

Турдымуратова Жанерке
Магистрант
2 курс, факультет «Менеджмент»
Университет международного бизнеса
Казахстан, г. Алматы

ОЦЕНКА И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В научной статье рассматривается вопрос повышение эффективности деятельности предприятия. Проанализирована методика оценки эффективности казахстанских и зарубежных авторов и выявлены основные отличия. Выявлены недостатки в использовании некоторых методов, а также определены факторы, влияющие на деятельность организации, и сгруппированы по различным критериям.

Ключевые слова: эффективность; экономика; мотивация; инновации; инвестиции; фонд, человеческие ресурсы, менеджмент, финанс.

EVALUATION AND IMPROVEMENT OF THE PERFORMANCE OF THE ORGANIZATION

Annotation: The scientific article examines the issue of assessing the effectiveness of the enterprise. The methodology for assessing the effectiveness of Kazakhstani and foreign authors is analyzed and the main differences are revealed. Deficiencies in the use of some methods are identified, and the factors influencing the organization's activities are identified and grouped according to various criteria.

Key words: efficiency; economy; motivation; innovation; investments; fund, human resources, management, finance.

В нынешней экономической ситуации вопрос эффективности предприятия - один из самых актуальных. Отечественные и зарубежные специалисты вносят множество предложений и концепций по повышению эффективности компаний, но до сих пор нет единого мнения по этому поводу. Многие исследователи говорят, что эффективность организации может быть повышена только на основе экономических аспектов, но оценка эффективности организации и ее улучшение следует рассматривать в разных областях. Один из них заключается в том, что можно повысить продуктивность организации за счет повышения активности и мотивации сотрудников. До сих пор многие зарубежные и отечественные исследователи рассматривали улучшение и оценку эффективности организации только через расчет экономических и финансовых ресурсов, но хотелось бы отметить, что одним из важнейших факторов является человеческий труд.

Эффективность системы отражает эффективность управляемых и контролируемых систем. Термин «эффективность» впервые появился в политической литературе, но затем, в связи с расширением машинного производства, термин приобрел статус экономической категории [1, с. 227]. Вообще зачем нужна эффективная организация? Это в первую очередь выгодно всем хозяйствующим субъектам. Они могут максимально эффективно использовать свое время, деньги и ресурсы за счет консолидированной позиции своих сотрудников.

О. А. Минаева считает, что экономическая эффективность предприятия - это эффективность деятельности, осуществляемой в соответствии с целями инновационного развития экономической системы. [2, с. 41].

Во-первых, давайте посмотрим на эффективность с точки зрения влияния экономических факторов.

Основные подходы к экономической эффективности:

- ресурс (соотношение результата и количества ресурсов, затраченных на получение этого результата);

- стоимость (соотношение результата и затрат, необходимых для достижения этого результата);
- структурная (эффективность как составляющая эффективности, определяющая эффективность использования ресурсов);
- целевой (эффективность оценивается как вероятность достижения отдельных локальных и стратегических целей предприятия);
- институциональный (эффективность с точки зрения различных групп заинтересованных сторон).

Как экономическая категория, эффективность описывает способность предприятия ставить наиболее достижимые цели и достигать их с наименьшими затратами. В целом эффективность в экономике - это соотношение результатов и затрат на их достижение.

В целом показатели эффективности можно увидеть на следующем рисунке:

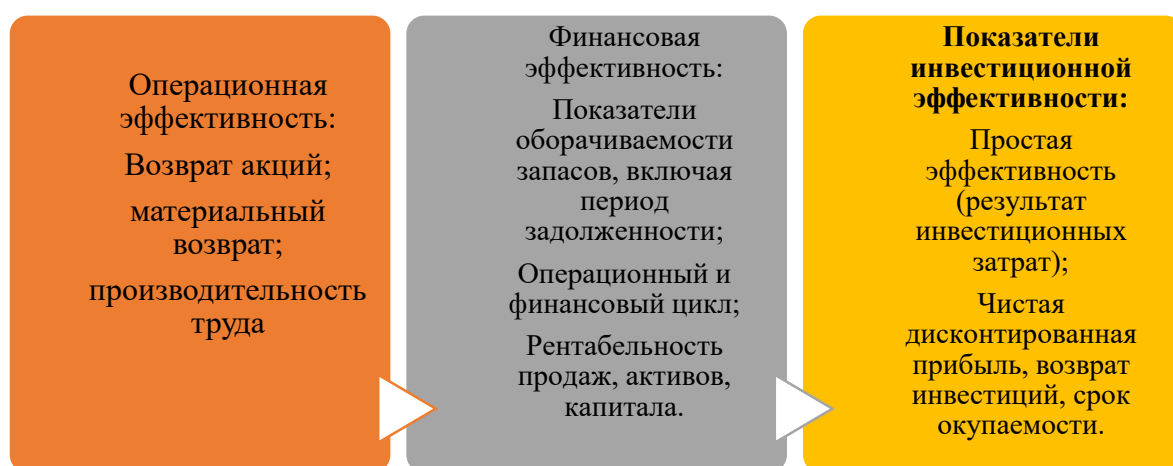


Рисунок 1. Показатели эффективности предприятия

(Источник. Финансовый менеджмент; теория и практика, 2016.)

К показателям оценки экономической эффективности относятся: эффективность использования производственных ресурсов, таких как основные средства, оборотные средства, трудовые ресурсы; эффективность использования ресурсов, указанных в балансе; эффективность финансовых вложений; рентабельность [3, с. 127].

Необходимо тщательное исследование, чтобы определить, способствовал ли каждый фактор увеличению или снижению показателей эффективности для повышения эффективности. Например, внедрение системы управления экономической эффективностью операционной деятельности на предприятии подразумевает следующую последовательность действий:

1. Анализ текущего процесса операций с доходами и расходами, изучение действующих процедур и методов планирования и контроля доходов и расходов, методов их учета и анализа в рамках бюджетного управления;

2. Анализ организационной структуры предприятия, формирование предложений по функциональной и структурной реорганизации с выделением специальной группы для управления экономической эффективностью;

3. Рассмотрение и утверждение предложений о структурной реорганизации высшего руководства и одобрение реорганизации;

4. Новый блок управления экономической эффективностью - подготовка, уточнение и согласование методов управления экономической эффективностью операционной деятельности группы; при анализе текущего процесса оперативного управления необходимо выявить его слабые места и разработать рекомендации по их устранению;

5. Разработка положений и должностных инструкций для группы управления экономической эффективностью, функциональный и структурный анализ, моделирование бизнес-процессов «Управление экономической эффективностью операционной деятельности»;

6. Подбор, расстановка и обучение персонала для набора команды управления экономической эффективностью; в то же время обучение через подбор квалифицированных кадров, их расстановку и обучение без отрыва от производства для точного определения их профессиональных качеств, знаний и навыков;

7.Обучение сотрудников с целью овладения методами работы в системе управления экономической эффективностью операционной деятельности предприятия;

Мотивация как процесс влияет на поведение человека, направляя его на действия, необходимые организации для достижения цели. С точки зрения поведенческой стимуляции человек рассматривается как важный элемент капитала организации, а создание благоприятных условий для величины заработной платы, активности и мотивации рассматривается как особый вид инвестиций [4, стр.6].

Мотивация - это состояние, руководство предприятия и т. Д., Которое побуждает кого-то (отдельного человека или группу людей) действовать. процесс, механизм, действие [5, с.26].

Один из наиболее важных теоретических и практических вопросов, лежащих в основе развития организации, а также определение эффективности, то есть ресурсов управления качеством, является одним из стратегических приоритетов организации. Невозможно говорить о путях развития, научном подходе к решению задач управления без глубокого изучения таких явлений, как потребности и мотивы, восприятие системы стимулов, лидерство и стиль руководства, ценности и значения, отношения и т.д. Определение закономерностей формирования эффективной системы мотивации сотрудников (далее - ЭСМС) является не только важной задачей для теоретиков, но и важным экономическим ресурсом для практиков, поскольку доказано, что создание систем нормирования и мотивации учитывать существующие отношения.

Человеческий труд имеет огромное значение везде, в любой отрасли и на любом предприятии. Известно, что с месяцем производительность труда увеличивается, эффективность предприятия повышается. При этом одним из важнейших действий менеджмента является мотивация и мотивация сотрудников предприятия, ведь кропотливый труд окупается быстро и вдвое

эффективнее. Если сформулировать простую формулу, мотивированный работник - продуктивный труд - повышает эффективность организации.

Как известно, многие компании в Казахстане относятся к сотрудникам не как к официальным исполнителям, а просто как к рабочей силе. Основываясь на зарубежном опыте, считаю, что необходимо уделять должное внимание таким важным характеристикам, как предпринимательский интеллект, высокая интеллектуальная или творческая уникальность. И указанный подход негативно сказывается на результатах компании, снижая ее эффективность, а также конкурентоспособность на сегодняшнем рынке. Однако следует отметить, что в последние годы отрадно, что в стране работает много компаний, использующих зарубежный опыт. Как и другие типы ресурсов, человеческие ресурсы подвержены износу (физиологическому, моральному и т.д.). Поэтому их мотивация, поощрение, материальная или моральная поддержка, поощрение, продвижение по службе, обучение, тренировка, создание команды и т.д.). Через создание организации имеет большое значение в повышении эффективности организации.

Завершив изучение теоретических основ мотивации персонала, необходимо разделить методы мотивации на две большие группы: традиционные и нетрадиционные.

Многие компании используют традиционные методы. В нашей стране к этой группе методов относится материальное стимулирование. Но, к сожалению, традиционные стимулы часто не в полной мере решают вопросы удержания наиболее ценных сотрудников, привлечения в компанию новых квалифицированных кадров, повышения производительности при стабильном фонде заработной платы. Здесь помогают нетрадиционные методы мотивации, которые делятся на три группы:

1) Методы неденежного стимулирования: патернализм - управленческие действия, направленные на заботу о работнике; патриотизм - методы, формирующие общую цель предприятия и сотрудников; организационные

стимулы; участие в управлении и совместная собственность; раскрытие потенциала сотрудников; психологическое воздействие.

2) Методы, формируемые современными тенденциями в обществе: формирование социального пакета по принципу «кафетерий»; управление стилем коучинга; поощрительные командировки; стимулирование встреч; создание конкуренции; визуализация результатов; формирование значимости.

3) Методы, основанные на классификации ранее неиспользуемого персонала: система мотивации формируется с учетом индивидуальных особенностей сотрудников [6, с.295].

Заключение: Анализируя два наиболее важных фактора повышения эффективности организации (экономические факторы и факторы стимулирования человеческих ресурсов), мы обнаружили, что эти две системы тесно связаны. Если рассматривать экономическую эффективность как внешний фактор, мы увидим, что повышение активности сотрудников, их материальной и моральной мотивации является основным внутренним механизмом эффективности организации. Индивидуальное общение и мотивация каждого сотрудника обеспечивает развитие и максимальное использование их продуктивности, влияя, таким образом, на эффективность организации в целом. Кроме того, необходимо учитывать стадию жизненного цикла организации при упоре на человеческие ресурсы, потому что лучше мотивировать, зная, какие методы управления и мотивации сотрудников эффективны на каком этапе организации [7, с.169].

В заключение я бы сказала, что исследования по повышению эффективности организации всегда актуальны. Это связано с тем, что их потребность возникает по мере изменения экономической ситуации или появления конкурентоспособных организаций. Следовательно, необходимо решать процесс реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности организации, путем своевременного решения

внешнеэкономической ситуации и внутренних кадровых вопросов и принятия необходимых мер.

Использованные источники:

1. Яркина Н.Н., Популиди Н.Г. Методологические аспекты механизма обеспечения экономической эффективности предприятия // Символ науки. - 2016. - №3. - С.227-234.
2. Минаева О.А. Экономическая эффективность предприятий в современных условиях // Интеллект. Инновации. Инвестиции. - 2015. - № 4. - С. 41-43.
3. Ильюшина О.С., Стуколова Ю.К. Анализ методологических подходов к оценке экономической эффективности предприятия // Молодой ученый. - 2017. - №19. - С. 127-131.
4. Резник С.Д., Левина С.Ш., Глухова И.В. Мотивация руководящего состава строительных организаций. Пенза: ПГУАС, - 2003. - С.6.
5. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, - 2002-. 26 с.
6. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Апенко С.Н., Мерко А.И. Мотивация персонала: Учебник: Практические задания (практикум). - М.: Издательство Альфа-Пресс, 2010. - 295 с.
7. Леонтьев Э.Д. Модели и методы оценки эффективности управления малым телекоммуникационным предприятием: диссертация. - Курск, 2014. – 169 с.