

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Шарин В.И., Плутова М.И. Социальные факторы производительности труда // Human Progress. 2022. Том 9, Вып. 1. С. 18. URL: [http://progress-human.com/images/2023/Tom9\\_1/Sharin.pdf](http://progress-human.com/images/2023/Tom9_1/Sharin.pdf). DOI 10.34709/IM.191.18. EDN KBCFXB.

УДК: 331.44; 331.1

## СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА



**Шарин Валерий Иванович**

доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Sharin\_vi@usue.ru  
62, ул. 8 Марта,  
г. Екатеринбург, РФ, 620144  
8 (902) 879-77-02



**Плутова Мария Игоревна**

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

mplutova@yandex.ru  
62, ул. 8 Марта,  
г. Екатеринбург, РФ, 620144  
8 (922) 201-56-28

**Аннотация.** На производительность труда влияет целый ряд факторов, в том числе, социальных, которые приобретают все большее значение. Исследование направлено на изучение социальных факторов, влияющих на производительность труда работников. При исследовании применялись методы системного анализа, анализа-синтеза, общенаучные методы. Исследователями даются неоднозначные оценки роли социальных факторов производительности труда и влияющих на них рисков. Поэтому цель работы – на основе результатов исследования социальных факторов производительности труда оценить значимость, характер и силу влияния, а также предложить комплекс мер воздействия на социальные факторы производительности труда. В результате ранжирования факторов производительности труда по значимости сделан вывод, что социальные факторы, за исключением фактора «оплата труда и ее структура», в основном, расположены в середине рейтинга, что дает основание рассматривать их как имеющих средний уровень значимости. Из социальных факторов наиболее значимыми являются оплата труда и ее структура; опыт,

знания, квалификация работника; удовлетворенность работников условиями труда; доступность обучения, повышения квалификации. Такие факторы как социальное развитие предприятия, корпоративная культура получили у работников низкие места в рейтинге и, соответственно, низкий уровень значимости, что отражает также невысокий уровень социальной ответственности российских предпринимателей и недостатки корпоративного управления. На основе результатов анализа социальных факторов производительности труда на уровнях предприятия и работника, предложены меры воздействия на них. Меры носят комплексный характер, учитывают особенности влияния на уровне предприятий и работников, направлены на повышение человеческого капитала работников, дальнейшее развитие социального партнерства и социальной ответственности бизнеса, а также содержат меры прямого и косвенного государственного регулирования, направленного на рост производительности труда.

**Ключевые слова:** повышение производительности труда; социальные факторы; социальная ответственность бизнеса; ранжирование факторов; государственное регулирование.

**JEL коды:** J24; J08.

## **Введение**

Вопросы, связанные с повышением производительности труда в российской экономике, находятся в центре внимания теоретиков и практиков управления. На производительность труда воздействуют многие силы, обстоятельства научно-технического, организационного, социально-экономического и социально-психологического характера, которые рассматриваются как факторы производительности труда. Социально-экономические и социально-психологические факторы вызывают все больший интерес научного сообщества ввиду их существенного влияния на экономическую эффективность. Так, исследователи установили, что при оценке влияния факторов на увеличение производительности труда наиболее сильными оказались социально-экономические и социально-психологические, слабее оказались технико-технологические, и замкнули перечень организационные факторы. При этом комплексное использование факторов при приоритете социальных обеспечивает рост производительности труда на 15-20% [1]. По оценке Ж.Т.Гощенко, изменение комплекса социальных условий производства (при неизменной технической оснащенности) способно обеспечить рост производительности труда, по меньшей мере, на 20% [2, с. 85]. В то же время, социальные факторы производительности труда испытывают негативное влияние явлений, сил, которые носят

характер рисков данных факторов. На макроуровне это – снижение численности трудоспособного населения; значительные региональные и структурные различия в оплате труда; дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по видам экономической деятельности; наличие большой доли неформальной занятости, в том числе теневой; снижение качества трудовых ресурсов (в первую очередь здоровья трудоспособного населения) и другие [3]. Актуальность темы предопределила исследовательскую задачу работы: на основе результатов исследования социальных факторов производительности труда оценить их значимость, характер и силу влияния, а также предложить комплекс мер, повышающих эффективность их влияния на производительность труда.

Гипотезой исследования является предположение, что социальные факторы играют существенную роль в структуре факторов производительности труда.

### **1. Социальные факторы производительности труда: теоретический аспект**

Социальные факторы производительности труда нашли свое отражение в работах российских исследователей. Классифицируя факторы производительности труда, авторы в социальном аспекте, как правило, выделяют социально-экономические факторы [4]. К ним относят: качественный состав трудовых коллективов, системы оплат труда и стимулирования персонала; уровень подготовки состава работников; стиль руководства в подразделениях и на предприятии в целом; улучшение социально-психологического климата в трудовых коллективах; совершенствование методов мотивации и психологического воздействия; повышение дисциплинированности, трудовой активности, творческой инициативы работников, инновационность; социально-демографический состав работников и другие [5]. Гораздо реже авторы дополнительно выделяют социально-психологические факторы производительности труда, «значение которых определяется естественными и общественными критериями, в которых работают сотрудники; уровнем квалификации коллектива, степенью дисциплинированности сотрудников, их трудовой и творческой энергичностью, порядком ценностных ориентиров коллектива; качеством и социально-демографическим составом трудовых коллективов» [6]. Между тем, характер этих факторов, имеющих экономическую или психологическую составляющую, носит социальный характер, так как относится к человеческому фактору производства, зачастую одни и те же факторы авторы относят как к социально-экономическим, так и к социально-психологическим, отражая их переплетение, что позволяет рассматривать их в данной работе обобщенно в категории социальных факторов.

Социальные факторы создают условия для реализации других факторов, влияя на мотивацию, сознание и поведение работника в системе производства. Авторы отмечают важность социальных условий труда как фактора повышения производительности труда, обращая внимание на прямую корреляцию между комплексами социальных условий предприятий и производительностью труда работников [7], а также значимость таких социальных факторов в структуре факторов производительности труда, как создание благоприятной рабочей среды, безопасных условий труда, приемлемого уровня тяжести и напряженности трудового процесса, минимизации стрессов, позитивного морально-психологического климата в коллективе [8; 9]. Никитина И.А. исследует влияние на производительность труда таких социальных факторов как социальное развитие предприятия, его социальной инфраструктуры [10], а Кузнецовым А.Л. установлена зависимость рентабельности предприятия от расходов на социальное развитие. При отчислении на социальное развитие 30-35% от прибыли предприятия рентабельность достигает 30%. При снижении или, наоборот, при увеличении доли отчисления происходит соответствующие изменения показателей рентабельности [11].

Исследуя влияние морально-психологического климата в трудовых коллективах промышленных предприятий на производительность труда, исследователи приходят к выводу о существенном влиянии стрессов, вызванных плохими условиями труда на морально-психологический климат. Так, 38% респондентов отметили, что стресс снизил их производительность труда, 47% – нарушил социальные отношения, 69% – снизил степень удовлетворенности работой [12]. Слепцова Е.В., Варганов А.А., исследуя фактор мотивации, рассматривают такие социальные инструменты, как материальное стимулирование, возможности гарантированного карьерного роста и профессионального развития, признание достижений, оптимизация корпоративной культуры [13]. Чем в большей степени мотивы работника согласуются с целями работодателя, тем выше степень использования работником своих навыков и умений, физической силы, что ведет к росту его производительности труда [14]. Микулич А.В. в отношении материального стимулирования работников, как одного из главных социальных факторов повышения эффективности труда подчеркивает важность требования опережающего роста производительности труда над темпами роста заработной платы [15]. В то же время материальное стимулирование, как социальный фактор производительности труда, включая оплату труда, имеет значительные ресурсы роста. Так, в 2018 году, по данным Росстата, на оплату труда в структуре ВВП приходилось всего 46,4%. В Великобритании и Китае данный показатель составляет около 70% [16].

Авторы отмечают, что усилия бизнеса и государства по формированию такого социального фактора, как человеческий капитал, адекватный современным требованиям, пока недостаточны. Так, значительная часть собственников компаний не имеет внутренних мотиваций к росту производительности труда, а существующие государственные и корпоративные программы подготовки и переподготовки работников охватывают лишь малую часть трудового потенциала. «Расходы на образование и повышение квалификации работников осуществляются лишь крупными компаниями, в то время как до половины малых и микропредприятия вообще не вкладываются в качество рабочей силы» [17]. Между тем, производительность труда тесно связана с человеческим капиталом, включающим культурный и образовательный потенциал работника, его квалификацию и профессиональную подготовку, мотивацию, здоровье и работоспособность [18]. Влияние человеческого капитала на производительность труда отмечали и зарубежные ученые, например, Backman M. [19], а Denison E. отмечал, что вклад человеческого капитала как совокупности уровня знаний, умений и навыков работников в повышение производительности труда может обеспечить ее рост до 20% [20].

Авторы отмечают, что составляющие человеческого капитала: образованность, навыки, квалификация, культура, здоровье, творчество работников как социальные факторы роста производительности труда имеют длительный характер формирования, поэтому требуют значительных усилий не только индивидуума, но и всего общества. Человеческий капитал изнашивается, как физически, так и морально [21; 22], он вымывается из менее развитых регионов страны. Авторы приходят к выводу, что человеческий капитал формируется по регионам неравномерно, отмечая движение образовательных и трудовых потоков в западном направлении страны, а также за рубеж [23]. Поэтому, формирование человеческого капитала как определенной совокупности социальных факторов роста производительности труда становится важной государственной задачей.

## **2. Оценка социальных факторов производительности труда**

Рассмотрим социальные факторы производительности труда с позиции их значимости, силы влияния на эффективность труда, что необходимо сделать с целью подтверждения поставленной гипотезы – «возможно, социальные факторы играют существенную роль в структуре факторов производительности труда».

Можно выделить группу социальных факторов, имеющих существенное влияние на уровень производительности труда на предприятии. К ним относят: наличие квалифицированных работников, заинтересованность собственников в повышении

производительности труда, а также в повышении квалификации и дальнейшем развитии своих работников, мотивированность персонала, эффективная система оплаты труда, хорошие условия труда, приемлемый уровень затрат на социальные нужды работников [24]. Проведено ранжирование факторов производительности труда в зависимости от их значимости по местам в рейтинге, по результатам опроса работников предприятий. Наиболее высокое место в рейтинге – первое, самое низкое – двенадцатое, что отражено в таблице 1.

**Табл. 1: Ранжирование факторов производительности труда на предприятии<sup>1</sup>**

Факторы производительности труда	Место в рейтинге	Уровень значимости
Обоснованность производственных норм	1	Высокий
Автоматизация и механизация производственного процесса	2	
Организация производственного процесса	3	
Размер заработной платы и ее структура	4	
Опыт, знания, квалификация работника	5	Средний
Удовлетворенность работников условиями труда	6	
Интенсивность труда	7	
Доступность обучения, повышения квалификации	8	
Морально-психологический климат	9	Низкий
Социальное развитие предприятия	10	
Рационализаторская активность работников	11	
Корпоративная культура	12	

Данные таблицы показывают, что для работников промышленных предприятий в плане влияния на производительность труда наиболее важное значение имеют научно-технические и организационные факторы, связанные с модернизацией производства и повышением организации труда. Социальные факторы, за исключением оплаты труда и ее структуры, в основном, расположены в середине рейтинга, что дает основание рассматривать их как имеющих средний уровень значимости. Из социальных факторов наиболее значимыми являются оплата труда и ее структура; опыт, знания, квалификация работника; удовлетворенность работников условиями труда; доступность обучения, повышения квалификации. Такие факторы как социальное развитие предприятия, корпоративная культура получили у работников низкие места в рейтинге и, соответственно, низкий уровень значимости, что отражает пока еще невысокий уровень социальной ответственности российских предпринимателей и недостатки корпоративного управления.

Таким образом, социальные факторы, в основном, имеют средний уровень значимости в аспекте повышения производительности труда, создают условия для реализации других факторов, влияя на мотивацию, сознание и поведение работника в системе производства.

<sup>1</sup> Составлено авторами на основе [13]

Состав базовых социальных факторов, влияющих на производительность труда, может меняться в зависимости от уровня их действия, например, уровня предприятия и уровня непосредственно работника, отражая объективный и субъективный характер факторов. Так, фактор слабой насыщенности рынка труда квалифицированными кадрами, имеющий макроэкономическое содержание и важный для предприятия, у конкретного работника может формировать чрезмерно высокие запросы по оплате труда, в случае их неудовлетворения – снижение мотивации к труду и его производительности.

Рассмотрим социальные факторы производительности труда в разрезе предприятия и работника, а также меры, которые могут быть направлены на усиление их влияния на производительность труда, таблица 2.

**Табл. 2: Социальные факторы производительности труда на уровне предприятия и работника, и меры воздействия на них<sup>2</sup>**

Социальные факторы производительности труда		Меры воздействия на факторы	
Уровень предприятия	Уровень работника		
1	Наличие эффективных финансово-экономических мер государственного регулирования, направленных на побуждение собственников повышать производительность труда (далее – ПТ).	Нет	Стимулирующие государственные меры финансово-экономического характера: снижение налоговой нагрузки, финансовая поддержка по внедрению новых технологий, обновлению парка оборудования и повышению квалификации сотрудников.
2	Наличие у собственников предприятий мотивации к повышению ПТ.	Наличие у работников мотивации к повышению ПТ.	Побуждающие и мотивирующие государственные меры, в основном, экономического характера. Обеспечение справедливого роста оплаты труда работников в зависимости от повышения его производительности.
3	Насыщенность рынка труда квалифицированными кадрами.	Доступность повышения квалификации работников.	Формирование стимулов к повышению квалификации сотрудников на предприятиях, государственные региональные заказы на целевую подготовку наиболее востребованных специалистов.
4	Заинтересованность собственников в инвестициях в качество рабочей силы.	Желание и способность работников повышать образовательный и профессиональный уровень.	Заинтересованность собственников будет формироваться по мере получения эффекта от инвестиций. Обеспечение свободного доступа работников к повышению квалификации на предприятии, соответствующим госпрограммам.
5	Система оплаты труда на предприятии.	Удовлетворенность системой оплаты труда и размерами заработной платы.	Обеспечить справедливый рост оплаты труда в зависимости от повышения его производительности. Участие работников в прибылях предприятия.
6	Создание условий труда.	Удовлетворенность работников условиями труда	Создание комфортных условий труда.
7	Восстановление потраченного работником ресурса здоровья.	Культура заботы работника о здоровье, участие в корпоративных формах восстановления здоровья.	Поощрение собственников, имеющих корпоративные программы оздоровления работников.

<sup>2</sup> Составлено авторами

Социальные факторы производительности труда		Меры воздействия на факторы	
Уровень предприятия	Уровень работника		
8	Корпоративные программы социальной защиты работников (пенсионные программы, медицинское страхование, социальный пакет и др.)	Участие работников в программах социальной поддержки.	Развитие социальной ответственности бизнеса, социальной корпоративной политики.
9	Собственная социальная инфраструктура предприятия.	Доступность социальной инфраструктуры предприятия для работников.	Развитие социальной ответственности бизнеса, социальной корпоративной политики.
10	Морально-психологический климат.	Личные качества работника, не создающие конфликтных ситуаций.	Профилактика и нейтрализация деструктивных конфликтов в коллективе.
11	Корпоративная культура.	Сближение индивидуальных и корпоративных ценностей.	Развитие корпоративной культуры.
12	Устойчивая занятость на предприятии.	Мотивированность работников устойчивой трудовой занятостью.	Обеспечение устойчивой занятости.
13	Вовлеченность работников в процесс принятия коллективных решений.	Активная позиция работников в производственных и социальных делах предприятия.	Развитие социального партнерства, атмосферы причастности работников к общим целям предприятия.
14	Оптимизация персонала.	Осознание работником устойчивости трудовой занятости.	Соответствие законодательным ограничениям по увольнению избыточного персонала.

В таблице рассмотрены социальные факторы производительности труда в разрезе предприятия и работника с целью определения мер воздействия на социальные факторы производительности труда. Очевидно, что социальные факторы, действующие на предприятии и те, которые воспроизводятся работниками, имеют общую основу. Так социальный фактор, способный повлиять на производительность труда – «инвестиции в качество рабочей силы», на уровне предприятия будет звучать как «заинтересованность собственников в инвестициях в качество рабочей силы», а на уровне работников – «желание и способность работников повышать образовательный и профессиональный уровень». Так, в обоих случаях важным является наличие заинтересованности, мотивации к действиям. Уровень работника отражает субъективное восприятие социальных факторов производительности труда, насколько их уровень, содержание удовлетворяют интересы, потребности работника и формируют мотивации к повышению производительности труда. Так, например, социальный фактор оплаты труда на предприятии, по мнению собственников и администрации, находится на приемлемом уровне, но для работников он не является фактором повышения производительности труда, так как уровень оплаты труда не соответствует квалификации, интенсивности труда, не обеспечен справедливый рост оплаты труда в зависимости от повышения его производительности, что признается работниками несправедливым и ограничивает мотивацию к производительному труду.

Меры воздействия на социальные факторы производительности труда, которые находятся на уровне предприятия и работника, должны поддерживаться мерами государственного регулирования. Повышение производительности труда связано с интеллектуализацией труда, что, в свою очередь, требует высокого уровня человеческого капитала. Это повышение невозможно осуществить без массового наращивания уровня образования, знаний и компетенций работников, организации непрерывного процесса повышения квалификации и переподготовки кадров. Поэтому требуются прямые и косвенные меры государственного регулирования, содержащие финансово-экономические стимулы к созданию новых высокотехнологичных рабочих мест, повышению квалификации сотрудников на предприятиях, а также формирование государством региональных заказов на целевую подготовку наиболее востребованных специалистов, создание механизма управления межрегиональной образовательной миграции. Побуждение собственников к повышению производительности труда должно быть связано с повышением мотивации к эффективному труду и у работников, сопровождаясь справедливым ростом оплаты труда, улучшением его условий.

Важными социальными факторами производительности труда, которые пока слабо используются, являются социальное партнерство, вовлеченность работников в процесс принятия коллективных решений производственного и социального характера, укрепление социальных взаимосвязей в производственных коллективах. Необходимо развивать концепцию социальной ответственности предпринимательства, корпоративную социальную политику и ее инструменты: программы социальной поддержки работников, пенсионного страхования, добровольного медицинского страхования, социальные пакеты, формирование социальной инфраструктуры предприятий и другие, направленные на улучшение качества и уровня жизни работников и их семей, формирование мотивации, вовлеченности, лояльности и других факторов роста производительности труда.

## **Заключение**

Результаты исследования дают возможность сделать следующие выводы. На производительность труда влияют многие силы, в том числе, связанные с социумом и человеком – это группа социальных факторов. Ранжирование факторов производительности труда по значимости показало, что социальные факторы, за исключением фактора «оплата труда и ее структура», в основном, расположены в середине рейтинга, что дает основание рассматривать их как имеющих средний уровень значимости. Из социальных факторов наиболее значимыми являются оплата труда и ее структура; опыт, знания, квалификация

работника; удовлетворенность работников условиями труда; доступность обучения, повышения квалификации. Такие факторы как социальное развитие предприятия, корпоративная культура получили у работников низкие места в рейтинге и, соответственно, низкий уровень значимости, что отражает пока еще невысокий уровень социальной ответственности российских предпринимателей и недостатки корпоративного управления. Социальные факторы создают условия для реализации других факторов, влияя на мотивацию, сознание и поведение работника в системе производства.

Таким образом, гипотеза, что социальные факторы играют существенную роль в структуре факторов производительности труда, нашла свое подтверждение.

Социальные факторы производительности труда действуют на уровне предприятий и работников, отражая объективный и субъективный характер. Действующие на уровне предприятия факторы производительности труда являются объективными для работника, но работник сам своим сознанием, трудовым поведением отражает субъективную сторону факторов производительности труда. На основе анализа социальных факторов производительности труда, действующих на уровне предприятий и работников, предложен комплекс мер, направленных на данные факторы с целью повышения их действенности. Воздействия на факторы производительности труда на уровне предприятия должны учитывать интересы работников и формировать их мотивационную сферу. Правильность выбранных мер на уровне предприятия покажет обратная связь – рост удовлетворенности и мотивированности работников, и, как следствие, повышение производительности труда. Для роста производительности труда предприятия должны наращивать уровень образования, знаний и компетенций работников, обеспечить непрерывный процесс повышения квалификации и переподготовки кадров, справедливый рост оплаты труда в зависимости от повышения его производительности, комфортные и безопасные условия труда. Концепция социальной ответственности предпринимателей должна получить более широкое распространение как атрибут социального общества и основа корпоративной социальной политики, направленной на стимулирование и мотивацию труда, улучшение его условий, а также социальную поддержку работников. Необходимы меры государственного регулирования, содержащие эффективные финансово-экономические стимулы к внедрению новой техники и технологий, созданию новых высокотехнологичных рабочих мест, формирование государством региональных заказов на целевую подготовку наиболее востребованных специалистов.

Полученные результаты дают возможность полагать, что цель работы – на основе результатов исследования социальных факторов производительности труда, оценить

значимость, характер и силу влияния, а также предложить комплекс мер, повышающих эффективность их влияния на производительность труда, достигнута. Результаты исследования социальных факторов производительности труда могут быть полезны при ведении корпоративной социальной политики, управления персоналом.

## Литература

1. Иванов, А.Л. Соотношение технических, организационных и социальных факторов роста производительности труда // Социальное развитие трудовых коллективов — важный фактор повышения эффективности производства на современном этапе. Материалы научно-практ. конф. М. 1987.
2. Тощенко, Ж.Т. Социальные резервы труда. М.: Политиздат, 1989. 286 с.
3. Ильин, В.А.; Ускова, Т.В. Национальные проекты 2019-2024 гг.: анализ и ключевые риски их реализации. Экономический блок: науч.-аналит. издание / кол. авторов под науч. рук. чл.-корр. РАН В.А., Ильина; д.э.н. Т.В., Усковой. Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН. 2019. 93 с.
4. Табольская, В.В.; Кабирова, Р.К. Промышленная политика – основа социально-экономического развития общества // Экономика и предпринимательство. № 3 (Ч.1). 2016. С.: 114-122.
5. Кремлякова, Д.М. Факторы, влияющие на производительность труда // Вестник современных исследований. 2018. № 11 (26). С.: 234-237.
6. Соколова, С.Д. Факторы роста и пути повышения производительности труда на предприятии // Научный альманах. 2019. № 6-1 (56). С.: 50-52.
7. Перфильева, М.Б. Предпосылки управления качеством трудовой жизни // Журнал социологии и социальной антропологии. 2010. № 2. С.: 116-125.
8. Радостева, М.В. К вопросу о производительности труда // Научные ведомости. 2018. Том 45. № 2. С.: 268-272.
9. Леонидова, Г.В.; Ивановская, А.Л. Условия труда как фактор повышения его производительности в регионах России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Том 14. № 3. С.: 118-134.
10. Никитина, И.А. Вопросы зависимости роста производительности труда от уровня развития социального фактора // Научный вестник Южного института менеджмента. 2014. № 3. С.: 8-11.
11. Кузнецов, А.Л. Стратегия социального развития коллектива предприятия в трансформационной экономике: Дис. ... д-ра эконом. наук. Екатеринбург. 1999. 184 с.

12. Калмыкова, О.Ю.; Гагаринский, А.В. Управление конфликтами в организациях нефтегазового комплекса // *Кадровик. Кадровый менеджмент*. 2011. № 3. С.: 86-95.
13. Слепцова, Е.В.; Вартанов, А.А. Ключевые факторы и резервы роста производительности труда в современных условиях российской экономики // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2018. № 12-2. С.: 76-78.
14. Орехов, В.И.; Лыгина, Н.И.; Орехова, Т.Р. Многоуровневый подход к определению факторов производительности труда // *Вестник ОрелГИЭТ*. 2013. № 4 (26). С.: 13-16.
15. Микулич, А.В. Рост производительности труда – фактор повышения эффективности производства // *Аграрная экономика*. 2017. № 6 (265). С.: 2-17.
16. Голуб, Л.А. Сравнительный анализ динамики производительности труда и заработной платы в США, Великобритании, КНР и РФ // *Вестник Тихоокеанского государственного университета*. 2019. № 1 (52). С.: 45-54.
17. Симачев, Ю.В.; Кузык, М.Г.; Федюнина, А.А.; Юревич, М.А.; Зайцев, А.А. Факторы роста производительности труда на предприятиях несырьевых секторов российской экономики: докл. к XXI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва. 2020 г. / Ю.В.,Симачев (рук. авт. кол.); М.Г.,Кузык; А.А.,Федюнина и др. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. 2020. 60 с.
18. Кузнецов, Ю.А. Человеческий капитал, производительность труда и экономический рост (окончание) // *Экономический анализ: теория и практика*. 2012. № 44 (299). С.: 2-14.
19. Backman, M. Human capital in firms and regions: Impact on firm productivity // *Papers in Regional Science*. 2014. Том 93. № 3. С.: 557-575.
20. Denison, E. Why Growth Rates Differ. Postwar Experience in Nine Western Countries. Washington: Brookings Institution. 1967. 494 с.
21. Асланова, Л.О. Человеческий капитал как фактор роста производительности труда // *Актуальные вопросы экономических наук*. 2009. № 9-1. С.: 31-36.
22. Панышин, И.В.; Ярьес, О.Б. Интеллектуальный капитал как фактор повышения производительности труда на предприятиях несырьевого сектора в российских регионах // *Modern Science*. 2021. № 11-1. С.: 111-118.
23. Шагалкина, М.; Латуха, М.; Мицкевич, Е.; Строгеецкая, Е. Факторы миграционных намерений талантливых выпускников ведущих вузов России // *Российский журнал менеджмента*. 2019. № 17 (4). С.: 445-466.
24. Балабанова, Г.Г.; Журавлева, Л.И. К вопросу о повышении производительности труда: экономические и институциональные аспекты // *Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова*. 2016. № 11. С.: 34-46.

## **SOCIAL FACTORS OF LABOR PRODUCTIVITY AS ITS GROWTH DRIVERS**

**Valery Sharin**

Doctor of Economics, Professor of the Labor Economics and HR Management Department  
in the Ural State University of Economics  
Yekaterinburg, Russia

**Maria Plutova**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Labor Economics and  
HR Management Department in the Ural State University of Economics  
Yekaterinburg, Russia

**Abstract.** Labor productivity is influenced by a number of factors, including social ones, which are becoming increasingly important. The research is aimed at studying the social factors affecting the workers' productivity. System analysis, analysis-synthesis and general scientific methods were used in the study. Researchers give ambiguous assessments of the social labor productivity factors' role and the risks affecting them. Therefore, the purpose is to study the social labor productivity factors, to assess the significance, nature and strength of influence, as well as to propose a set of measures to influence the social labor productivity factors. According to the labor productivity factors ranking by significance results, it is concluded that social factor located mainly in the middle of the rating except "remuneration and its structure", which gives reason to consider them as having an average significance level. The most significant social factors are: wages and their structure; employee experience, knowledge, qualifications; employee satisfaction with working conditions; training availability, advanced training. Such factors as the company's social development, corporate culture have received low places in the rating and, accordingly, a low significance level, which reflects the still low Corporate Social Responsibility (CSR) in Russia and the corporate governance shortcomings. Development measures of social labor productivity factors influence at the enterprise and employee levels are proposed based on the analysis results. The measures are complex in nature, should take into account the peculiarities of factors' influence at the enterprises and employees level, should be aimed at increasing the human capital, further social partnership and CSR development, as well as contain direct and indirect state regulation measures aimed at increasing labor productivity.

**Keywords:** labor productivity improvement; social factors; social responsibility; ranking of factors; state regulation.

**JEL codes:** J24; J08.

## References

1. Ivanov, A.L. (1987) Correlation of technical, organizational and social factors of labor productivity growth // Social development of labor collectives — an important factor in improving production efficiency at the present stage: Materials of scientific and practical conf. M.
2. Toshchenko, Z.T. (1989) Social reserves of labor. Moscow: Politizdat, 286 p.
3. Ilyin, V.A.; Uskova, T.V. (2019) National projects 2019-2024: analysis and key risks of their implementation. Economic block: scientific-analytical publication / team of authors under the scientific supervision of Corresponding Member of the Russian Academy of Sciences V.A.Ilyina; Doctor of Economics T.V.Uskova. Vologda: FGBUN VolSC RAS. 93 p.
4. Tabolskaya, V.V.; Kabirova, R.K. (2016) Industrial policy – the basis of socio-economic development of society // Economics and entrepreneurship. No. 3 (Part 1). P.: 114-122.
5. Kremlyakova, D.M. (2018) Factors affecting labor productivity // Bulletin of Modern Research. No. 11 (26). P.: 234-237.
6. Sokolova, S.D. (2019) Growth factors and ways to increase labor productivity at the enterprise // Scientific Almanac. No. 6-1 (56). P.: 50-52.
7. Perfilieva, M.B. (2010) Prerequisites for managing the quality of working life // Journal of Sociology and Social Anthropology. No. 2. P.: 116-125.
8. Radosteva, M.V. (2018) On the issue of labor productivity // Scientific Vedomosti. No. 2. P.: 268-272.
9. Leonidova, G.V.; Ivanovskaya, A.L. (2021) Working conditions as a factor of increasing its productivity in the regions of Russia // Economic and social changes: facts, trends, forecast. Vol. 14. No. 3. P.: 118-134.
10. Nikitina, I.A. (2014) Questions of the labor productivity growth dependence on the social factor development level // Scientific Bulletin of the Southern Institute of Management. No. 3. P.: 8-11.
11. Kuznetsov, A.L. (1999) Strategy of social development of the enterprise team in the transformational economy: Dissertation for Dr. Econ. Sciences. Yekaterinburg. 184 p.
12. Kalmykova, O.Y.; Gagarinsky, A.V. (2011) Conflict management in oil and gas complex organizations // Kadrovik. Personnel management. No. 3. P.: 86-95.
13. Sleptsova, E.V.; Vartanov, A.A. (2018) Key factors and reserves of labor productivity growth in modern conditions of the Russian economy // Economics and Business: theory and practice. No. 12-2. P.: 76-78.

14. Orekhov, V.I.; Lygina, N.I.; Orekhova, T.R. (2013) Multilevel approach to the determination of labor productivity factors // Bulletin of OrelGIET. No. 4 (26). P.: 13-16.
15. Mikulich, A.V. (2017) Labor productivity growth – a factor in increasing production efficiency // Agrarian Economics. No. 6 (265). P.: 2-17.
16. Golub, L.A. (2019) Comparative analysis of the dynamics of labor productivity and wages in the USA, Great Britain, China and the Russian Federation // Bulletin of the Pacific State University. No. 1 (52). P.: 45-54.
17. Simachev, Y.V.; Kuzyk, M.G.; Fedyunina, A.A.; Yurevich, M.A.; Zaitsev, A.A. (2020) Factors of labor productivity growth at enterprises of non-resource sectors of the Russian economy / In: XXI Apr. international scientific conference on problems of economic and social development, Moscow. 2020. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics. 60 p.
18. Kuznetsov, Y.A. (2012) Human capital, labor productivity and economic growth (graduation) // Economic analysis: theory and practice. No. 44 (299). P.: 2-14.
19. Backman, M. (2014) Human capital in firms and regions: Impact on firm productivity // Papers in Regional Science. Vol. 93. No. 3. P.: 557-575.
20. Denison, E. (1967) Why Growth Rates Differ. Postwar Experience in Nine Western Countries. Washington: Brookings Institution. 494 p.
21. Aslanova, L.O. (2009) Human capital as a factor of labor productivity growth // Actual issues of economic sciences. No. 9-1. P.: 31-36.
22. Panshin, I.V.; Yares, O.B. (2021) Intellectual capital as a factor of increasing labor productivity at non-resource sector enterprises in Russian regions // Modern Science. No. 11-1. P.: 111-118.
23. Shagalkina, M.; Latukha, M.; Mickevich, E.; Strogetskaia, E. (2019) Factors of migration intentions of talented graduates of leading Russian universities // Russian Journal of Management. No. 17 (4). P.: 445-466.
24. Balabanova, G.G.; Zhuravleva, L.I. (2016) On the issue of increasing labor productivity: economic and institutional aspects // Bulletin of the Belgorod State Technological University named after V.G., Shukhov. No. 11. P.: 34-46.

## Contact

Valery Sharin

Ural State University of Economics

62, str. 8 Marta, 620144, Russia, Yekaterinburg

[Sharin\\_vi@usue.ru](mailto:Sharin_vi@usue.ru)

Maria Plutova

Ural State University of Economics

62, str. 8 Marta, 620144, Russia, Yekaterinburg

[mplutova@yandex.ru](mailto:mplutova@yandex.ru)