

Экономические науки / 6. Маркетинг и менеджмент

Ван Фусин

Докторантура DBA «Деловое администрирование»

Университет Narxoz

СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

При поиске путей улучшения деятельности организации во многих ситуациях лучше всего начинать изнутри. При правильном выполнении улучшения в компании могут быть полезны для повышения эффективности и поощрения прогресса сотрудников. Компании необходимо быть привлекательной, изучать показатели, использовать методы обучения и сосредоточиться на бизнесе; все это простые способы повысить эффективность [1, с.23].

Организационные улучшения - это непрерывный процесс, и каждая организация имеет свои собственные специфические потребности; однако существуют общие улучшения, которые необходимы многим организациям на постоянной основе, включая следующие:

- стратегия и миссия: изменения в стратегии и миссии часто трудно наметить, но необходимо постоянно следить за тем, насколько хорошо выполняется миссия, и необходимо быть готовым изменить стратегию, если это необходимо;

- организационная структура: это касается ролей, целей и обязанностей отдельных лиц, подразделений и команд. Структуры меняются, некоторые из них относительно незначительны, в то время как некоторые, такие как слияния, считаются экстремальными и интенсивными;

- люди: организационные улучшения в отношении персонала состоят из снижения текучести кадров, улучшения найма, обучения и других изменений, которые будут полезны для организации;

- знание: изменения / улучшения в знаниях организации имеют решающее значение для процесса, прогресса и инициативы [2, с.80].

Это факт, что темпы изменений настолько быстры, что слияния и поглощения растут как один из лучших способов достижения стратегического роста. Есть шесть шагов, чтобы развивать бизнес изнутри.

Руководители компаний во всем мире стремятся к повышению эффективности работы организации независимо от ее размера или отрасли. Много было написано и изучено на эту тему, и мы находим в бесчисленных опросах и книгах, что есть шесть шагов, которые, будучи выполнены эффективно, способствуют повышению производительности и росту потенциала.

Вовлеченность сотрудников - одна из самых обсуждаемых проблем современного бизнеса. Ниже приведены ключевые действия, которые владелец бизнеса может предпринять, чтобы сотрудники могли участвовать: чувствовать страсть к работе, которую они делают, добиваться наилучших результатов и укреплять свою приверженность:

- выработать четкое понимание своей бизнес-стратегии в коллективе. Убедиться, что каждый может ответить на следующие вопросы: Почему клиенты покупают у нас? Кто наши ключевые конкуренты, и почему их клиенты покупают у них? Как я могу внести свой вклад в нашу уникальную дифференциацию?

- укреплять доверие. Сотрудники должны знать, что их менеджеры и руководители заботятся о них как о людях, а также стремятся к их успеху;

- убедиться, что каждый сотрудник использует свои предпочтительные навыки и обладает эффективной степенью автономии;

- сфокусировать каждое подразделение на совершенствовании своих процедур и нацеленности своей деятельности на лучшее достижение

конкурентной дифференциации компании через то, что люди делают и как они это делают;

- использовать высокоэффективные методы лидерства [3, с.96].

Коммуникация является королем в современных организациях. Это одна из самых больших проблем, стоящих перед лидерами, и, вероятно, слабость многих компаний. Общаться нужно четко на простом языке, творчески, интерактивно, ежедневно о ключевых бизнес-темах, таких как:

- целевые показатели деятельности департаментов и организаций, прогресс, препятствия и решения;

- истории о конкурентах и успехах клиентов, то есть от продаж и обслуживания клиентов;

- текущие организационные инициативы.

Показатели операционного анализа могут быть очень полезны, если они служат руководству для принятия решений и определения приоритетов в работе. Нефинансовые показатели, которые напрямую связаны с конкурентной дифференциацией, могут помочь всем выстроиться в одном стратегическом направлении. Объяснение того, как выбираются и измеряются показатели, а также адаптация показателей к каждому отделу могут помочь людям понять, как каждый из них влияет на эффективность работы компании.

Многие организации имеют рабочую силу, которая приближается или превышает традиционный пенсионный возраст. Кроме того, низкий уровень вовлеченности может привести к увеличению текучести кадров по мере расширения возможностей трудоустройства для людей. Вот способы, которыми можно гарантировать, что сотрудники оптимально подготовлены для работы, которую они делают для компании:

- разработать кадровый план, чтобы обеспечить своевременный прием на работу для развития персонала;

- все сотрудники должны пройти обучение, соответствующее их текущим обязанностям и ориентированное на будущее;

- разработать карьерные пути, чтобы люди могли продвигаться к ролям, которые будут необходимы в будущем. Знать нужно своих людей и их цели на будущее. Поддержать их в том, чтобы направить их путь в будущее внутри компании;

- сосредоточиться на своей бизнес-стратегии [4, с.90].

Авторы и эксперты выделяют три типа ценностных предложений или стратегий конкурентной дифференциации в бизнесе. Эмпирическое правило по-прежнему состоит в том, чтобы хорошо работать со всеми, но выбрать одну единственную область, в которой компания может преуспеть и преуспевает. Эти три типа:

- близость с клиентами: обеспечение индивидуальной настройки для удовлетворения индивидуальных потребностей каждого клиента, обеспечение выдающегося опыта работы с клиентами и построение прочных, долгосрочных отношений с клиентами;

- оперативная эффективность: предоставление универсального набора продуктов и услуг, предназначенных для того, чтобы быть экономически эффективными для клиентов. Это не столько конкуренция по цене, сколько обеспечение ценности для клиентов, что экономит их деньги;

- передовые технологии: предоставление новых, инновационных продуктов и услуг, основанных на новейших технологиях и практиках. Это зависит от наличия сильной исследовательской функции, с частым внедрением новых и улучшенных продуктов и услуг, которые отличаются друг от друга и эффективно удовлетворяют потребности клиентов.

Для каждой компании, независимо от размера или отрасли, успех зависит от одного ингредиента: людей. Начиная с персонала, который помогает поддерживать чистоту на рабочем месте, и заканчивая продавцами, которые приносят новый бизнес, каждый человек, получающий зарплату, является неотъемлемой частью успеха компании. Повысить эффективность работы сотрудников нелегко, но это окупается: лучшая производительность

сотрудников равна большей эффективности, большему количеству лидеров и прибыли.

Вполне логично, что отвлечения мешают продуктивности. Чтобы сохранить творческий потенциал, необходима сосредоточенность и/или эффективность, устранив возможные отвлекающие факторы из окружения и сделать сосредоточенное усилие, чтобы игнорировать всплывающие отвлекающие факторы. Точно так же нужно избегать попадать в ситуации, которые могут отвлекать, например, заходить в Твиттер.

Список литературы

1. Абрютина, М. С. Финансовый анализ / М.С. Абрютина. - М.: Дело и сервис, 2017. - 192 с.
2. Горелик, О.М. Финансовый анализ с использованием ЭВМ: Учебное пособие / О.М. Горелик, О.А. Филиппова. - М.: КноРус, 2018. - 270 с.
3. Жилкина, А.Н. Финансовый анализ: Учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А.Н. Жилкина. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 285 с.