

ПРОЦЕССНО- ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД



Подготовили: Мкртчян Саак и Дзюба Кирилл



- Основатель направления А. Файоль, время возникновения – второе десятилетие XX века. Согласно подходу, управление представляется в виде непрерывного процесса или цикла. Его фундамент составляют основные функции: планирование, организация, мотивация и контроль.



- Процессно-ориентированный подход базируется на системном подходе к управлению и рассматривает любую организацию как единый организм. На каждом предприятии протекают разнообразные бизнес-процессы, на входе принимающие ресурсы, а на выходе дающие полуфабрикат или продукт. Весь цикл замкнут на выпуске готового товара, услуги.



- Данный подход состоит в такой организации работы, которая основана на разделении всей деятельности предприятия на бизнес-процессы, а аппарата управления по блокам. Вся система может быть представлена в виде схемы, цепочки с отдельными звеньями – операциями. Конечным итогом производственной цепочки становится продукт. Звенья, отвечающие за конкретный бизнес-процесс, формируются из структурных подразделений.



- В теории процессно-ориентированный подход выглядит просто и логично, но его внедрение в деятельность предприятия на практике оказывается сложным. При этом стоит обращать внимание на реальные примеры, практический результат других организаций, мнение профессиональных консультантов. Для любой организации воплощение в жизнь непроверенной теории выливается в большие денежные и другие затраты.



- Применение на практике процессного подхода связано с рядом проблем: руководство внедряет процессный подход в управлении только на формальном уровне; созданная система не соответствует реальному положению дел в организации; попытка внедрить подход на неформальном уровне; менеджеры не воспринимают подход как новую организационную идеологию; руководство не задумывается о необходимости регламентации процессов или не умеет ими управлять; менеджеры не готовы к кардинальным переменам, например, пересмотру структуры компании; недостаток компетентности, мотивации, целеустремленности, настойчивости в деле оптимизации процессов.



- Процессно-ориентированный подход и его реальное, а не формальное внедрение в систему управления вызывает много трудностей. Проблемой для руководства становится недостаток лидерских качеств и умения вовлечь персонал. Перемены при создании новых систем прежде всего должны произойти в умах работников. Вовлечение сотрудников облегчается, если воспринимать данный подход как идеологию. Сначала идея проникает в сознание людей, а потом становится инструментом. Тогда персонал будет готов применить новые методы и программы, за что обязательно должен быть поощрен.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Во многих странах мира процессно-ориентированный подход в управлении воспринимается как основной фактор успеха в бизнесе. Он неслучайно стал основой стандартов менеджмента качества. Результативность подхода пока не подтверждается реальными примерами внедрения на российских предприятиях. Примеров, как и новых преимуществ от реализации стандарта немного. Причина в том, что многие организации просто сменили терминологию: был отдел продаж, стал процесс «Продажи». Начальники подразделений превратились во владельцев процессов. Процессно-ориентированный подход в менеджменте – это основной инструмент среди средств, которые применяются руководством для реорганизации управленческой системы.