

ІНТЕГРОВАНЕ УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Підприємство як соціально – еколого – економічна система характеризується як відкрита система, так як спостерігається зв'язок між організацією економічної, екологічної та соціальної діяльності, а також з інституціональним середовищем, регіональними, галузевими підсистемами господарського механізму. При цьому соціально – еколого – економічна система підприємства складається з певної кількості взаємопов'язаних елементів (складових), які виконують різноманітні організаційно – економічні функції. Це вимагає комплексної оцінки господарювання та інтегрованого управління сталим розвитком підприємства.

Інтегроване управління розвитком підприємства включає наступні основні складові: організаційно – інституціональну складову стабілізації розвитку; управління організаційно – технічним та соціально – еколого – економічним рівнем виробництва, систему управління знаннями. Кожна складова характеризується не тільки своїм специфічним складом завдань і цілей, а й складом інструментів, які визначають ефективність вирішення цих завдань.

Довготривалий соціально-економічний розвиток підприємства передбачає постійне вирішення поточних соціально – економічних та екологічних проблем і завдань, тобто забезпечення сталого функціонування підприємства в поточному періоді. Стале функціонування підприємства має на увазі не тільки отримання стабільної норми прибутку, але й розуміння того, що саме відбувається на підприємстві, наявність формальної системи управління, що включає в себе систему реакцій на непрогнозовані ситуації і відхилення. Наявність певного набору норм, правил і вимог, відповідно до яких підприємство функціонує як господарюючий суб'єкт, є необхідною умовою для сталого розвитку підприємства. Умовно ці правила можна підрозділити на дві категорії - зовнішні правила (законодавство), тобто ті, на які підприємство не може вплинути, і правила внутрішні - ті, які підприємство створює для досягнення максимальної ефективності господарювання. Основною метою етапу організаційно – інституціональної стабілізації є визначення та формалізація основних процесів управління підприємством, формування єдиного в рамках підприємства інформаційного простору. Завдання даного етапу - забезпечення гармонійної і сталої роботи підприємства на основі використання максимально достовірного прогнозу змін зовнішнього середовища (інституціональних факторів і умов).

Управління організаційно – технічним рівнем та соціально – еколого – економічним рівнем розвитку підприємства передбачає наявність цільових значень, визначення напрямків в розвитку підприємства. Організаційний механізм впровадження тих чи інших ідей може здійснюватися повністю самостійно, або навпаки, цілком покладаючись на компетентність зовнішніх консультантів. Основними формами механізму впровадження організаційних та управлінських новацій можуть бути наступними:

- формування групи впровадження організаційних новацій на постійній основі;
- формування тимчасових команд на конкретні проекти;
- залучення консультантів, які пропонують оптимальну форму впровадження.

Управління знаннями - етап організаційного розвитку підприємства, який передбачає структуроване (формалізоване) управління знаннями. Під управлінням знаннями розуміється певне інтегральне знання, практичний досвід, вміння організації створити свій власний інтелектуальний продукт, послугу, яке виходить за рамки знань та досвіду окремих співробітників підприємства (керівника, спеціаліста).

Для того, що пов'язати стратегічні цілі сталого розвитку підприємства, та поточні (оперативні) дії, доцільно використовувати збалансовану систему показників (Роберт Каплан та Девід Нортон розробили збалансовану систему показників у 1990-их роках), побудовану з урахуванням економічних, соціальних та екологічних параметрів розвитку, що дозволить безперервно відслідковувати фактори, які впливають на ефективну діяльність підприємства. Збалансована система показників повинна бути адаптована до галузевої специфіки виробництва.