

Модель организации в современной экономике

Юсупова Таус Альвиевна, ассистент
Чеченский государственный университет (г. Грозный)

Аннотация. В статье анализируется современная модель предприятия с трех основных аспектов: экономика, экология и персонал. Не секрет, что многие компании стремятся установить симбиотические отношения между этими компонентами, потому что нормальная работа и внутренняя основа организации зависят от этих компонентов. Зарубежный опыт берет в качестве примеров модели систем стимулирования Японии, США и Западной Европы.

Ключевые слова: экологический менеджмент, управление персоналом, корпоративная экономика, стандарты качества, современные модели корпоративного управления, японский менеджмент.

Abstract. The article analyzes the modern enterprise model from three main aspects: economics, ecology and personnel. It is no secret that many companies seek to establish a symbiotic relationship between these components, because the normal operation and the internal foundation of the organization depend on these components. Foreign experience takes as examples the models of incentive systems in Japan, the USA and Western Europe.

Keywords: environmental management, personnel management, corporate economy, quality standards, modern models of corporate governance, Japanese management.

DOI: 10.5281/zenodo.4072118

Каждое современное предприятие хочет создать собственную модель управления, включающую в себя наиболее важные функциональные компоненты. Эти компоненты в первую очередь включают экологию, людей и экономику. Необходимо более подробно рассмотреть эти три составляющих. Для обеспечения нормальной работы предприятий в существующих экологических условиях необходимо разработать и внедрить так называемую систему экологического менеджмента. Экологическая политика организации направляет и поощряет внедрение и улучшение системы экологического менеджмента. Экологическая политика дает возможность оптимизировать показатели состояния окружающей среды.

Система экологического менеджмента должна включать следующие ключевые элементы:

- внутренние документы организации должны соответствовать требованиям;
- производство должно соответствовать внутренним стандартам и экологическому законодательству;
- по всем ситуациям, не соответствующим экологическим нормам, должны проводиться принудительные мероприятия;
- в сфере экологического менеджмента должны работать только высококвалифицированные специалисты в данной области.

Система экологического менеджмента на предприятии тесно связана с системой управления персоналом, последняя является вторым компонентом эффективной работы предприятия. Одна и та же система управления персоналом и система стимулирования труда постоянно связаны между собой. Для сотрудников существуют различные механизмы мотивации. Поэтому принято различать модели по месту влияния. Наиболее популярны модели систем мотивации Японии, США и Западной Европы.

Одна из самых популярных систем - это система оценки эффективности сотрудников. При использо-

вании балльной системы мотивации персонала каждому сотруднику будут начисляться баллы за результативность[1].

С их помощью можно оценить умения данного работника, а также особые качества, такие как, трудолюбие, ответственность, умение работать в коллективе. По итогам расчетного периода сотрудникам выдают премию пропорционально накопленным баллам[2].

Японские лидеры стремятся создать систему, предназначенную для организации групповой работы и создания сплоченных команд. В азиатской модели важную роль играют качественные показатели. В конце концов, наибольшее влияние оказывают прибыли других компаний. Для достижения поставленной цели в компании используется эффективная система мотивации и оплаты труда, организационный анализ кадровых позиций, сертификаты сотрудников и т.д.

Персонал отождествляется с компанией, на которую он работает. И все работники знают, что они значимое лицо для своей фирмы и от их действий зависит ее судьба[3 с. 18].

Как правило, система оплаты труда зависит не только от стажа работы, но и от учета различных показателей, а также от квалификации и эффективности работы сотрудников.

Третий компонент состоит в том, что экономика - это широкое и многогранное понятие. Следует отметить, что компаниям необходимо анализировать макроэкономическую ситуацию, включая инфляцию и занятость. В современном мире предприятия являются основным элементом всей экономики. Потому что компании создают товары и услуги, которые нужны людям.

Мы живем в эпоху рыночной экономики, выжить могут только те, кто имеет возможность изучать рынок, имеет производственные механизмы и может обеспечить высокую прибыльность компании[4].

В настоящее время увеличение количество оказываемых услуг и количество производимой продукции

напрямую зависят от степени развития характеристик технологии производства, внедрения инноваций и использования новых технологий. Инновационное развитие определяет повышение качества продукции и эффективности производства за счет

уменьшения количества материалов и затрат на рабочую силу. Эти аспекты в конечном итоге определяют положение компании на внутреннем и внешнем рынках, а также позволяют судить о конкурентоспособности производимой продукции.

Литература:

1. Синенко А.А. Система управления персоналом в филиале ФГБУ «ФКП Росреестра» по Краснодарскому краю / А.А. Синенко, Н.К. Нырцова, Н.Н. Серая // Colloquium-journal. – 2019. – № 25-8 (49). – С. 126-127.
2. Армстронг М. Практика управления предприятием. – СПб.: Питер, 2013. – 832 с.
3. Власова М.А. Развитие персонала современной организации. – СПб.: Питер, 2015. – 127 с.
4. Корчагин Ю.А. Государственное предприятие / Центр управления финансами. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://center-yf.ru/data/o-proekte.php>