

УДК 331

**ВЛИЯНИЕ КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ  
ТРУДА**

**Нуретдинова Ю.В.**

*к.э.н., доцент,  
Ульяновский государственный университет,  
Ульяновск, Россия*

**Нуретдинов Д.И.**

*студент,  
Ульяновский государственный университет,  
Ульяновск, Россия*

**Воробьева А.С.**

*студентка,  
Ульяновский государственный университет,  
Ульяновск, Россия*

**Лебедева А.Ю.**

*студентка,  
Ульяновский государственный университет,  
Ульяновск, Россия*

**Аннотация**

В данной статье говорится о том, как успешный подбор кадров и многие другие факторы влияют на производительность труда, а производительность труда в свою очередь влияет на успешную экономическую деятельность организации.

**Ключевые слова:** Рост производительности труда, показатель, произведенная продукция, затрата труда, предприятие, заработная плата, кадры, среднегодовая заработная плата.

**THE INFLUENCE OF THE COMPANY'S PERSONNEL ON LABOR  
PRODUCTIVITY**

**Nuretdinova Y.V.**

*Candidate of Economics, Associate Professor,  
Ulyanovsk State University,  
Ulyanovsk, Russia*

**Nuretdinov D.I.**

*student,  
Ulyanovsk State University,  
Ulyanovsk, Russia*

**Vorobyova A.S.**

*Student,*

*Ulyanovsk State University,*

*Ulyanovsk, Russia*

**Lebedeva A.Y.**

*student,*

*Ulyanovsk State University,*

*Ulyanovsk, Russia*

### **Annotation**

This article talks about how successful recruitment and many other factors affect labor productivity, and labor productivity, in turn, affects the successful economic activity of an organization.

**Keywords:** Labor productivity growth, indicator, output, labor input, enterprise, wages, personnel, average annual wages.

В настоящее время весьма актуальными являются вопросы, связанные с эффективностью деятельности предприятия и производительностью труда. В период пандемии и повсеместного введения режима удаленной работы персонал, его квалификация, компетенция и добропорядочность оказывают сильное влияние на уровень производительности труда любого предприятия. Кроме этого, в России в современных условиях можно отметить тот факт, что при большом количестве образованных людей и квалифицированных специалистов уровень и качество знаний этих специалистов быстро снижаются, что прямым образом отражается на уровне производительности труда.

Здесь стоит привести некоторые статистические данные. По доле образованных людей Россия находится среди лидеров в мире, а по производительности труда – среди отстающих. Эти данные были опубликованы в докладе «Производительность труда и российский человеческий капитал: парадоксы взаимосвязи» [6], авторами которого являются экономисты НИУ ВШЭ. Это говорит о том, что в России

неэффективно используют накопленные умения и знания, бездарно растрачивают и обесценивают их.

Как объясняют авторы указанного выше доклада, причина данного парадокса заключается в том, что процесс обучения у большинства наших сограждан заканчивается после окончания университета, колледжа или школы. «Жизненный цикл знаний и навыков российского работника: мощный старт и быстрая деградация, поскольку лишь около 12% населения в возрасте 25–64 лет проходят то или иное переобучение» [6], – поясняют авторы доклада. Для сравнения: в большинстве европейских стран повышают квалификацию или переучиваются в течение жизни порядка 40–60% жителей.

Что же касается России, то по данным Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, лишь 22% населения России в возрасте 25–64 лет занимается самообразованием, что также значительно ниже, чем в европейских странах, где соответствующая доля населения составляет 60–80%.

Однако, интерес к образованию низок не только у самих работников, но и работодателей. Большинство из них неохотно занимаются повышением квалификации своих сотрудников. Расходы предприятий на эти цели составляют лишь около 0,3% от общих затрат на персонал. А главным способом решения кадровых проблем оказывается переманивание квалифицированных специалистов у конкурентов [3].

Здесь также стоит выделить и еще одну особенность. На производительность труда предприятий оказывают влияние и возраст самих сотрудников. Старение населения и сокращение численности рабочей силы, особенно в младших рабочих возрастах, создают серьезные вызовы человеческому капиталу, а через него и всей экономике. Чтобы к 2030 году этот набор проблем не стал неожиданным сюрпризом, наращивание инвестиций в образование, подготовку кадров, науку, здоровье и

здравоохранение должно стать бюджетным приоритетом в каждой организации [1].

Однако, проблема повышения квалификации и переобучения кадров в недалеком будущем будет стоять не только перед российскими работниками, но и перед трудовыми мигрантами, от деятельности и уровня образования которых в России зависят целые отрасли. Зависимость от рабочей силы мигрантов в некоторых регионах России будет расти в обозримом будущем из-за старения коренного населения. При этом производительность труда мигрантов ниже средней производительности российских работников. Это говорит о том, что поиск путей и способов повышения квалификации иностранных работников должен стать составной частью политики в области человеческого капитала.

Российские предприятия действительно сильно отстают по уровню производительности труда от своих иностранных конкурентов. Если говорить о лидерах рынка, то это отставание почти в 2–3 раза. По сути, сотрудник российского предприятия, работая столько же или даже больше по времени, чем в других странах, производит в 2–3 раза меньше продукции. Соответственно, предприятия получают меньше доходов [4, с.82].

К слову сказать, описанные выше проблемы уже были замечены на государственном уровне и для их решения был разработан национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости». Данный нацпроект рассчитан до 2024 года и включает в себя три федеральных проекта: «Системные меры по повышению производительности труда», «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях», «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда» [5].

На сегодняшний день в рамках нацпроекта «Производительность труда» всего обучено 34 599 сотрудников предприятий и представителей региональных команд, а также подготовлено 1537 внутренних тренеров.

Отдельно стоит выделить нововведение нацпроекта – работа по повышению квалификации рабочих совместно с Worldskills: эксперты движения передадут российским предприятиям методики аудита рабочих мест, разработки корпоративного стандарта профессий, формирования матрицы компетенций, оценки персонала, а также сборки коротких образовательных программ для дальнейшего тиражирования разработанных материалов и применения на практике. В настоящее время в России уже несколько раз были проведены различные этапы Worldskills.

Современные условия рынка труда, ограниченные пандемией, характеризуются также и падением привлечения иностранной рабочей силы. По состоянию на 30 сентября 2021 г. доля привлекаемых иностранных работников в численности экономически активного населения составила 2%, тогда как в начале 2020 г. и 2019 г. – 3,1% и 2,2% соответственно [7, с.182].

Но все же стоит подчеркнуть, что увеличение производительности труда не достигается госпрограммой массового обучения и консалтинга. Производительность труда растет, когда работодатель вынужден конкурировать с подобными себе. Отсюда следует, что в первую очередь надо стимулировать проявление частной инициативы и избавить её от тотального государственного контроля.

Только после того, как частная инициатива в области обучения сотрудников станет повсеместным явлением, необходимо стимулировать приток новых технологий. Главнейший инструмент стимулирования притока технологий – умное налоговое стимулирование. Далее после того, как внутреннее производство достигнет высоких темпов, можно будет уделять внимание анализу того, сколько компании вкладывают в повышение квалификации и переобучение сотрудников, рассчитывать эффективность проведенных мероприятий в этом направлении.

Однако, перед тем, как начать повышать производительность труда каждый руководитель сам для себя должен определить, что входит в понятие

«производительность труда», как ее можно измерить, в каких параметрах ее выразить и в каких единицах считать. Только после этого необходимо разработать комплекс мероприятий, реализация которых позволит повысить производительность труда, увеличив при этом оплату труда работников. Тогда работники сами поймут, надо ли им учиться и чему именно, чтобы повысить свой заработок [2, с.119].

В заключении стоит еще раз подчеркнуть, что рост производительности труда в последнее время особо актуален за счет того, что он отражает не только количественное приращение выпуска продукции в расчете на одного занятого, но и переход от простых к сложным видам труда, максимально интенсивное использование высококвалифицированного труда.

Рост производительности труда, основанный на развитии современных научных технологий, все более способствует расширению и развитию общественного производства.

Наличие данных факторов требует нового подхода к расчетам производительности труда, которые должны учитывать трудовые затраты промышленно-производственного персонала предприятия, а также затраты работников умственного труда в компании на любом уровне. Условием развития науки, в свою очередь, выступает непрерывный рост производительности труда работников, занимающихся разработкой интеллектуального продукта на всех стадиях.

Сегодня все чаще не просто количество произведенной в единицу времени продукции является определяющим показателем производительности труда, а количество инновационных товаров, произведенных в единицу времени, а также скорость, с какой эти товары реализуются. Данные особенности свойственны в настоящее время многим компаниям в сфере информационных технологий, где производительность труда достигается во многом благодаря инновационному потенциалу этих корпораций и разумному менеджменту.

**Библиографический список:**

1. Адельсеитова Э.Б., Авраменко Д.А. Методы повышения производительности труда, эффективное управление персоналом // В сборнике: Вызовы времени и ведущие мировые научные центры. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа, 2021. С. 84-86.
2. Ахмадиева Б.Р., Ильина Ю.С., Репина Е.В. Влияние состава и структуры работников предприятия на эффективность труда // В сборнике: Экономика, менеджмент и сервис: проблемы и перспективы. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. 2020. С. 118-120.
3. Бычин В.Б., Ерхов И.Ю. Организация труда персонала как основа роста его производительности // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. 2021. № 7. С. 67-79.
4. Веденеева О.Л. Влияние трудовых ресурсов на развитие предприятия // В сборнике: Российская наука в современном мире. Сборник статей XL международной научно-практической конференции. Москва, 2021. С. 81-84.
5. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс]. – URL: <http://government.ru/info/35567/> (дата обращения: 28.10.2021).
6. Производительность труда и российский человеческий капитал: парадоксы взаимосвязи [Электронный ресурс]. – URL: <https://conf.hse.ru/mirror/pubs/share/461121594.pdf> (дата обращения: 28.10.2021).
7. Феофанова Т.Д., Бычков Д.А., Зотова В.А. Трудовые ресурсы и их роль на предприятии // В сборнике: Промышленное развитие России: проблемы, перспективы. сборник статей по материалам XVIII Международной научно-практической конференции преподавателей вузов, ученых, специалистов, аспирантов, студентов: в 2-х томах. Мининский университет. 2021. С. 181-183.

*Оригинальность 81%*