

УДК 37.091.113:005–057.17

Зось-Кіур М.В., д.е.н., доцент
 Dr. Sc. (Ekon), Associate Professor
<https://orcid.org/0000-0001-8330-2909>

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ

Полтавська державна аграрна академія

Розглянуто поняття, принципи та сутність система оцінки персоналу в системі корпоративного тайм-менеджменту. Доведено, що комплексна оцінка оцінки персоналу дозволить якісно визначити ділові характеристики робітника, його потенціал, який організація може використати з максимальною віддачею. Узагальнені цілі оцінки персоналу сучасної організації. Систематизовані основні якісні, кількісні та комбіновані методи оцінки персоналу. Представлено механізм визначення критичних компетенцій організації, щоб працівники добре усвідомлювали компетенції різного рівня з чітким розумінням бажаної поведінки, яка повинна відображатися в їх конкретних робочих ролях. Для побудови індивідуальної системи оцінки персоналу, яка допоможе в досягненні ефективного використання людських ресурсів, представлено процес методу управління за цілями. Визначено організацію комплексної системи оцінки персоналу організації в системі тайм-менеджменту. Доведено, що підготовка персоналу, здатного до продуктивної роботи в умовах ведення бізнесу, його раціональне розміщення в структурі та просторі, ефективна культура управління залежать від якісної роботи служби управління персоналом і, відповідно, є запорукою досягнення організацією успіху. Систематизовано індикатори, джерела даних, методи збору, процедури оцінки персоналу організації та рівні оцінки персоналу організації. Узагальнена практика помилок в процесі оцінки персоналу організації та їх наслідки. Проаналізовано управління персоналом організації за результатами його оцінювання, щоб якісно виконувати функції управління персоналом. Представлено необхідність за результатами оцінювання складання детального індивідуального плану розвитку працівника, який визначає цілі розвитку, що повинен досягти учасник, на основі оцінки досягнутих цілей навчання або розвитку; відкритості працівника щодо прийняття завдань в майбутньому; використання в майбутньому навичок чи процедур; ділянок, які викликають проблеми або потребують додаткової практики; аспектів праці, які визивають труднощі і варіанти полегшення.

Ключові слова: корпоративний тайм-менеджмент, організація, система, оцінка персоналу, індикатори.

ASSESSMENT TO PERSONNEL OF ORGANIZATIONS IN THE SYSTEM OF CORPORATE TIME-MANAGEMENT

Poltava State Agrarian Academy

The concept, principles and nature of evaluation system of staff in the system of corporate time-management were considered. It is proved that a complex evaluation of personnel evaluation will allow to determine the business characteristics of the employee, his potential, that the organization can use with maximum efficiency. The generalized purpose of the evaluation staff of the modern organization. Systematised main qualitative, quantitative and combined methods of personnel assessment. Provides a mechanism of defining the critical competencies of the organization that staff was well aware of competencies of different levels with a clear understanding of the desired behavior that should be displayed in their specific work roles. To build individual systems of personnel evaluation, which will help in achieving effective use of human resources, presented the process of the method of management by objectives. The organization of a complex system of evaluation of the personnel of the organization in the system of time management is determined. It is proved that the training of personnel capable of productive work in the business environment, its rational placement in structure and space, effective management culture depend on the quality of work of the personnel management service and, accordingly, are the key to achieving the organization's success. Indicators, data sources, collection methods, evaluation procedures for the organization's staff and levels of evaluation of the organization's staff are organized. Generalized practice of mistakes in the process of evaluation of the staff of the organization and their consequences. The management of the organization's personnel by the results of its evaluation is analyzed to perform qualitatively the functions of personnel management. Submitted necessary of the results of the evaluation of the preparation of a detailed individual employee development plan, which defines the development goals to be

achieved by the participant, based on the evaluation of the achieved learning or development goals; openness of the employee to accept tasks in the future; using of skills or procedures in future; sites that cause problems or need additional practice; aspects of work that cause difficulties and options for relief.

Key words: corporate time-management, organization, system, assessment of staff, indicators.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Результати недавнього дослідження The Boston Consulting Group і World Skills показали, що майже 4 млн українців виявилися в «кваліфікаційній ямі». Тобто кожен четвертий співробітник знаходиться «не на своєму місці» і виконує роботу, для якої його кваліфікація недостатня (або надлишкова). Проблема носить глобальний характер: більше третини фахівців у світі (36 %) займають позиції, що не відповідають їх кваліфікації.

Очевидно, що страждають від цього не тільки самі працівники, а й роботодавці: 27 % заявляють, що претенденти не мають необхідних професійних і комунікативних навичок. А втрати світової економіки від такої невідповідності оцінюються вже в 5 трлн доларів на рік (дані Організації економічного співробітництва і розвитку). За прогнозами The Boston Consulting Group, до 2030 року вони збільшаться до 6 трлн доларів на рік [5, 6]. При цьому компанії не прагнуть змінювати свою стратегію рекрутменту, щоразу намагаючись знайти кандидата, що ідеально підходить під вимоги. Особливо згубно цей тренд впливає на якість найму масового персоналу (водіїв, продавців, касирів, офіціантів, кур'єрів, охоронців, вантажників та інших фахівців). Процес рекрутменту можна помітно прискорити, а його якість – підвищити, якщо дивитися ширше і наймати персонал, базуючись не на наявних компетенціях, а на потенційних можливостях кандидатів, що актуалізує тему дослідження.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Серед головних причин збільшення втрат, які несе світова економіка через те, що «кваліфікаційна яма» засмоктує все більше фахівців, експерти The Boston Consulting Group виділяють відставання оновлення професійних навичок від швидкості розвитку технологій і дефіцит талантів. Це ставить перед бізнесом два завдання: впровадження йдуть в ногу з часом програм навчання персоналу і утримання кращих фахівців.

Останнє особливо актуально, враховуючи, що представники масових професій демонструють високу мобільність, тобто схильні часто змінювати місце роботи. Практично кожен третій (32 %) робив це хоча б один раз в 2018 році, при цьому 4 % міняли місце роботи чотири і більше раз. І дуже часто людей підштовхує до цього відсутність можливостей для зростання [3, 8].

Ще одним аргументом за навчання співробітників всередині компанії є неможливість отримати деякі необхідні для роботи навички самостійно. За прогнозами Джоша Девіса, керівника Центру розвитку трудової етики в Денвері, до кінця поточного десятиліття більше 40 % нових робочих місць будуть перебувати в сегменті «середніх навичок», тобто вимагати більше компетенцій, ніж є у випускника середньої школи, але менше, ніж володіють випускники університетів [1, 9]. Разом з тим практично кожен третій представник масової професії (29 %) заявив про своє бажання отримати спеціальність, не пов'язану з тією, по якій він працює в поточний момент, кожен четвертий (23 %) хотів би поглибити свої професійні навички, а кожен десятий (11 %) – отримати додаткові навички в суміжній галузі. Це свідчить про те, що з боку працівників є запит на навчання, і роботодавці повинні його задовольнити [2, 4, 10].

На думку Томаса Качана, професора Массачусетського технологічного інституту, в поточних умовах роботодавцям слід ставитися до співробітників як до активу, яким потрібно керувати, а не як до витрат, які потрібно контролювати [11]. Так, впровадження та застосування в компанії програми навчання вимагає певних витрат, але це серйозний

внесок у збільшення продуктивності, залученості і лояльності персоналу. А всі ці метрики безпосередньо корелюють з прибутковістю бізнесу.

Крім того, той факт, що компанія інвестує в навчання персоналу, є для потенційних співробітників показником того, що в ній можна рости і розвиватися. А це одна з потреб представників масових професій, заради задоволення якої вони готові навіть змінити роботу (в 52 % випадків причиною цього кроку є саме відсутність на поточному місці роботи можливостей для зростання). Фактично програми навчання посилюють HR-бренд компанії, роблячи її більш привабливою і надійною для звичайного здобувача. А сильний бренд роботодавця особливо важливий компаніям, які мають філії по всій країні і стикаються з проблемами сезонного найму [10]. За прогнозами Deloitte Access Economics, на «гнучких навичках» (soft skills) до 2030 року так чи інакше будуть зав'язані дві третини посад (у порівнянні з половиною 2000 року). Їх значимість збільшується разом з розвитком технологій. Все більше процесів можна автоматизувати, і в цих умовах на перший план виходять «гнучкі навички»: відповідальність, дисциплінованість, емоційний інтелект, уміння вибудовувати комунікацію з іншими людьми, прагнення досягати поставлених цілей та інші [8].

Той, хто володіє «гнучкими навичками» співробітник вміє працювати в команді, слухати і чути оточуючих. Масові професії в більшості своїй пов'язані зі спілкуванням з людьми, так що для їх представників це особливо актуально. Саме тому при наймі таких співробітників потрібно концентруватися на їх особистих якостях, а не на «скоринках» і досвіді роботи. Навчити людину користуватися POS-терміналом значно легше, ніж навчити його спілкуватися. З цієї ж причини не варто ігнорувати кандидатів передпенсійного віку, які мають за плечима великий досвід роботи в будь-якій сфері. Рекрутери часто вішають на них ярлик «занадто хороший». Але по-перше, такі фахівці, як правило, готові до навчання і підходять до нього з усією серйозністю, а по-друге, в силу освіти і досвіду є хорошими кандидатами на підвищення (наприклад, з них виходять відмінні заступники керівників) [5]. Запуск програми навчання сьогодні – це інвестиція, яка з лишком окупиться завтра. У світі, де штучний інтелект вже почав витісняти з робочих місць живих людей, останні повинні безперервно навчатися, щоб залишатися затребуваними фахівцями. І компанія, що надає таку можливість, завжди буде на крок попереду конкурентів.

Ціль статті – дослідити процес комплексної системи оцінки персоналу організації в системі корпоративного тайм-менеджменту.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Підготовка персоналу, здатного до продуктивної роботи в умовах ведення бізнесу, його раціональне розміщення в структурі та просторі, ефективна культура управління залежать від якісної роботи служби управління персоналом і, відповідно, є запорукою досягнення організацією успіху. Жодне підприємство не в змозі створити ефективні системи виробництва, маркетингу, фінансів, продажу або бухгалтерського обліку без вмотивованого і кваліфікованого персоналу. Управління персоналом набуває особливого значення в умовах глобальної конкуренції та стрімкого наукового прогресу, під час якого технології, продукти, операційні методи навіть організаційні структури швидко застарівають, а знання і навички працівників стають головним джерелом стійкого розквіту в конкурентних умовах ведення бізнесу. В цій ситуації потрібно регулярно контролювати стан кадрового складу, що реалізується за допомогою організація комплексної системи оцінки персоналу організації. Процес оцінки – це системний підхід до узагальнення та оцінці всієї інформації, яка була отримана в результаті тестування та її використання при прийнятті рішень щодо подальшої кар'єри або працевлаштування робітника.

Діяльність персоналу знаходиться під пильною увагою керівників. Беручи за основу власні спостереження та інформацію щодо виконуваної роботи, кожний керівник на протязі робочого процесу робить висновки, які характеризують дії підлеглого. За своєю сутністю, це вже і є оцінка. Але, в системі управління персоналом в умовах ведення бізнесу, особлива роль відводиться оцінюванню результатів праці і ефективності роботи персоналу. Оцінювання будується з ретельно організованих процедур, впровадження яких дає змогу планово збирати та накопичувати інформацію щодо результатів роботи, ділових характеристик робітників, знаходити резерви підвищення ефективності, приймати обґрунтовані управлінські рішення. При впровадженні оціночних процедур виявляється не тільки доцільність професійних параметрів вимог до роботи, а й деякі риси індивідуальної поведінки, які впливають на результати праці, як приклад, дотримання принципів, норм і правил, що встановлені в організації.

Перш ніж розпочати процедуру оцінювання організаторам потрібно відповісти на ряд запитань (табл. 1).

Таблиця 1

Індикатори, джерела даних, методи збору, процедури оцінки персоналу організації

Питання стосовно процедури	Індикатори	Джерело даних	Методи збору	Процедури оцінки
<ul style="list-style-type: none"> • Чи обґрунтована необхідність оцінки? • Чи доведено до персоналу необхідність оцінки? • Чи актуальні питання оцінювання зацікавленим сторонам? • Чи структуровані запитання та ключові компоненти тестування відповідно до логічної моделі програми? • Чи в наявності ресурси, які необхідні для здійснення оцінювання (час, бюджет, персонал тощо)? • Чи допоможуть керівництву результати оцінки прийняти управлінські рішення та розробити програми розвитку? 	<ul style="list-style-type: none"> • Чи вказано індикатори спостереження та чи є вони вимірними? • Чи кожне запитання має індикатор відповідно до досягненням (кількість стажувань тощо)? • Чи доступні базові дані? • Які якісні аспекти вашого оцінювання не обов'язково відображаються в конкретний показник 	<ul style="list-style-type: none"> • Чи доступна інформація, яка необхідна для індикаторів та запитань? • Чи будуть використовуватися в процесі оцінки наявні або нові дані? • Чи є питання для відповіді на які буде використовуватися одне джерело? • Наскільки доступне джерело даних? 	<ul style="list-style-type: none"> • Чи конкретно та детально прописані кроки збору даних для кожного індикатора та джерела (опитування буде проводитися по телефону або електронною поштою, розмір вибірки тощо)? • Якщо оцінювання здійснюється з існуючих даних, то які специфічні елементи будуть збиратися та на якому рівні (лінійний або груповий)? • Чи визначено місце де будуть зберігатися отримані дані? • Чи потрібно проектувати нові інструменти збору або ж є необхідність перегляду існуючого? 	<ul style="list-style-type: none"> • Яке програмне забезпечення для аналізу даних буде використане? (Excel, Word тощо) • Як ви будете готувати отримані дані для аналізу? • Які статистичні методи будуть використовуватися для узагальнення кількісних даних (середні значення, відсотки, регресії тощо)? • Яким чином будуть узагальнюватися якісні дані? • Чи якісні та надійні будуть отримані дані? • В якому вигляді повинні бути отримані дані аналізу результатів оцінювання (таблиці, графіки, діаграми)?

При здійсненні оцінювання персоналу організації можна виділити три рівні (табл. 2).

Таблиця 2

Рівні оцінки персоналу організації

Рівні оцінки	Періодичність	Метод	Застосування
Поточна оцінка (сильні та слабкі сторони персоналу)	Кожний день, раз на тиждень	Анкетування, обговорення	Зворотній зв'язок з оцінюваним з метою корекції поведінки, навчання
Періодична оцінка	Раз на півроку, рік	Анкетування за результатами праці та фактичними діями	Виявлення перспектив і напрацювання спільних цілей
Оцінка потенціалу	Разова, перманентна	Інтерв'ю, тестування, обговорення, центр оцінювання	Планування кар'єри, побудова кадрового прогнозу

Процес оцінки персоналу організації складається з наступних етапів:

1. Визначення стратегії та цілей організації. Проведення опитування власників, ТОП-менеджерів з ціллю формулювання стратегії, переваг, ключових показників діяльності та факторів успіху організації.

2. Формулювання головних завдань персоналу, які впливають зі стратегії організації. Формування вимог до змістовного наповнення сукупності компетенцій фахівців; розуміння того, якою має бути поведінка фахівців у колективі; визначення, що може дати конкретний фахівець іншим членам команди і підприємству в цілому в рамках тих обов'язків, якими він буде наділений або вже їх виконує

3. Розроблення науково-методичного підходу до оцінювання персоналу. Формування системи компетенцій: використання вже готової моделі або ж створення нової системи. До формування можна залучити сторонніх консультантів чи розробити компетенції самостійно.

4. Створення системи даних, необхідних для проведення оцінювання. Необхідна інформація може включати в собі: список фахівців, перелік особистісних компетенцій, перелік посадових окладів, склад експертів, бальна оцінка, листи оцінювання.

5. Розробка шкали оцінки за кожним рівнем компетенцій. Створення шкали відбувається для опису неприпустимого (неприйнятно для організації поведінка робітника), допустимого (мінімально допустимі вимоги) і видатного (краща поведінка) рівнів поведінки робітників на робочому місці.

6. Визначення моделі (профілю) компетентності працівника. Зазначається ідеальна модель оцінки компетентності професійного рівня працівника.

7. Моделювання реального доходу на основі компетенцій. Формування математичної моделі реальної заробітної плати працівника на основі аналізу його компетенцій, апробація моделі, аналіз отриманих результатів.

8. Застосування розробленого методичного підходу. Впровадження напрацювань в діяльність організації забезпечує зв'язок між особистими здібностями, якостями та поведінкою працівника, і завданнями, які поставлені перед ним.

Оцінювання персоналу надає інформацію щодо потенційних можливостей і перспективи їх росту персоналу, ефективності роботи працівників, причин неефективної роботи окремих робітників, шляхів удосконалення організації праці, потреб і пріоритетів в навчанні та підвищенні кваліфікації. Однак, керівники можуть допускати помилки при організації та проведенні оцінювання. Тобто оцінка може проводитися без чіткого розуміння її мети та завдань. В результаті здійснюється розробка програм, які будуть неефективними. При цьому помилки можуть виникати як на етапі організації, так і на етапі проведення оцінки (табл. 3).

Таблиця 3

Помилки в процесі оцінки персоналу організації

Помилка	Наслідок
Недостатня зацікавленість учасників перед початком оцінювання	Неадекватна поведінка. Негативне сприйняття заходу.
Ігнорування статусу учасників	Існує висока вірогідність конфлікту між учасниками та спостерігачами
Спостереження одним і тим же консультантом за одним і тим же учасником	Зниження об'єктивності оцінки
Поширення інформації про учасників в процесі оцінки, порівняння учасників поміж собою	Будь-які оприлюднені висновки, зроблені в процесі оцінювання можуть носити необ'єктивний характер і породити негативну реакцію учасника

Суттєвою вимогою є дієвість системи оцінки. Дієвість оцінки досягнута коли буде виконуватися чіткий зв'язок результатів праці та її оплати, високий рівень мотивації та максимальна віддача від працівників. Другою вимогою є практичність застосовуваної системи оцінки. Умови досягнення практичності досягається коли система оцінки стає зручною для використання на практиці як людям, що проводять оцінку, так і тим, хто оцінюється. Процес впровадження системи оцінки буде складним, якщо методи оцінки складні, а оціночні показники викликають сумнів.

Висновки. Визначено організацію комплексної системи оцінки персоналу організації в конкурентних умовах ведення бізнесу. Доведено, що підготовка персоналу, здатного до продуктивної роботи в умовах ведення бізнесу, його раціональне розміщення в структурі та просторі, ефективна культура управління залежать від якісної роботи служби управління персоналом і, відповідно, є запорукою досягнення організацією успіху. Систематизовано індикатори, джерела даних, методи збору, процедури оцінки персоналу організації та рівні оцінки персоналу організації. Узагальнена практика помилок в процесі оцінки персоналу організації та їх наслідки.

Список бібліографічного опису

1. Догадіна В. Ю. Сучасні методи оцінки праці персоналу підприємств сфери послуг. *Соціальна економіка*. 2016. № 1. С. 135-141.
2. Коваленко В. С., Маркова С. В., Олійник О. М. Розвиток та оцінка персоналу як системоутворюючий елемент поліпшення результатів діяльності підприємства в нестабільних умовах. *Приазовський економічний вісник*. Випуск 1(12). 2019. С. 82-89.
3. Ковтун І. Є. Аналіз системи управління персоналом підприємства та розробка заходів щодо її удосконалення. *Молодий вчений*. 2016. № 6(33). С. 46-50.
4. Лисак В. Ю., Комарницька О. М. Методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства. *Інтелект XXI*. 2017. № 1. С. 150-156.
5. Лобза А. В., Щербіна К. В. Розробка системи оцінки персоналу підприємства: реалізація підходу KPI. *Young Scientist*. № 12 (64). 2018. С. 291-296.
6. Симочко М. І. Аудит персоналу як елемент управління діяльністю торговельних підприємств. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2017. Т. 2. № 1(49). С. 277-281.
7. Шаповал О. А. Місце оцінювання в системі управління персоналом підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Випуск 10. 2016. С. 550-553.
8. Швець В. Я., Іванова М. І., Саннікова С. Ф. Особливості мотивації персоналу в контексті оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2017. № 13-1. С. 219-223.
9. Яшкіна Н. В. Грейдинг як сучасний метод оцінювання ефективності праці персоналу. *Економіка та суспільство*. Випуск №17. 2018. С. 410-419.
10. Vitalieva V., Muravyova E. Employees of the future: where to find and what to teach. URL: <https://hbr/management/804137> (дата звернення 24.02.2020).
11. Sergienko I. If everything is in order with people, then everything else will work as it should. URL: <https://hbr/management/822342> (дата звернення 24.02.2020).

References

1. Dogadina, V.Y. Suchasni metody otsinky pratsi personalu pidpriyemstv sfery posluh, Sotsial'na ekonomika – Social economy, 2016, no. 1, pp. 135–141 [in Ukrainian]
2. Kovalenko, V.S., Markova, S.V., Oliynyk, O.M. Rozvytok ta otsinka personalu yak systemoutvoriuiuchyiy element polipshennia rezultativ diialnosti pidpriyemstva v nestabilnykh umovakh, Pryazovs'kyj ekonomichnyj visnyk – Priazovskiy ekonomichny newsletter, 2019, no. 1 (12), pp. 82–89 [in Ukrainian]

3. Kovtun, I.E. Analiz systemy upravlinnia personalom pidpriemstva ta rozrobka zakhodiv shchodo yii udoskonalennia, *Molodyi Vchenyi – Young scientist*, 2016, no. 6 (33), pp. 46–50 [in Ukrainian]
4. Lisak, V.Y., Komarnitskaya, O.M. Metodychni pidkhody do otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva, *Intellect XXI – Intellect XXI*, 2017, no. 1, pp. 150–156 [in Ukrainian]
5. Lobza, A.V., Shcherbina, K.V. Rozrobka systemy otsinky personalu pidpriemstva: realizatsiia pidkhodu KPI, *Molodyi Vchenyi – Young Scientist*, 2018, no. 12 (64), pp. 291–296 [in Ukrainian]
6. Symochko, M.I. Audyt personalu yak element upravlinnia diialnistiu torhovelnykh pidpriemstv, *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho universytetu – Science News of Uzhgorod University*, 2017, no. 2/1 (49), pp. 277–281 [in Ukrainian]
7. Shapoval, O.A. Mistse otsiniuvannia v systemi upravlinnia personalom pidpriemstva, *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky – Global and national problems of economy*, 2016, no. 10, pp. 550–553 [in Ukrainian]
8. Shvets, V.I., Ivanova, M.I., Sannikov, S.F. Osoblyvosti motyvatsii personalu v konteksti oplaty pratsi, *Prychornomors'ki ekonomichni studii – Black Sea Economic Studio*, 2017, no. 13–1, pp. 219–223 [in Ukrainian]
9. Yashkina, N.V. Hreidynh yak suchasnyi metod otsiniuvannia efektyvnosti pratsi personalu, *Ekonomika ta suspil'stvo – Economy and suspension*, 2018, no. 17, pp. 410–419 [in Ukrainian]
10. Vitalieva V., Muravyova E. Employees of the future: where to find and what to teach. Available at: <https://hbr/management/804137> (accessed 24.02.2020).
11. Sergienko I. If everything is in order with people, then everything else will work as it should. Available at: <https://hbr/management/822342> (accessed 24.02.2020).

Дата подання публікації 20.06.2020 р.

УДК 33.330.3

Мельник А.О., д.е.н., професор,
завідувачка кафедри бізнес-економіки та туризму
Київського національного університету технологій та дизайну
Melnyk A.O., Associate Professor of Economics, Professor,
Head of the Department of Business Economics and Tourism
at Kyiv National University of Technology and Design
<https://orcid.org/0000-0002-4051-3033>

Соловійова Т. М., студентка заочної форми навчання,
освітнього ступеня «Магістр», спеціальність 051 Економіка
Soloviova T. M., the correspondence student
of the educational degree "Master" Specialty 051 Economics

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ РЕІНЖІНІРИНГУ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Київський національний університет технологій та дизайну

У даній статті розглядається реінжиніринг бізнес-процесів, як один із методів інноваційного розвитку підприємств. Сьогодні реінжиніринг бізнес-процесів інтенсивно впроваджують та застосовують у багатьох вітчизняних підприємствах, з метою підвищення ефективності ведення підприємницької діяльності та формування конкурентоспроможного підприємства у сучасних ринкових умовах. Проаналізовано різноманітні трактування вітчизняними та іноземними науковцями сутності категорії «реінжиніринг бізнес-процесів» та описано еволюцію даного поняття. Досліджено дотичне поняття «реструктуризація підприємства», яке є важливим для даного дослідження, оскільки являє собою принципову зміну всіх видів діяльності на підприємстві. Окреслено передумови, які слугують для втілення реінжинірингу бізнес процесів до інноваційної діяльності підприємств. Охарактеризовано процес розробки аргументів, котрий надає додаткові переваги підприємству, з метою переконання співробітників для застосування реінжинірингу. Виокремлено перелік проблем, з якими стикаються компанії у процесі своєї діяльності, та котрі може вирішити реінжиніринг бізнес процесів. Визначено основні переваги та недоліки від впровадження реінжинірингу бізнес-процесів на підприємствах. Надано перелік відомих світових компаній, такі як: Tech Mahindra, General Motors Corporation, Dell, Ford Motor Company, British Telecom та інші компанії, які застосовували реінжиніринг як інструмент для управління своїми бізнес-процесами, та котрий позитивно вплинув на ефективність функціонування даних підприємств. Наведено наочний приклад застосування реінжинірингу бізнес-процесів в діяльності американської страхової компанії Mutual Benefit Insurance, котрий ефективно позначився на діяльності даної компанії. Реінжиніринг бізнес процесів розглядається як система корінних перетворень бізнес-процесів на