

а) люди – есть ли у вас люди с нужными навыками в нужных местах, у вас есть менеджер проекта, чтобы держать критический путь видимым и на ходу, являются ли цели четко определенными, реалистичными и безопасными, какие подходы к управлению коллективом используются;

б) процессы – когда в последний раз рассматривались процессы, проводились ли какие-то мероприятия по улучшению процессов, где болевые точки и узкие места, на какие места в оценке производительности нужно обратить внимание;

в) оборудование и технологии – все ли оборудование в хорошем состоянии, является ли технология, на которую полагается предприятие, оптимальной для текущих потребностей, насколько легко вносить изменения в производство, инновационная деятельность предприятия [2].

Принимая во внимание изучение эффективности деятельности предприятия, внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности предприятия, необходимо рассматривать сферу деятельности предприятия в разрезе двух групп. К первой группе относятся такие функциональные направления бизнеса, как маркетинг, исследования и разработки, закупки, производство и дистрибуция. Вторая группа - это кадры, финансы и развитие организации. Персонал и финансы являются важным ресурсом любой деятельности и играют ключевую роль на всех этапах разработки и внедрения продукции предприятия. Другие виды ресурсов являются частью закупок, приобретаемых за счет использования людских и финансовых ресурсов. Развитие как функциональное направление промышленного предприятия - это деятельность, направленная на повышение привлекательности бизнеса и обеспечение его роста. Несмотря на свою самостоятельную значимость в современных условиях, возможность развития предприятий зависит от эффективности их основной деятельности, поэтому данное направление выбрано в качестве конечной составляющей в структуре основных направлений предпринимательской деятельности.

Прежде чем приступить к осуществлению каких-либо методов повышения эффективности производства, сначала важно измерить текущий уровень производительности предприятия. Многие компании, которые хотят повысить свою конкурентоспособность, вкладывают много денег и верят в методы для отслеживания эффективности своих заводов и офисов. Существует множество примеров эффективного измерения производительности – систем, которые привели к значительному повышению операционной эффективности. И часто за ними стоят не очень хорошие результаты [3].

Возможно, самое важное использование измерения производительности – это объективный источник информации о долгосрочных тенденциях работы. Индекс может привлечь внимание к заводам или отделам, испытывающим необычные проблемы или необычайно высокие показатели. Сравнение производительности также может стимулировать полезный обмен идеями. Различия в объеме вертикальной интеграции или субподряда, учетной политике и многих других факторах часто затеняют относительную производительность компаний. Тем не менее, если бизнес оказывается гораздо менее продуктивным, чем конкурент, у него, вероятно, есть реальная проблема. Менеджеры могут настаивать на том, что разрыв в производительности завышен, и они могут быть правы. Однако им будет трудно утверждать, что его не существует.

Заключение. Эффективность развития как функциональное направление – это деятельность, направленная на повышение стоимости компании и обеспечение привлекательности бизнеса. Предлагаемые показатели оценки экономической эффективности предприятий позволят повысить конкурентоспособность их продукции, увеличить прибыль, а значит и повысить рыночную стоимость предприятия, основываясь на использовании механизмов эффективного управления в условиях изменяющейся рыночной ситуации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балтакса, П.М. Слагаемые эффективности: Из опыта промышленного предприятия: учебное пособие/ П.М. Балтакса. – М.: Экономика, 2016. – 92 с.

2. V.A. Cheymetova, V.V.Scherbakov, «Methodological approaches to managerial efficiency evaluation of organization», [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n48/a17v38n48p08.pdf/>. Дата доступа: 15.03.2020.

3. Harvard business review, «No-Nonsense Guide to Measuring Productivity», [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hbr.org/1988/01/no-nonsense-guide-to-measuring-productivity/>.. – Дата доступа: 16.03.2020.

УДК 331.44

РИСК ДЕПРЕССИВНОГО СОСТОЯНИЯ РАБОТНИКОВ

*В.В. Барковская, студент группы 10507216 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель И.Г. Разумовская*

Резюме – В данной статье обсуждается риск депрессивных состояний работников. Это напрямую влияет на их продуктивность, а, значит, на результаты деятельности компании, в которой они работают. Следовательно, интересом работодателей является забота о ментальном состоянии сотрудников, которая может проявляться в наблюдении признаков депрессивного состояния, разговора с сотрудником, который не переходит его личные границы, обеспечение дружеской рабочей среды, а также предоставление различных

льгот, таких как краткосрочный неоплачиваемый отпуск, оплата специалиста в области психологии, гибкий рабочий график и другое. Руководство всех компаний должно изучить информацию о психических проблемах и попытаться сделать то, что поможет их сотрудникам чувствовать себя лучше. Это, безусловно, приведет к более продуктивной и счастливой рабочей среде.

Summary – This article discusses the risk of depressed workers. This directly affects their productivity, and, therefore, the performance of the company in which they work. Therefore, the interest of employers is to take care of the mental state of employees, which can be manifested in observing signs of a depressed state, talking with an employee who does not go beyond his personal boundaries, providing a friendly working environment, as well as providing various benefits, such as short-term unpaid leave, payment for a specialist in the field of psychology, flexible working hours and more. The management of all companies should study information about mental problems and try to do something that will help their employees feel better. This will certainly lead to a more productive and happy work environment.

Введение. Существует множество подтверждений тому, что эффективность труда работников, а, значит, самой компании, зависит от ментального здоровья каждого из них. Интересоваться ментальным состоянием сотрудников, проявлять заботу не только в отношении рабочих дел и проблем, но и забот вне рабочего пространства является неотъемлемой частью качественного управления персоналом. Именно ощущение искреннего интереса к их жизни со стороны начальства может помочь сотрудникам не чувствовать себя одиноко в тяжелые времена. Конечно, каждого работодателя интересует работоспособность, эффективность и результативность труда работников. Однако не каждый придает значение ментальным факторам при оценивании этих результатов, так как принято считать, что на работе нужно думать только о работе. В жизни сотрудников может быть огромное количество трудных ситуаций, которые могут снизить качество их труда, но получив определенные позитивные эмоции, ощутив принятие и понимание нелегких душевных состояний, возможно, переживать все это становится немного легче.

Основная часть. Есть несколько признаков депрессивных состояний, на которые работодатель должен обратить внимание. Среди них:

- Потеря интереса в занятиях, ранее приносивших удовольствие;
- Быстрая утомляемость из-за проблем со сном;
- Потеря аппетита;
- Злость и раздражительность;
- Выражение негативных мыслей;
- Потеря уверенности.

Определенное поведение со стороны менеджеров позволит снизить риск потери эффективности работников, связанный с их психологическим состоянием. Это поведение включает в себя:

– Регулярные тет-а-тет с сотрудниками, а именно обсуждение краткосрочных и долгосрочных целей, определение стратегии и перспектив развития работника внутри компании, которые помогут выяснить эмоциональное состояние сотрудника и предложить помощь, если что-то не так. Работники должны понимать, что их принимают и ценят в компании, что они являются важной частью ее деятельности, вне зависимости от размеров бизнеса. Развитие дружеских доверительных отношений между сотрудниками значительно повысит качество труда. Также следует проинформировать сотрудников о различных психологических проблемах и способах их устранения, о том, что не следует держать в себе все негативные и иногда непонятные чувства, а просить о помощи и работать над этим;

– Предоставление определенных льгот в случае сложных ситуаций вне работы, а именно: больничный, оплачиваемые отгулы, краткосрочный оплачиваемый отпуск, гибкий рабочий график, услуги учреждений здравоохранения, включающие походы к специалистам в области психического здоровья. Это поможет сотруднику решить все свои проблемы, эмоционально отдохнуть и с новыми силами приступить к работе, выкладываясь с абсолютно другой отдачей и повышая результаты во благо компании.

Конечно, не следует прямо спрашивать сотрудников об их проблемах и переживаниях, так как менеджер не является специалистом в области психологии, а также это может нарушить личные границы человека, что может привести к недопониманию и сделать еще хуже. Каждый сотрудник - это человек со своими особыми мыслями и потребностями, поэтому к каждому из них требуется особый подход и поддержка.

Заключение. Забота о психическом здоровье работников может привести не только к эффективности их работы и получению большего дохода. Это также связано с социальными вопросами. Люди, довольные своей жизнью, могут сделать этот мир лучше, послав свою позитивную энергию наружу. Важно делиться информацией о психических заболеваниях с другими и показывать, что чувствовать что-то не так - это нормально. Главное - понять, что это за чувства и откуда они, а не игнорировать их.

ЛИТЕРАТУРА

1. Depression in the Workplace: Signs Employees Need Help [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://justworks.com/blog/depression-workplace-signs-employees-need-help> . – Дата доступа: 10.03.2020.