

Zbilansowanie wewnętrznego rozwoju

Aktywne uczestnictwo w życiu społecznym, inwestowanie zgodne z najwyższymi wymogami środowiskowymi czy pakiety socjalne dla pracowników to modne ostatnio kierunki zrównoważonego rozwoju nowoczesnie zarządzanego przedsiębiorstwa.



Ekspert
Siergiej Krasulenko
ekspert Growth
Business
Management
www.krasulenko.bblog.pl

Zrównoważony rozwój nie może przyćmić nadrzędnego celu spółki, jakim jest przede wszystkim rozwój wewnętrzny. W dalszej kolejności można dopiero myśleć o podjęciu działań nadspółecznych. Do osiągnięcia nadrzędnego celu niezbędne jest zbilansowanie pięciu głównych obszarów funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa: operacyjnego, produkcyjnego, finansowego, inwestycyjnego oraz zarządzania personelem.

Pierwsze kroki

Przed próbą optymalizacji działalności przedsiębiorstwa istotne jest podjęcie kilku ważnych kroków oraz poznanie podstawowych zasad zarządzania. Przede wszystkim, opracowując strategię firmy, należy określić wpływ poszczególnych obszarów działalności na poziom zysku. Pozwoli to na ustalenie listy priorytetowych zadań przedsiębiorstwa i uszeregowanie ich według gradacji od najważniejszych. Raz ustalona gradacja priorytetowych obszarów może zostać w dowolnym momencie zmieniona. Ten krok bywa często podejmowany przez przedsiębiorców w odpowiedzi na zaistniałe sytuacje kryzysowe.

Zbilansowanie wewnętrznego rozwoju polega przede wszystkim na traktowaniu poszczególnych obszarów działalności, poza priorytetowym, w sposób równoznaczny. Pozwala to na bezpieczną dywersyfikację dochodów, która jest podstawą opartego na mocnych fundamentach rozwoju wewnętrznego.

Zbilansowanie w praktyce

Obszar produkcyjny jest tylko jednym z ogniw potencjalnej działalności przedsiębiorstwa. Z tego powodu, wspomniana firma produkcyjna

nie może skupiać się jedynie na procesie produkcji, bo doprowadzi to do zaburzenia równowagi. Aby tego uniknąć, przedsiębiorstwo musi rozpatrywać swoje decyzje poprzez ich wpływ na funkcjonowanie całej spółki, ponieważ decyzja podjęta na jednym obszarze działalności ma wpływ na pozostałe. W podobny sposób musi działać firma, która realizuje inwestycje własne. Powinna przede wszystkim myśleć o realnym zwrocie z inwestycji, który może uzyskać. Zwrot może być odebrany na przykład w formie zwiększenia mocy produkcyjnych bądź pozyskania kapitału poprzez wejście na giełdę. Modelową formą, która pokazuje taką zależność, jest inwestycja firmy w produkcję. W tym przypadku funkcjonują wszystkie obszary działalności przedsiębiorstwa: finansowy (poprzez zabezpieczenie środków na inwestycje), produkcyjny (który będzie beneficjentem inwestycji), inwestycyjny (odpowiedzialność za realizację), operacyjny (obrot i sprzedaż) oraz zarządzania personelem.

Podobnie powinno się rozpatrywać każdą znaczącą decyzję w przedsiębiorstwie. Na przykład zwiększenie mocy produkcyjnych firmy nie może być rozpatrywane jako sukces, ponieważ niezbędne jest wówczas rozszerzenie jej działalności operacyjnej. Można to osiągnąć poprzez rozbudowę sieci kontrahentów, gwarantującą dostawy oraz zbyt produktu finalnego. Zwiększony wolumen produkcji wymaga także większych wysiłków w obszarze finansowym, opartych na spłacie zobowiązań i egzekucji należności. Samo zwiększenie produkcji lub kapitału obrotowego nie jest więc gwarantem sukcesu. Niezbędne jest podjęcie wielu trafnych decyzji w ogniwach wspomnianego wcześniej łańcucha zależności. Dopiero efekt finalny, zmierzony wynikami

finansowymi, czyli podstawową funkcją przedsiębiorstwa, można uznać za sukces.

Zarządzanie personelem

Niezwykle istotnym czynnikiem, warunkującym sukces optymalizacji funkcjonowania przedsiębiorstwa, jest skuteczne zarządzanie personelem. Polega ono na rozsądnym dysponowaniu zasobami ludzkimi w każdym z omawianych obszarów. Należy przy tym zwrócić uwagę, aby nie angażować wszystkich specjalistów w obecnie priorytetowym miejscu. Może to doprowadzić do osłabienia spółki i zachwiania jej rozwojem. Podczas podejmowania decyzji należy zawsze mieć na uwadze, że kapitał ludzki, niezależnie od profilu czy wielkości firmy, świadczy o sile i potencjale rozwoju przedsiębiorstwa.

Gwarancja sukcesu

Na podstawie przytoczonych przykładów można zaobserwować łańcuch zależności pomiędzy poszczególnymi obszarami działalności przedsiębiorstwa. Świadomość jego występowania jest konieczna, aby rozpocząć wdrażanie działań nakierowanych na wewnętrzny rozwój spółki. Praktycznym przykładem zależności pomiędzy poszczególnymi obszarami funkcjonowania firmy jest wpływ inwestycji w jeden obszar na wszystkie pozostałe. Myśląc o optymalizacji rozwoju, nie należy także zapominać o skutecznym zarządzaniu personelem, które wpływa na funkcjonowanie wszystkich pozostałych obszarów działalności. Podstawą dobrego zarządzania przedsiębiorstwem, gwarantującego podejmowanie trafnych decyzji biznesowych, jest zatem kompleksowa umiejętność obserwacji wszystkich obszarów funkcjonowania spółki. ■