

6. Ranieri, Rafael; Ramos, Raquel Almeida (March 2013). "Inclusive Growth: Building up a Concept" (PDF). Working Paper. 104. Brazil: International Policy Centre for Inclusive Growth. ISSN 1812-108X. Retrieved 13 January 2015.

7. Проект Закону про Стратегію сталого розвитку України до 2030 року. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH6YF00A.html

8. Бобух І. М. Стратегічні орієнтири економічного зростання України: інклюзивність як ключовий пріоритет / І. М. Бобух, С. М. Щегель // Вісник Національної академії наук України. – 2018. – № 7. – С. 55–70.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ: ФАКТОРЫ И НАПРАВЛЕНИЯ

Е. М. БУРАК, ст. преподаватель кафедры экономики и менеджмента
*Институт бизнеса Белорусского Государственного Университета, г. Минск,
Республика Беларусь*

Национальная экономика любого государства стремится к устойчивому социально-экономическому развитию, которое, представляет собой стабильное, развитие потенциала, как отраслей, так и отдельно взятых предприятий.

«Развитие» можно рассматривать как процесс целесообразного движения от простого к сложному; как необратимое, направленное, закономерное изменение, характеризующееся трансформацией качества, переходом к новым уровням организации; как процесс непрерывных изменений во времени, характеризующихся переходом в качественно новое, более совершенное состояние [1, с. 159].

«Устойчивое развитие» определяется как процесс, ориентированный на постоянное сохранение динамического равновесия посредством целенаправленного использования имеющегося потенциала и условий внешней среды; такая модель развития общества, при которой удовлетворяются основные жизненные потребности как нынешнего, так и всех последующих поколений [1, с. 160–162].

Из вышесказанного можно определить устойчивое развитие, как процесс, в котором действия людей объединяются с действиями социальных институтов (государства, профсоюзов) с целью улучшить экономические, социальные и культурные условия жизни общества, то есть дать им возможность вносить максимальный вклад в национальное развитие. Процесс состоит из двух составляющих: участие самих людей в действиях по повышению уровня их жизни и обеспечение услуг со стороны социальных институтов, направленных на развитие деятельности. Это закладывается в разнообразные программы улучшения отдельных сторон жизни сообществ [2, с. 178–180].

Ранее было сказано, что устойчивое развитие проходит не только на макроуровне, но и на отдельном предприятии (организации), то есть речь идет и о микроуровне.

Любая современная организация (предприятие, фирма) представляет собой сложную многофункциональную систему, эффективную работу которой

обеспечивает множество различных критериев. Только комплексный анализ факторов, находящихся во взаимодействии, может дать возможность для формирования механизма устойчивого развития.

Сложно определить всю совокупность факторов, оказывающих влияние на устойчивое развитие организации, так как они в процессе взаимодействия, находятся под влиянием различных условий.

Условия можно разделить на две группы: внешние и внутренние.

Анализ влияния внешних факторов на устойчивое развитие организации вполне возможен, однако необходимо подчеркнуть, что все организации, предприятия и фирмы в стране находятся в одинаковых условиях. На них в одинаковой степени оказывают влияние внешние факторы, которыми характеризуется экономика государства (единый национальный рынок, влияние государственного управления, демографическая ситуация, уровень и потенциал экономики государства, экологическая ситуация и т.д.). Организации не всегда одинаково успешны, кто-то находится в лидерах, но при этом есть аутсайдеры.

Что же тогда влияет на успешность организации? Скорее всего, можно согласиться с мнением о том, что на деятельность организации оказывают, в большей степени, внутренние факторы.

Возможно производственные факторы, которые представляют собой выбранную технологию, а возможно, маркетинговые факторы (используемые методы продвижения продукции и изучения рынка). Можно предположить, что результирующими являются финансовые факторы, которые состоят в динамике оборотных средств и объеме инвестиций либо экономические факторы, рассматривающие рентабельность, прибыльность предприятия. Также можно рассмотреть факторы экологические, коммуникативные. Но, особенно хотелось бы выделить социально-экономические факторы, то есть человеческую составляющую организации (применяемую систему управления персоналом).

Ключевой элемент деятельности организации – это люди. И в успешности использования ранее описанных факторов (технология, система продвижения, объем инвестиций и т.д.) необходимо искать роль и значение именно человека (персонал).

Персонал – это совокупность работников (обычно их групп в виде подразделений предприятия), объединенных целями хозяйственной деятельности, бизнес-процессами, применяемыми методами и средствами [3, с. 118].

На данный момент можно говорить о возрастании роли профессионального развития и повышения квалификации персонала, его компетенций и территориальной мобильности, инициативы, новаторства, творчества и нестандартного мышления.

Совместная работа кадровых служб, руководителей различных иерархических уровней по формированию команды, также имеют важное значение. Как следствие появилась потребность в исследовании и разработке новых социальных технологий, направленных на оптимизацию политики

подбора персонала, мотивации и стимулирования за труд, профессионального обучения и обеспечения карьерного роста.

Особое внимание необходимо уделять маркетингу персонала. Важнейшей составляющей маркетинга персонала является – персонал-имидж (т.е. мнение об организации, которое складывается среди претендентов на рынке труда). Чем более дефицитен персонал на рынке труда, тем организация больше должна заботиться о своем персонал-имидже.

Исследования показывают, что сотрудники больше заинтересованы в достижениях и признаниях (часть которого – денежное вознаграждение), чем просто деньги.

Устойчивое развитие предприятия (организации, фирмы) предполагает развитие всех её составляющих системно. Одним из таких элементов, доказывали ранее, является персонал, который в процессе своей деятельности обеспечивает динамическое развитие организации. Персонал проходит процесс социализации в организации. Он должен осознавать свою значимость, представлять себя не только объектом воздействия, но объектом воздействия.

Оценка управления персоналом предполагает, оценку с одной стороны, результатов экономической деятельности, а, с другой стороны, социальную эффективность работы персонала.

Литература:

1. Бегун, Т. В. Устойчивое развитие: определение, концепция и факторы / Т. В. Бегун // *Экономика, управление, финансы: материалы II междунар. науч. конф.* Пермь, декабрь, 2012. – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 158–163.
2. Филиппов, Ю. В. Основы развития местного хозяйства / Ю. В. Филиппов, Т. Т. Авдеева. – М.: Дело, 2000. – 264 с.
3. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Т. Ю. Базаров. – 13-е изд., перераб. и доп. – М: Академия, 2015. – 320 с.

БЕЗУСЛОВНЫЙ БАЗОВЫЙ ДОХОД – СОЦИАЛЬНАЯ ПЛАТФОРМА ИНКЛЮЗИВНОГО РАЗВИТИЯ

Т. К. РОМАНИКА, аспирантка кафедры экономической теории и экономических методов управления

Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина, г. Харьков

Ускорение технологического развития XXI века ведёт к глубоким изменениям экономической и социальной жизни. Кардинально противоречивые и социально острые проблемы охватили и вопрос занятости. Процесс адаптации занятости к расширению использования новейших технологий: цифровой экономики, искусственного интеллекта и других обуславливает новые организационные формы занятости, новые модели, условия, и содержание труда: