaya Y.V., Pestereva T.A.** Peculiarities of the identification of high-performance jobs in global and domestic economic practice. *Innovative development of the economy. Trends and prospects*. 2018. N 1. P. 346-352 (in Russian).
15. **Zainulina Z.Zh.** Report "On the methods for calculating the indicators "The number of highly productive jobs in the non-budgetary sector of the economy", "The level of the real average monthly wage". 2019. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zaynullina-12122019.pdf>. (in Russian).
16. **Zozulya I.V., Sokhanov V.V.** Problems of quantitative and qualitative assessment of high-tech and high-performance jobs. *Innovation economy issues*. 2020. Vol. 10. N 3. P. 1193-1206. DOI: 10.18334/vinec.10.3.110555 (in Russian).
17. **Kadochnikov S.M., Tolmachev D.E.** Report «Highly productive jobs in industry in the Sverdlovsk region». <https://sospp.ru/wp-content/uploads/3.-Audience-S.M.-Kadochnikova-13.12.12.pptx>. (in Russian).
18. **Kalacheva L.V.** Characteristics of the high-performance workplace in innovative activities in the coal industry. *Humanities and Social Sciences*. 2014. N 6. P. 60-68. (in Russian).
19. **Kokoulina E. E.** How High-Performance Workplaces are Evaluated in Modern Russia. *Problems of Accounting and Finance*. 2013. N 3(11). - С. 56-59 (in Russian).
20. **Kuznetsov S.G., Korovkin A.G.** Highly productive jobs. Definition, Accounting, Analysis and Forecasting. *Scientific Proceedings. Institute of National Economy Forecasting RAS*. 2015. N 13. P. 115- 137. (in Russian).
21. Mobility and Stability in the Russian Labor Market: monograph. Ed. by V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov. Moscow: HSE. 2017. 529 p. (in Russian).
22. **Navrotsky R.O.** Scientific and methodological bases for the assessment of high-productivity jobs in modern Russia. *Innocentre*. 2016. N 3(12). [http://innoj.tversu.ru/Vipusk3\(12\)2016/1%20-%20Navrotsky.pdf](http://innoj.tversu.ru/Vipusk3(12)2016/1%20-%20Navrotsky.pdf). (in Russian).

- чих мест в системе устойчивого развития. *Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе*. 2019. №1(29). С.61-71.
24. **Autor D., Dorn D.** The Growth of Low-Skills Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Review*. 2013. Vol. 103. N 5. P. 1553–1597.
 25. **Gimpelson V., Kapeliushnikov R.** Polarization or Upgrading? Evolution of Employment in Transitional Russia. *Russian Journal of Economics*. 2016. № 2(2). С. 192-218. DOI: 10.1016/j.ruje.2016.06.004.
 26. **Goos M., Manning A., Salomons A.** The Polarization of the European Labor Market. *American Economic Review*. 2009. Vol. 99. N 2. P. 58–63.
 27. The OECD Jobs Strategy: Good Jobs for All in a Changing World of Work. <https://www.oecd.org/publications/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work-9789264308817-en.htm>.
 28. **Scharle A., Fernandez-Macias E., Storrie D., Hurley J.** Job Quality in Post-Socialist Accession Countries. Transformation of the Job Structures in the EU and USA. London, UK: Palgrave MacMillan. 2012. 300 p.
 29. **Smirnykh S., Potaptseva E., Skvortsova I.** Neoindustrial Policy to Stimulate Labor Productivity in the Regions of Russia. *Materials of the 2nd International Scientific Conference «New Industrialization: Global, National, Regional Dimension – SICNI 2018» «Advances in Social Science», «Educational and Humanities Research 2018»*. Ekaterinburg. 2018. Vol. 240, p. 849-854. DOI: 10.2991/sicni-18.2019.171.
 23. **Poluektova S.L., Yakunina I.N., Kolesnichenko E.A.** To the question of modernization of high-performance jobs in the system of sustainable development. *Models, systems, networks in economics, technology, nature and society*. 2019. N1(29). P.61-71. (in Russian).
 24. **Autor D., Dorn D.** The Growth of Low-Skills Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Review*. 2013. Vol. 103. N 5. P. 1553–1597.
 25. **Gimpelson V., Kapeliushnikov R.** Polarization or Upgrading? Evolution of Employment in Transitional Russia. *Russian Journal of Economics*. 2016. № 2(2). С. 192-218. DOI: 10.1016/j.ruje.2016.06.004.
 26. **Goos M., Manning A., Salomons A.** The Polarization of the European Labor Market. *American Economic Review*. 2009. Vol. 99. N 2. P. 58–63.
 27. The OECD Jobs Strategy: Good Jobs for All in a Changing World of Work. <https://www.oecd.org/publications/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work-9789264308817-en.htm>.
 28. **Scharle A., Fernandez-Macias E., Storrie D., Hurley J.** Job Quality in Post-Socialist Accession Countries. Transformation of the Job Structures in the EU and USA. London, UK: Palgrave MacMillan. 2012. 300 p.
 29. **Smirnykh S., Potaptseva E., Skvortsova I.** Neoindustrial Policy to Stimulate Labor Productivity in the Regions of Russia. *Materials of the 2nd International Scientific Conference «New Industrialization: Global, National, Regional Dimension – SICNI 2018» «Advances in Social Science», «Educational and Humanities Research 2018»*. Ekaterinburg. 2018. Vol. 240, p. 849-854. DOI: 10.2991/sicni-18.2019.171.

Поступила в редакцию 10.08.2021
Принята к опубликованию 22.08.2021

Received 10.08.2021
Accepted 22.08.2021