

УДК 331.101.262 DOI: 10.14451/1.248.393

Производительность человеческих ресурсов в регионе: проблемы и направления развития

© 2025 **Тхагазитов Алим Михайлович**

Старший преподаватель института менеджмента, туризма и индустрии гостеприимства.

Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х. М. Бербекова.

E-mail: thaqazit1979@yandex.ru

© 2025 **Шокалова Ирина Хамишевна**

Доцент кафедры теории и технологии социальной работы социально-гуманитарного института.

Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х. М. Бербекова.

E-mail: ira.shokalova@mail.ru

© 2025 **Шидов Сосруко Андимирканович**

Доцент кафедры экономики и учетно-аналитических информационных систем института права, экономики и финансов. Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х. М. Бербекова.

E-mail: shidov54@mai.ru

© 2025 **Тхамитлокова Юханна Османовна**

Доцент института менеджмента, туризма и индустрии гостеприимства. Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х. М. Бербекова.

E-mail: iuchanna07@yandex.ru

Ключевые слова: производительность человеческих ресурсов, производительность труда, инновационные процессы, региональная экономика, человеческий капитал.

В статье исследуются производительность человеческих ресурсов, производительность труда как ключевые факторы устойчивого и динамичного развития регионов. Рассматриваются теоретико-методологические подходы к определению производительности труда и человеческого капитала. Выявляются региональные особенности и различия в уровне производительности, анализируются различные детерминанты – социально-экономические, институциональные, оказывающие влияние на повышение эффективности использования человеческого потенциала на основе учёта региональной специфики.

Известно, что производительность труда и человеческий капитал, находящиеся в тесной взаимосвязи, являются гетерогенными факторами экономического роста. Поэтому развитие региональной экономики, особенно в современных условиях нестабильности и волатильности производственных, социальных и многих других условий, требует эффективного использования человеческих ресурсов. Прежде всего, это определяется тем, что человеческие ресурсы являются ключевым элементом социально-экономического потенциала территорий.

Происходящие глубокие трансформационные процессы и демографические вызовы, стоящие перед регионами, также требуют решения задачи повышения производительности труда, которое становится основным драйвером экономического роста, социальной стабильности и конкурентоспособности. С точки зрения поступательного развития экономики структурная трансформация предполагает повышение производительности труда – к 2030 г. не менее 40% средних и крупных предприятий в базовых несырьевых отраслях и социальной сфере.

Такого рода подходы в безусловном порядке приведут к снижению дефицита кадров, социальной стабильности, повышению конкурентоспособности продукции российских предприятий.

Стратегические задачи по повышению производительности труда будут отражены в новом национальном проекте «эффективная и конкурентная экономика с 2025 года». В эти процессы будет вовлечен широкий круг предприятий и после этого начнётся переход на отраслевой уровень. Постановка задачи повышения производительности труда в таком ракурсе означает переход от точечной работы с конкретными производителями товаров и услуг на отраслевой уровень, то есть будут создаваться центры компетенций в ведущих отраслях экономики. Такой подход позволяет выявить проблемы и разработать адекватные меры с целью повышения производительности труда.

Как утверждает В. Ляшок, «Создание отраслевых центров компетенций на базе профильных министерств позволит глубже анализировать проблемы и разработать адекватные решения для повышения производительности. Это приведёт к созданию более информационно обоснованных и адаптивных программ поддержки компании разных масштабов» [5], что непременно будет способствовать социальной стабильности, экономическому росту, конкурентоспособности продукции российских производителей.

Такого рода подходы к решению вопроса направлений развития производительности труда предполагают принятие комплексных мер не просто как к результату труда, но и как к отражению

качества управления, образования, технологии и институтов [7]. В этом случае можно говорить, что приоритетом экономического роста выступает человеческий капитал. В то же время необходимо обратить внимание на значительную территориальную дифференциацию по уровню человеческих ресурсов в России. Поэтому при исследовании развития российских регионов следует с целью повышения производительности труда исходить из двух подходов – макроэкономического (вклада региона в общественное воспроизводство) и мезоуровня, учитывающего развития внутрирегиональных экономических связей, что позволяет определить такого рода исследования как использование воспроизводственного метода [11]. Исследуя и сокращая такую асимметрию развития региональных экономических систем можно добиться существенных результатов в повышении производительности человеческих ресурсов.

Последующее исследование производительности человеческих ресурсов в регионах России должно быть основано на выявлении определяющих факторов и предложении направлений повышения эффективности их использования.

С этой целью важно знать и понимать теоретические основы и концептуальные подходы понятий «человеческие ресурсы» и «производительности». Раскрывая суть понятия «человеческие ресурсы», Р. М. Нуреев ссылается на истоки концепции человеческого капитала, раскрытые У. Петти, и, анализируя его воззрение, приходит к выводу, что открытие его оказалось слишком революционным. Его последователи и основоположники английской политической экономии (конец XVIII – начало XIX вв.) определили ценность человека в виде экономического ресурса, исключая его и не сравнивая с материальновещественными факторами производства [8]. Эти идеи были подхвачены и развиты А. Смитом, который выдвинул идею неуравновешенного равенства и по ней полученные «воспитание и образование способствуют развитию и спецификации особенностей каждого индивидуума» [10].

Не остался в стороне и К. Маркс, который считал, что квалифицированный рабочий не является

каким-либо весомым ресурсом. Однако он выдвинул идею социального капитала, который определяет в виде экономического ресурса, возникающего в отношениях между людьми. И эта теория привела к развитию теории соотношения производительных сил и производственных отношений. И, несмотря на искаженное восприятие человека как ресурса и объекта управления, теория человеческого ресурса способствовало развитию научной организации труда (НОТ), существенная роль в которой принадлежит Ф. Тейлору в работе «Научная организация труда». Он разработал основные принципы научной организации труда, которые определяют человека исходным элементом НОТ:

- Иерархия между управлением и исполнением за счет их отделения. Установление иерархических основ и методов управления.
- Специализация труда и редукция труда. Жесткая регламентация и разработка нормативов исполнения заданий.

Такого рода подходы к организации труда позволили определить научные методы работы, способствующие наиболее рационально и эффективно использовать главный ресурс – человеческий, а в качестве элементов НОТ выступают разработка методов выполнения операций, установление нормативов затрат времени, последующее обучение исполнителей работ и установление контроля при выполнении нормативных заданий.

В настоящее время условия применения человеческих ресурсов как капитала, условия трансформации экономики и экономических отношений приводят к возникновению новой совокупности количественных и качественных характеристик работника и человека, участвующего в производственной и социальной деятельности. В определение производительности человеческих ресурсов как соотношение результатов труда к затратам труда вносятся специфические формы капитала, которые воплощены в самом человеке. Это не всегда измеряемые в денежном выражении показатели – знания, запас здоровья, навыки и способности и некоторые другие. Но при определённых инвестициях роль и эффективность этих показателей возрастает, и они

приводят к росту производительности труда.

Что касается вопросов теории производительности труда, несмотря на различные подходы, связанные с определением и характеристикой данного показателя, все разработчики сходились в том, что наряду с техникой на показатель производительности труда оказывает влияние организация и управление трудом, мотивация и действия работника.

Так, А. С. Пигу в работе «Экономическая теория благосостояния», уделял значительное внимание проблеме безработицы, открыл «эффект Пигу», ставший частью макроэкономической теории. По нему снижение цен повышает покупательную способность людей, способствует увеличению реального богатства (увеличивается реальная стоимость денег), приводящая к росту потребления при отсутствии роста реальных доходов [9].

Не менее интересна кейнсианская теория производительности труда. Если до исследования Кейнса («Общая теория занятости, процента и денег» 1936 год) инфляция носила деструктивный характер, то он говорит, что ожидания приведут к стимуляции роста совокупного спроса, а следовательно, и совокупного предложения. Совокупный спрос, называемый Кейнсом эффективным спросом, приводит к ожидаемым расходам общества на новые инвестиции [6]. Развивая теорию производительности труда, многие экономисты определяли её как фактор экономического роста [1]. Он утверждает, что резервами повышения производительности труда являются не только техника и технические решения, но и система мотивации, организация и управление трудом.

В рамках региональных исследований оценки производительности труда в условиях цифровой трансформации существуют различные методы измерения этого показателя, что оказывает существенное влияние на конечный результат и динамику показателя. При этом анализ показывает, что выборки не всегда являются однородными, поэтому необходимо находить синтетические региональные показатели производительности

труда, которые отражают отраслевую специфику, уровень развития цифровых технологий, инвестиционную политику региона [3]. Поэтому, региональные исследования производительности труда должны учитывать стратегическую устойчивость предприятий регионов.

Существуют различные подходы и методики расчёта производительности труда. В расчётах, учитывающих региональные особенности, должны быть отражены многие факторы, связанные со структурой экономики, структурой осуществляемого бизнеса в регионе. С этой точки зрения наиболее интересным показалось исследование, сравнивающее различные подходы (подход, предлагаемый НОТ, почасовой подход, подход, предполагающий зависимость между производительностью труда, структура экономики и структурой бизнеса региона) [4]. Авторы на основе расчётов, проводимых по различным подходам, выявляют достоинства и недостатки каждого из них, что позволяет объективно оценить их преимущества и достоверность. Помимо тех условий, которые проанализированы в вышеупомянутой работе, на наш взгляд, необходимо учитывать и некоторые другие аспекты региональной экономики для достоверного отражения уровня производительности труда. Прежде всего, это касается учёта конкурентоспособной продукции, характеризующейся высокой долей добавленной стоимости, влияющей на развитие спроса и предложения [2]. Поэтому производительность труда и достоверная оценка её уровня требуют учёта большого массива данных, основанных на факторах количественного и качественного характера. Основными факторами, влияющими на уровень анализируемого показателя, являются следующие:

- Уровень образования и профессиональной подготовки.
- Здравоохранение и здоровье населения.
- Организация труда и менеджмент.
- Инновационная среда и цифровизация.
- Методические подходы к оценке.

Мера зависимости производительности труда от данных факторов различная. Образование является базисом формирования человеческого капитала. Анализ показывает, что регионы

с высокой долей населения с высшим образованием демонстрируют более высокую производительность, потому что, как подчёркивает И. В. Розмаинский, от качества образования зависит не только уровень квалификации, но и способность к инновационному труду [12]. При этом необходимо отметить, что наблюдаются значительные различия в доступе к качественному образованию – в 2023 году охват молодёжи высшим образованием в Москве составлял 72%, а в Забайкальском крае всего лишь 38%. Важнейшей составляющей производительности труда является физическое и психическое здоровье населения. Улучшение данного фактора связано с доступностью медицинской помощи и высокой заболеваемостью. Эти показатели оказывают влияние на среднюю продолжительность трудовой активности.

Производительность определяется не только личными качествами человека, но и эффективностью управленческих решений. Современные подходы организации труда – LEAN, Agile, KPI и другие показатели слабо внедрены в большинстве региональных предприятий. Исследование, проведённое ВШЭ в 2023 году, показывает, что уровень применения современных управленческих практик в крупных городах в 3–4 раза выше, чем в малых и средних населённых пунктах.

Не менее значимым фактором, но даже имеющим возрастающее значение, становится инновационная среда и цифровизация. Внедрение и применение инновационных процессов в экономике оказывает мощное влияние на производительность труда. Регионы, активно внедряющие цифровые технологии, как правило, демонстрируют рост производительности, который происходит на фоне снижения трудозатрат, особенно производительных. Расчёты Минцифры РФ показывают, что уровень цифровой зрелости в отдельных регионах напрямую коррелирует с показателями производительности и коэффициент корреляции составляет 0,76.

Выше было сказано о подходах к определению уровня производительности, об их достоинствах и недостатках. Но вместе с тем, повсеместно для анализа используются следующие показатели – ВРП на одного занятого, добавленная стоимость

на одного работника, индекс производительности труда, определяемый по отношению к базовому году, индекс человеческого развития региона, уровень занятости и безработицы. При расчёте данных показателей использование различных методик дает разные значения. Также расхождения могут быть связаны с тем, что в некоторых случаях дополнительно используются опросные данные, такие как удовлетворенность трудом, мотивация, обучение на рабочем месте. Вследствие этого возникают проблемы, которые предопределяют возникновение вызовов повышения производительности труда.

В первую очередь одной из главных проблем остается дисбаланс в структуре занятости регионов, что приводит к значительному снижению эффективности экономики. В ряде регионов Российской Федерации сохраняется значительная доля занятых в низкопроизводительных отраслях, в частности сельском хозяйстве, жилищно-коммунальном хозяйстве, торговле. Такого рода проблема снижает общую производительность региона и требует структурной диверсификации.

Не менее значимой проблемой остается отток кадров из депрессивных регионов. Особенно это касается миграции квалифицированных кадров в крупные города, что усиливает причины дисбаланса. Регионы Дальнего Востока, Севера и Зауралья теряют трудоспособное население, снижая тем самым производственную активность. Немаловажной проблемой остается недостаток инвестиций в человеческий капитал. Несмотря на реализацию национальных проектов по здравоохранению, культуре и образованию, бюджеты многих регионов ввиду их ограниченности часто сокращают расходы на эти цели, что негативно сказывается на качестве человеческих ресурсов и, следовательно, повышении производительности труда.

Решение стратегических задач, устоявшиеся

проблемы повышения производительности труда требуют выработки модели по данным вопросам. Последовательность решения их будет способствовать устойчивому развитию региональной экономики.

Модель повышения производительности труда региональной экономики:

1. Создание региональных программ развития человеческого капитала.
 - Повышение квалификации с учетом требований современной экономики.
 - Инвестиции в образование, здравоохранение, культуру.
2. Развитие цифровых компетенций населения.
 - Широкое внедрение IT-курсов.
 - Внедрение платформ дистанционного обучения.
3. Улучшение условий труда и мотивации.
 - Использование нематериального стимулирования.
 - Развитие гибких форм занятости.
4. Институциональная поддержка.
 - Формирование центров занятости нового поколения.
 - Поддержка кадровых инициатив бизнеса.
5. Территориальная диверсификация.
 - Привлечение дополнительных инвестиций в депрессивные регионы.
 - Развитие инфраструктуры.

Повышение производительности труда является определяющим фактором устойчивого развития региональной экономики. Комплексное воздействие на образование, здравоохранение, инновационную и институциональную среду позволяет формировать качественный человеческий капитал, способный обеспечивать долгосрочный рост и адаптацию к внешним вызовам. Особую роль играет региональная специфика, которую необходимо учитывать при разработке стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации.

Библиографический список

1. *Абалкин Л. И.* От экономической теории до концепции долгосрочной стратегии // Вопросы экономики. — 2010. — № 6. — С. 6–9.
2. *Байзулаев С. А., Шурдумова Э. Г., Азаматова Р. М.* Повышение конкурентоспособности промышленных предприятий региона на основе стратегического планирования (на примере машиностроения) : монография. — 2017.
3. *Волкова Н. Н., Романюк Э. И., Френкель А. А.* Сравнительный анализ различных подходов к изменению производительности труда // Экономическая наука современной России. — 2020. — 3(90). — С. 117–131.
4. *Датскевич Н. В., Филиппов К. А.* Подходы к исследованию производительности труда в регионах России: методики расчета и сравнительный анализ. Экономика труда. — 2025.
5. *Жандарова И.* Рост производительности труда, как ключ к решению кадрового кризиса. <https://rg.ru/2024/11/18/rost-proizvoditelnosti-truda-kak-kliuch-k-resheniiu-kadrovogo-krizisa.html> / Российская газета. — 2024. — (Дата обр. 19.06.2025).
6. *Кейнс Дж. М.* Общая теория занятости, процента и денег. — М. : Прогресс, 1978.
7. *Май В. А.* Человеческий капитал: вызовы для России // Вопросы экономики. — 2012. — № 7. — С. 114–132. — DOI: [10.32609/0042-8736-2012-7-114-132](https://doi.org/10.32609/0042-8736-2012-7-114-132).
8. *Нуреев Р. М.* Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России // Общественные науки и современность. — 2009. — № 4.
9. *Пигу А.* Экономическая теория благосостояния. Т. 1–4 : пер. с англ. — М. : Прогресс, 1985. — 512 с.
10. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. / пер. с англ. П. Н. Ключин. — М. : Эксмо, 2023. — 1054 с. — ISBN 978-5-04-121653.
11. Сокращение дифференциации регионов Российской Федерации по уровню бюджетной обеспеченности : монография / С. К. Токаева [и др.]. — Sterlitamak: АМИ, 2021. — 96 с.
12. *Rosmainsky J. V.* Towards the teory of monetary degradation, or post Keynesian analysis of monetary problems of Russian transional economy in 1991–1998 // Terra Economicus. — 2016. — Vol. 14, no. 1. — P. 48–60.