УДК 657. 6

НИКИФОРОВА Елена Владимировна, доктор экономических наук, профессор, заместитель руководителя Департамента учета, анализа и аудита, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской федерации», Москва (Email: EVNikiforova@fa.ru)
КУПРИЯНОВА Людмила Михайловна, кандидат экономических наук, заместитель заведующего кафедрой «Экономика интеллектуальной собственности», доцент Департамента учета, анализа и аудита, доцент, доцент Департамента учета, анализа и аудита ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва (E–mail: KuprianovaLM@yandex.ru)

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ КАК СТРАТЕГИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

Предмет. Предметом исследования является анализ стратегии социального развития организации; социальная, экономическая, и экологическая эффективность.

Цель. Исследование проблем компаний разных уровней; социально-экономических отношений и трудовых условий, отношений между работниками организации.

Методология. Методология исследования заключается в установлении особенностей социально-экономического развития коллектива, рационального решения актуальных проблем, которые максимально удовлетворят материальные и духовные потребности коллектива.

Вывод. Эффективный менеджмент способствует реализации всех стратегических целей путем влияния на действия и мотивацию, обеспечивает достижение максимальной производительности труда на рабочих местах. Социальная составляющая управления процессом производства позволяет создать рабочий коллектив, способный к совместным действиям, разработке комфортных условий труда, и максимальной эффективности управления.

Ключевые слова: *устойчивость деятельности, организация, управления персоналом, производительность труда, производство, менеджмент, финансовые ресурсы, экономическая устойчивость, финансовая устойчивость.*

JEL classification: *L23, M12, C41, Q01*

Elena V. Nikiforova, Doctor of Economics, Professor, Deputy Head of the Department of Accounting, Analysis and Audit at Finance University under the Government of the Russian Federation, Moscow (Email: EVNikiforova@fa.ru)
Lyudmila M. Kupriyanova, Ph.D. in Economics, Associate professor, Deputy Head of the Department of Economics of Intellectual Property, Associate professor of the Department of Accounting, Analysis and Audit at Finance University under the Government of the Russian Federation, Moscow (E-mail: KuprianovaLM@yandex.ru)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT AS A STRATEGY OF MODERN ORGANIZATION

Abstract

Subject/Topic The subject of the study is the analysis of the organization's social development strategy; social, economic, and environmental efficiency.

Goals/Objectives Research of the problems of companies of different levels; social and economic relations and labor conditions, relations between employees of the organization.

Methodology The methodology of the research is to establish the features of social and economic development of personnel, to find rational solution of urgent problems that will maximally satisfy the material and spiritual needs of the team.

Conclusion and Relevance Effective management contributes to the achievement of all strategic objectives by influencing actions and motivation, ensuring the achievement of maximum productivity in the workplace. The social component of the management of the production process allows to create working team prepared for joint work, the development of comfortable working conditions, and maximum management efficiency.

***Keywords**: stability of activity, organization, personnel management, labor productivity, production, management, financial resources, economic stability, financial stability.*

Ключевыми аспектами в решении насущных проблем компаний разных уровней является создание и проведение единой стратегии развития, ориентированными на социальное развитие членов коллектива, разумное использование богатств и экологизация производства.

Сегодня, на этапе компьютеризации управления, рост продуктивности деятельности и величина заработной платы сотрудников организации обусловливается не только ее производственно-техническим базисом и экономическом аппаратом управления, но и процессом стимулирования эффективности и мощности труда. В связи с этим главной целью стратегии социального развития нужно считать разработку инструментов, призванных координировать отношения в производстве и реализации продукции, осуществлять разумное управление этими связями для достижения максимального эффекта от результатов – социальной, экономической, и экологической эффективности.

В соответствии с результатами работы организации осуществляется анализ и регулирование механизмами управления, в частности – перестраивается стратегия и способы управления, заработная плата персонала и цены реализуемых товаров.

Конечные результаты социально-экономического развития коллектива формируют уровень жизни обособленных социальных групп и возможность удовлетворения их потребностей, поэтому необходимо

выделить важнейшие задачи разработки стратегии устойчивого социального развития любой организации и необходимость изучения:

1. сферы социальных отношений как частично обособленного звена системы организации;
2. взаимосвязи области экономики с социальной сферой в динамике, развития экономики в качестве социального процесса;
3. социального механизма.

Рисунок 1- Критерии эффективности концепции устойчивого развития компании

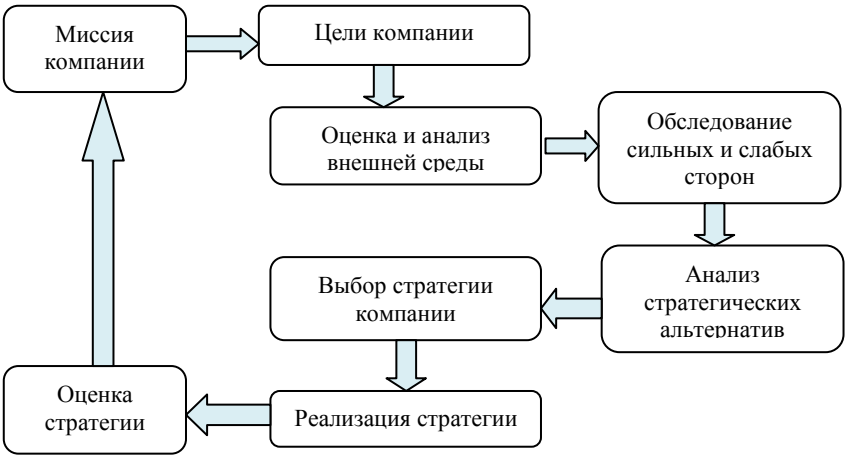

Рисунок 2- Процесс стратегического планирования компании

Стратегия социального развития работников организации способствует возможности рационального решения актуальных проблем, которые максимально удовлетворят их материальные и духовные потребности. Поэтому, формируя стратегию деятельности организации, следует важно реализовать комплексное решение проблем социального развития, в том числе экологические мероприятия и действия по разумному использованию ресурсов.

При разработке стратегии социального развития коллектива предусматриваются мероприятия по решению актуальных задач –

экологических и социальных, с целью улучшения социально-экономических отношений и трудовых условий, отношений между работниками организации. Стратегия социально-устойчивого развития учитывает:

1. изменения социально-демографического состава коллектива (характеризуется динамикой численности сотрудников);
2. улучшения охраны и условий труда (подсистема, включающая мероприятия по техническим, санитарно-гигиеническим, психофизиологическим условиям и условиям труда);
3. улучшение жилищно-бытовых и социально-культурных условий сотрудников и их семей (характеризуется наличием жилья у сотрудников, уровнем медицинского обслуживания);
4. осмысленное использование природных ресурсов и экология (действия по охране и рациональному использованию различных природных богатств).

Одной из ключевых составляющих устойчивого развития организации как стратегии социально-экономического развития является *повышение роста благосостояния ее сотрудников*.

Главная задача управленцев заключается в эффективном менеджменте и реализации всех стратегических целей путем влияния на действия и мотивацию, обеспечивая достижения максимальной производительности труда на рабочих местах.

Все более заметную роль в стратегии развития организаций в современном мире отводят социальным составляющим управления процессом производства. Это позволяет создать рабочий коллектив, способный к совместным действиям, разработке комфортных условий труда, и максимальной эффективности управления.

Наука управления персоналом создала современную теорию мотиваций, которую могут использовать руководители и менеджеры компаний в своей деятельности для повышения производительности труда работников. Известным автором этой теории является А. Маслоу, его работа непосредственно связана с мотивацией и потребностями человека. Теория мотиваций вносит огромный вклад в анализ того, что является первопричиной стремлений людей к работе.

Современная стратегия устойчивого развития организации базируется:

- на анализе и оценке функционирующего аппарата управления на этапах разработки, производства и продажи продукции;
- на совершенствовании планирования и координации всего экономического цикла, влекущего за собой перемены в области технической подготовки, создания и реализации продукции, а также в области устройства труда и заработной платы персонала.

Экологическая составляющая устойчивого развития организации изучает его внешнюю среду с точки зрения совокупного воздействия на

рост социально-экономического положения ее сотрудников, уровень их профессионализма и культуры.

При разработке стратегии необходимо свести к минимуму затраты на охрану окружающей среды, уделяя внимание основным составляющим стратегии по экологизации производственной деятельности, в частности:

1. осуществлению выхода экологически чистой продукции;
2. замене ветхого оборудования;
3. переходу организации на инновационные технологии;
4. действиям по охране окружающей среды и среды обитания людей;
5. приобретению привилегий перед конкурентами с помощью улучшения качества и уменьшения затрат на создание экологически чистой продукции.

Современная стратегия устойчивого развития организации должна содержать разработку мероприятий, призванных уменьшить негативные экологические последствия от деятельности этой организации и выбор стратегии, основанный на учете соответствия с организационными возможностями компании и обеспеченностью плана развития финансовыми, производственными и трудовыми ресурсами. При этом важно провести анализ устойчивости деятельности, применяя способы и приемы научного исследования экономических явлений и процессов, составляющих хозяйственную деятельность компании, обеспечивающих **системное, комплексное исследование влияния факторов на изменение экономических показателей с целью выявления резервов совершенствования деятельности.**

Для анализа устойчивости деятельности характерны следующие особенности:

1. использование бизнес-планов (с учетом их рациональности) и нормативных значений отдельных показателей в качестве ключевого критерия оценки деятельности компании, и ее финансового состояния;
2. оценка деятельности по общим результатам выполнения бизнес-планов и детальное изучение результатов по пространственному и временному признакам (метод индукции и дедукции);
3. подсчет влияния факторов на экономические показатели (если это является возможным в конкретном случае);
4. сравнение показателей данной компании с показателями других компаний;
5. совокупное использование всех имеющихся источников экономической информации;
6. обобщение результатов анализа и суммарный подсчет выявленных запасов для улучшения деятельности организации.

В процессе анализа устойчивости деятельности компании важно учитывать системный характер анализа, который проявляется во всех финансовых явлениях и процессах, составляющих деятельность компании. Анализ предусматривает изучение определенных совокупностей,

состоящих из отдельных составных частей, находящихся в тесной связи между собой и в целом с системой, которой и является хозяйственная деятельность компании. Важно отметить, деятельность компании рассматривается в качестве системы, а все перечисленные ее составляющие – как подсистемы различных уровней. Например, организация как система включает в себя ряд структурных подразделений (отделов, цехов), т.е. подсистем, представляющих собой совокупности, состоящие из отдельных производственных участков и рабочих мест, то есть подсистем второго и более высоких порядков. Экономический анализ компании изучает взаимосвязи системы и подсистем различных уровней, а также подсистем этих различных уровней между собой.

Анализ устойчивости деятельности компании базируется на системе принципов:

1. признание многообразия и изменчивости внутренней структуры капитала, который соответствует габаритам бизнеса, стратегическим целям, инвестиционным потребностям и условиям осуществления хозяйственной деятельности организации в конкретной рыночной сфере;
2. учет высокой волатильности рисков, прежде всего, финансовых, часто приводящих к ситуации неопределенности;
3. обоснованный выбор принятых решений, в основе которых лежит обязательное проведение процедуры составления портфеля развития, анализа каждого из разработанных вариантов, обеспечивающих достижение высокого уровня финансовой устойчивости;
4. гибкость, которая требует наличия у менеджеров быстрого реагирования на изменения во внешней и внутренней среде и, соответственно, этим изменениям трансформировать структуру капитала;
5. сбалансированность финансовых ресурсов, целей и результатов;
6. признание необходимости постоянного совершенствования методов анализа и оценки устойчивости деятельности компаний с учетом изменения формата представления финансовой отчетности российскими организациями.

Сегодня принятие ключевых для достижения устойчивой деятельности компании решений невозможно без предварительного осуществления глубокого анализа всей деятельности организации.

И так, оценивая объективно возможности анализа устойчивости деятельности компании, отметить его значение – анализ устойчивости способствует повышению эффективности функционирования компаний, наиболее рациональному и продуктивному использованию основных фондов и всех видов ресурсов, позволяет избежать излишних затрат и потерь, и, как следствие, способствует воплощению в жизнь режима экономии. Целевым вектором деятельности компании бесспорно является достижение максимальной прибыли при минимальных издержках, при этом важнейшую роль выполняет анализ устойчивости компании, позволяющий с помощью устранения причин ненужных затрат

минимизировать начальную стоимость выпускаемой продукции и, следовательно, максимизировать величину получаемой прибыли. Экономическая и финансовая устойчивость являются важнейшими характеристиками устойчивости деятельности компании, которые обеспечивают стабильное и динамическое развитии компании, а, значит, способствуют успеху в развитии бизнеса.

Список источников:

1. Эффективность менеджмента компании в условиях кризиса и его влияние на производительность труда. Сибилева Е.В., Сыроватская А.А. Международный научно-исследовательский журнал. 2017. № 1-1 (55). С. 68-70.

2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Пер. с англ. М., Инфра-М. 2002.

3. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии / Пер. с англ. СПб., Питер. 2001.

4. Ципес Г.Л., Товб А.С. Проекты и управление проектами в современной компании. – М.: Олимп-Бизнес, 2009.

5. Burton, J. Composite strategy. The combination of collaboration and competition [United Kingdom]. // J. Gen. Manag. 1995. Vol. 21, № 1. P. 1–23.

6. Weder, R. Strategisches Management internationaler Firmen: Heimmarktvorteile nutzen — Schweiz. Maschinenmarkt. 1992. Vol. 92, № 15. S. 74–75.

References:

1. Sibileva, Syrovatskaya (2017) – *Sibileva E.V., Syrovatskaya A.A. The effectiveness of the company's management in times of crisis and its impact on labor productivity* // International Scientific and Research Journal. 2017. No. 1-1 (55). Pp. 68-70.

2. Armstrong (2002) – *Armstrong M. Strategic management of human resources* / Trans. from English. M: INFRA-M. 2002.

3. Brooking (2001) – *Brooking E. Intellectual Capital*. *The key to success in the new millennium* / Trans. from English. St. Petersburg, Peter. 2001.

4. Tsips, Tovb (2009) – *Tsips G.L., Tovb A.S. Projects and project management in a modern company*. Moscow: Olimp-Biznes, 2009.

5. Burton (1995) – Burton, J. Combination of cooperation and competition as the main strategy of the firm [United Kingdom]. // J. Gen. Manag. 1995. Vol. 21, No. 1. P. 1-23.

6. *Weder* (1992) – *Weder, R. Strategisches Management internationaler Firmen: Heimmarktvorteile nutzen* - Schweiz. Maschinenmarkt. 1992. Vol. 92, No. 15. S. 74-75.