

10 МЕТОДОВ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ

Мухтарова Доната Равшанбековна

Стажёр-преподаватель НИУ «ТИИИМСХ».

*Национальный исследовательский университет «Ташкентский институт
инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства»*

donata2309@gmail.com

Аннотация: Данная работа посвящена важности повышения производительности сотрудников. Цель- изучить методы повышения производительности сотрудников.

Достижение целей в организации во многом зависит от производительности ее сотрудников. Удовлетворенные и продуктивные сотрудники могут стать ключевым активом для успеха организации. Несмотря на это, многие руководители сталкиваются с трудностями в мотивации сотрудников и повышении производительности труда. Будучи руководителем, важно целенаправленно разрабатывать структуру рабочего места и обеспечивать поддержку, которая позволит вашей команде процветать.

Почему важно повышать эффективность работы сотрудников.

Максимально эффективная работа команды и повышение эффективности могут помочь организации достичь своих целей в срок и с минимальными затратами. Успех любой организации во многом зависит от эффективности работы ее сотрудников. Если ваши сотрудники продуктивны, мотивированы и обладают высоким моральным духом, вы с большей вероятностью достигнете целей, которые ставите перед собой как руководитель.

Повышение производительности труда сотрудников не только поможет вашей организации достичь поставленных целей, но и повысит удовлетворенность сотрудников и снизит текучесть кадров в долгосрочной перспективе.

Десять способов повысить продуктивность сотрудников.

Будучи руководителем организации, можно реализовать ряд методов, которые помогут вашим сотрудникам чувствовать себя более защищенными и вовлеченными в свою повседневную работу. Хотя специфика каждой стратегии может варьироваться в зависимости от отрасли, в которой вы работаете, и индивидуальных потребностей ваших сотрудников, есть несколько основных подходов, которые вы можете использовать для повышения производительности и морального духа.

1. Анализировать показатели эффективности.

Трудно решить проблему недостаточной производительности, не определив сначала, какие недостатки существуют в рабочем процессе вашей организации. Рекомендуется регулярно анализировать показатели эффективности, чтобы понять, как работают сотрудники.

Регулярная аналитическая работа поможет вам лучше понять, почему сотрудники не достигают поставленных целей и не реализуют свой потенциал. Проведение анализа эффективности может помочь выявить основные причины, лежащие в основе показателей эффективности. Как только эти причины будут выявлены, можно внедрять системы, направленные на оказание сотрудникам более эффективной поддержки для достижения успеха.

2. Эффективно коммуницировать с сотрудниками.

Неэффективное общение менеджеров с сотрудниками может привести к их замешательству и нежеланию выполнять свои функции. Поэтому, чтобы избежать подобных проблем, необходимо в обязательном порядке эффективно общаться, о чем бы ни шла речь.

Если сотрудники понимают свои задачи, обязанности и цели, они с большей вероятностью достигнут поставленных вами целей. Поэтому вы должны целенаправленно доносить до них эту информацию. Если вы начнете с четкого и прагматичного описания обязанностей, это позволит вам установить соответствующие стандарты работы.

3. Управление ожиданиями.

При постановке командных целей необходимо управлять ожиданиями и сохранять реалистичный взгляд на вещи. Даже если вы определите четкое направление, сформулируете конкретные цели и разработаете критерии оценки успеха команды, если вы не будете придерживаться реалистичного подхода, скорее всего, эффективность работы вашей команды не улучшится.

Поэтому помните, что не стоит слишком давить на команду, то есть давайте ей достаточно времени для качественной работы и соблюдения сроков. Это помогает членам команды продолжать работать вместе для достижения общих целей.

4. Поощрять обратную связь.

Включение возможности обратной связи в рабочий процесс сотрудников поможет им понять, соответствует ли их работа ожиданиям. Такая обратная связь должна быть регулярной и взаимной.

Сотрудников следует поощрять к тому, чтобы они давали обратную связь о том, как их лучше поддерживать и направлять.

В свою очередь, давая обратную связь, сотрудники должны сообщать, в чем они преуспели, а в чем, по их мнению, нуждаются в улучшении. Это даст вам и сотруднику четкие и понятные указания о том, как вы можете работать вместе для достижения своих целей.

5. Предоставлять стимулы.

Один из лучших способов повысить производительность труда - это стимулировать сотрудников работать более эффективно, предлагая им вознаграждения и другие льготы. Подумайте о том, чтобы предложить специальные стимулы для поощрения сотрудников, которые усердно трудятся и отлично выполняют свою работу.

Различные программы поощрения, от похвалы в масштабах организации до реальных денежных премий, могут побудить сотрудников проявлять больше инициативы в своей работе. Рассмотрите возможность предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, подарочных карт, бонусов, пропусков в позднее время, питания, оздоровительных программ и возможностей профессионального развития, чтобы показать, что вы заинтересованы в мотивации своих сотрудников.

6. Совершенствовать свою команду.

Сотрудники с большей вероятностью будут выполнять свою работу правильно, если они получают необходимую подготовку для понимания своей роли и развития своих навыков. Поэтому при переводе сотрудников на должности, нацеленные на успех, следует позаботиться о том, чтобы обеспечить надежную программу обучения.

После этого можно поощрять дальнейшее развитие с помощью дополнительных программ обучения, профессиональных семинаров, курсов, конференций, мастер классов, систем коучинга и т. д., чтобы стимулировать сотрудников к дальнейшему развитию своих навыков. Такая тактика помогает расширить и укрепить навыки сотрудников, что, в свою очередь, ведет к повышению эффективности их работы.

Кроме того, инвестиции в развитие сотрудников могут способствовать формированию культуры лояльности и уважения, снижению текучести кадров и повышению вовлеченности.

7. Продавать сотрудников внутри компании.

Когда в организации освобождается должность, менеджеры и руководители часто совершают ошибку, подыскивая внешних кандидатов, а не хороших внутренних. Перспектива продвижения по службе может стать для сотрудников весьма эффективным стимулом для повышения производительности и максимальной эффективности в достижении целей организации.

Поэтому не упускайте из виду своих нынешних сотрудников, когда ищите кандидатов на руководящие должности. Сотрудники, которые уже прошли обучение в вашей организации, не только понимают вашу миссию, ценности и цели, но их продвижение по службе может стать высшей наградой за их успех. Когда на карту поставлен потенциал карьерного роста, сотрудники могут принять меры и улучшить свои показатели.

8. Использовать гибкость во всём.

Сотрудники часто ценят гибкость в своих ролях. Предложение сотрудникам гибкого графика работы и вариантов удаленной работы может повысить общую производительность труда и укрепить доверие между сотрудниками. Многие руководители считают, что сотрудники работают менее продуктивно, если они работают дома без присмотра, но это распространенное заблуждение.

Энергия, вовлеченность и уровень продуктивности сохраняются, когда сотрудникам больше не нужно тратить время на дорогу или брать отгулы из-за болезни или дневных встреч. Поэтому старайтесь проявлять гибкость и позволять сотрудникам максимально эффективно использовать свое время.

9. Создать атмосферу уважения и поддержки.

Важно понимать, что сотрудники часто работают лучше, когда чувствуют, что их ценят и что они удовлетворены своей ролью. Поэтому тщательное создание сильной культуры уважения к сотрудникам - ключевой компонент успешного руководства организацией.

Предлагая конкурентоспособную зарплату, полный пакет льгот, преимущества на рабочем месте, возможности профессионального развития и здоровую рабочую среду, вы можете создать культуру благополучия и поддержки сотрудников.

Забота об этих элементах - о том, чтобы сотрудники чувствовали свою значимость и поддержку в жизни, - способствует их общему благополучию и положительно сказывается на уровне стресса и способности к вовлеченности.

10. Отмечать победы.

Руководители часто забывают уделить время тому, чтобы похвалить сотрудников, которые добились значительных результатов и усердно работают над выполнением миссии организации. Обязательно акцентируйте внимание на победах, которых ваша команда добивается благодаря своей работе. Если вы найдете время, чтобы отметить качественную работу членов команды, они почувствуют, что их ценят, и будут продолжать быть последовательными и добиваться высоких результатов в будущем. Вы можете отпраздновать достижение целей, похвалив свою команду на общекорпоративном собрании, пригласив их на ужин, устроив счастливый час или написав заботливую записку

от руки. Позитивное подкрепление выдающихся достижений ваших сотрудников повысит вероятность того, что они останутся на том же пути.

Список Литературы:

1. Алиева П.Р. Зарубежный опыт переподготовки и повышения квалификации кадров. Актуальные проблемы социально-трудовых отношений.2016.-335 с.
 2. Кибанов А. Ю. Управление персоналом: обучение. - М.:Издательство «ИНФРА- М», 2016. – 695 р.
 3. Одегов Ю. Г., Лабаран М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование.- М.: Издательство «ЮРАИТ», 2014 – 444 с.
- <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/improve-employee-performance>