

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТНИКОВ: НОВЫЙ ВЗГЛЯД

Е. Вахтерова

2 курс, факультет экономики и управления

Научный руководитель – **проф. И.Н. Махмудова**

Современный рынок находится в непрерывном движении. Обострение конкуренции способствует быстрому развитию информационных технологий. Объемы информации изменяются непрерывно и увеличиваются темпы её обновления. Бизнес использует новые информационные продукты, производит новые изделия. Это формирует потребность в немедленных действиях руководителей в использовании сильных сторон сотрудников своей организации.

Новая область конкурентной борьбы – это не только качество самого товара/услуг, но его дизайн, гарантия, обслуживание, имидж, интеллект сотрудников и другие неосязаемые активы [3, с. 227].

Сегодня конкурентное преимущество, основанное на введении новых технологий, можно удержать лишь очень короткое время. Все чаще оно лежит не столько в сфере владения информационными технологиями, сколько в эффективном использовании человеческих ресурсов компании.

Работники, их взгляды, навыки и человеческий потенциал не могут быть зафиксированы на определенном уровне. Они постоянно изменяются. Если человеческий капитал не развивать, то он неизбежно обесценится и работник, как ресурс организации, деградирует [1, с.58-59].

Эффективность профессиональной деятельности является одной из важнейших характеристик работника, которая получает оценку в рамках аттестации кадров, обучения специалистов, развития персонала и организации его труда. Однако анализ литературы показывает, что в науке остается ряд нерешённых вопросов [2].

Во-первых, не выработано единое определение термина «эффективность деятельности», происходит смешение понятия «эффективность» с близкими ему по значению («успешность», «результативность», «продуктивность», «оптимальность» и др.).

Во-вторых, несмотря на существование классификаций, подчёркивающих различия профессий, проблемы повышения эффективности профессиональной деятельности актуальны для любого времени и любой социально-экономической формации. Можно выделить несколько категорий субъектов:

– для *отдельного человека, специалиста*, эффективность его профессиональной деятельности становится его личной проблемой, ибо она связана, с одной стороны, с удовлетворением его потребностей, с другой стороны – с построением его профессионального и жизненного пути;

– для работодателя оптимальное соотношение доходов и затрат, также перспективы развития бизнеса;

– для профессионального сообщества является условием профессионального выживания и эволюции института профессионалов данного профиля;

– для общества в целом проблема эффективности труда вообще важна с точки зрения развития общества, использования его ресурсов.

Чтобы повысить эффективность собственной деятельности и максимально использовать трудовой потенциал, сотрудники должны развиваться в трех ключевых областях [5, с.21]:

1. *Знание и информация.* По прогнозам объем информации в мире удваивается каждые 5 – 7 лет!

2. *Навыки и поведение.* Управление, коммуникации, продажи, тайм-менеджмент – это те области, в которых необходимо совершенствовать управленческие навыки руководителям через соответствующее обучение.

3. *Цели, взгляды и мотивация.* Организации тратят огромные суммы денег на обучение своих сотрудников новым навыкам и знаниям. Если цели являются непонятными или ошибочными, если их взгляды – негативными и неконструктивными, или у них будет отсутствовать мотивация, все вложения – времени, энергии и денег – будут напрасными.

Информация и навыки – только верхушка айсберга. Как и у айсберга, 90% потенциала человека скрыто от глаз.

В конечном счете, личный успех каждого зависит от его способности сконцентрироваться на четко определенных целях, позитивном настрое и внутренней мотивации. Человек, обладающий этими качествами, всегда найдет требуемую информацию и приобретет необходимые навыки, чтобы добиться успеха. Без этих качеств знания и таланты человека тратятся впустую и, в конце концов, утрачиваются, подобно мышцам, которые слабеют, если их не тренировать и не использовать [4, с.155].

Итак, личное и профессиональное развитие является наиболее эффективным, когда оно соответствует потребностям организации и осуществляется согласно тщательно продуманному плану.

Библиографический список

1. Друкер, П.Ф. Эффективный руководитель [Текст] / П.Ф. Друкер. –М.: Вильямс, 2007. - 224 с.

2. Зеленков, В.А. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий [Текст] / В.А Зеленков // Кадры предприятия. -2007 -№4

3. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления [Текст]: учебник для вузов по специальности «Менеджмент» / В.И. Кнорринг. -2-е изд., изм. И доп. – М.: НОРМА_ИНФРА-М, 2001. -528 с.

4. Махмудова, И.Н. Комплексный подход к формированию оценки персонала: монография. [Текст] / Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2010. – 390 с.

5. Махмудова, И.Н. Оценка трудового потенциала кандидатов в кадровой резерв: монография. [Текст] / М.: Изд-во ИКиП, 2009. – 186 с.