УДК 338.24

[1]Л. В. Марабаева, [2]Е. Г. Кузнецова
[1]ФГБОУ ВО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва», Республика Мордовия, г. Саранск, email: l.marabaeva@mail.ru
[2]Саранский кооперативный институт (филиал) АНОО ВО ЦСРФ «Российский университет кооперации», Республика Мордовия, г. Саранск, email: egkuznecova@mail.ru

КРИТЕРИИ, ПРИНЦИПЫ И ФАКТОРЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Ключевые слова: предприятие, устойчивое развитие, стратегическое управление, организация, критерии, принципы, факторы, методы.

В статье представлены результаты исследования теоретических и методических аспектов обеспечения устойчивого развития предприятий в контексте организации стратегического управления им. На основе анализа результатов ряда зарубежных и российских исследований определено основное отличие понятий «устойчивое развитие» и «устойчивость предприятия» и систематизированы критерии устойчивого развития предприятия. С учётом принципов устойчивого развития предприятия, ориентированных на обеспечение сочетания экономического, социального и экологического аспектов его деятельности, дана характеристика его типов с позиций общества, индивида, экономики и экологии предприятия. Сделаны выводы о влиянии организационно-структурных и методических факторов на эффективность стратегического управления устойчивым развитием предприятия.

[1]L. V. Marabaeva, [2]E. G. Kuznetsova
[1]Mordovian State University named after N.P. Ogarev, Republic of Mordovia, Saransk, email: l.marabaeva@mail.ru
[2]Saransk Cooperative Institute (branch) of Russian University of Cooperation, Republic of Mordovia, Saransk, email: egkuznecova@mail.ru

CRITERIA, PRINCIPLES AND FACTORS OF ENTERPRISES SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Keywords: enterprise, sustainable development, strategic management, organization, criteria, principles, factors, methods.

The article presents the results of a study of theoretical and methodological aspects of ensuring sustainable development of enterprises in the context of organizing their strategic management. Based on the analysis of the results of a number of foreign and Russian studies, the main difference between the concepts of “sustainable development” and “sustainability of an enterprise” is determined and the criteria for sustainable development of an enterprise are systematized. Taking into account the principles of sustainable development of an enterprise, focused on ensuring a combination of economic, social and environmental aspects of its activities, the characteristics of its types from the standpoint of society, the individual, the economy and the ecology of the enterprise are given. Conclusions are made about the influence of organizational, structural and methodological factors on the effectiveness of strategic management of sustainable development of an enterprise.

В современной науке активно исследуется проблема реализации устойчивого развития на разных уровнях организации социально-экономических отношений, и высказываются мнения, что экономическое, социальное и экологическое равновесие должно реализовываться не только на макроуровне межнациональных отношений, но и на уровне предприятий [4, 6]. Уровни устойчивого развития представлены на рисунке 1.

Считаем необходимым отметить, что в ряде исследований существует определённая неточность в трактовке термина «устойчивое» [3]. В некоторых экономических исследованиях отождествляются «устойчивость предприятия» и «устойчивое развитие предприятия». Если обратиться к оригинальному термину «устойчивое развитие» – «sustainable development», то точный его перевод будет означать «длительное развитие» или

«непрерывное развитие». Тогда принципиальное отличие устойчивого развития предприятия от устойчивости предприятия заключается в динамизме объекта, а не в фиксированном, неизменном состоянии.

В связи с этим, рассмотрим наиболее точные, на наш взгляд, определения понятия «устойчивое развитие».

Цель исследования

Например, Уильям Р. Блэкберн определяет его как процесс создания и поддержки, в течение долгого времени, такого типа организации, который желают видеть ее основные заинтересованные стороны – владельцы и инвесторы, руководители и сотрудники, общество и государство, клиенты и поставщики, а также заинтересованные экологические и социальные группы [11].

Фанк К. считает, что это такое развитие, когда деятельность и показатели организации призваны обеспечить желаемое будущее состояние для заинтересованных сторон [12].

В трактовке Маршалла Р.С. и Брауна Д. устойчивое развитие – процесс использования системной перспективы потребления природных ресурсов, когда темпы потребления нижем, чем темпы обновления, переработки и возобновления этих ресурсов [14].

В свою очередь Харт С.Л., Милстейн М.Б. предлагают рассматривать устойчивое развитие как вклад организации в процесс достижения человеческого развития на основе справедливого и безопасного метода, путём предоставления одновременно экономических, социальных и экологических выгод [13].

Во-первых, можем сказать, что авторы связывают обеспечение устойчивого развития предприятия с понятиями «гибкость» и «мобильность». В данном контексте, гибкость представляет собой возможность систем предприятия адаптироваться к новым условиям и воспринимать изменения при возникновении отклонений. Мобильность означает способность всех компонентов системы предприятия перераспределяться в необходимых в конкретный момент времени сочетаниях, а также изменяться и рационально существовать в заданных условиях.

Во-вторых, для обеспечения устойчивого развития необходимо равновесное состояние системы предприятия. На деятельность предприятия значительное влияние оказывают внешние стабилизирующие и дестабилизирующие факторы, например, органы государственной власти, конкуренты, поставщики, экономическая ситуация и т.д. Для возможности дальнейшего существования и развития организация должна иметь возможность вернуть систему в исходное состояние при воздействии внешней среды, именно этот процесс и характеризует равновесие.

В-третьих, немаловажным фактором формирования устойчивого развития предприятия является наличие благополучного финансового состояния, которое обуславливается постоянной платёжеспособностью предприятия, высокой ликвидностью его баланса, а также финансовой независимостью и стабильным превышением доходов над расходами.

В-четвертых, формирование и функционирование устойчивого развития предприятия неизбежно предполагает наличие системы стратегического управления. Так как концепция устойчивого развития предполагает реализацию долгосрочных решений, то на предприятии, в том числе, необходима действующая формализованная стратегия предприятия.

В-пятых, устойчивость предприятия, в контексте возможности продолжения деятельности и запланированного развития, при негативном влиянии прогнозируемых и не прогнозируемых внешних факторов.

По результатам содержательного анализа представленных выше трактовок можно выделить следующие критерии устойчивого развития предприятия:

– гибкость и мобильность;
– равновесие;
– благополучное финансовое состояние;
– ориентация на стратегию;
– устойчивость бизнеса.

Анализируя критерии устойчивого развития предприятия, можно утверждать, что оно имеет свою специфику, направленную на обеспечение возможности производить положительные изменения и обновления в производственных, социальных, экономических и других аспектах работы предприятия, а также своевременное выявление и нейтрализация угроз для достижения стратегических показателей.

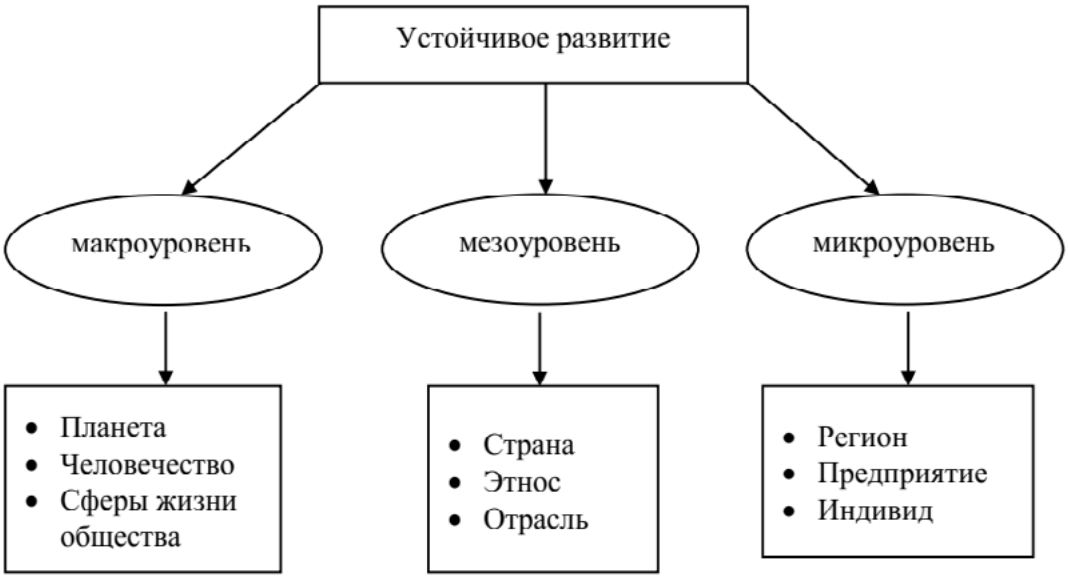

Рис. 1. Уровни устойчивого развития

Материал и методы исследования

Стоит отметить важность понимания основных принципов концепции устойчивого развития предприятия. Для этого рассмотрим 4 базовых принципа, предложенных к реализации в стандарте BS 8900-1:2013. Стоит отметить, что принципы концепции устойчивого развития предприятия так же содержатся и в других стандартах, например ISO 37101–Sustainable development in communities, ISO 26000:2010 и др., однако, на наш взгляд, стандарт BS 8900-1:2013 наиболее точно раскрывает данные принципы [14].

Итак, управление устойчивым развитием предприятия должно базироваться на ряде принципов, которым должны соответствовать принимаемые управленческие решения и основанные на них действия. К их числу относятся: инклюзивность, честность (добросовестность), руководство (лидерство) и прозрачность.

Инклюзивность в контексте принципа устойчивого развития предприятия означает чётко выраженное намерение или политику привлечения ключевых заинтересованных сторон к разработке организационной стратегии, планирования и руководства. В частности, этот принцип предполагает взаимодействие с людьми, которые в противном случае могли быть исключены или изолированы.

Честность (добросовестность) – это соблюдение законов и набора общепринятых этических норм. Эти ценности должны лежать в основе всех действий, предпринимаемых руководством предприятия, а также быть открытыми, чтобы не было сомнений в том, что лежит в основе нынешних и будущих действий менеджмента и как они могут повлиять на общество, экономику и окружающую среду.

Руководство (лидерство) – это позиция ответственности, которая может быть разделена или полностью принадлежать отдельному лицу, сообществу или предприятию. Предприятие несёт ответственность за управление всеми аспектами своей деятельности на всех этапах его жизненного цикла, от начала и до окончательной ликвидации.

Прозрачность – это открытость в отношении решений и действий, которые влияют на общество, экономику и окружающую среду, и готовность сообщать о них ясно, точно, своевременно, честно и полно.

Таким образом, с учётом принципов концепции устойчивого развития предприятия, представленных в стандарте BS 8900-1:2013, можно сделать вывод о том, что оно может характеризоваться разными типами. На основе анализа научной литературы [10, 11, 12, 14], выде-

лим следующую классификацию типов устойчивого развития:

1. Устойчивое развитие с позиции индивида. Устойчивое развитие предполагает поддержку человеческого капитала. Человеческий капитал – это личное благо конкретных людей. Здоровье, образование, навыки, знания, лидерство и доступ к ресурсам составляют человеческий капитал. Инвестиции в образование, здравоохранение и питание людей стали частью экономического развития предприятия. Устойчивое развитие с позиции индивида требует долгосрочных инвестиций, чтобы реализовать часть потенциала каждого человека.

2. Устойчивое развитие с позиции общества означает сохранение социального капитала как совокупности инвестиций и услуг, формирующих базу общественного развития.

3. Устойчивое развитие с позиции экономики предприятия предполагает сохранение и преумножение капитала вне зависимости от воздействий внутренней и внешней среды. Устойчивое развитие предприятия предусматривает поддержку или улучшение конкурентной позиции хозяйствующего объекта на рынке, развитие системы управления бизнес-процессами, производственно-хозяйственное развитие и положительный уровень финансово-экономического обеспечения развития.

4. Устойчивое развитие с позиции экологии означает улучшение благосостояния людей, защиту природы и природного капитала. В отличие от экономического капитала, природный капитал объединяет воду, землю, воздух, полезные ископаемые и экосистемы, поэтому многое из этого превращается в промышленный или экономический капитал. Устойчивое развитие с позиции экологии призвано обеспечить тот факт, чтобы отходы от промышленного производства перестали расти высокими темпами для сохранения благополучия людей. Человечество должно научиться жить в рамках биофизической среды. Современные производства должны базироваться на возобновляемых ресурсах, а также на технологиях, способствующих минимизации вредных выбросов в окружающую среду.

Для достижения целей устойчивого развития необходима соответствующая структура стратегического управления устойчивым развитием. Наиболее распространённым вариантом в практике современного бизнеса остаётся линейно-функциональная структура стратегического управления устойчивым развитием. Она имеет несколько уровней управления, на каждом из которых выполняются свои задачи по созданию и реализации стратегии устойчивого развития. Важно учитывать эту специфику при построении системы стратегического управления устойчивым развитием, так как каждый уровень отличается не только полномочиями в принятии стратегических и тактических решений, но и степенью ответственности. Так, Т. Парсон выделяет три уровня управления [8]:

Технический уровень (является нижним уровнем управления) – менеджеры напрямую взаимодействуют со специалистами – исполнителями, занимаются решением конкретных вопросов;

Управленческий уровень (средний) – менеджеры в данном случае отвечают за ход каждого производственного процесса в структурных подразделениях, включающих в себя ряд структурных единиц; менеджеры штабных и функциональных служб, структуры управления, начальники вспомогательных и обслуживающих производств, целевых программ и проектов;

Институциональный уровень (высший) – администрация компании, занимающаяся общим стратегическим менеджментом; вопросами стратегического менеджмента – управление финансовыми ресурсами, выбор рынков реализации, развитие компании, на этом уровне задействовано только 3-7% от общей численности менеджеров. Высший уровень руководства имеет полный доступ ко всей информации, на основе которой формирует, корректирует стратегию устойчивого развития, разрабатывает его основные стратегические цели и задачи, передавая их выполнение на средний уровень.

Руководители среднего звена обеспечивают контроль, координацию и регулирование деятельности менеджмента низшего уровня, в котором, в свою

очередь, создаются специальные подразделения, которые проводят стратегический анализ внутренней и внешней среды, отслеживают и контролируют ключевые стратегические показатели устойчивого развития, отражающие ход выполнения стратегии устойчивого развития предприятия, предоставляют дополненную информацию для высшего руководства и др. Однако, данные функции могут быть делегированы уже имеющимся подразделениям, без организации специализированных.

На данном уровне управления формируется первичная, текущая информация, необходимая далее для принятия высшим руководством стратегического решения, а также для полноценного отслеживания выполнения принятой стратегии устойчивого развития. Однако менеджеры этого звена не имеют полномочий в части организации разработки стратегии, но, безусловно, могут выдвигать предложения вышестоящему звену по уточнению имеющихся задач, для достижения стратегических целей устойчивого развития предприятия [2].

Результаты исследования и их обсуждение

Таким образом, в процессе организации стратегического управления устойчивым развитием предприятия важным аспектом является тип организационной структуры стратегического управления. Правильно выбранная и выстроенная организационная структура позволит сформировать целостную систему стратегического управления и наладить необходимое взаимодействие на всех уровнях управления.

Следует отметить, что эффективность организационных форм стратегического управления устойчивым развитием предприятия в значительной степени определяется их методическими возможностями. В экономической науке многие учёные занимаются исследованием методов обеспечения стратегического управления (А. Томпсон, А. Стрикленд, Г. Минцберг и др.), которые имеют как сходства, так и отличия [5, 9].

Однако, на наш взгляд, основные методы, предложенные И. Ансоффом, наиболее полно раскрывают суть и ситуативность стратегического управления, в том числе устойчивым развитием [1]:

– метод управления посредством ранжирования стратегических задач (УРЗ);

– метод управления в условиях стратегических неожиданностей (УСН);

– метод стратегического управления по слабым сигналам о состоянии среды (УСС).

Выводы

Использование данных методов в стратегическом управлении устойчивым развитием предприятия, позволит сформировать эффективную методическую базу, включающую в себя комбинацию из методов, наиболее полно отвечающим специфике и особенностям деятельности предприятия. Так как использование данных методов позволит руководству предприятия своевременно принять необходимое управленческое решение, а также точно скорректировать стратегию или стратегические цели с учётом изменения внешней среды. Однако, можем отметить, что есть некоторые ограничения в применения данных методов. Для использования данных методов, на предприятии должна быть сформирована и формализована система стратегического управления устойчивым развитием, обладающая подходящей организационной структурой, с чётко разграниченными полномочиями и зоной ответственности задействованных в реализации стратегии устойчивого развития подразделений и служб. Так же, предприятие должно обладать информационной системой, которая способна обеспечивать руководителей необходимой информацией своевременно и без искажений.

Библиографический список

1. Ансофф И. Стратегический менеджмент. Классическое издание / Ансофф И. – СПб.: Питер, 2009, – 344 с.

2. Долгов А.И. Стратегический менеджмент: учеб. пособие / А.И. Долгов, Е.А. Прокопенко. – М.: ФЛИНТА, 2016. – 280 с.

3. Кузнецова Е.Г. и др. Сравнительный анализ подходов к разработке стратегии устойчивого развития предприятия//Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 3-1. С. 71-75.

4. Манцева Е.А. Устойчивое развитие промышленного предприятия: понятие и критерии оценки / Е.А. Манцева // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. – 2012. – № 1. – С. 25-33.

5. Минцберг Г. Стратегический процесс. Концепции, проблемы, решения / Минцберг Г., Куинн Дж., Гошал С. – СПб.: Питер, 2001. – 567 с.

6. Наше общее будущее [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://устойчивоеразвитие.рф/files/monographs/OurCommonFuture-introduction.pdf

7. Орехова С.В. Устойчивое развитие промышленного предприятия в условиях неоиндустриальной трансформации [Текст]: [монография] / [кол. авт.]; под науч. ред. Я. П. Силина; [отв. за вып. С. В. Орехова] ; М-во образования и науки Рос. Федерации, УрО ВЭО России, Урал. гос. экон. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2017. – 207 с.

8. Парсон Т. О социальных системах / Парсон Т. О – М.: Акад. Проект, 2002, – 830 с.

9. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: учебник для вузов/ Томпсон А.А., Стрикленд А. Дж. – М: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.

10. Amui, L.B.L., Jabbour, C.J.C., de Sousa Jabbour, A.B.L., Kannan, D. Sustainability as a dynamic organizational capability: A systematic review and a future agenda toward a sustainable transition / L.B.L. Amui, C.J.C. Jabbour, A.B.L.

11. Blackburn, W. R. The sustainability handbook: the complete management guide to achieving social, economic and environmental responsibility / W. R. Blackburn – London: United Kingdom: Earthscan., 2007. – 385 p.

12. Funk, K. Sustainability and performance: Companies that actively manage a wide range of sustainability indicators are better able to create long-term value for all stakeholders / K. Funk // MIT Sloan Manag. Rev. – 2003. – № 44. – P. 65-70.

13. Hart, S.L., Milstein, M.B. Creating sustainable value / S.L. Hart, M.B. Milstein // Acad. Manag. Perspect. – 2003. – № 17. – P. 56-67.

14. Marshall, R.S., Brown, D. The strategy of sustainability: A systems perspective on environmental initiatives / R.S. Marshall, D. Brown // Calif. Manag. Rev. – 2003. – № 46. – P. 101-126.

15. http://standartgost.ru