

УДК 159.9:331(470.53)

DOI: 10.17072/2078-7898/2018-4-562-572

## КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД В ИЗУЧЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА: АКТУАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ\*

*Пищальников Дмитрий Владимирович, Ныркова Юлия Леонидовна*

*Краснокамский завод металлических сеток*

*Руднова Наталья Александровна, Сокрута Лидия Валерьевна,*

*Внутских Александр Юрьевич*

*Пермский государственный национальный исследовательский университет*

Проблема низкого уровня производительности труда является для России «хронической» проблемой. Вместе с тем известны российские предприятия, которые сумели существенно повысить производительность за счет внедрения «рациональной модели трудовых отношений». Авторы исходят из предположения, что проблема повышения производительности труда является проблемой трансдисциплинарной, требующей для решения проведения комплексного исследования, в котором значительную роль должны сыграть психология личности и социальная психология. Рабочая гипотеза исследования состоит в предположении, что существуют статистически значимые отличия личностных черт и профессиональной мотивации, определяющих специфический стиль деятельности сотрудников более и менее производительных предприятий. С целью проверки этой гипотезы летом–осенью 2018 г. было проведено исследование на двух промышленных предприятиях Пермского края. Выявлено, что значимые различия в личностных характеристиках сотрудников предприятий, достоверно отличающихся по уровню производительности труда, практически отсутствуют. Исключением является различие между ними по выраженности показателя «Открытость опыту», что, может быть, связано со спецификой производства и особенностями выборки. Отсутствие значимых различий в личностных характеристиках сотрудников, возможно, свидетельствует о том, что на уровень производительности труда определяющее влияние оказывают не личностные особенности сотрудников, а специфика социальных связей в пределах профессиональных групп. Таким образом, первый вариант рабочей гипотезы не подтверждается. Возможно, в качестве предикторов производительности труда выступают такие переменные, как распределение ролей и функций, стили общения и управления.

*Ключевые слова:* психология труда, производительность труда, Пермский край, рациональная модель трудовых отношений, индивидуальный стиль деятельности, личностные черты работников.

\* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Пермского края в рамках научного проекта № 18-413-590009.

## AN INTEGRATED APPROACH TO EXAMINE OF LABOUR PRODUCTIVITY: ACTUAL STATE AND PERSPEKTIVES OF RESEARCH

*Dmitry V. Pishchalnikov, Yulia L. Nyrkova*  
*Krasnokamsk Metal Mesh Works*

*Natalya A. Rudnova, Lidiya V. Sokruta, Alexander Yu. Vnutskikh*  
*Perm State University*

The problem of low labour productivity is a «chronic» problem for Russia. At the same time, some Russian enterprises increase productivity successfully implementing to the «rational model of labor relations» implementation. The authors assume that the problem of increasing labour productivity is transdisciplinary, and psychology of personality and social psychology should play a significant role in finding the solution to this problem. The working hypothesis of this research is that there are statistically significant differences in personality traits and professional motivation that determine the specific style of activity of employees of enterprises with different labour productivity. In order to test this hypothesis the authors did a study in the summer–autumn of 2018 at two industrial enterprises of the Perm Krai. The study has showed that there are practically no significant differences between the personality traits of the employees who work at the enterprises, and the levels of labour productivity. The only exception is the factor «Openness to Experience» that makes a distinction between the employees of enterprises which might be attributed to specificity of the production processes at these two plants and also to specificity of the sample. It is possible that absence of significant differences between the personality traits of the employees of these enterprises evidences that labour productivity is mainly determined by specific social ties in professional groups. So, the first version of the working hypothesis is not confirmed. It is possible that assignment of roles and responsibilities, as well as the styles of communication and administration are the predictors of labour productivity.

*Keywords:* psychology of work, labour productivity, Perm Krai, rational model of employment relations, individual style of activity, personality traits of employees.

### **Введение**

В мае 2018 г. Президентом России был подписан указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Этот основополагающий документ определяет важнейшую цель страны на ближайшее пятилетие: прорывное научно-технологическое и социально-экономическое развитие. Показателем такого развития должно стать, в частности, «вхождение Российской Федерации в число пяти крупнейших экономик мира, обеспечение темпов экономического роста выше мировых». Определены 12 приоритетных программ (национальных проектов) для достижения данной цели. Одна из них — программа «Производительность труда и поддержка занятости». В свою очередь, в качестве целевого показателя успешной реализации этой программы к 2024 г. определен «рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отрас-

лей экономики не ниже 5 процентов в год» путем «внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений для повышения производительности труда и модернизации основных фондов...», а также «формирование системы методической и организационной поддержки повышения производительности труда на предприятиях» [О национальных целях и стратегических задачах...].

Следует признать, что проблема повышения производительности труда не первый год находится в фокусе внимания российских властей. Еще в апреле 2011 г. Президент В.В. Путин в отчете о работе правительства перед Госдумой поставил задачу увеличения производительности труда к 2020 г. минимум в два раза, а в ключевых отраслях российской экономики — в три-четыре раза, т.е. от 20 до 40 % в год. Однако выполнение этих заданий фактически срывается. Показательно, что в упомянутом майском Указе 2018 г. поставлены заметно более скромные целевые показатели на

период до 2024 г. Впрочем, как вынуждены констатировать эксперты, в масштабах страны не выполняются и они. В октябре 2018 г. в Госдуме России состоялось третье заседание Экспертного совета по эффективному управлению и повышению производительности труда при Комитете Госдумы по экономической политике, промышленности, инновационному развитию и предпринимательству. М.Ю. Авдеев, руководитель Комитета по эффективному производству и повышению производительности труда Московского областного отделения «ОПОРА РОССИИ», подчеркнул, что «заинтересованности у собственников нет практически вообще либо она только на словах. Они отправляют к нам сотрудников, как только сотрудники возвращаются обратно на предприятия, получив хорошую подготовку (они могли бы много чего реализовать на предприятии), им говорят: “Знаете чего — вот просто сидите, сидите и все”... самое главное — это отсутствие мотивации у собственников...» [Дайджест, 2010, с. 6].

Обращает на себя внимание отсутствие серьезных подвижек в решении проблемы производительности труда в России не только в последние годы, но и в советский и досоветский периоды [Внутских А.Ю. и др., 2015, с. 135–137]. По-видимому, для нашей страны это действительно «хроническая», очень трудно решаемая проблема. Неумение ее эффективно решать имело, на наш взгляд, прямое отношение к крушению и царской России, и СССР: ведь если нет роста производительности — нет и возможности для радикального обновления основных фондов, столь необходимого в условиях разворачивающейся в XX в. НТР. А конкуренты и геополитические соперники, как известно, не дремлют.

Однако на этом общем негативном фоне привлекает внимание тот факт, что в России в целом и в Пермском крае в частности есть положительный опыт решения проблемы повышения производительности труда в промышленном секторе в 2–4 раза. Например, благодаря сотрудничеству с компанией «АМИ-систем» 680 российских предприятий различной специфики с общей численностью работников более 250 000 человек путем применения рациональной модели трудовых отношений (РМТО) су-

мели существенно повысить производительность труда [АМИ-систем]. РМТО направлена на создание эффективной системы управления и мотивации, которая базируется на применении открытых форм стимулирования работников. РМТО исходит из того, что система стимулирования работников предприятия должна принимать во внимание все формы стимулирования, т.е. работник действует на производстве, руководствуясь сводом правил, где предельно четко и детально зафиксированы все его обязанности. При этом за каждое отступление от регламента следуют санкции — как положительные, так и отрицательные. Таким образом, факты успешной реализации мероприятий по повышению производительности труда в нашей стране, с нашими работниками и управленцами также известны. Однако комплексных исследований этих «точек роста» производительности с помощью методов гуманитарных и социальных наук до сих пор не проводилось. В частности, насколько нам известно, в последние годы в России не проводились эмпирические психологические исследования, специально посвященные изучению личностных черт как возможных предикторов уровня производительности труда.

Мы исходим из предположения, что трудности в решении проблемы повышения производительности труда в России связаны с ограниченностью пока доминирующего в нашей стране экономического и технико-технологического подходов к такому решению и необходимостью налаживания непростого трансдисциплинарного диалога при изучении соответствующих вопросов. Действительно, с одной стороны, производительность труда выступает как *показатель продуктивной целесообразной деятельности работника, которая измеряется количеством работы (создания продукции), выполненной в единицу времени*. Таким образом, уже из определения ясно, что ключевой фактор здесь не производственная техника, а человек, его *целесообразная трудовая деятельность*. И понятно, что уровень этой целесообразности может быть существенно разным. В экономической теории уровень совокупной производительности труда (С) измеряется как совокупность индивидуальной производительности труда (И) и производительности организационно-технических средств (Т):  $C = И \times Т$ . Структура этого соотношения по-

казывает, что чем больше каждый участник производственного процесса вкладывает усилий в выполнение своих обязанностей, тем выше производительность предприятия в целом. Причем важно подчеркнуть, что совершенствование индивидуальной производительности труда не в меньшей степени (если не в большей) важно, нежели совершенствование *технического оборудования способствует повышению производительности, нежели пресловутый «человеческий фактор»*. Из признания этого факта исходят все инновационные модели менеджмента, начиная с системы «кайдзен». В этой связи японский инженер и предприниматель Тайити Оно прямо заявлял: «Улучшение работы само по себе должно способствовать снижению всех затрат наполовину или на треть. Далее следует использовать... улучшение оборудования... Мы не должны менять порядок — сначала улучшение работы, а затем улучшение оборудования. Если начать с улучшения оборудования, затраты будут возрастать, а не снижаться» [Оно Т., 2008, с. 113].

Итак, во-первых, проблема повышения производительности труда является исключительно актуальной для нашей страны на современном этапе ее развития. Во-вторых, она в существенной мере является проблемой как психологии, так и всего комплекса социально-гуманитарных наук: социологии и философии прежде всего. Соответственно основной *целью* нашего исследования в его *психологическом* аспекте должно быть выявление психологических предикторов уровня производительности труда, а также закономерностей, их связывающих, как существенных для эффективного проявления человеческого фактора в системе производственных отношений. Общая гипотеза исследования состоит в том, что такого рода психологические предикторы существуют и могут быть выявлены.

#### **Теоретические и методологические основания и степень разработанности**

Относительно теоретико-методологических оснований исследования отметим, что мы исходим из базового, на наш взгляд, концепта *индивидуальный стиль деятельности (ИСД)*. ИСД представляет собой обусловленную типологическими особенностями устойчивую систему

способов деятельности, которая формируется у человека, стремящегося к наилучшему ее осуществлению [Климов Е.А., 1969, с. 49]. Как показывает опыт изучения ИСД, в исследовании его возможны два подхода. С одной стороны, это подход, сфокусированный на *личностных свойствах* работника и исходящий из того, что принципиальных различий в структуре индивидуальной и совместной деятельности нет [Леонтьев А.Н., 1975; Ломов Б.Ф., 1984].

С другой стороны, это подход, сфокусированный на *изучении профессиональной совместной деятельности субъектов в группах* — т.е. на изучении *профессионально-функциональных и социально-психологических триад* (например, «вышестоящий руководитель – руководитель – нижестоящий руководитель/подчиненный»). Этот подход подразумевает методическое и методологическое движение от совместной деятельности, имеющей свои специфические закономерности, к индивидуальной [Толочек В.А., 2000, 2015].

В рамках первого этапа исследования, результаты которого представлены в нашей статье, мы исходим из первого подхода, пытаемся оценить его потенциал для научного объяснения фактов различия уровня производительности труда на различных предприятиях. Соответственно *уточненная рабочая гипотеза* может быть сформулирована следующим образом: есть статистически значимые отличия личностных черт и профессиональной мотивации, определяющие специфический стиль деятельности сотрудников предприятий, которые существенно различаются по уровню производительности труда. В частности, мы исходим из предположения о том, что сотрудники предприятия с более высокой производительностью, реализующего РМТО, могут характеризоваться более высоким уровнем добросовестности и более выраженной «внешней» мотивацией: экстернальной и идентифицированной.

Работы, посвященные изучению мотивации российских работников, известны. Мотивация в этих работах не сводится к фактору экономического «стимулирования», она понимается шире. Если экономическое «стимулирование» включает в себя только использование внешних побуждений к действию, то мотивация включает в себя как внешнее, так и внутреннее побуждение

человека выполнять ту или иную деятельность для достижения субъективно важной цели [Захаров А.Н., 2013]. Стоит заметить, что под термином «мотивация» достаточно часто подразумевают систему влияния на сотрудников, целью которой является повышение качества их работы. Изучается она, как правило, с точки зрения ее эффективности [Солощенко Е.А., Саклаков В.М., 2011; Kuranchie-Mensah E.B., Ampronsah-Tawiah K., 2016], однако практически не уделяется внимания личностной системе мотивации сотрудника, как возможному предиктору производительности труда.

Теория черт, предложенная Г. Олпортом [Allport G.W., 1955], нашла поддержку многих исследователей. В настоящее время М.К. Эштоном и К. Ли активно разрабатывается шестифакторная модель черт [Ashton M.C., Lee K., 2007], в состав которой входят черты, традиционно рассматриваемые в рамках пятифакторной модели: Эмоциональность, Экстраверсия, Открытость опыту, Доброжелательность и Добросовестность, а также Честность, как фактор, устойчиво проявляющийся в различных исследованиях и не зависящий от особенностей языка [Егорова М.С., Паршикова О.В., 2017]. С точки зрения теории черт именно диспозиции представляют собой модель личности, которая, с одной стороны, может объяснить и предсказать поведение конкретного человека, а с другой — является универсальной и распространяется на всех людей.

### Выборка и методы

Исследование проводилось нами с июля по сентябрь 2018 г. на двух промышленных предприятиях Пермского края. Первое предприятие (далее Предприятие 1) с численностью сотрудников 302 чел. производит металлические и синтетические сетки как для российских, так и для зарубежных потребителей. По инициативе генерального директора, одновременно являющегося одним из собственников предприятия, здесь успешно применяется РМТО. Следствием этих усилий стал впечатляющий и стабильный рост производительности труда, измеряемой как валовая прибыль на одного работника в год. Отставая от Предприятия 1 (подробнее о нем ниже) по этому показателю в 2009 г. более

чем 2 раза, к 2017 г. первое предприятие обогнало его в 1,6 раза, в целом продемонстрировав рост производительности труда в 3,4 раза. Отметим, что по официальным данным уровень инфляции в этот период в Пермском крае составил менее 70 % и даже с учетом методик расчета реальной инфляции едва ли превысил 100 % [Пермский край в цифрах, 2018; Реальная инфляция в России...].

Второе предприятие (далее Предприятие 2) с численностью сотрудников 224 чел. специализируется на обработке металла и производстве металлоконструкций различного назначения. Несмотря на попытки директора реализовать здесь модель бережливого производства (LEAN-production), с 2014 г. Предприятие 2 характеризуется более низким и менее стабильным уровнем производительности нежели Предприятие 1. На рис. 1 представлена динамика валовой прибыли на одного работника по обоим предприятиям в 2009–2017 гг.

В ходе исследования работникам обоих предприятий была предложена бланковая версия вопросника, а сотрудникам заводоуправления была выслана ссылка на опрос, созданный в системе OnlineTestPad через Интернет. Общее количество опрошенных составило 173 человека, из которых 123 — сотрудники Предприятия 1 (76,5 % — женщины) в возрасте от 19 до 62 лет ( $M = 41,8$ ;  $SD = 10,08$ ), 50 человек — сотрудники Предприятия 2 (24 % — женщины) в возрасте от 19 до 61 лет ( $M = 38,9$ ;  $SD = 12,58$ ).

Поясним причину серьезных различий в количестве участников исследования на этих двух предприятиях. На Предприятие 1 было передано 120 бланков анкет, а на Предприятие 2 — сначала 100, а затем, чтобы решить проблему их незаполнения и возможной утраты, — еще 47. Однако и после этих усилий сотрудниками Предприятия 2 было заполнено и передано исследовательской группе лишь 43 анкеты на твердом носителе (т.е. 29 % от выданных всего) и еще 8 анкет было заполнено on-line. Сотрудниками Предприятия 1 было заполнено и возвращено 86 анкет на твердом носителе (т.е. 72 % от выданных) и еще 36 анкет было заполнено on-line.



Рис. 1. Динамика показателя валовой прибыли на одного работника на предприятиях 1 и 2 в 2009–2017 гг. (тыс. руб.)

На наш взгляд, этот факт сам по себе интересен. Он демонстрирует существенно более высокий уровень исполнительской дисциплины на Предприятии 1. Подчеркнем, что неукоснительное подчинение каждого работника своему непосредственному руководителю, строгая дисциплина и порядок — это необходимые условия успешной реализации РМТО.

Диагностический инструментарий, выбранный в соответствии с охарактеризованным выше «личностным» подходом, был направлен на измерение показателей личностных свойств сотрудников предприятий.

Опросник HEXACO-PI-R направлен на диагностику шести диспозиционных личностных черт, по содержанию схожих с чертами Большой пятерки — Эмоциональность, Экстраверсия, Доброжелательность, Добросовестность и Открытость новому опыту и Честность (Скромность) [Егорова М.С., Паршикова О.В., 2017].

Уровень мотивации исследовался при помощи Опросника профессиональной мотивации, разработанного Т.О. Гордеевой с коллегами. Опросник направлен на диагностику выраженности различных типов мотивации и вклю-

чает в себя следующие шкалы: Внутренняя мотивация, Экстернальная мотивация, Интроецированная мотивация, Идентифицированная мотивация, Интегрированная мотивация и Амотивация [Осин Е.Н. и др., 2017].

В ходе исследования для статистической обработки полученных результатов использовались методы описательной и сравнительной статистики, в частности, непараметрический U-критерий Манна-Уитни, а также метод корреляционного анализа —  $\tau$ -критерий ранговой корреляции Спирмена.

#### Результаты и обсуждение

Согласно полученным данным статистически значимых различий между работниками более производительного предприятия и менее производительного не наблюдается. По шкалам Добросовестности, Эмоциональности, Честности (Скромности), Доброжелательности различий также не обнаружено.

Единственным показателем, по которому сотрудники Предприятия 1 значимо отличаются от сотрудников Предприятия 2, оказался параметр «Открытость опыту». Учитывая, что данная черта свидетельствует о любознатель-



ности и предпочтении занятий, требующих креативности, можно предположить, что сотрудники Предприятия 2 более склонны к применению творческих способностей, к размышлениям о новых, нестандартных способах решения задач. Эти личностные особенности сотрудников Предприятия 2 коррелируют с характером производственного процесса на нем: мелкосерийное производство с быстро обновляющимся перечнем изготавливаемых металлоконструкций, что ведет к частому изменению выполняемых сотрудниками задач и операций. Кроме того, нельзя исключать и влияния различий имеющихся выборок по половому составу: на Предприятии 2 больше мужчин, а на Предприятии 1 больше женщин. Специалисты неоднократно отмечали, что женщины лучше и успешнее выполняют однообразные действия с мелкой моторикой, лучше переносят монотонию в работе [Ильин Е.П., 2008; Фукин А.И., 2000].

В связи с тем, что значимых различий по личностно-мотивационным характеристикам у сотрудников двух промышленных предприятий практически не обнаружено, мы попытались исследовать профиль личностно-мотивационных характеристик; его выявляли при помощи описательной статистики (среднее арифметическое).

На рис. 2 изображен профиль выраженности мотивационных характеристик сотрудников рассматриваемых предприятий. Показатели выраженности Внутренней мотивации несколько выше, чем показатели Амотивации. В целом наблюдается тенденция о повышении показате-

лей мотивации по мере приближения к полюсу мотивационного континуума, соответствующего Внутренней мотивации (рис. 2). Полученные данные могут свидетельствовать о том, что ведущей мотивацией для сотрудников *обоих предприятий* является «внутренняя». Можно предположить, что для сотрудников данных предприятий характерен искренний интерес к процессу и результату своей профессиональной деятельности, а при выполнении своих должностных обязанностей они осознают свой профессионализм, удовлетворяя потребность в собственной компетентности.

Анализируя профиль выраженности черт личности, можно заметить, что более высокими показателями обладают Доброжелательность и Эмоциональность, затем следует Экстраверсия и Открытость опыту (рис. 2).

Ориентируясь на полученные результаты диагностики черт личности, можно сказать, что сотрудникам данных предприятий в большей степени свойственна сдержанность, мягкость. Они способны принимать чужую точку зрения, а в трудных ситуациях нуждаются в эмоциональной поддержке.

Выраженность Добросовестности и Честности (Скромность) имеет схожий характер – в целом они демонстрируют невысокие показатели. Можно сказать, что сотрудникам данных предприятий при необходимости достаточно просто переключиться с одной цели на другую. С другой стороны, ради достижения цели они вполне могут быть неискренними – стремление к успеху, стремление выделиться может этому способствовать (рис. 3).

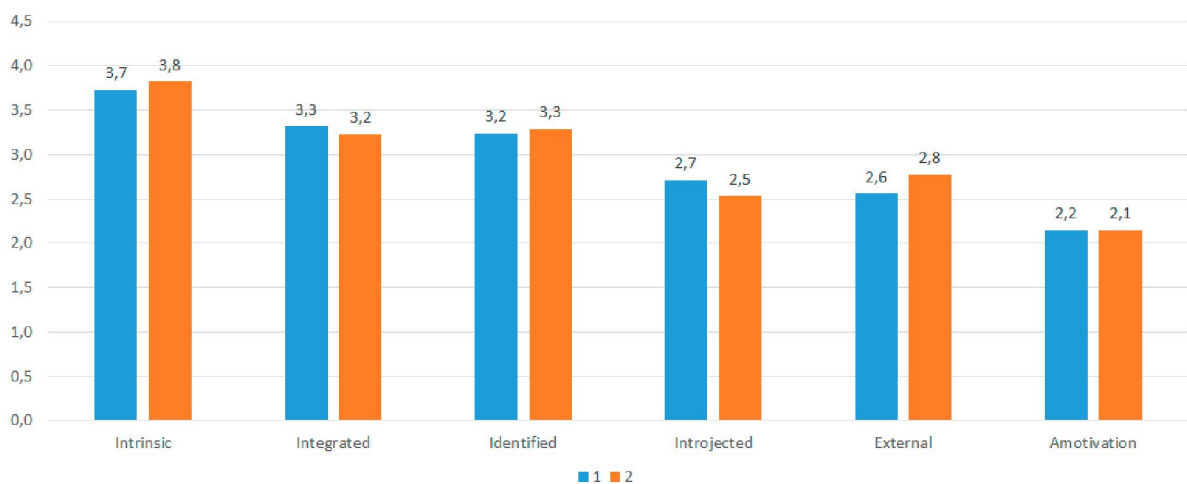


Рис. 2. Выраженность мотивационных характеристик сотрудников Предприятий 1 и 2

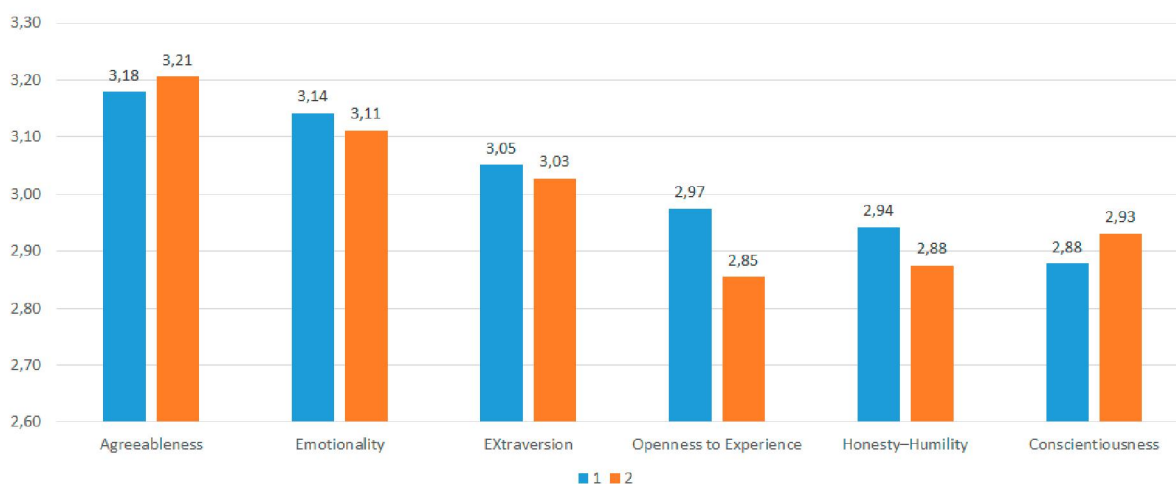


Рис. 3. Выраженность личностных характеристик сотрудников предприятий 1 и 2

## Выводы

В качестве промежуточных выводов нашего исследования отметим следующее.

1. Значимые различия в личностных характеристиках сотрудников предприятий, достоверно отличающихся по уровню производительности труда, насколько мы можем судить, *практически отсутствуют*. Исключением является различие между сотрудниками Предприятия 1 и Предприятия 2 по выраженности показателя «Открытость опыту», что может быть обусловлено спецификой производственного процесса на этих заводах, возможно, свою роль в формировании этих различий играет и большая доля женщин, работающих на Предприятии 1.

2. Отсутствие значимых различий в личностных характеристиках сотрудников предприятий, возможно, свидетельствует о том, что на уровень производительности труда определяющее влияние оказывают *не личностные особенности сотрудников, а специфика социальных связей в пределах профессиональных групп*. Если это так, то в качестве предикторов производительности труда могут выступать такие переменные, как распределение ролей и функций, стили общения и управления. На них следует специально сосредоточиться в ходе доработки методологической модели исследования и продолжения реализации его эмпирической составляющей.

## Список литературы

- АМИ-систем. URL: <http://www.ami-system.ru> (дата обращения: 01.09.2018).
- Внутских А.Ю., Сокрута Л.В., Пищальников Д.В. Повышение производительности труда как междисциплинарная проблема: историческая ретроспектива // Вестник Пермского университета. Философия. Социология. Психология. 2015. Вып. 4. С. 132–142.
- Дайджест Экспертного совета по эффективному управлению и повышению производительности труда 15 октября 2018 г. М.: Государственная Дума, 2018. 10 с.
- Егорова М.С., Паришкова О.В. Исследование структуры фактора Честность, Скромность из шестифакторного опросника личности HEXACO // Психологические исследования. 2017. Т. 10, № 56. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2017v10n56/1507-egorova56.html> (дата обращения: 25.06.2018).
- Захаров А.Н. Проблемы мотивации и производительности труда работников сельского хозяйства // Вестник НГИЭИ. 2013. № 7(26). С. 51–62.
- Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008. 432 с.
- Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975. 304 с.
- Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. 444 с.
- О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/57425> (дата обращения: 25.06.2018).



Оно Т. Производственная система Тойоты: уходя от массового производства. М.: Ин-т комплексных стратегических исследований. 2008. 208 с.

Осин Е.Н., Горбунова А.А. и др. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. 7, № 4. С. 21–49.

Пермский край в цифрах. 2018: Краткий статистический сборник. Пермь: Росстат, 2018. 181 с.

Реальная инфляция в России: исправление «кривых зеркал» Росстата. 2017. URL: <http://ktovkurse.com/a-vy-kurse/realnaya-inflyatsiya-v-rossii-ispravlenie-krivyh-zerkal-rosstata> (дата обращения: 01.10.2018).

Солощенко Е.А., Саклаков В.М. Эффективная система мотивации: желаемый результат и возможные ошибки // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2011. № 1(13). С. 90–95.

Толочек В.А. Стили деятельности: ресурсный подход. М.: Ин-т психологии РАН, 2015. 366 с.

Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. М.: Смысл, 2000. 199 с.

Фукин А.И. Психология конвейерного труда. М.: ПЕР СЭ, 2000. 377 с.

Allport G.W. *Becoming: Basic Considerations for a Psychology of Personality*. New Haven, CT: Yale University Press, 1955. 106 p.

Ashton M.C., Lee K. Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure // *Personality and Social Psychology Review*. 2007. Vol. 11. P. 150–166.

Kuranchie-Mensah E.B., Amponsah-Tawiah K. Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana // *Journal of Industrial Engineering and Management*. 2016. Iss. 9(2). P. 255–309.

Получено 01.10.2018

## References

Allport, G.W. (1955). *Becoming: basic considerations for a psychology of personality*. New Haven: Yale University Press, 115 p.

AMI Sistema [AMI-System]. Available at: <http://www.ami-system.ru> (accessed 01.09.2018).

Ashton, M.C. and Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*. Vol. 11, pp. 150–166.

Daydzhest Ekspertnogo soveta po effektivnomu upravleniyu i povysheniyu proizvoditelnosti truda 15 oktyabrya 2018 g. (2018) [Digest of the Expert Council on effective management and productivity 15 October 2018]. Moscow: Gosudarstvennaya Duma Publ., 10 p.

Egorova, M.S. and Parshikova, O.V. (2017). *Issledovanie struktury faktora Chestnos, Skromnost iz shestifaktornogo oprosnika lichnosti HEXACO* [The structure of Honesty-Humility factor]. *Psikhologicheskie Issledovaniya* [Psychological Studies]. Vol. 10, no. 56. Available at: <http://psystudy.ru/index.php/num/2017v10n56/1507-egorova56.html> (accessed 25.06.2018).

Fukin, A.I. (2000). *Psikhologiya konveyernogo truda* [Psychology of conveyor labor]. Moscow: PER SE Publ., 377 p.

Il'in, E.P. (2008). *Differentsialnaya psikhologiya professionalnoy deyatel'nosti* [Differential psychology of professional activity]. St. Petersburg: Peter Publ., 432 p.

Kuranchie-Mensah, E.B. and Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee motivation and work performance: a comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*. Iss. 9(2), pp. 255–309.

Leont'ev, A.N. (1975). *Deyatel'nost. Soznanie. Lichnost* [Activity. Consciousness. Personality]. Moscow: Politizdat Publ., 304 p.

Lomov, B.F. (1984). *Metodologicheskie i teoreticheskie problem psikhologii* [Methodological and theoretical problems of psychology]. Moscow: Nauka Publ., 444 p.

O natsionalnykh tselyakh i strategicheskikh zadachakh razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2024 goda (2018) [About national goals and strategic objectives of development of the Russian Federation for the period till 2024]. Available at: <http://kremlin.ru/events/president/news/57425> (accessed 25.06.2018).

Ono, T. (2008). *Proizvodstvennaya sistema Toyoty: ukhodya ot massovogo proizvodstva* [Toyota Production System]. Moscow: Institute for complex strategic studies Publ., 208 p.

Osin, E., Gorbunova, A.A., et al. (2017). *Professionalnaya motivatsiya sotrudnikov rossiyskikh predpriyatiy: diagnostika i svyazi s blagopoluchiyem i uspehnostyu deyatel'nosti* [Professional motivation of Russian employees: assessment and associations with well-being and performance]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology]. Vol. 7, no. 4, pp. 21–49.

*Permskiy kray v tsifrakh. 2018: Kratkiy statisticheskii sbornik* (2018) [Perm Krai in numbers. 2018: Brief statistic compilation]. Perm: Rosstat Publ., 181 p.

*Realnaya inflyatsiya v Rossii: ispravlenie «krivyykh zerkal» Rosstata* (2017) [Real inflation in Russia: correction of Rosstat's distorting mirrors]. Available at: <http://ktovkurse.com/a-vy-kurse/realnaya-inflyatsiya-v-rossii-ispravlenie-krivykh-zerkal-rosstata> (accessed 01.10.2018).

Soloschenko, E.A. and Saklakov, V.M. (2011). *Effektivnaya sistema motivatsii: zhelaemyy rezultat i vozmozhnye oshibki* [Effective system of motivation: the desired result and possible errors]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika* [Tomsk State University Journal of Economics], No. 1(13), pp. 90–95.

Tolochek, V.A. (2015). *Stili deyatel'nosti: resursniy podkhod* [Activity styles: resource approach]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ., 366 p.

Tolochek, V.A. (2000). *Stili professional'noy deyatel'nosti* [Professional styles]. Moscow: Smysl Publ., 199 p.

Vnut'skikh, A.Yu., Sokruta, L.V. and Pishchal'nikov, D.V. (2015). *Povyshenie proizvoditel'nosti truda kak mezhdistsiplinarnaya problema: istoricheskaya retrospektiva* [Increasing of labor productivity as an interdisciplinary problem: historical retrospective]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Psikhologiya* [Perm University Herald. Series «Philosophy.Psychology.Sociology»]. No. 4, pp. 132–142.

Zakharov, A.N. (2013). *Problemy motivatsii i proizvoditel'nosti truda rabotnikov selskogo khozyaystva* [The problem of motivation and productivity of agricultural workers]. *Vestnik NGIEI* [Herald NGIEI]. No. 7(26), pp. 51–62.

Received 01.10.2018

## Об авторах

**Пищальников Дмитрий Владимирович**  
МБА, генеральный директор

ПАО «Краснокамский завод металлических сеток»,  
617060, Пермский край, Краснокамск,  
ул. Шоссейная, 23;  
e-mail: [dmitr008@yandex.ru](mailto:dmitr008@yandex.ru)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6074-4306>

**Ныrkова Юлия Леонидовна**  
начальник отдела кадров

ПАО «Краснокамский завод металлических сеток»,  
617060, Пермский край, Краснокамск,  
ул. Шоссейная, 23;  
e-mail: [nyrkova-yl@rosset-kzms.ru](mailto:nyrkova-yl@rosset-kzms.ru)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5459-2334>

**Руднова Наталья Александровна**  
ассистент кафедры общей и клинической психологии

Пермский государственный национальный  
исследовательский университет,  
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;  
e-mail: [chernysheva-n.a@yandex.ru](mailto:chernysheva-n.a@yandex.ru)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2063-2892>

**Сокрута Лидия Валерьевна**  
ассистент кафедры социологии

Пермский государственный национальный  
исследовательский университет,  
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;  
e-mail: [lidiya\\_sokruta94@mail.ru](mailto:lidiya_sokruta94@mail.ru)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4536-7079>

## About the authors

**Dmitry V. Pishchalnikov**  
MBA, Director-General

PJSC «Krasnokamsk Metal Mesh Works»,  
23, Shosseynaya str., Krasnokamsk, Perm region,  
617060, Russia;  
e-mail: [dmitr008@yandex.ru](mailto:dmitr008@yandex.ru)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6074-4306>

**Yulia L. Nyrkova**  
Head of Human Resources Division

PJSC «Krasnokamsk Metal Mesh Works»,  
23, Shosseynaya str., Krasnokamsk, Perm region,  
617060, Russia;  
e-mail: [nyrkova-yl@rosset-kzms.ru](mailto:nyrkova-yl@rosset-kzms.ru)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5459-2334>

**Natalya A. Rudnova**  
Assistant of the Department of General  
and Clinical Psychology

Perm State University,  
15, Bukirev str., Perm, 614990, Russia;  
e-mail: [chernysheva-n.a@yandex.ru](mailto:chernysheva-n.a@yandex.ru)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2063-2892>

**Lidiya V. Sokruta**  
Assistant of the Department of Sociology

Perm State University,  
15, Bukirev str., Perm, 614990, Russia;  
e-mail: [lidiya\\_sokruta94@mail.ru](mailto:lidiya_sokruta94@mail.ru)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4536-7079>

**Внутских Александр Юрьевич**  
доктор философских наук, доцент,  
профессор кафедры философии

Пермский государственный национальный  
исследовательский университет,  
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;  
e-mail: avnut@inbox.ru  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4162-1033>

**Alexander Yu. Vnutskih**  
Doctor of Philosophy, Docent  
Professor of the Department of Philosophy

Perm State University,  
15, Bukirev str., Perm, 614990, Russia;  
e-mail: avnut@inbox.ru  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4162-1033>

**Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:**

*Пищальников Д.В., Ныrkova Ю.Л., Руднова Н.А., Сокрута Л.В., Внутских А.Ю.* Комплексный подход в изучении производительности труда: актуальное состояние и перспективы исследования // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2018. Вып. 4. С. 562–572.

DOI: 10.17072/2078-7898/2018-4-562-572

**For citation:**

*Pishchalnikov D.V., Nyrkova Yu.L., Rudnova N.A., Sokruta L.V., Vnutskih A.Yu.* An integrated approach to examine of labour productivity: actual state and perspectives of research // Perm University Herald. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2018. Iss. 4. P. 562–572. DOI: 10.17072/2078-7898/2018-4-562-572