(cc) BY

Меньшикова Екатерина Александровна
магистрант
Научный руководитель
Семенко Ирина Егоровна
канд. пед. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
университет путей сообщения»
г. Екатеринбург, Свердловская область

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация*: в условиях частых внешних изменений, конкурентной борьбы, глобальных изменений и вызовов, операционная эффективность на предприятии выступает как один из основных факторов конкурентоспособности. Значимым элементом в системе управления предприятием и условием достижения и повышения операционной эффективности на предприятии является рациональная и эффективная система мотивации персонала, речь о которой идет в статье.*

Ключевые слова*: операционная эффективность, предприятие, взаимосвязь систем, мотивация персонала.*

Предприятия являются ключевым звеном современных экономических систем, на предприятиях производятся товары, оказываются услуги, выполняются работы, предприятия удовлетворяют потребности общества и экономики в готовых товарах, предметах и средствах производства. Соответственно, чем эффективнее работают предприятия, тем более полно и лучше удовлетворяются общественные потребности в готовых товарах, предметах и средствах производства [5].

Под операционной эффективностью предприятий принято понимать положительное соотношение между затраченными ресурсами на производство и реализацию продукции и полученным эффектом (количеством и качеством

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

продукции, доходами и прибылью). Чем больше разница между полученным эффектом (количеством и качеством продукции, доходами и прибылью) и затратами ресурсов на их получение, тем выше операционная эффективность предприятий.

Другими словами, на предприятиях, на которых аналогичные операции, действия производятся быстрее, с лучшим качеством, с меньшими затратами по сравнению с другими предприятиями, уровень операционной эффективности выше, и, наоборот [4]. Высокая операционная эффективность предприятий позволяет добиваться (см. рис. 1).

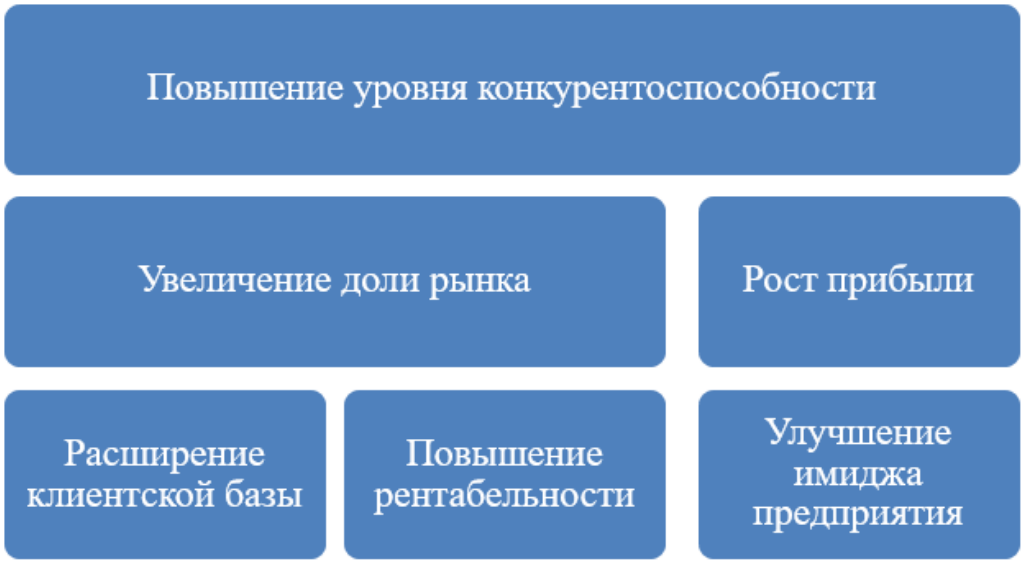

Рис. 1. Цели, достигаемые за счет высокой операционной эффективности

Чтобы достичь данных целей за счет высокой операционной эффективности необходимо формирование определенных условий, использование различных факторов. В качестве таких условий и факторов могут выступать [3]:

– мероприятия по повышению качества, приобретаемых ресурсов;

– работа над оптимизацией затрат, связанных с производством и реализацией продукции;

– действия по улучшению системы закупок ресурсов и системы сбыта продукции;

– мероприятия по внедрению инновационных технологий в процессах и системах предприятия;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– улучшение условий и оплаты труда, повышение уровня мотивации и лояльности персонала к целям развития предприятия.

Перечислили основные условия и факторы повышения операционной эффективности предприятия, среди перечисленных факторов, особо стоит отметить мероприятия по улучшению условий и оплаты труда, повышению уровня мотивации и лояльности персонала к целям развития предприятия. Под мотивацией персонала обычно понимают побуждение персонала к более производительному, качественному труду, более высоким результатам. Мотивация персонала подразумевает действия руководства предприятия по формированию у работников предприятия более ответственного и добросовестного подхода к выполнению рабочих операций и работ, бережному отношению к имуществу предприятия, конечные результаты труда и т. д.

В качестве инструментов повышения уровня мотивации и лояльности персонала к целям развития предприятия выступают различные виды стимулов, методов стимулирования работников предприятия. Все их виды и разновидности можно разделить на две большие группы [2]:

– материальные методы и формы стимулирования работников предприятия;

– нематериальные методы и формы стимулирования работников предприятия.

К разным работникам, в разных сферах деятельности данные формы и методы стимулирования обычно используются комплексно для большего и лучшего эффекта.

Взаимосвязь систем мотивации и повышения операционной эффективности на предприятии прямая, чем более мотивирован персонал предприятия, тем выше операционная эффективность предприятия. К основным особенностям взаимосвязи систем мотивации и повышения операционной эффективности на предприятии можно отнести:

– наличие определенного временного лага между совершенствованием систем мотивации и повышением операционной эффективности на предприятии;

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– сложность формирования и отбора наиболее эффективных систем мотивации для повышения операционной эффективности на предприятии;

– трудности с поддержанием высокой устойчивой связи между внедрением и использованием систем мотивации и повышением операционной эффективности на предприятии.

Наличие определенного временного лага между совершенствованием систем мотивации и повышением операционной эффективности на предприятии обусловлено тем, что сразу, в тот же день та или иная система мотивации не даст нужного результата, должно пройти время, работники должны почувствовать эффект от применяемых форм и методов стимулирования [1]. Происходит так в связи с тем, что стимулирование работников обычно происходит по итогам года, результатам выполнения планов и т. д.

Сложность формирования и отбора наиболее эффективных систем мотивации для повышения операционной эффективности на предприятии заключается в объекте мотивации (работниках как личностях), у каждого работника есть свои особенности, черты характера, свои нужды и потребности. Работающая эффективно система мотивации в одном предприятии не обязательно будет столь же эффективной в другой организации. Поэтому поиск и отбор наиболее эффективных систем мотивации для повышения операционной эффективности на предприятии происходит постоянно, со временем модифицируется, меняется под специфику коллектива, вида деятельности предприятия.

Трудности с поддержанием высокой устойчивой связи между внедрением и использованием систем мотивации и повышением операционной эффективности на предприятии существуют в силу опережающих результаты труда ожиданий работников от внедренных систем мотивации. К тому же с развитием предприятия меняются и растут запросы коллектива к действующим системам мотивации.

Список литературы

1. Болденков А.В. Мотивация, методы мотивации персонала на предприятиях производственной сферы / А.В. Болденков // Молодежь и наука. – 2021. – №7.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Голубев А.В. Мотивация труда: процессуальные теории мотивации / А.В. Голубев // Инновационные научные исследования. – 2021. – №5–1 (7). – С. 191–195.

3. Железнова А.Л. Эффективность деятельности предприятия и факторы, влияющие на эффективность / А.Л. Железнова // Инновационная наука. – 2021. – №5. – С. 108–110.

4. Просвирина И.И. Факторы эффективности труда: результаты исследования предприятий машиностроения / И.И. Просвирина, А.А. Галактионова, М.Ж. Хайдер // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2020. – Т. 14. №3.

5. Узбекова И.К. Эффективность производства, понятие, сущность, виды и основные показатели эффективности деятельности предприятия / И.К. Узбекова, О.В. Киселева // Форум молодых ученых. – 2019. – №5 (33). – С. 1264–1270.

6. Гордеева А.В. Разработка эффективных управленческих решений как способ повышения устойчивости транспортного комплекса ОАО «РЖД» / А.В. Гордеева, И.Е. Семенко.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)