

## ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В УСЛОВИЯХ СЛОЖНОЙ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

В современных условиях все большую актуальность приобретает проблема роста производительности труда. Вопросу ее повышения уделяется внимание как на Федеральном уровне, так и на уровне предприятий. В данной статье рассматривается повышение производительности труда в условиях эпидемиологической ситуации. Выделены основные блоки программ национального проекта по повышению производительности труда. В условиях эпидемиологической ситуации возникают проблемы сохранения и повышения производительности труда в связи с переходом персонала предприятий на различные формы нестандартной занятости: телетруд, гибкий график работы, надомничество и т.д. Раскрыто влияние сложной эпидемиологической обстановки на производительность труда, представлены основные компетенции эффективного руководителя (лидера производительности).

**Ключевые слова:** производительность труда, программы по повышению производительности труда, эпидемиологическая ситуация, эффективный руководитель, лидер производительности труда, модель компетенций руководителей, удаленный режим работы.

**Введение.** Значительное отставание уровня производительности труда от показателей развитых европейских стран — актуальный вопрос для России, что подтверждается реализацией Национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» (2018–2024 гг.). На сегодняшний день в условиях сложной эпидемиологической ситуации многие предприятия вынуждены применять антикризисные меры. В соответствии с письмом Минтруда России от 23.04.2020 г. № 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» персонал предприятий был переведен на такие формы нестандартной занятости, как телетруд, гибкий график работы, надомный труд и т.д. В этих условиях выиграют те предприятия, которые сумеют использовать кризисную ситуацию в своих интересах, применив меры к снижению издержек, в том числе за счет повышения производительности труда персонала.

**Постановка задачи исследования.** В современных условиях существует множество подходов к определению понятия «нестандартная занятость», рассматриваемых разными авторами и учеными. Основными критериями, отвечающими стандартной занятости, являются следующие: режим рабо-

ты, один непосредственный руководитель, а также место работы. В связи с этим к нестандартной занятости относятся формы занятости, которые отклоняются по одному или нескольким критериям от стандартной занятости. В условиях сложной эпидемиологической ситуации были предприняты меры, нацеленные не только на сохранение предприятий, но и на повышение производительности труда. В качестве основного направления повышения производительности труда авторами рассматривается применение нестандартных форм занятости (телетруд, гибкий график работы, надомничество). При этом в условиях распространения коронавирусной инфекции COVID-19 и перехода к инновационной экономике следует изучить и выявить особенности применения той или иной формы нестандартной занятости, возможные риски при переходе к нестандартной занятости, а также пути снижения выявленных рисков.

**Основная часть.** Исследованию производительности труда как экономической категории уделялось много внимания начиная с Ф. Кене, А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, Ф. Тейлора, Ф. Котлера, М. Портера. Важнейшие научно-теоретические, методические основы и практические вопросы повышения производительности труда нашли отражение в работах ученых-экономистов: Л. А. Костина, В. М.

Таблица 1  
**Основные подходы к определению понятия «производительность труда»**  
 (Составлено авторами)

Источник	Содержание определения «производительность труда»
А. Смит	Определил сущности производительного и непроизводительного труда и их влияния на изменение стоимости предмета [1].
К. Маркс	Под повышением производительности труда следует понимать «...всякое изменение в процессе труда, сокращающее рабочее время, общественно-необходимое для производства данного товара, так что меньшее количество труда приобретает возможность произвести большее количество потребительной стоимости» [2].
С. Г. Струмилин	Количество продукции, т.е. сумма потребительных благ, исчисляемых в натуральных единицах, создаваемая рабочим в единицу времени [3].
Д. Кендрик С. Синк	Определяют производительность «как отношение количества продукции, произведенной данной системой за данный период времени, к количеству ресурсов, потребляемых для создания или производства этой продукции за тот же период» [4].
Г. Э. Слезингер	Отмечает, что попытка «складывать живой и прошлый труд» является по своей сути утопичной и лишенной теоретического и практического смысла, так как при этом не учитывается фактор времени между приложением живого труда и использованием его вещественного результата [5].
В. Ф. Потуданская	«Результативность конкретного труда, эффективность целесообразной производительной его деятельности по созданию продукта в течение определенного промежутка времени» [6].
И. И. Борщевский, В. А. Трухов А. А. Раков	«Производительность труда является наиболее общей категорией общественного производства, выражающей эффективность «производственной деятельности человека в особых социально-экономических формах, характерных для производственных отношений каждого способа производства» [7].
В. М. Маслова	«Показатель, характеризующий результативность труда и отдачу каждой единицы используемого его ресурса» [8].
К. С. Храмцова	«Экономический показатель, характеризующий эффективность использования трудовых ресурсов, а также результативность производственных предприятий по созданию готового продукта в течение определенного промежутка времени» [9].

Серова, Г. Э. Слезингера, А. М. Гинсбурга, Б. Генкина, П. Ф. Петроченко, Е. Б. Ленчука, Е. И. Пехтеревой, В. Ф. Потуданской, В. А. Цыганкова, О. А. Ерманского, А. Щербакова, Ю. П. Кокина, П. Э. Шлендера, Д. Кендрик, С. Синка, И. И. Борщевского, В. А. Трухова, А. А. Ракова, Д. Н. Карпухина, и до настоящего времени сущность понятия продолжает исследоваться учеными.

В настоящее время существует необходимость в новых подходах к определению понятия «производительность труда», для обоснования которых необходимо изучение накопительного теоретического опыта в данной теоретической области. Понятие «производительность труда», как и любой другой экономический термин, предполагает выяснение, что способствовало появлению данного понятия, какие факторы и этапы в своем развитии оно прошло и в каком виде оно представлено в настоящее время. В табл. 1 представлены основные определения понятия «производительность труда» с точки зрения различных ученых.

Производительность труда можно охарактеризовать как один из ключевых показателей эффективности производства и благосостояния общества. В экономической науке сущность понятия «производительность труда» до конца не исследована. По этой причине определений производительности труда довольно много, все они различны и остаются до сих пор дискуссионными.

На рис. 1 рассмотрены основное социально-экономическое значение роста производительности труда на различных уровнях: предприятия; отрасли, региона; экономики страны. Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко рассматривают рост производитель-

ности труда в долгосрочном и краткосрочном периодах. В краткосрочном периоде предполагается увеличение производительности труда на уровне предприятия и отрасли. Долгосрочный период повышения производительности труда характеризуется эффективным использованием различных видов ресурсов (финансовые, материальные, трудовые, технологические и т.д.), что в итоге способствует развитию экономики страны в целом. Существенный вклад в повышение производительности труда в наибольшей степени характерен для промышленных предприятий, поскольку благодаря им формируется основа для развития других отраслей, создаются товары для экономического потребления [10].

В настоящее время проблема повышения производительности труда стоит наиболее остро, т.к. в ходе развития пандемии коронавируса закрывались предприятия сферы услуг и развлечений, персонал действующих предприятий переводился на различные формы нестандартной занятости: гибкий график работы, неполная занятость, телетруд, надомный труд и т.д. Необходимо отметить, что сложная эпидемиологическая ситуация стала решающим фактором применения и распространения такой формы нестандартной занятости, как телетруд, которая до этого мало применялась на российских предприятиях или не применялась совсем, поэтому была мало изучена и было не ясно, как это повлияет на эффективность труда персонала.

Аналитическим центром НАФИ было проведено исследование о влиянии эпидемиологической ситуации, вызванной коронавирусной инфекцией. В опросе принимали участие более 1500 руково-



Таблица 2  
 Ответы респондентов о прогнозной ситуации в отрасли вследствие распространения коронавируса [11, с. 6]

	Год основания предприятия			Возраст руководителя			
	2000 г. и раньше	2001 – 2010 гг.	2011 г. и позже	30 лет и младше	31 – 40 лет	41 – 50 лет	51 год и старше
Через несколько месяцев	22	28	37	47	34	31	26
Не ранее чем через год	43	43	44	47	43	42	45
Не ранее чем через 2 – 3 года	20	15	11	3	13	13	18
В моей отрасли коронавирус никак не влияет на ситуацию	3	1	1	0	2	1	2
Затрудняюсь ответить	12	12	7	3	8	13	10

Таблица 3  
 Данные промышленного производства в целом и по основным секторам экономики [12]

Год к году	2019 г.		2020 г.			
	ноябрь	декабрь	январь	февраль	март	апрель
Промышленное производство (Росстат)	0,7	1,7	1,1	3,3	0,3	–6,6
Добыча полезных ископаемых	0,1	0,5	–0,4	2,3	–1,7	–3,2
Обрабатывающие производства	1,5	4,0	3,9	5,0	2,6	–10,0
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	–2,4	–5,8	–3,6	–0,4	–2,4	–3,8
Месяц к месяцу, сезонность устранена						
Промышленное производство (сезонность устранена Росстатом)	–1,5	0,9	–1,3	0,5	–1,3	–5,7
Промышленное производство (сезонность устранена институтом «Центр развития», НИУ ВШЭ)	–2,3	1,3	–0,8	–0,1	–0,9	–4,3
Добыча полезных ископаемых	1,0	0,3	–1,3	–0,3	–0,6	–0,6
Обрабатывающие производства	–5,9	3,4	–0,8	0,0	–1,3	–8,5
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	0,1	–1,9	0,0	0,3	0,8	–0,5

каждой группе). При этом следует отметить, что молодые предприниматели (47% молодых против 26% руководителей, относящихся к возрастной категории 51 год и старше) более оптимистически настроены и прогнозируют выход из сложившейся эпидемиологической ситуации в своей отрасли примерно через несколько месяцев.

На фоне роста неопределенности в связи со сложной эпидемиологической ситуацией, сложившейся не только в России, но и во всем мире, возрастает необходимость в проведении различных опросов и исследований об оценке ситуации на промышленных предприятиях на каждый аналитический период. По данным Росстата спад промышленного производства на конец марта составил 6,6% (2020 г. к 2019 г.). По мнению экспертов, данные показатели находятся на уровне 2014 г. и при этом нет ясности в характере восстановления данных показателей на уровень конца 2019 г. и начала 2020 г. (табл. 3). В первую очередь пострадали от последствий распространения коронавирусной инфекции малый бизнес и сфера услуг.

Как видно из табл. 3, основное сокращение объема производства на промышленных предприятиях произошло в апреле 2020 г. По данным Росстата в апреле 2020 г. спад по всей промышленности составил 6,6%. Наибольшее падение зафиксировано на обрабатывающем производстве — 10%, снизились показатели на предприятиях по добыче полезных ископаемых и производство, и распределение электроэнергии, газа и воды примерно одинаково на 3,2% и 3,8% соответственно.

В сложившихся условиях необходимо предпринимать ряд антикризисных мер. Проблеме повышения производительности труда правительство уделяет особое внимание. Приняты и реализуются 13 национальных проектов. В статье рассмотрено два национальных проекта — «Демография» и «Производительность труда и поддержка занятости», которые позволяют выявить основные компетенции формирования эффективного руководителя (лидера производительности). Все эти программы нацелены на снижение уровня безработицы, повышение уровня занятости и производительности труда.

Основные блоки программ, представленные на рис. 2, свидетельствуют о том, что в центре внимания стоит проблема формирования эффективного руководителя, т.к. именно он осуществляет реализацию мероприятий программ в организациях и на предприятиях. Эффективный руководитель (лидер производительности) должен отвечать современным требованиям, а также в условиях проведения масштабных производственных преобразований внедрять организационные и технологические инновации, способствовать повышению производительности труда персонала.

В своей работе «Эффективный руководитель» П. Друкер указывает, что «любой работник ответственного труда в современной организации является руководителем, если в силу должностного положения или знаний он отвечает за вклад в работу, которая непосредственно влияет на способность данной организации функционировать и добивать-



Рис. 2. Влияние национальных проектов на формирование компетенций руководителей (лидеров производительности) (Составлено авторами)

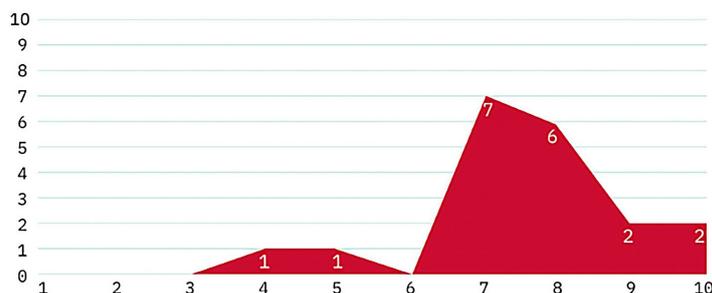


Рис. 3. Оценка эффективности работы организации после введения мер перехода на удаленную работу [15]

ся результатов. В современном обществе руководителями становятся и те, кто не имеет отношения к управлению, но в процессе осуществления профессиональной деятельности вынуждены принимать решения и нести за них ответственность, т. е. так называемые «независимые профессионалы». Как и во всех других областях, в интеллектуальной деятельности имеют место и рутинная, и неквалифицированный труд. Но в общем числе работников умственного труда руководителей больше, чем это отражено в организационных схемах многих организаций» [13].

Программа «Лидеры производительности» включает разделы:

- инструмент производительности труда на предприятии;
- профессиональная программа подготовки;
- профессиональное сообщество.

В рамках центра подготовки руководителей цифровой трансформации были выделены следующие компетенции, которые включают четыре связанных между собой блока:

— *базовые цифровые компетенции* (минимально необходимый уровень знаний и навыков использования информационно коммуникационных технологий (ИКТ) в повседневной и профессиональной деятельности);

— *личностные компетенции* (группа компетенций, отражающих индивидуальные особенности личности, позволяющие успешно участвовать в реализации стратегии цифровой трансформации и проектах цифрового развития);

— *профессиональные компетенции* (группа компетенций, связанных с функциональным использованием методов и инструментов управления процессами, проектами, продуктами цифровой трансформации и регулярным решением сложных профессиональных задач в цифровой среде);

— *цифровую культуру* (система ценностей, установок, норм и правил поведения, которую принимает, поддерживает и транслирует команда цифровой трансформации).

Также необходимо отметить недостаток данных программ, которые были разработаны до эпидемио-

логической ситуации, поэтому они не отражают современные сложности (многие люди теряют работу вследствие закрытия предприятий малого и среднего бизнеса, сокращение рабочих мест, увеличение безработицы, падение доходов населения и т.д.).

На сегодняшний день в рамках сложной эпидемиологической ситуации рынок труда изменился, огромное количество операций переносится в онлайн. Удаленная работа становится не только трендом, но и жизненно важной необходимостью. И чем эффективнее организована работа, тем больше шансов для организаций малого, среднего и крупного бизнеса остаться в сфере своей деятельности.

Впервые концепцию удаленной работы разработал американец Джек Ниллес. В 1972 году он высказал идею, что не обязательно держать работников в офисе, так как современные средства связи позволяют поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии. Это стало источником изучения, а в дальнейшем и появления рабочих мест, которые позволяли работать удаленно [14].

Общая эффективность удаленной работы находится на высоком уровне, большинство сотрудников на «удаленке» работают продуктивнее и довольны ведением деятельности вне офиса, а из удобного для них места (рис. 3). Также необходимо отметить, что не для всех отраслей и сфер деятельности и не для всех людей подходит удаленная работа. Немалая часть работников сферы услуг, промышленности, транспорта, сельского хозяйства и торговли не может трудиться удаленно. Несмотря на подтвержденную многими предприятиями и исследованиями эффективность удаленной работы, существует несколько проблем, решение которых необходимо для дальнейшего развития удаленной работы, в их числе проблемы в коммуникации, эмоциональные организационные и технические проблемы.

С точки зрения этих проблем, возникла необходимость обратить внимание на исследование, выполненное командой Центра подготовки руководителей цифровой трансформации, которая провела опрос среди госслужащих уровня руководителей и заместителей руководителя федеральных и региональных органов исполнительной власти о практике организации перехода и управления в условиях удаленной работы.

Приведенное выше распределение демонстрирует, что эффективность перехода на удаленный формат работы зависит от грамотного и сбалансированного распределения ответственности и информированности в коллективе: организация штаба перехода на удаленный формат работы соседствует с проведением общих собраний для выработки плана действий, т.е. вертикальные системы принятия решений соседствуют и согласуются с горизонтальными. Большая часть опрошенных указала на мобилизационный характер мер по переводу работы в удаленный формат. Тем не менее мобилизация организационных и технологических мощностей не велась хаотически и бессистемно. В условиях, в которые поставила нас эпидемиологическая ситуация, особенно остро встал вопрос о необходимости использования цифровых сервисов и программ. Цифровые навыки стали неотъемлемой частью компетенций работников для успешного и своевременного выполнения производственных задач. Почти 90% опрошенных считают работу в штатном режиме после перехода части сотрудников на удаленный формат эффективной.

**Выводы и заключение.** Таким образом, можно сделать вывод о том, что вопросы, связанные с применением той или иной формы нестандартной занятости (телетруд, гибкий график работы, частичная занятость и т.д.), остаются и будут актуальными. При переходе на удаленный режим работы возникают риски различных видов: риски, связанные с принятием и выполнением управленческих решений; актуализируются вопросы, связанные с охраной труда, внедрением эффективной системы мотивации и стимулирования персонала; а также разработка и контроль над исполнением индивидуальных заданий и т.д. Не все предприятия в настоящее время готовы перейти к применению той или иной формы нестандартной занятости (телетруд, неполная занятость, гибкий график работы, надомный труд и т.д.), хотя все указанные формы занятости оказались эффективным инструментом в условиях сложной эпидемиологической ситуации. В процессе развития инновационной экономики появления новых технологий и новых программных продуктов способствуют не только снижению, но и устранению рисков, связанных с применением той или иной формы нестандартной занятости.

#### Библиографический список

1. Цаголов Н. А., Аникин А. В., Полянский Ф. Я. [и др.]. Адам Смит и современная политическая экономия / под ред. Н. А. Цагорова. Москва, 1979. 215 с.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. В 30 т. 2-е изд. Москва: Госполитиздат, 1960. Т. 1. 600 с.
3. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе: пер. с англ. 4-е изд. Москва: Дело, 1994. 720 с. ISBN 5-86461-151-4.
4. Боди З., Мертон Р. Финансы: пер. с англ. Москва: Вильямс, 2007. 592 с. ISBN 978-5-8459-0946-6.
5. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. Москва: ИНФРА-М, 1996. 336 с. ISBN 5-86225-244-4.
6. Потуданская В. Ф., Горскина Л. С. Экономика труда. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2018. 127 с. ISBN 978-5-8149-2664-7.
7. Брег С. Настольная книга финансового директора: пер. с англ. 8-е изд. Москва: Альпина Паблишер, 2011. 120 с.
8. Кохова И. В., Маслова В. М., Мостова В. Д. [и др.]. Экономика и социология труда: теория и практика. Москва: Юрайт, 2015. 539 с. ISBN 978-5-9916-3589-913.
9. Храмова К. С. Производительность труда как основной показатель эффективности труда // Синтез науки и образования в решении глобальных проблем современности: сб. тр. конф. / отв. ред. А. А. Сукиасян. Уфа, 2020. Ч. 1. С. 227 – 230. ISBN 978-5-907347-16-8.
10. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2015. 423 с. ISBN 978-5-9916-2415-2.
11. Российский бизнес и коронавирус. Спецпроект. Часть 1. Предприниматели о влиянии эпидемии на их бизнес и о потребности в господдержке. Москва, 2020. URL: <https://nafi.ru/upload/iblock/4a0/4a0d7e3527898d85864debd89db2dd73.pdf> (дата обращения: 18.12.2020).
12. Аналитический бюллетень НИУ ВШЭ об экономических и социальных последствиях коронавируса в России и в мире // Высшая школа экономики. 2020. № 3. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/368507661.pdf> (дата обращения: 20.02.2021).
13. Друкер П. Эффективный руководитель: пер. с англ. URL: <https://knigopisk.com/files/2016/06/effektivnyy-rukovoditel.a4.pdf> (дата обращения: 20.02.2021).
14. Орлов В. Б., Бураншина Е. И. Менеджмент удаленного рабочего места: моногр. Ханты-Мансийск: Югорский формат, 2015. 136 с.

15. Степанцов П. М., Потеев П. М. Что показал переход. Анкетирование руководителей. URL: <https://udalenka.cdto.ganepa.ru/1> (дата обращения: 20.02.2021).

**ТРУНКИНА Лидия Валентиновна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и организация труда».

SPIN-код: 4310-3821

AuthorID (РИНЦ): 833748

Адрес для переписки: [tmb3101@mail.ru](mailto:tmb3101@mail.ru)

**ТЕЛЯТНИКОВА Татьяна Викторовна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и организация труда».

SPIN-код: 2201-4198

AuthorID (РИНЦ): 740563

Адрес для переписки: [telyatnikova.tatyana@bk.ru](mailto:telyatnikova.tatyana@bk.ru)

**КУЗЬМИНА Наталья Андреевна**, старший преподаватель кафедры «Экономика и организация труда».

SPIN-код: 2316-1298

AuthorID (РИНЦ): 695584

Адрес для переписки: [nataschanovikova@mail.ru](mailto:nataschanovikova@mail.ru)

#### Для цитирования

Трункина Л. В., Телятникова Т. В., Кузьмина Н. А. Повышение производительности труда на предприятии в условиях сложной эпидемиологической ситуации // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2021. Т. 6, № 2. С. 146–153. DOI: 10.25206/2542-0488-2021-6-2-146-153.

Статья поступила в редакцию 22.03.2021 г.

© Л. В. Трункина, Т. В. Телятникова, Н. А. Кузьмина

UDC 331.1

DOI: 10.25206/2542-0488-2021-6-2-146-153

**L. V. TRUNKINA  
T. V. TELYATNIKOVA  
N. A. KUZMINA**

**Omsk State  
Technical University,  
Omsk, Russia**

## PROBLEMS OF LABOR PRODUCTIVITY MANAGEMENT IN DIFFICULT EPIDEMIOLOGICAL SITUATION

In modern conditions the problem of labor productivity growth is becoming increasingly relevant. Its enhancement is paid to attention both at the federal level and at the level of enterprises. This article discusses the increase in labor productivity in the face of the epidemiological situation. The main blocks of programs of the national project to increase productivity are highlighted. In the context of the epidemiological situation, there are problems of preserving and improving productivity in connection with the transition of enterprise personnel on various forms of non-standard employment: telework, flexible work schedule, durability, etc. The impact of a complex epidemiological situation on labor productivity is disclosed, the main competencies of an effective leader (performance leader) are presented.

**Keywords:** labor productivity, labor productivity programs, epidemiological situation, effective leader, labor productivity leader, executive competence model, remote operation.

#### References

1. Tsagolov N. A., Anikin A. V., Polyanskiy F. Ya. [et al.]. Adam Smit i sovremennaya politicheskaya ekonomiya [Adam Smith and modern political economy] / Ed. N. A. Tagolov. Moscow, 1979. 215 p. (In Russ.).
2. Marks K., Engels F. Sochineniya [Works]. In 30 vols. 2nd ed. Moscow, 1960. Vol. 1. 600 p. (In Russ.).

3. Blaug M. Ekonomicheskaya mysl' v retrospektive [Economic Theory in Retrospect]: trans. from Engl. 4th ed. Moscow, 1994. 720 p. ISBN 5-86461-151-4. (In Russ.).
4. Bodie Z., Merton R. Finansy [Finance]: trans. from Engl. Moscow, 2007. 592 p. ISBN 978-5-8459-0946-6. (In Russ.).
5. Slezinger G. E. Trud v usloviyakh rynochnoy ekonomiki [Labor in a market economy]. Moscow, 1996. 336 p. ISBN 5-86225-244-4. (In Russ.).

6. Potudanskaya V. F., Gorskina L. S. *Ekonomika truda* [Labor economics]. Omsk, 2018. 127 p. ISBN 978-5-8149-2664-7. (In Russ.).
7. Bragg S. M. *Nastol'naya kniga finansovogo direktora* [The new CFO financial leadership manual]: trans. from Engl. 8th ed. Moscow, 2011. 120 p. (In Russ.).
8. Kohova I. V., Maslova V. M., Mostov V. D. [et al.]. *Ekonomika i sotsiologiya truda: teoriya i praktika* [Economics and Sociology of Labor: Theory and Practice]. Moscow, 2015. 539 p. ISBN 978-5-9916-3589-913. (In Russ.).
9. Khrantsova K. S. *Proizvoditel'nost' truda kak osnovnoy pokazatel' effektivnosti truda* [Labor productivity as the main indicator of labor efficiency] // *Sintez nauki i obrazovaniya v reshenii global'nykh problem sovremennosti. Sintez Nauki i Obrazovaniya v Reshenii Global'nykh Problem Sovremennosti* / Ed. A. A. Sukiasyan. Ufa, 2020. Part 1. P. 227–230. ISBN 978-5-907347-16-8. (In Russ.).
10. Odegov Yu. G., Rudenko G. G. *Ekonomika truda* [Economy of Labor]. 2nd ed. Moscow, 2015. 423 p. ISBN 978-5-9916-2415-2. (In Russ.).
11. *Rossiyskiy biznes i koronavirus. Spetsproyekt. Chast' 1. Predprinimateli o vliyaniy epidemii na ikh biznes i o potrebnosti v gospodderzhke* [Russian business and coronavirus. Special project. Part 1. Entrepreneurs about the influence of the epidemic on their business and the need for state support]. Moscow, 2020. URL: <https://nafi.ru/upload/iblock/4a0/4a0d7e3527898d85864debd89db2dd73.pdf> (accessed: 18.12.2020). (In Russ.).
12. *Analiticheskiy byulleten' NIU VShE ob ekonomicheskikh i sotsial'nykh posledstviyakh koronavirusa v Rossii i v mire* [Analytical Bulletin of HSE on the economic and social consequences of coronavirus in Russia and in the world] // *Vyshshaya shkola ekonomiki. Higher School of Economics*. 2020. No. 3. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/368507661.pdf> (accessed: 02.20.2021.) (In Russ.).
13. Drucker P. *Effektivnyy rukovoditel'* [The Effective Executive]: trans. from Engl. URL: <https://knigoopisok.com/files/2016/06/effektivnyy-rukovoditel.a4.pdf> (accessed: 20.02.2021). (In Russ.).
14. Orlov V. B., Buranushina E. I. *Menedzhment udalennogo rabochego mesta* [Management of the remote workplace]. Khanty-Mansiysk, 2015. 136 p. (In Russ.).
15. Stepantsov P. M., Poteev P. M. *Chto pokazal perekhod. Anketirovaniye rukovoditeley* [What the transition showed. Questionnaire of managers]. URL: <https://udalenka.cdto.ranepa.ru/1> (accessed: 20.02.2021). (In Russ.).

---

**TRUNKINA Lydia Valentinovna**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Economics and Labor Organization Department.

SPIN-code: 4310-3821

AuthorID (RSCI): 833748

Correspondence address: [tmb3101@mail.ru](mailto:tmb3101@mail.ru)

**TELYATNIKOVA Tatyana Viktorovna**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Economics and Labor Organization Department.

SPIN-code: 2201-4198

AuthorID (RSCI): 740563

Correspondence address: [telyatnikova.tatyana@bk.ru](mailto:telyatnikova.tatyana@bk.ru)

**KUZMINA Natalya Andreevna**, Senior Lecturer of Economics and Labor Organization Department.

SPIN-code: 2316-1298

AuthorID (RSCI): 695584

Correspondence address: [nataschanovikova@mail.ru](mailto:nataschanovikova@mail.ru)

#### For citations

Trunkina L. V., Telyatnikova T. V., Kuzmina N. A. Problems of labor productivity management in difficult epidemiological situation // *Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity*. 2021. Vol. 6, no. 2. P. 146–153. DOI: 10.25206/2542-0488-2021-6-2-146-153.

Received March 22, 2021.

© L. V. Trunkina, T. V. Telyatnikova, N. A. Kuzmina