

## ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Горлачук І., студентка групи  
МТС-1-19 Науковий керівник:  
Тропін В.В., к.юр.н

Для того щоб ефективно використовувати всі новітні технології, необхідно правильно організувати процес в середині підприємства. Для цього потрібно використати сучасні методи в організації праці, які показали хороші результати в світовій практиці.

Метод «Пряма комунікація» – в основі методу лежить горизонтальна ієрархія у спілкуванні та можливість донести ідей та пропозиції напряму до особи, приймаючої рішення по її впровадженню.

Як у випадку у підході Джека Велча та і в методі Тойоти ми можемо бачити, що бюрократія це гальма швидкого розвитку та ефективної роботи, отже потрібно від цього позбавитись, в основі бюрократичного підходу лежить необхідність підтверджувати декілька разів одне й теж саме, доносити ідеї і пропозиції по покращення процесу через свого людей які як правило не приймають кінцеве рішення і не розуміються в питанні, тоді як в сучасному світі в швидкій динаміці набагато ефективніше запропонувати ідею тим хто безпосередньо приймає рішення щодо її можливого впровадження, таким чином ми зменшуємо час на комунікацію і досягаємо 25 швидкого результату.

В сучасній системі управління потрібну будувати таку корпоративну культури в якій буде швидка комунікація між окремими людьми і командами любых рівнів у конструктивному діалозі на покращення результатів спільної справи

Метод «Ефективних засідань» – задля ефективного впровадження любых рішень або проектів необхідно налагодити роботу команди або команд, для цього в компанії необхідно запровадити метод ефективних предметних зустрічей на яких учасники процесу можуть обмінюватись думками та знаходити найефективніші рішення в рамках своєї задачі чи проекту, такі зібрання мають проводитись по певному шаблону де будуть декілька основних моментів: ціль зборів і запланований результат; час відведений на обговорення; відповідальний модератор та секретар засідання; фіксований час на донесення точки зору та обговорення; уважність до виступаючого та почергове звернення; фіксація результатів зборів з задачами та дедлайнами або наступне зібрання наступними питаннями.

Метод «Плани і КРІ» – крім того, що у кожного працівника мають бути описані функціональні обов'язки та цінний кінцевий продукт, як зазначено в попередньому розділі, у кожного працівнику має бути PDP9(Personal Development Plan- план особистого розвитку) – це документ в якому зазначено основні цілі та задачі працівника на пів року з конкретними бонусами у випадку їх досягнення.

Цілі та задачі мають стосуватись не тільки його зони відповідальності в роботі підприємства, а й розвитку працівника як професіонала в своїй сфері. Даний підхід стимулює працівників розвиватись та покращувати свої професійні навички і досягати більших результатів для підприємства за короткий термін часу. Великі компанії створюють великі команди.

У сучасній Україні одним із головних завдань є підвищення ефективності діяльності підприємств агропромислового комплексу, тобто створення цілком нових систем для їх розвитку та модернізації, а також внесення прогресивних змін у побудову і порядок функціонування діючих.