

УДК 342.92

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ
КАК ФАКТОР РОСТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ****Плышевская Елена Николаевна¹,**

Магистр 1 курса Уральского государственного университета сообщений.

Россия, г. Екатеринбург

E-mail: plyshevskaya.lena@mail.ru

Аннотация

В данной статье поднятие эффективности предприятия будет рассмотрено с точки зрения одного из ключевых факторов в росте и укреплении конкурентоспособности, а также в обеспечении устойчивого развития.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность, эффективность, рост, развитие, продуктивность, компания.

**INCREASING THE EFFICIENCY OF AN ENTERPRISE AS A FACTOR OF
GROWTH OF COMPETITIVENESS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT****Elena N. Plyshevskaya,**

Master of the 1st year of the Ural State University of Communications.

Russia, Yekaterinburg

E-mail: plyshevskaya.lena@mail.ru

ABSTRACT

This article, raising the efficiency of an enterprise will be considered from the point of view of one of the key factors in growth and strengthening competitiveness, as well as in ensuring sustainable development.

Keywords: prospects, productivity, efficiency, growth, development, productivity, company.

Экономическая деятельность на современном этапе ее развития, превратилась в достаточно сложную, неординарную структуру, которая ежедневно меняется и перестраивается. При этом современный бизнес перерос рамки границ, и стал

¹Научный руководитель: Рачек Светлана Витальевна, профессор, доктор экономических наук Уральского государственного университета путей сообщения.
Россия, г. Екатеринбург. E-mail: svrachek@usurt.ru

международным. По этой простой причине, предпринимателям, в особенности среднего и малого бизнеса необходимо правильно и эффективно вести свою бизнес-деятельность, чтобы оставаться не только на плаву. На данный момент проблема связанная с неэффективным менеджментом в организации достаточно актуальна. Также очень важно понять, что эффективность деятельности хозяйствующей организации имеет прямое воздействие на конкурентоспособность и устойчивость развития предприятия. И в современных условиях, установленный управленец или сам владелец организации, должны давать себе отчет, о важности повышения уровня конкурентоспособности организации, что в свою очередь является главным критерием устойчивости фирмы. Чтобы качественно сформировать два этих важных критерия необходимо повышать эффективность деятельности предприятия [1].

Любое предприятие или фирма по своей сути являются большими организмами, со своей собственной и организационной оригинальной структурой. В первую очередь при повышении эффективности в деятельности фирмы, управленцам стоит уделить непосредственное внимание именно организационной структуре компании. От нее зависит понимание сотрудниками своего места в системе компании, и одновременно устанавливает систему общения по типу начальник рабочий. То есть в организации, где есть четкая организационная структура, точно понятно какой человек, какую должность он занимает и за какую сферу деятельности он отвечает.

Подобное отношение позволит распределить нагрузку, то есть весь рабочий процесс делится на совокупность микропроцессов. Каждый сотрудник выполняет отдельную часть работы. К примеру в управляющем звене компании бухгалтер занимается финансами компании, главный менеджер занимается общим руководством компании, и перед ним отчитываются руководители более низкого звена. Если же один человек будет заниматься и бухгалтерией, и руководством он будет более загружен и как следствие менее эффективен. От этого падают общие показатели эффективности компании и снижается ее конкурентоспособность. Поэтому хорошо проработанный организационный план с четкой иерархией и распределением обязанностей позволит значительно поднять продуктивность компании. [2].

Помимо организационной структуры, необходимо создать регламент организации для сотрудников отдельных структур, для определенных ситуаций в деятельности фирмы и т. д. Регламентирование позволяет четко расписать порядок общения и взаимодействия между сотрудниками или отделами компании, если таковые имеются. Это значительно экономит время, а также в некой степени регулирует внутреннюю дисциплину в компании. Дисциплинированный сотрудник, это надежная часть системы под названием «компания». Ему можно доверить ответственную задачу, которую он выполнит и не подведёт в критически важный момент. Подобным методом повышения эффективности фирмы, одновременно укрепляется ее конкурентоспособность, также она становится более устойчивой и стабильной, надежной не только в лице покупателя, но и для руководства и владельцев. Регламентированность и дисциплина, важные факторы, которые помогают компании справиться с угрозами как внешними, так и внутренними.

Но при этом главный менеджер или владелец должен понимать, что одной дисциплины мало, для того чтобы добиться от сотрудника требуемой задачи. Необходима более гибкая система взаимодействия. С этой задачей достаточно продуктивно может помочь внедрение коррективной культуры в деятельность фирмы. Ее внедрение поможет создать эффект единой команды, сплотить коллектив вокруг центральной идеи компании.

Сплочённость коллектива и сотрудников, прямо пропорционально способствует повышению эффективности организации. В первую очередь, единство в коллективе формирует позитив, сотрудники при деловом или не совсем деловом общении между собой

получают положительные эмоции. А когда рабочий в хорошем настроении и при этом его окружают хорошо относящиеся к нему сотрудники, с единой рабочей идеей и целью (не важно какой, вплоть до денежного вознаграждения) работник с интересом и желанием будет выполнять свои обязанности. Качество его работы будет в разы лучше. В совокупности все это формирует качество фирмы, качество ее проекции, а это одна из составляющих конкурентоспособности фирмы. Также правильная корпоративная культура, по-своему способствует устойчивому развитию фирмы [3].

Сотрудники, на современном этапе развития менеджмента, это основная часть компании, в особенности это касается крупных компаний. От них в первую очередь зависит насколько деятельность компании будет эффективной. Поэтому при повышении эффективности деятельности фирмы, через человеческий фактор не стоит забывать и простые способы. К примеру обычное поощрение, в виде премий или повышения зарплаты, предоставление льгот на отдых, лечение, восстановление. Это позволит простимулировать интерес сотрудника к работе.

Также немаловажным фактором продуктивности компании является квалификация кадров. Сотрудник без опыта, а тем более без знаний значительно проигрывает, более квалифицированному. По этой причине, менеджеру по кадрам, на конкретную должность не просто выбрать конкретного сотрудника обладающего нужными навыками и знаниями в данной области. При этом, необходимо предоставлять возможность работникам поднимать свою квалификацию, организовывая или оплачивая для них специальные курсы и тренинги. Получение более свежих, обновленных знаний по профессии позволит укрепить компанию в целом она будет устойчиво развиваться, станет способной реагировать на изменения в экономике с большей скоростью [6].

Но помимо кадровой политики, улучшить компанию можно путем ее модернизации в техническом и технологическом плане. К примеру, закупить более новое и технологичное оборудование, которое позволит не только увеличить объем производства, но повысить его качество. Это позволит производить более конкурентоспособный продукт и повысит конкурентоспособность предприятия в целом. Также стоит применять инновационные методы в производстве, которые при минимальных ресурсах позволяют производить те же объемы продукции или услуг. Это позволяет оптимизировать деятельность фирмы, направить освободившиеся ресурсы на расширение ассортимента продукции, или на расширение компании в целом [4].

Также для более устойчивого развития организации необходимо заниматься планированием бизнес-процессов. Четкий план действий на короткий срок, с минимальными изменениями, в зависимости от возникающих ситуаций позволит компании поступательно идти к изначально намеченной цели. То есть к примеру, организация за 5 лет настроена произвести и продать определенное количество продукции. План в сочетании с реальной оценкой возможностей компании позволяют ей устойчиво функционировать, до следующего плана. По подобной схеме действуют многие автопроизводители.

Любое предприятие от малого до среднего бизнеса, находится в состоянии постоянной опасности, так как рынок, в котором они осуществляют свою деятельность, достаточно не стабильная система где возможны предвиденные и непредвиденные угрозы. По этой причине, любой управляющий компаний должен четко понимать важность мониторинга экономической среды. В первую очередь анализировать потребительский спрос, от него зависит какой продукт необходим покупателю, его вид, наполнение, и т. д. А производитель подстраивается под требования покупателя. Также необходимо проводить аналитику деятельности конкурентов. Это поможет провести работу над ошибками и улучшить эффективность компании [5].

По итогу, современный экономический мир – это мир постоянной изменчивости, и с каждым днем экономическая система становится все более сложной. В первую очередь сложность заключается в постоянной растущей конкуренции. Одним из выходов, способным поднять конкурентоспособность фирмы является, повышение эффективности ее деятельности, что было описано выше в статье. Менеджерам следует делать упор на оптимизацию деятельности, и правильное руководство кадрами, которые являются основой любого современного бизнеса, но не стоит забывать и про технологии, внедрение нового оборудования, а также использование инновационных способов в производстве также позволят компании устойчиво развиваться и быть достаточно конкурентоспособными.

Работа выполнена на кафедре «Экономика транспорта» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения» (ФГБОУ ВО УрГУПС»).

Список литературы:

1. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – С 652.
2. Гершанок, А.А. Организация труда в реализации задач повышения эффективности производства, ускорения роста производительности труда / А.А. Гершанок // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 3-1. – С. 70-72.
3. Едрёнкина, О.А. Изучение временных затрат труда с целью повышения производительности труда персонала / О.А. Едрёнкина, Н.Г. Вишневецкая // Форум молодых ученых. – 2019. – № 3 (31). – С. 350-352.
4. Рузымов, Р.В. Производительность труда, как фактор роста экономики / Р.В. Рузымов // Сибирский экономический журнал. – 2020. – № 2 (10). – С. 8-11.
5. Рачек С.В. Формирование бизнес-ориентированной конкурентоспособности выпускников при переходе к инновационному типу экономики // Креативная экономика. – 2014. – Том 8. – № 7. – С. 124-130.
6. Рачек С.В. Совершенствование управления трудовыми ресурсами как фактор повышения эффективности деятельности предприятия // V Международная научно-практическая конференция «Новое слово в науке: стратегии развития» – 2018. – С. 270-273.

References:

1. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – С 652.
2. Гершанок, А.А. Организация труда в реализации задачи выявления результатов производства, причина роста производительности труда / А.А. Гершанок // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 3-1. – С. 70-72.
3. Едрёнкина О.А. Изучение временных затрат труда с целью производительности труда персонала / О.А. Едрёнкина, Н.Г. Вишневецкая // Форум молодых ученых. – 2019. – № 3 (31). – С. 350-352.
4. Рузымов Р.В. Производительность труда, как фактор роста экономики / Р.В. Рузымов // Сибирский экономический журнал. – 2020. – № 2 (10). – С. 8-11.

5. Рачек С.В. Формирование бизнес-ориентированной эффективности высших достижений при переходе к инновационной экономике // Креативная экономика. – 2014. – Том 8. – № 7. – С. 124-130.
6. Рачек С.В. Совершенствование управления трудовыми ресурсами как фактор повышения эффективности деятельности предприятия// V Международная научно-практическая конференция «Новое слово в науке: развитие стратегии» – 2018. – С. 270-273.