

*Алексеев Матвей Андреевич*  
*Студент Самарского государственного университета*  
*3 курс, факультет «Управление персоналом»*  
*Институт экономики и управления*  
*Россия, г. Самара*

## **ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

*Аннотация.* В данной статье рассматриваются изменения уровня производительности труда в крупных промышленных предприятиях под влиянием одного из важнейших факторов - текучести кадров. Подчеркивается важность высококвалифицированных сотрудников в повышении уровня производительности труда и рассматриваются причины растущей текучести кадров в организациях.

*Ключевые слова:* производительность труда, трудовые ресурсы, текучесть кадров, эффективность работы, рынок труда, промышленные предприятия.

## **LABOR PRODUCTIVITY IN LARGE INDUSTRIAL ENTERPRISES**

*Annotation.* This article examines changes in the level of labor productivity in large industrial enterprises under the influence of one of the most important factors - staff turnover. The importance of highly qualified employees in increasing the level of labor productivity is emphasized and the reasons for the growing turnover of personnel in organizations are considered.

*Key words:* labor productivity, labor resources, staff turnover, work efficiency, labor market, industrial enterprises.

На сегодняшний день практически все страны мира находятся в условиях сильнейшего экономического кризиса, вызванного пандемией. Как правило, эпидемии дают существенный толчок на изменения в различных сферах жизни людей. В первую очередь последствия охватывают политическую, социальную и экономическую сферу. В странах происходит трансформация сформированных структурных процессов [1].

Весь масштаб происходящих изменений необходимо будет оценить в будущем, однако уже сейчас можно увидеть кардинальные изменения в экономике России. Экономическая деятельность, как правило, связана с большим количеством рисков и неопределённостью. Однако воздействие непреодолимой силы деформирует условия функционирования рынков и порождает новые риски [2]. Даже на крупных промышленных предприятиях возникают сложности в обеспечении нормального функционирования организации. Если снизить влияние внешних факторов на деятельность организации практически невозможно, то внутренние факторы вполне поддаются контролю. Каждая организация нацелена на создание эффективной работы внутри предприятия, в первую очередь за счет повышения производительности труда.

Несмотря на автоматизацию всевозможных производственных процессов на промышленных предприятиях, значимость трудовых ресурсов является неотъемлемой частью эффективной работы организации. Поэтому каждый руководитель стремится выстроить оптимальную структуру работы каждого сотрудника компании, в целях достижения повышения общего уровня производительности труда.

Производительность труда представляет собой показатель, который характеризует эффективность использования трудовых ресурсов. Производительность труда определяется как отношение объема (стоимости) произведенной продукции за конкретный промежуток времени на количество рабочих, производящих данную продукцию. Расчет производительности

труда отдельного сотрудника позволяет оценить эффективность функционирования отдела и выявить проблемы его работы.

Производительность труда связана с двумя основными показателями:

- выработка;
- трудоемкость.

Выработка определяется как отношение объема товаров к затраченному времени.

Трудоемкость является обратным показателем выработки.

Специалисты данной области выделяют две основные причины, которые снижают производительность труда:

- высокая степень износа основных средств компании;
- отсутствие высококвалифицированного персонала.

Часто на крупных промышленных предприятиях уровень производительности труда может снижаться в связи с кадровыми изменениями. Существенным барьером в развитии современных компаний является текучесть кадров, которая сопровождается постоянными затратами ресурсов [3].

Обновление кадров может выступать положительным явлением только в том случае, если степень текучести кадров находится в пределах нормальных значений. В таком случае, сотрудники по достижению пенсионного возраста уходят на заслуженный отдых и на смену приходят новые, молодые кадры с современными взглядами и идеями. Если текучесть кадров компании носит неконтролируемый характер, то пользы она приносит не может.

Текучесть кадров представляет собой процесс движения рабочей силы организации, вызванной рядом причин. Высокий уровень текучести кадров мешает формированию постоянного и слаженного коллектива. Нестабильность на рынке труда, вызванная ограничениями пандемии, сформировавшаяся неопределенность, вытекающая в непостоянство происходящих событий, вынуждают персонал задумываться о смене работы.

Крупные предприятия характеризуются большим объемом документооборота, что сказывается на нагрузке сотрудников компании при небольших величинах заработных плат. Кроме того, на обучение новых сотрудников необходимы трудовые и временные ресурсы, которые, как правило, у крупных организаций ограничены. Данные факторы мешают полноценному развитию и функционированию организации [4].

Увольнение опытных сотрудников и принятие на работу нового персонала накладывает существенные проблемы на работу всего предприятия. В данном случае уровень производительности компании, как правило, снижается, так как новый сотрудник не успевает за короткое время вникнуть в суть работы, её особенности. Сотрудник, который только принимается на работу в организацию не может быть полной заменой сотрудника, получившего многолетний опыт в специфике работы данной компании. Почему же высококвалифицированные сотрудники увольняются с крупных промышленных организаций? Увольнение сотрудников крупных промышленных предприятий связано со следующими основными причинами:

- неудовлетворительная система оплаты труда;
- отсутствие карьерного роста;
- высокая нагрузка на сотрудника;
- отсутствие благоприятного психологического климата.

Каждая из причин может сыграть решающую роль в выборе места работы. Опытные сотрудники обращают внимание на аналогичные организации, тем самым уходят к конкурентам. Часто наблюдается, что увольнение опытных сотрудников приводит к снижению конкурентоспособности компании, к падению прибыли и ухудшению климата организации. Поэтому руководству организации важно на всех этапах осуществления деятельности компании обеспечить сотрудников достойными условиями труда, что в последующем снизит уровень текучести кадров и увеличит производительность труда.

В качестве основных направлений по повышению производительности труда следует отнести следующие мероприятия:

- мотивация сотрудников, путем внедрения системы бонусов за выполнение определенных задач;
- формирование четкой трудовой дисциплины;
- проведение курсов по повышению квалификаций сотрудников;
- установление физически достижимых целей и планов;
- создание благоприятных условий труда и улучшения климата внутри организации.

Проведение вышеуказанных мероприятий позволят организации не только решить проблему текучести кадров, но и существенно повысить производительность труда.

Высокий показатель производительности труда свидетельствует о стабильном положении промышленного предприятия на рынке, четкой структуре работы компании, престижности и постоянстве организации, что становится особо актуальным в современное время.

Таким образом, на производительность труда оказывает значимое влияние текучесть кадров, которая создает преграды для нормального функционирования крупных промышленных предприятий. В связи с чем, возникает необходимость в рассмотрении методов повышения производительности труда посредством снижения уровня текучести кадров.

#### **Список использованных источников:**

1. Едрёнкина, О.А. Изучение временных затрат труда с целью повышения производительности труда персонала / О.А. Едрёнкина, Н.Г. Вишневская // Форум молодых ученых. — 2019. — № 3 (31). — С. 350-352.
2. Аранжин В.В. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики / В.В. Аранжин // Экономика труда. — 2019. — Т. 6. — № 1. — С. 523-534.

3. Блинкова, О.Н. Необходимость анализа производительности труда на предприятии / О.Н. Блинкова, О.Н. Ганюта // Синергия Наук. — 2019. — № 31. — С. 222-227.

4. Баяндина, Е.С. Важность производительности труда на предприятии / Е.С. Баяндина и В.Э. Серогодский // Бенефициар. — 2020. — № 73. — С. 34-36.