

відтворювальної сили працівників. Для забезпечення виконання вищезазначених функцій необхідне дотримання певних засад: засади справедливості, гарантованості, простоти, логічності, доступності, засади диференціації, матеріальної зацікавленості та співвідношення з темпами приросту продиктовані праці.

Задля підвищення доходів від трудової діяльності на підприємствах доцільно забезпечити: зростання розміру реальної заробітної плати; забезпечити підтримку купівельної спроможності працюючих через індексацію його грошових доходів; посилити захист трудових та соціально-економічних прав працівників у сфері оплати праці, насамперед шляхом розвитку соціального партнерства, колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, запровадження виробничої демократії; забезпечити диференціацію заробітної плати всіх категорій працівників.

Створення високоефективної системи оплати праці є одним з головних факторів забезпечення розвитку сучасного підприємства будь-якої галузі і форми власності. Цей процес пов'язаний з тим, що в умовах ринкових відносин оплата праці має першорядне значення в мотиваційному механізмі. Разом з тим її розмір залежить не тільки від індивідуальної продуктивності праці робітника, її кількості, якості і результативності, але й від ефективності виробництва. Проте за умов нестабільного стану української економіки механізми державного, колективно-договірного й мікрорівневого регулювання оплати праці в повному обсязі не спрацьовують. На їх функціонування негативно впливають відставання у перебудові грошово-кредитної і податкової систем, формуванні нових суб'єктів господарювання, створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо.

Використані джерела

1. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. К.: Фірма "Праця", 2007. 267 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Дяків О.П., Островерхов, В.М., Прохоровська С.А. Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Тернопіль: Економічна думка, ТНЕУ, 2016. 376 с.
3. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995. // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
4. Прохоровська С.А. Місце заробітної плати у підвищенні трудової активності працівників Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль: Економічна думка, 2017. Вип. 22. С. 72 - 76

Корницький Максим
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: д. е.н., проф., професор кафедри економіки
та економічної теорії Длугопольський О. В.)

РЕІНЖЕНІРИНГ ЛОГІСТИЧНИХ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ КОМПАНІЇ

РБП бере свій початок від двох статей, написаних у 1990 році Хаммером (Hammer) та Давенпортом і Шортом (DavenportandShort).

Хоча самому терміну зовсім небагато років, більшість теорій, на яких він базується, значно старші. У 1980-х роках у багатьох організаціях було впроваджено систему Тотальної якості (Total Quality). Саме ця система була родоначальником ідеї управління бізнес-процесами. Багато методів системи Тотальної якості змушують по-новому подивитися на роботу і на її мету, і ці методи дають цінну інформацію для управління бізнеспроцесами (Business Process Management). Це такі методи: метод аналізу процесів (Method for Analyzing Processes), внутрішньофірмова оцінка діяльності (In-Department Evaluation of Activity), аналіз сприйняття процесів (Process Perception Analysis), управління якістю процесів (Process Quality Management). Усі вони відіграють важливу роль у будь-якому масштабному проекті з РБП [2].

Родоначальником терміну «реінжиніринг» вважається Майкл Хаммер. За його визначенням, реінжиніринг – це фундаментальне переосмислення і радикальне перепроєктування бізнес-процесів з метою досягнення істотного поліпшення якості функціонування. РБП – це сукупність методів і засобів, призначених для кардинального поліпшення основних показників діяльності підприємства шляхом моделювання, аналізу і перепроєктування існуючих бізнес-процесів. РБП застосовується за необхідності радикальних змін, що передбачає створення цілком нових, ефективніших бізнес-процесів на підприємстві без урахування їх старої організації [4].

Біл Гейтс в книзі «Бізнес із швидкістю думки», згадуючи про реінжиніринг, говорить про необхідність створення «нервової системи підприємства», щоб більшість звичайних процесів на підприємстві, як і в живому організмі, відбувалися на рівні «рефлексів», залишаючи голову вільною для творчості і реакції у позаштатній ситуації [1].

Реінжиніринг будь-якого бізнес-процесу загалом передбачає введення в нього істотних інновацій. Тому, перш ніж розглядати окремі бізнес-процеси, необхідно вказати на можливі інновації, які дадуть змогу забезпечити заміну доволі великого обсягу ручної праці автоматизованими технологіями [1].

Проведення РБП є складним процесом, який потребує часу та концентрації зусиль всієї організації. Реінжиніринг і його швидке та ефективне здійснення вимагають виділення спеціального бюджету (мінімально необхідного), без якого початок і проведення всього комплексу робіт неможливі. У ході реалізації програми реінжинірингу

необхідно спиратися на принцип Паретто (20% зусиль можуть дати 80% результату), а це означає, що потрібно обирати пріоритетні завдання і посилено працювати над їхнім вирішенням [2]. Враховуючи типізацію самого процесу реінжинірингу, важливо чітко встановити міру участі кожного з учасників процесу, розподілення відповідальності з метою досягнення поставлених завдань. В зв'язку із чим, під час реалізації реінжинірингових процедур слід неухильно дотримуватись виконання функцій управління – організування, планування, мотивації, контролю та діагностики.

Оптимальні моделі реінжинірингу можуть бути використані підприємствами для організації бізнесу (виробництва, логістики, збуту, управління фінансами та персоналом), а також для впровадження інформаційних технологій як інструменту їх підтримки. Всі програми логістичного реінжинірингу об'єднують чотири загальні властивості. По перше, мета полягає в підвищенні рівня інтеграції деяких або всіх аспектів розглянутої діяльності.

Аналітичними підставами інтеграції є принципи системного аналізу. По друге, дуже важливим елементом реорганізації є критичне порівняння наявної системи з кращими зразками галузевої практики і сприйняття передового досвіду. По третє, для досягнення потрібного ефекту інтеграції варто провести декомпозицію відповідних видів діяльності. Для цього необхідно налагодити оцінку ефективності та витрат за видами діяльності. Нарешті, реінжиніринг припускає постійну роботу над підвищенням якості [1].

Використані джерела

1. Кривов'язюк І.В. Зарубіжний досвід реалізації бізнес-процесів на підприємстві. *Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту*. 2011. Випуск 1. С.191-204.
2. Давиденко В.В. Реінжиніринг бізнес-процесів – шлях до становлення вітчизняних підприємств [Електронний ресурс] . Проблеми системного підходу в економіці. К. : НАУ, 2011. № 1.
3. Fan Luo. Business Process Re-engineering in the SMEs: Critical Success Factors Perspective of an Emerging Economy / Luo Fan, Md. Salah Uddin Rajib, Md. Shariful Alam // *International Journal of Contemporary Business Studies*. 2012. Vol. 3, No. 7. PP. 6-18.
4. Timane R. Business Process Reengineering URL: <http://www.rajeshtimane.com/222/academics/bpr-business-process-reengineering.html>.
5. Timane, Rajesh, Business Process Reengineering (BPR) to Business Model Reengineering (BMR) (December 27, 2012). Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2194107> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2194107>

Корпак Роман

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри