Организация бизнес-процесса в компании имеет важное значение для достижения эффективности работы как отдельных сотрудников, подразделений, так и предприятий в целом. Для размеренной и целенаправленной работы необходимо чёткое определение целей компании, распределение обязанностей между подразделениями и их отдельными сотрудниками. Это позволит определить трудозатраты отдельных операций и групп операций, процессов с целью оценки необходимого количества персонала и часовых рамок. Построению бизнес-процессов стоит уделить достаточно внимания в начале деятельности, но нельзя его недооценивать и в процессе деятельности предприятия, поскольку с течением времени изменяются приоритеты, технологии и квалификация работников.

Этапы построения бизнес-процессов:

- Оценка существующих задач и эффективности их исполнения подразделениями, отдельными сотрудниками. С этой целью проводится интервьюирование и экспертный анализ с декомпиляцией процессов на относительно простые элементы и оценкой трудозатрат.

- Оценка взаимосвязей внутри компании и описание технологического процесса «как оно

есть». Это позволяет понять не только построение бизнес-процессов, но и оценить слабые места процесса и лишние ячейки, что приводят к задержке во времени исполнения определённых операций и требуют дополнительных материальных затрат (например, дублирование функций некоторых подразделений, лишний контроль или т.н. «псевдоконтроль»).

- Оценка технологического и технического оснащения предприятия (на основании анализа рынка и аналогов у конкурентов).

- Оценка уровня квалификации менеджмента компании для обеспечения стратегии интенсивного роста.

- Оценка готовности персонала к проведению структурных и организационных изменений, модернизации и автоматизации.

- Определение критических участков, что имеют влияние на бизнес-процессы.

- Построение путей оптимизации, унификации, стандартизации и автоматизации бизнес-процессов. Оценка эффективности и прогноз результатов (материальных, нематериальных, социальных, других).

- Построение правильной логической цепочки операций и отображение его в нормативных документах (инструкциях, процедурах и пр.).

- Проведение необходимых изменений (структурных, организационных и др.).

- Обучение персонала (семинары, тренинги, интерактивные занятия) – высшего и среднего менеджмента.

- Имплементация новой бизнес-модели и “борьба с отрицаниями”.