

УДК 338

Е. Н. Плышевская
E. N. Plyshevskaya

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ
НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**INCREASING THE EFFICIENCY
OF THE SUSTAINABILITY MANAGEMENT SYSTEM
AT THE ENTERPRISE**

Научный руководитель:
Рачек Светлана Витальевна

Доктор экономических наук, профессор,
заведующая кафедрой «Экономика транспорта»,
Уральский государственный университет путей сообщения

Аннотация. Статья посвящена вопросам повышения эффективности управления предприятием в условиях высокой конкуренции, неопределённости и риска. Речь идёт о ключевых факторах управления, обеспечивающих устойчивое развитие компании. К ним относятся организационная структура, чёткое распределение функциональных обязанностей, технологизация рабочих процессов, корпоративная культура, кадровая политика и мотивация персонала.

Основные методы исследования – анализ специальной литературы и системный подход. Менеджменту компании принадлежит особая роль в выстраивании гибкой и эффективной системы управления, которая призвана обеспечить устойчивое развитие организации как в ближайшей, так и в отдалённой перспективе.

Abstract. The article is devoted to the issues of increasing the efficiency of enterprise management in conditions of high competition, uncertainty and risk. We are talking about key management factors that ensure sustainable development of the company. These include the organizational structure, a clear distribution of functional responsibilities, technologization of work processes, corporate culture, personnel policy and personnel motivation system.

The main research methods are analysis of specialized literature and a systematic approach. The company's management plays a special role in building a flexible and effective management system, which is designed to ensure the sustainable development of the company both in the near and distant perspective.

Ключевые слова: устойчивое развитие, предприятие, управление, менеджмент, система управления, персонал, эффективность, конкурентоспособность.

Keywords: sustainable development, enterprise, administration, management, management system, staff, efficiency, competitiveness.

В текущих экономических условиях, когда степень риска и неопределённости многократно возрастает, вопросы эффективной работы предприятия приобретают особую важность. Цена ошибки, допущенной наёмным менеджером или собственником компании, может быть настолько высока, что её исправление потребует несоизмеримых сил и ресурсов, зачастую отсутствующих у организации. Факторы, влияющие на эффективность, конкурентоспособность и устойчивое развитие предприятия, всегда были в центре внимания теории и практики управления [1; 2]. Однако сейчас они как никогда нуждаются в учёте и внимании.

Любая компания – это, прежде всего, *люди*. Какую бы должность человек не занимал, от его труда в конечном счёте зависят успешность и результативность фирмы, её имидж на рынке. Зачастую именно по конкретному сотруднику потребители составляют представление о компании в целом, так что роль человеческого фактора никогда не следует недооценивать. Поэтому столь важно для руководителей поддерживать интерес и мотивацию работников, тем более что для этого имеется широкий набор инструментов – от повышения зарплаты и морального поощрения до помощи в организации лечения и отдыха.

Разумеется, существенную роль играет *квалификация* персонала, которую в реалиях нынешнего технологического прогресса и стремительно меняющейся рыночной конъюнктуры необходимо повышать постоянно. Речь может идти как о краткосрочных курсах, организованных внутри предприятия, что называется, без отрыва от производства, так и о повышении квалификации на базе профильных образовательных учреждений, вплоть до получения дополнительного или второго высшего образования [3]. Свежие, обновлённые знания усиливают кадровый потенциал компании, укрепляют её конкурентные позиции на рынке, помогают адекватно реагировать на современные вызовы, не говоря уже о том, что любое повышение квалификации служит хорошей мотивацией для сотрудников.

Успеху компании, несомненно, способствует надлежащая *организационная структура*. Здесь важно избегать двух крайностей: излишней громоздкости и забюрократизированности, с одной стороны,

и чрезмерной «вольности», переходящей в организационный хаос, с другой. Одинаково вредны для нормальной работы как бесконечные совещания, планёрки и согласования, усугубляемые мелочным контролем, так и отсутствие контроля как такового, отказ от делегирования, смешение должностных и рабочих обязанностей, когда один человек работает за двоих, а то и за пятерых (например, руководитель фирмы одновременно ведёт бухгалтерию, занимается производством, работает с клиентами, размещает рекламу и ещё вдобавок решает вопросы с поставщиками). В то же время организационная структура должна быть достаточно гибкой, чтобы компания могла оперативно реагировать на разнообразные перемены и вызовы. Хорошо выстроенная структура, – а проще говоря, грамотная организация труда, – с чётким распределением полномочий, подкреплённая внутренней дисциплиной, помогает заметно повысить продуктивность предприятия [4].

Дисциплина сотрудников успешно дополняется *корпоративной культурой*. Её внедрение создаёт эффект единой команды, способствует сплочению, придаёт рутинным рабочим процессам осмысленность и целеполагание. Корпоративная культура проявляется в том, что сотрудник не только трудится ради зарплаты и премии, что вполне естественно, но и разделяет общие ценности и идеалы компании, принимает участие, – причём добровольно, не «из-под палки», – в корпоративных мероприятиях, будь то тренинги на сплочение, праздники, спортивные состязания или благотворительные акции. Как показывает практика, организации с развитой корпоративной культурой намного чаще демонстрируют более высокую устойчивость и результативность [5].

Конечно, в век высоких технологий невозможно обойтись без *технологической модернизации*. В противном случае компании грозит утрата конкурентных преимуществ и потеря рынка. Инновации позволяют сократить издержки, более эффективно использовать имеющиеся ограниченные ресурсы, быстро и качественно удовлетворять постоянно растущие запросы клиентов. Иными словами, речь идёт о повышении производительности труда [6]. Особое внимание следует уделить внедрению технологий искусственного интеллекта, которые способны многократно увеличить потенциал фирмы, какой бы маленькой она ни была, открывают перед ней новые горизонты развития.

Однако, ни один из перечисленных факторов не принесёт должного результата, если не будет чёткого *планирования* экономических и хозяйственных процессов. Нельзя допускать, чтобы компания «жила одним днём» («сегодня выручка есть, и хорошо, а завтра как получится»). Это ведёт к тому, что работа предприятия оказывается очень нестабильной (например, то взлёт продаж, то их падение), а все имеющиеся силы бросаются «на латание дыр» и решение хотя и важных, но сиюминутных, «авральных» задач. Следует помнить, что ресурсы, какими бы весомыми они не казались, объективно ограничены и использовать их надо рачительно и эффективно. Плохое планирование или его полное отсутствие могут обернуться разорением фирмы, либо же серьёзными потерями (финансовыми, репутационными и прочими). Другой вопрос, что план не должен быть догмой, через определённый отрезок времени (квартал, полугодие, год) его надо обязательно сверять и корректировать, но всегда должна быть ясная, измеримая цель, к которой следует стремиться (например, объём продаж, доля на рынке, рост прибыли). Столь же очевидно, что реализация любого плана должна сопровождаться мониторингом и контролем – это позволит избежать ошибок или вовремя их исправить. Заодно *мониторинг внешней среды* помогает отслеживать меняющиеся запросы потребителей и действия конкурентов.

Итак, умелое использование менеджментом компании всех названных выше факторов, их грамотное, гибкое сочетание способно обеспечить эффективное и устойчивое функционирование предприятия в условиях высокой конкуренции и предельно неустойчивой, динамичной внешней среды.

Список литературы

1. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент. – 7-е издание, переработанное и дополненное. – М.: «Магистр»; ИНФРА-М, 2024.
2. *Касьмова Ю.Н., Рачек С.В.* Знания на весах умений. Формирование бизнес-ориентированной конкурентоспособности выпускников при переходе к инновационному типу экономики // Креативная экономика. – 2014. – № 7 (91). – С. 124-130.
3. *Рачек С.В., Приданникова Н.В.* Совершенствование управления трудовыми ресурсами как фактор повышения эффективности деятельности предприятия // Новое слово в науке: стратегии развития. Сборник материалов V Международной научно-практической конференции, Россия, г. Чебоксары, 18 июня 2018 г. / Редколлегия: О.Н. Широков, Л.А. Абрамова и другие. – Чебоксары: Центр научного сотрудничества «Интерактив-плюс», 2018. – С. 270-273.
4. *Гершанок А.А.* Основы организации труда. – Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2019 [Электронное издание].
5. *Едрёнкина О.А., Вишневская Н.Г.* Изучение временных затрат труда с целью повышения производительности труда персонала. Источник: научно-практическое сетевое издание «Форум молодых учёных». – 2019, март. – Выпуск № 3 (31). – С. 350-352. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.forum-nauka.ru/_files/ugd/b06fdc_b3f4e884c22d4 (дата обращения: 27.09.2025).
6. *Рузымов Р.В.* Производительность труда как фактор роста экономики // Сибирский экономический журнал. – 2020, февраль. – № 2 (10). – С. 8-11. DOI: 10.32743/2658-4107.2020.2.10.235.

© Плышевская Е.Н., 2023

