

**Терентьева Ирина Сергеевна**

студентка

**Маслова Мария Георгиевна**

студентка

Торгово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»

г. Красноярск, Красноярский край

## **СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РОССИИ**

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные проблемы, препятствующие росту производительности труда, характерные для экономического менталитета России. Проанализированы такие проблемы, как отсутствие интереса рабочих в ее росте и непосредственное формирование рабочего коллектива. Авторами разработаны рекомендации по устранению выявленных проблем.*

***Ключевые слова:** производительность труда, труд, менеджеры организации, сотрудники.*

При современном, высоком уровне конкуренции на рынке товаров и услуг для каждого хозяйствующего субъекта актуален вопрос максимизации экономической отдачи от всех видов используемых ресурсов в процессе производства, реализации товаров и оказания платных услуг населению.

В процессе хозяйствования используются материальные ресурсы (сырье, материалы, товарные запасы, полуфабрикаты); основные средства (здания и сооружения, машины, станки, оборудование) и самый специфический ресурс, такой как трудовые ресурсы.

Его основная специфика состоит в том, что он неотделим от его непосредственного носителя – человека, а такие показатели, используемые для оценки эффективности использования, как производительность труда, средняя выработка одного рабочего, численность, зависят не только от политики и построения работы руководства организации, но и в большей степени от самого человека.

В данной ситуации основной задачей менеджеров организации становится, не только привлечение квалифицированных сотрудников в процесс производства, сбыта товаров и услуг, но и в первую очередь обеспечение заинтересованности нанятых рабочих в непрерывности, бесперебойности, совершенствовании, развитии технологического процесса.

С данной задачей сталкиваются предприятия, занятые в самых различных сферах деятельности. Это и сельское хозяйство, и добывающая отрасль, также отрасли тяжелой и легкой промышленности, сфера оказания услуг, предприятия, функционирующие в сфере культуры, образования, науки и медицины.

Но, тем не менее, можно выделить общие проблемы роста производительности труда, характерные для всех вышеперечисленных предприятий. Далее мы акцентируем внимание, на наш взгляд, на самых специфических проблемах эффективного использования трудовых ресурсов, и дадим рекомендации, применение которых будет способствовать решению рассмотренных проблем.

Первой проблемой низкой производительности труда является отсутствие интереса рабочих в ее росте. Она напрямую связана с тем, что при выборе места работы человек был нацелен на размер заработной платы, что в конечном итоге привело к тому, что трудовые функции и обязанности ему оказались неинтересны.

Данная проблема должна решаться на стадии собеседования, где от руководства организации необходима разработка специальной анкеты, вопросы в которой построены таким образом, чтобы дать максимально полные ответы на то, что привлекло соискателя в данной вакансии, и что послужит основным критерием при выборе данной должности. Если менеджеры организации будут не удовлетворены интересующими их ответами, сотрудника не рекомендуется нанимать на работу, даже при наличии у последнего соответствующего образования и навыка работы.

Второй проблемой является непосредственное формирование рабочего коллектива, при этой проблеме руководству организации следует учитывать интересы и предпочтения уже не одного рабочего, а целой группы людей. На наш

взгляд, это чрезвычайно важно, поскольку рабочая и дружеская атмосфера в коллективе способствует значительному повышению уровня производительности труда в целом по организации.

Чтобы добиться таких отношений в рамках конкретного отдела, менеджерам организации рекомендуется проводить коллективные тренинги, на темы, актуальные той сфере производства, в которой функционирует предприятие. Такими темами могут быть: отношения в семье, взгляды на экономическую политику в стране, удовлетворенность услугами, оказываемыми государственными учреждениями и многие другие. Данные тренинги способствуют сближению членов рабочего коллектива, их открытости по отношению друг к другу. Зарубежные фирмы активно используют данные методики в своей работе, и характеризуют полученный результат, только с положительной стороны.

В данной статье нами были рассмотрены две основные специфические проблемы роста производительности труда в России, на наш взгляд руководству организации необходимо начинать непосредственно с них, поскольку трудоспособность человека определяют не только физиологические факторы, но и эмоционально-психологические, которые также оказывают значительное влияние на уровень производительности труда.

Российским предприятиям необходимо заимствовать опыт зарубежных стран, которые уделяют значительное внимание данным вопросам. В иностранных организациях существуют такие должности как: корпоративный психолог, корпоративный массажист. Главной обязанностью которых, является поддержание дружеской атмосферы в коллективе.

### ***Список литературы***

1. Материалы электронного журнала «Основы менеджмента» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bmanager.ru/>
2. Информационно-аналитический портал «Гуманитарные технологии» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/>