



Організація бізнес-процесу в компанії має важливе значення для досягнення ефективності роботи як окремих працівників, підрозділів, так і підприємства в цілому. Для планомірної та цілеспрямованої роботи необхідне чітке визначення завдань та цілей компанії, розподіл завдань між підрозділами та їх окремими працівниками. Це дозволить визначити трудозатрати окремих операцій та груп операцій, процесів з метою оцінки необхідної кількості персоналу та часових рамок. Побудові бізнес-процесів варто приділити достатньо уваги на початку діяльності, однак не можна його недооцінювати для діючого підприємства, оскільки з плином часом змінюються пріоритети, технології і кваліфікації працівників.

Етапи побудови бізнес-процесів:

- Оцінка існуючих завдань та ефективності їх виконання підрозділами, окремими працівниками. З цією метою проводиться інтерв'ювання та експертний аналіз з декомпіляцією процесів на відносно прості елементи та замірами трудозатрат.
- Оцінка взаємозв'язків всередині компанії та опис технологічного процесу «як воно є». Це дозволяє зрозуміти не лише побудову бізнес-процесів, а й оцінити слабкі місця процесу та зайві ланки, що призводять до затримки в часі виконання певних операцій та вимагають додаткових матеріальних затрат (наприклад, дублювання функцій деяких підрозділів, зайвий контроль або т.зв. «псевдо контроль» тощо).

- Оцінка технологічного та технічного озброєння підприємства (на підставі аналізу ринку та аналогів у конкурентів).
- Оцінка рівня кваліфікації менеджменту компанії для забезпечення стратегії інтенсивного росту.
- Оцінка готовності персоналу до проведення структурних та організаційних змін, модернізації та автоматизації.
- Визначення критичних ланок, що мають суттєвий вплив на бізнес-процеси.
- Побудова шляхів оптимізації, уніфікації, стандартизації та автоматизації бізнес-процесів. Оцінка ефектів та прогноз результатів (матеріальних, нематеріальних, соціальних, інших).
- Побудова правильного логічного ланцюжка операцій та відображення його в нормативних документах (інструкціях, процедурах тощо).
- Проведення необхідних змін (структурних, організаційних тощо).
- Навчання персоналу (семінари, тренінги, інтерактивні заняття) – вищого та середнього менеджменту.
- Імплементація нової бізнес-моделі та "боротьба з запереченнями".