

## **СЕКЦІЯ 1 - МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**АГАФОНОВ О.А.**, магістрант 5-го курсу факультету економіки моря Національного університету кораблебудування ім. Адмірала Макарова

### **ОРГАНІЗАЦІЯ РОБІТ ПО ПРОВЕДЕННЮ РЕІНЖИНІРИНГУ БІЗНЕС – ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Розвиток глобальної конкуренції, і як наслідок необхідність успішного функціонування в умовах ринкової конкуренції та завоювання лідируючих позицій спонукають вітчизняні підприємства до розробки та вдосконалення відповідних стратегій і тактик поведінки, «перебудови» традиційних поглядів на існування і їх розвиток. Впровадження таких радикальних змін можливе з використанням реінжинірингу бізнес – процесу на підприємстві передбачає проведення трудомісткої роботи з їх моделювання і подальшого перетворення. Реінжиніринг бізнес – процесів (РБП) дозволяє підвищити ефективність управління бізнес – процесами на основі комплексного використання інновацій у сфері менеджменту, маркетингу та інформаційних технологій. Дану концепцію використовують в діяльності підприємств для фундаментального переосмислення і радикального перепроєктування діяльності підприємства з метою досягнення істотного поліпшення якості його функціонування. Відповідно, реінжиніринг бізнес-процесів застосовується вразі необхідності радикальних змін і передбачає створення цілком нових, більш ефективних бізнес-процесів на підприємстві [1].

Під час впровадження реінжинірингу бізнес – процесів на підприємстві варто звернути увагу на розробку системи мотивації на підприємстві, а саме вдосконалення професійної компетенції працівників, через те, що персонал є невід'ємною частиною успішного впровадження реінжинірингу бізнес – процесів. Мотивація персоналу на підприємстві до постійного навчання та підвищення кваліфікації може забезпечуватися шляхом:

- оплати за рахунок засобів підприємства заочної вищої освіти і післядипломного навчання;

- безкоштовної професійної освіти через систему професійного розвитку і відділ розвитку персоналу акціонерного товариства;
- поєднання в системі навчання спеціальних;
- організації навчання верстатників широкого профілю;
- доплат за рівень кваліфікації;
- доплат працівникам за знання іноземної мови;
- заохочення суміщення професій і взаємозамінності [2].

Вдосконалення системи мотивації на підприємстві забезпечує подальше ефективне впровадження РБП, і відповідно, функціонування підприємства на ринку.

В процесі впровадження реінжинірингу бізнес – процесів головна роль, в основному, належить саме персоналу його. Проте проведення РБП на підприємстві неможливе без створення команд, яким належить розробити проект РБП, котрі виконують такі роботи, як:

- формулювання (уточнення) місії підприємства.
- визначення ключових факторів успіху (7-8 факторів): тривалість, витрати, якість, сервісне обслуговування і т.д;
- виявлення основних видів бізнес-процесів, як існуючих, так і перспективних (10 - 15 процесів);
- оцінка бізнес-процесів за ступенем реалізації ключових факторів успіху;
- ранжування бізнес-процесів із зазначенням пріоритетів реінжинірингу;
- неформальний опис відмінних особливостей бізнес-процесів;
- специфікація виробничих та інформаційних технологій;
- визначення обмежень, пов'язаних з рівнем кваліфікації персоналу фірми, технічної оснащеності виробництва;
- визначення зовнішніх ризиків забезпечення фінансовими ресурсами, надійності партнерів[3].

Таким чином, необхідність впровадження реінжинірингу бізнес – процесів на підприємстві викликана трансформаційними змінами, які відбуваються в ринковій економіці. Проведення робіт по організації РБП забезпечить підвищення ефективності діяльності підприємства, удосконалення функціонування бізнес – процесів та покращення існуючих конкурентних позицій. Одним із ключових факторів, що забезпечує максимально ефективне впровадження реінжинірингу бізнес – процесів є система мотивації персоналу підприємства. Відповідно, покращення

діяльності підприємства суттєво залежить від ефективності роботи працівників.

**Список використаних джерел:** 1. Ойхман Е. Реінжиніринг бізнеса: Реінжиніринг організацій и інформаційні технології / Е. Ойхман, Э. Попов. - М.: Финансы и статистика, 2007. — 336 с. 2. Кавецький В. Управління організаційними знаннями як засіб формування інтелектуального капіталу організації / В. Кавецький // Проблеми формування конкурентоспроможності підприємств за умов нестабільності світової економіки: матеріали доповідей Всеукр. науково-практ. конф. (м. Вінниця, 27 квітня 2009 р.). - Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2009. - 341 с. 3. Мельник І. Реінжиніринг бізнес-процесів підприємств сфери послуг : дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 / І. Мельник; Європ. ун-т. — К., 2005. — 182 с. 4. Безгін К. Управління якістю бізнес-процесів на підприємстві: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / К. Безгін; Приазов. держ. техн. ун-т. — Маріуполь, 2009. — 240 с.

**ГРЕБЕНЮК А.В.**, студент, м. Луцьк, СНУ ім. Лесі Українки

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ**

Життєвий цикл підприємств та ефективний менеджмент тісно пов'язані, вся діяльність підприємства охоплює низку етапів. Найпоширенішою їх класифікацією є така: народження, зростання, зрілість та спад. Кожен етап життєвого циклу підприємства має свої специфічні особливості, притаманні саме йому небезпеки, мета діяльності підприємства може змінюватися від етапу до етапу. Завдання менеджменту тут полягає в тому, щоб з найменшими втратами привести підприємство до періоду зрілості і утримувати її якомога довше в цьому стані, не допускаючи виникнення процесів, що призводять до скорочення діяльності.

Для зручності здійснення управління, виходячи з особливостей кожного етапу, використовують детальнішу, порівняно з наведеною вище, класифікацію етапів розвитку підприємства: дитинство, зростання, юність, розквіт, стабілізація та спад. [3]

Етапом дитинства починається життєвий цикл підприємства після успішного здійснення підготовки до реалізації ідеї, юридичного оформлення підприємства, набору персоналу. В маркетингу в цей час відбувається орієнтація на продукт, через що зусилля повинні спрямовуватися на вдосконалення продукту, технології, вирішення проблем ефективності виробництва. Стиль управління, як правило, автократичний. Важливо визначити стратегію конкурентної боротьби підприємства: Перша стратегія