**Источники повышения эффективности деятельности сотрудников**

**организации**

**П.А.Коровкина** *ЯФ МЭСИ*

*Научный руководитель: доцент, к. соц. н., О.М.Конькова*

## Ученые и специалисты в области управления персоналом и организационного поведения в качестве факторов, влияющих на эффективность деятельности, в первую очередь отмечают: организацию рабочего места; мотивацию; дисциплинарные взыскания; обучение персонала; методы оценки персонала.

Проведенное автором исследование на одном из предприятий города Ярославля - ООО «ТБН Энергосервис», ставило целью выяснить, как используются эти факторы руководителями организации на практике для повышения эффективности деятельности их подчиненных. Использовался метод анкетного опроса. Анализ полученных результатов опроса показал, что не всем опрошенным сотрудникам (56%) удается в полной мере достигать поставленных рабочих целей, но при этом ни один из опрошенных не считает свою деятельность неэффективной. По мнению респондентов, их эффективность проявляется в большей степени в количестве и качестве выполненной работы, в меньшей – в индивидуальном подходе к решению поставленных задач. Поскольку 67% опрошенных никогда не подвергались даже небольшим дисциплинарным взысканиям, это говорит о том, что, по оценкам руководителей, они выполняют свои обязанностей должным образом. В организации нередко наблюдается сокрытие фактов недостижения целей не только провинившимися сотрудниками, но и руководителями подразделения во избежание широкой огласки. Значит, сложившаяся в организации управленческая ситуация воспринимается как норма. Лишь 20 % респондентов ответили, что имеют возможность обучаться. К ним относятся представители руководства подразделением, но и они проходили обучение более 3х лет назад. 80% респондентов ответили, что им не предоставляется такая возможность. Руководство считает, что дешевле принять на работу персонал с уже имеющейся квалификацией. В ООО «ТБН Энергосервис» практически не существует системы наставничества для обучения новых работников более опытными специалистами, которые контролируют и отвечают за процесс адаптации вместе с работниками кадровой службы.

Правильное расположение и компоновка рабочего места, обеспечение удобной позы и свободы трудовых движений, использование оборудования, обеспечивают наиболее эффективный трудовой процесс, уменьшают утомляемость и предотвращают опасность возникновения профессиональных заболеваний. Однако невысокая оценка с точки зрения эффективности поставлена респондентами условиям своей работы и организации рабочего места. Текущая оценка персонала ведется нерегулярно и бессистемно, выбор соответствующих критериев при этом предоставляется непосредственно оценивающему лицу. Аттестация же, наоборот, проводится регулярно, однако чаще всего сводится к формальному заполнению работниками собственных бланков для их дальнейшей передачи вышестоящему начальству. Такой подход к оценке персонала не стимулирует работников к непрерывному поддержанию темпов собственного профессионального роста.

В организации существует система стимулирования труда в виде материальных вознаграждений, таких как годовые премии, оплата за сверхурочное время и выходные дни. Однако недостаточен учет личного вклада каждого сотрудника. В связи с авторитарной формой управления не развиты и социально-психологические формы стимулирования, что не оставляет места публичным признаниям заслуг работников или объявлениям благодарности. Такая политика, как правило, способствует воспитанию у сотрудников стремления плодотворно трудиться на благо своей организации в целях поддержания ее имиджа.

Проведенное исследование показало, что сложившаяся в подразделении кадровая политика и система управления персоналом не способна на повышение эффективности деятельности сотрудников, поэтому требуется их оптимизация.