

Список використаних джерел

1. Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів» від 8 вересня 2005 р. №2850-IV // ВВР України. – 2005. - № 51.- ст.548.
2. Барановський М.О. Депресивність регіонів України // Теорія та практика досліджень: Зб. наук. пр. викладачів природничо-географічного ф-ту. – Вип. 1. – Ніжин, 2006. – С. 74 – 81.
3. Варналій З. Регіональна політика України: нові умови, нові вимоги // Стратегічні пріоритети. – 2007. - №1(2). – С. 141-149.
4. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. –
5. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 21 липня 2006 року № 1001. // Офіц. вісн. України. – 2006. - №30. – Ст. 2132.
6. Законодавче поле та досвід стимулювання регіонального розвитку // http://ir.org.ua/docs/Ek_esse/2004/esse_17ukr/part2.pdf
7. Rosenfeld S. Just clusters: economic development strategies that reach more people and places // Regional Technology Strategies. - <http://www.rtsinc.org>.

**ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ОСНОВІ
РЕІНЖИНІРИНГУ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ**
**INNOVATIVE DEVELOPMENT OF MANAGEMENT TECHNOLOGY BASED BUSINESS
PROCESS REENGINEERING**

Ржепішевська В.В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка, м. Полтава, Україна, Кулик Ю.В., магістр факультету менеджменту та бізнесу Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка, м. Полтава, Україна

Rzhepishevskaya V.V., PhD, Associate Professor, department of management and administration of Poltava National Technical University named after Yuriy Kondratyuk, Poltava, Ukraine, Kulyk Y.V., student of the faculty of management and business of Poltava National Technical University named after Yuriy Kondratyuk, Poltava, Ukraine

Анотація

У статті обґрунтовано необхідність впровадження в управлінську практику реінжинірингу бізнес-процесів як інноваційно орієнтованої управлінської технології. Відзначено результати реінжинірингу та роль вищого керівництва в забезпеченні його ефективності.

Аннотация

В статье обоснована необходимость внедрения в управленческую практику реинжиниринга бизнес-процессов как инновационно ориентированной управленческой технологии. Отмечены результаты реинжиниринга и роль высшего руководства в обеспечении его эффективности.

Abstract

The article substantiates the need to implement business process reengineering in management practices as an innovation-oriented management technology. Recorded the results of reengineering and the role of senior management to ensure its effectiveness.

Ключові слова: інновації, управління, розвиток, процес, реінжиніринг, технологія, поліпшення.

Ключевые слова: инновации, управление, развитие, процесс, реинжиниринг, технология, улучшения.

Keywords: innovation, management, development, process, reengineering, technology, improvements.

Сьогодні в економічній думці спостерігається помітне посилення парадигм і підходів, орієнтованих на інноваційний розвиток управлінських технологій. Поточна ситуація викликає необхідність формування такої наукової концепції, яка дозволяла б проектувати і реалізовувати масштабні проекти в різних економічних системах. Для вітчизняних підприємств набуває все більшої необхідності

застосування радикальних змін, що передбачає створення цілком нових, ефективніших бізнес-процесів на підприємстві без урахування їх старої організації. Особливого значення при цьому набуває реінжиніринг бізнес-процесів.

Вивченю проблем ефективної перебудови бізнес-процесів на основі реінжинірингу присвячені роботи зарубіжних вчених та економістів-практиків М. Клейна, Р.

Манганеллі, М. Робсона, Ф. Уллаха, Дж. Харрінгтона, М. Хаммера, Дж. Чампі та ін. [1, 2, 4, 5]. Проте на українських наукових теренах даному питанню приділяється недостатня увага як у сфері теоретичних досліджень, так і у практичній площині. Крім цього, бізнес все ще не усвідомлює необхідності радикальних інноваційних змін в управлінських технологіях, що й визначає актуальність даного дослідження.

Розглядаючи сутність реінжинірингу бізнес-процесів (РБП) як інноваційного інструменту управлінських технологій необхідно зазначити, що це фундаментальне переосмислення і радикальне перепроектування бізнес-процесів підприємств для досягнення різких, стрибкоподібних поліпшень в основних актуальніших показниках їх діяльності: вартість, якість, послуги і темпи. РБП націленний на те, щоб не тільки кожна ланка бізнесу діяла продуктивно, а й на те, щоб вся система їх взаємодії була націлена на отримання максимального ефекту мультиплікації, тобто того ефекту, який неможливо отримати кожному окремо, але реально досягти за рахунок спільних зусиль, організованих оптимальним чином.

При РБП бізнесу принципове значення набуває узгодженість, взаємозумовленість і взаємодоповнюваність дій. Ще однією особливістю реінжинірингу є те, що в його системі кожен працівник націлюється не стільки на якісне і своєчасне виконання покладеної на нього роботи, скільки на те, щоб забезпечити максимально високий кінцевий результат всього бізнесу. Звичайно, при цьому інтенсивність праці зазвичай зростає, що впливає на підвищення фінансових результатів бізнесу. Це дозволяє істотно розширити матеріальне стимулювання. Результати більш напруженої і продуктивної праці приносять не тільки високий заробіток, а й суспільне визнання, високий імідж працівника і більше моральне задоволення, оскільки розкіштість у роботі посилює її творчий характер, надається можливість для кожного розкрити весь свій потенціал в ім'я успіху спільної справи.

В основі РБП лежать кардинальні зміни. Якщо прибуток підприємства зменшується всього на 10 %, якщо його витрати лише на кілька відсотків перевищують заплановані, якщо показник якості потрібно лише незначно поліпшити, якщо обслуговування замовників вимагає лише певного прискорення, тоді РБП підприємству взагалі не потрібен. У цьому випадку застосовуються звичайні управлінські технології, наприклад, такі як програма поступового поліпшення якості. РБП застосовується тільки тоді, коли є гостра потреба у «вибуховій» дії.

Процеси – це найважливіше поняття у

визначені РПБ, але керівниками підприємств воно сприймається складно. Значна частина ділових людей не є процесоорієнтованими. Вони сфокусовані на завданнях, на роботах, на людях, на структурах, але не на процесах. З поля зору часто випадає головна мета – клієнт повинен отримати товар, який він замовив. Окремі завдання важливі, але жодне з них не має значення для клієнта, якщо він не отримає товар. Тому сучасним керівникам необхідно ознайомитися із методикою РБП та активно впроваджувати його у практику господарювання [3].

З метою реалізації РБП на підприємстві повинні проводитися наступні ключові заходи:

вибір процесів для реконструкції;

моделювання, спрямоване на спрощення нових процесів;

організація команди виконавців для кожного процесу і призначення координатора процесу.

організація робочого процесу – передача документів і контролю;

розподіл обов'язків і ролей для кожного процесу;

автоматизація процесів з використанням інформаційних технологій (Інtranet, Екстранет, Workflow Management);

формування команди процесу, яка здатна ефективно управляти та експлуатувати новий процес;

введення зміненого процесу у структуру бізнесу (підприємства).

Для того, щоб компанії, спрямовані на впровадження РБП, обрали кращі методології, послідовність реалізації відповідного плану РБП, у керівництва повинно сформуватися відповідне бачення. Для створення ефективного бачення, необхідно пройти три основних етапи:

- правильна комбінація осіб, які об'єдналися для того, щоб сформувати ефективну команду;

- чітке визначення цілей і можливостей для проекту РБП;

- формування керівних принципів.

Результатом впровадження інноваційних управлінських технологій стануть:

а) перепроектовані господарські процеси та ефективні робочі процедури;

б) нові функції персоналу на основі перероблених посадових інструкцій, оптимальна система мотивації, організуються робочі команди, розробляються програми підготовки та перепідготовки фахівців;

в) використання інформаційних систем, необхідних для РБП, формування спеціалізованих інформаційних систем бізнесу.

Успіх реалізації РБП залежить від поведінки людей. Поведінка людей, часто найменш відчутний фактор, не є, однак, найменш важливим фактором за значимістю.

Він здатний зіпсувати проект, якщо з ним поводитися неправильно.

Робота старших менеджерів полягає в тому, щоб виробити напрям руху організації та довести це до своїх підлеглих. Розробка стратегії, яка допоможе організації на обраному шляху, - це теж робота старших менеджерів. Старші менеджери, хочуть вони цього чи ні, здійснюють значний вплив на стандарти і норми поведінки, домінуючі на всіх рівнях в даній конкретній компанії. Будь-які значні зміни напряму, стратегії або політики слід пояснювати співробітникам організації, щоб вони змогли зрозуміти і потім виконати свою роль.

Звичайно, різні питання мають різну значущість і важливість, і співробітники, які постійно намагаються знайти вирішення дійсно важливих питань, зроблять свої власні висновки. Про відносну важливість питання співробітники будуть судити не по величині документу, що пояснює суть. Свої висновки вони зроблять за діями старших менеджерів, а не за їх словами.

Членам команди реінженірингу потрібна видима підтримка і вказівки. РБП – це радикальні зміни, яких ще ніколи не було в організації. Через це команді реінженірингу потрібні постійні запевнення старших менеджерів, що вони визнають не тільки обсяг змін, але і їх внутрішню сутність і готові подолати всі труднощі і підтримувати проект до кінця. Деяким командам, крім того, потрібно регулярне підбадьорювання зверху, особливо на ранніх стадіях, щоб вони мислили творчо і не обмежували себе в чому-небудь.

Необхідно зазначити, що менеджери вищої ланки не входять в команду реінженірингу, і тому вони повинні організовувати регулярні зустрічі-огляди, щоб показати підтримку команді реінженірингу. Також є ефективними випадкові зустрічі з членами команди і використання цієї можливості для надихання і підтримки. Така поведінка більш ефективна, ніж накази, розпорядження або неактуальні послання.

Подальша роль старших менеджерів полягає в тому, що вони повинні взяти на себе обов'язок розібратися, що таке РБП і які ймовірні наслідки вибору цієї інноваційно орієнтованої управлінської технології. Є багато прикладів, коли старші менеджери починали РБП-проекти в своїх організаціях тільки тому, що так треба, не розуміючи по-справжньому суть перетворень, а потім виявляли, що вони не готові впоратися зі складнощами радикальних змін.

Оскільки зміни можуть бути значними, старші менеджери повинні бути готові до них, і, наскільки це можливо, управляти ними в ході проекту. Зміни, які іноді відбуваються в процесі РБП, можуть виявитися шоком для старших

менеджерів, не кажучи вже про решту, і на плечах старших менеджерів лежить відповідальність вирішити – що організація хоче отримати від РБП, якою організацію вона хоче себе бачити після завершення РБП-проектів. Вони (старші менеджери) повинні тримати в голові ясну картину і ділитися нею зі співробітниками, які залучені в процес або просто цікавляться.

Після завершення РБП-проекту естафету має прийняти процес безперервних поліпшень, де люди, залучені в процес, будуть нести відповідальність як персонально, так і колективно за те, щоб підтримувати процес, щоб можливості поліпшень виявлялися і доводилися до логічного завершення, щоб законні зміни у вимогах клієнтів процесу враховувалися і вбудовувалися в систему [2].

Як підсумок хочемо відмітити, що не слід прагнути використовувати РБП скрізь, але в деяких сферах, де є велике поле для поліпшень, або конкуренти «наступають на п'ятирічку», або можна отримати реальну конкурентну перевагу за допомогою якісного стрибка, РБП дає можливість це зробити. Оскільки РБП слід використовувати стратегічно й у відповідному стилі, завжди потрібно детально обговорити, які з численних наявних інструментів краще за все підійдуть в даній сфері. РБП не слід використовувати при кожному зручному випадку і, одночасно, саме його слід використовувати в деяких ситуаціях.

Література

1. Manganelli R., Klein M. The Reengineering Handbook: A Step-By-Step Guide to Business Transformation. - New York: Amacom, 1994. – 198 p.
2. Робсон М. Практическое руководство по реинжинирингу бизнес-процессов / М. Робсон, Ф. Уллах / Пер. с англ. под ред. НД. Эриашвили. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 224с.
3. Економічне обґрунтування реінженірингу бізнес-процесів виробничих підприємств: монографія; за заг. ред. Л.М. Таранюка. – Суми: Мрія-1, 2010. – 440 с.
4. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе / Пер. с англ. под ред. В. С. Катьякало. - Спб.: Издательство С.-Петербургского университета, 1997.
5. Харрингтон Х. Дж. Прорыв в совершенствовании деятельности. – М.: 1997. – 385 с.

Literature

1. Manganelli R., Klein M. The Reengineering Handbook: A Step-By-Step Guide to Business Transformation. - New York: Amacom, 1994. – 198 p.
2. Robson M., Ullah F. Practical

guide to business process reengineering / Translated from English ed. N.D. Eriashvili. - M: Audit, UNITY, 1997. – 224 p.

3. The economic rationale for business process reengineering manufacturing enterprises: a monograph; by the society eds. L.M. Taranyuk. - Sumy: Dream 1, 2010. - 440 p.

4. Hammer M., Champy J. Reengineering the Corporation: A Manifesto

revolution in business / Per. from English ed. V.S. Katkalo. - SPB.: Publisher of St. Petersburg University, 1997.

5. Harrington H.J. Breakthrough in improving performance. - M.: 1997. - 385 p.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ PERSONNEL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS AS A FACTOR IN ECONOMIC DEVELOPMENT COMPANIES

Сильченкова Т.Н., кпн, доцент, зав.кафедрой «МЭА» филиала ФГБОУ ВПО «МГИУ» в г.Вязьме

Silchenkova T.N., CIT, Associate Professor, Head of Department «MEA» the branch of FS BEI of HPE «MSIU» in the town of Vyazme

Аннотация

Данная статья посвящена исследованию значения управления персоналом на предприятии как фактора его экономического развития.

Abstract

This paper investigates the value of personnel management in the enterprise as a factor in its economic development.

Ключевые слова: управление персоналом, конкурентоспособность предприятия, трудовые ресурсы, значение, современные условия.

Keywords: human resource management, enterprise competitiveness, labor, value, modern conditions.

Данная тема актуальна в современных условиях, так как управление персоналом занимает ведущее место в системе управления предприятием, являясь одной из наиболее важных задач и главным фактором экономического развития предприятия. Можно с уверенностью сказать, что эффективное управление персоналом позволит добиться высоких экономических результатов в деятельности.

На сегодняшний день большое значение в управлении персоналом уделяется личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед предприятием.

Можно отметить, что главной целью управления персоналом является обеспечение эффективной организации человеческих ресурсов в пределах предприятия и формирования личности, обладающей высокой ответственностью, коллективной психологией, высокой квалификацией, обладающей профессиональными компетенциями в данной отрасли.

Главным фактором экономического развития предприятия является управление персоналом, представляющее собой одно из

значимых направлений в управленческой деятельности, требующих особых знаний, умений и навыков в системе управления персоналом на предприятии.

Основными целями управления персоналом предприятия являются:

- достижение поставленных задач предприятия;
- обеспечение конкурентоспособности предприятия в современных экономических условиях;
- эффективное управление персоналом, приносящее максимальную прибыль;
- правильное использование мастерства и возможностей работников;
- обеспеченность предприятия высококвалифицированными кадрами;
- создание положительного социально-психологического климата в коллективе и создание условий для повышения удовлетворенности работников своей работой, к их наиболее полному самовыражению.

Следовательно, если на предприятии руководители отделов по работе с персоналом будут рассматривать человеческие ресурсы предприятия как ключ к ее эффективности, то с уверенностью можно сказать. Что цели будут достигнуты и в будущем принесут