

# СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НОВОГО ОБЩЕСТВА

---

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

**ДОХАЙНОН ТОХУЭНУ ДЖОЭЛЬ**

*магистрант Социально-экономического института ФГБОУ ВО  
«Саратовский государственный технический университет имени Гагарина  
Ю.А.», Саратов, Россия  
Email: tohouenou@mail.ru*

### АННОТАЦИЯ

Повышение эффективности деятельности персонала в организации - важное условие эффективного управления человеческими ресурсами. В современных условиях в основе концепции управления персоналом лежит возрастающая роль личности сотрудника, знание его мотиваций и стимуляция, умение их обучать и реализовывать для достижения поставленных целей организация. Роль лидера - организовать работу других для достижения поставленных перед ним целей, реализовать свои планы за счет мобилизации потенциала сотрудников организации.

**Ключевые слова:** персонал, эффективность персонала, мотивация.

## IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE STAFF IN THE ORGANIZATION

**TOHOUENOU JOEL DOHAINON**

*master's degree student of the Socio-economic Institute of the Saratov state  
technical university named after Yu. a. Gagarin, Saratov, Russia  
Email: tohouenou@mail.ru*

### ABSTRACT

Improving the efficiency of personnel in an organization is an important condition in the management and work with human resources. In modern conditions, the basis of the concept of personnel management is the increasing role of the employee's personality, knowledge of his motives and incentives, the ability to form and implement them to achieve the goals of the organization. The role of a leader is to organize the work of other people to achieve the goals set for him, to implement his plans by mobilizing the potential of the organization's personnel.

**Keywords:** personnel, efficiency, personnel, economics, research, motivation.

В современных условиях особое значение имеет повышение эффективности персонала. Деятельность рабочих в современном обществе подчиняется каждый день все новым правилам. Сегодня у сотрудника должно быть стратегическое мышление, отличное образование и бизнес, способность к адаптации и отличная ученость. Отсюда необходимость постоянного развития персонала, создания условий для полного раскрытия потенциала сотрудников, их способности вносить ощутимый вклад в деятельность своей организации. Менеджер должен уметь правильно организовывать людей для эффективной работы и достижения высоких результатов, не забывая воспринимать при этом сотрудника как человека.

Основная задача персонала - выполнение производственных функций. Сотрудники организации являются неотъемлемой частью производственного механизма. Они могут способствовать продуктивности всей команды, но также они могут быть равнодушны к результатам компании, в которой работают, и противостоять любым инновациям, которые нарушают их обычный рабочий ритм.

Эффективный руководитель должен иметь продуманную стратегию и план работы с персоналом, что он должен стремиться к тому, чтобы участие сотрудников в производственном процессе было комплексным и максимально продуктивным. Но для успешного управления персоналом необходимо четко представить основные механизмы и модели, по

которым осуществляется работа с персоналом, что заслуживает особого внимания, иными словами, менеджер должен быть знаком с современными методами управления персоналом. Исследователи этой проблемы ищут новые методы, например новые методы организации работы. В текущих рыночных условиях административный состав любой компании для эффективного подбора персонала должен учитывать не только качественные качества будущих сотрудников, но и уровень эмоциональной устойчивости. Чтобы понять, как улучшить производительность персонала, необходимо понять возможные причины низкой производительности сотрудников.

В процессе работы на сотрудников влияют такие условия, как психологическая атмосфера, безопасность на рабочем месте, хорошая организация рабочих мест и производственная среда. Основные требования учтены Трудовым кодексом, но необходимо учитывать дополнительные стимулы для сотрудников [1, с. 63].

Международная кадровая практика широко использует метод НРІ, в котором государство рассматривается с точки зрения повышения эффективности своей деятельности. Он основан на уровне профессиональной подготовки сотрудников, их отношении к работе и их способности добиваться хороших результатов в рамках существующей бизнес-стратегии. Детальный анализ этих параметров поможет вам ответить на вопрос, как

повысить эффективность работы вашего персонала. [3, с. 19]



Рисунок 1 – Основные факторы снижающие эффективность работы персонала

На практике иностранные руководители часто говорят, что главный ресурс компании - это люди. На рисунке 1 показаны основные факторы, снижающие продуктивность персонала. Планирование карьеры сотрудников, переподготовка персонала показывает, что зачастую сотрудники компании не знают своих перспектив трудоустройства, карьерного роста, что указывает на неправильное определение работы с персоналом, отсутствие планирования карьеры для сотрудников. При определении направлений повышения производительности труда персонала стоит ориентироваться на характер выполняемых работ, условия труда определяются для каждого производства, цеха или участка, а также для каждого

рабочего места. Актуальной проблемой в сфере повышения производительности труда персонала в производственной системе является сложность взаимосвязи между производством и социальными аспектами труда. Проблемы производительности и удовлетворенности работой сложны и динамичны, и их необходимо решать на одном уровне, поскольку для разрешения конфликтов между этими аспектами требуется специальный механизм для разрешения и поиска компромиссов.

Одна из самых сложных задач - создание методов удержания высокоэффективных сотрудников в составе рабочей силы компании. [2, с. 106].

Следует помнить, что каждый начальник должен быть в курсе идей, интересов, событий и

психологического настроения всех сотрудников. Это практическое правило для эффективного ведения бизнеса. Невозможно достичь высоких результатов без уважения к личности каждого человека [3, с. 130]. Сотрудник, в свою очередь, должен иметь такую мотивацию, как:

- гарантия на рабочем месте;
- право на профессиональный рост в компании;
- доход работника, т.е. заработная плата, которая должна полностью удовлетворять работника;
- система мотивации (бонусы, подарки).

Повышение мотивации сотрудников и стимулирование работы предполагает анализ того, как организовать мотивацию персонала, существующую в организации.

Повышение мотивации сотрудников и стимулирующая работа осуществляется в несколько этапов:

На первом этапе выявляются потребности в повышении мотивации на работе и выявлении существующих проблем.

Во-вторых, руководство определяет решаемую проблему, после чего полученные данные систематизируются.

На третьем этапе проводится исследование существующих систем мотивации в компаниях аналогичного сектора, за которым следует процесс сравнения

концепции мотивации, существующей в исследуемой организации.

Четвертый этап определяет принципы непрерывного совершенствования концепции мотивации сотрудников предприятия, после чего структура персонала анализируется с точки зрения качественных и количественных показателей.

На основании полученных данных определяются потребности отдельных категорий персонала, разрабатывается необходимая система мотивации, а затем принимаются меры по повышению мотивации персонала.

Любой руководитель должен следить за показателями работы сотрудников, чтобы оценивать их снижение или повышение. И еще одна рекомендация руководителям - нужно уважать личность сотрудника, быть с ним честным. Если менеджер честен с сотрудниками, сотрудники честны в ответ. А честность в отношениях - уже гарантия получения нужных бизнесу результатов.

Таким образом, существует множество способов воздействия на сотрудников на их психологический настрой с целью повышения эффективности их работы. Применяя их, руководитель имеет право требовать от сотрудника результата, но на самом деле сотрудник, лично удовлетворенный условиями труда, непременно покажет высокие результаты работы.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Аширов Д.А. Управление персоналом. / Д.А. Аширов — М.: ТК Велби, 2019. (гриф) — 220с.
2. Афанасьева, Л.А. О необходимости исследования рекомендаций по выработке оптимального управленческого механизма, обеспечивающего реализацию стратегических задач организации // Основы экономики, управления и права. -2019. -№4 (16). -С. 112-117.
3. Дейнека А.В. Управление персоналом организации. - М.: Дашков и Ко, 2017. - 288 с.
4. Лапочкина С.В., Алмазова Е.С. Компетентностный подход к профессиональному отбору персонала // Успехи современной науки. - 2017. - № 4. - С. 128 - 130.
5. Управление персоналом / Под ред. А.А. Литвинюка. - М.: Юрайт, 2017. - 500 с.
6. Шапиро, С. А., Шилаев А. В. Факторы повышения эффективности труда персонала. -М.: АИСТО, 2018. -222 с.

### REFERENCES

1. Ashirov D.A. Personnel Management. / YES. Ashirov - M .: TK Welby, 2019. (neck) - 220s.
2. Afanasyeva, L.A. On the need to study recommendations for the development of an optimal management mechanism that ensures the implementation of the strategic objectives of the organization // Fundamentals of Economics, Management and Law. -2019. -No. 4 (16). -FROM. 112-117.
3. Deineka A.V. Organization personnel management. - M .: Dashkov and Co, 2017 .-- 288 p.
4. Lapochkina S.V., Almazova E.S. Competence approach to professional selection of personnel // Success of modern science. - 2017. - No. 4. - P. 128 - 130.
5. Personnel management / Ed. A.A. Litvinuk. - M .: Yurayt, 2017 .-- 500 p.
6. Shapiro, SA, Shilaev AV Factors of increasing the efficiency of personnel labor. - M .: AISTO, 2018.-222 p.