

Основною конкурентною перевагою підприємства на ринку серед інших подібних виробників є насамперед наявність власної акредитованої лабораторії. Сучасна виробнича лабораторія заводу розпочала свою роботу в 2017 році, атестована Державним підприємством «Кіровоградський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації» на проведення досліджень.

УДК 658.5

Яковенко Р.В.,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри маркетингу, менеджменту та економіки,

Болгаров І.С.,

здобувач вищої освіти,

Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті

СИСТЕМА ПРОПОЗИЦІЙ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ТОВ «АСТРА КОСМЕТИК»

Початкова спроба створити та розвинути систему пропозицій і «коло» якості в 1998–1999 роках зазнала невдачі через відсутність підтримки керівництва та широке хвилювання. Перші спроби не дали бажаних результатів і натомість слугували процесом навчання для системи діяльності в малих групах і насадження пропозицій на фабриці. Через загальну відсутність ажіотажу персоналу та характерних національних якостей тотальний продуктивний менеджмент не склався до 2015 року.

Система рекомендацій співробітників і гуртки якості були обрані як найпередовіший підхід до управління та основний інструмент постійного удосконалення з метою проведення більш ретельної перевірки.

В усьому світі системи пропозицій є ключовими компонентами програми постійного удосконалення. Численні підприємства з найсучаснішими ланцюжками поставок продемонстрували важливість підвищення якості продукції та виробництва. Питання пропозиції на підприємствах у країнах, що розвиваються, емпірично досліджені недостатньо.

Kung (1999) описує початок і розвиток системи пропозицій Samsung. Марін-Гарсія та ін. (2007) ілюструють фактичний досвід

того, як схема безперервного вдосконалення поступово змінювалася, починаючи з дуже невдалого початку, проходячи через кілька фаз, і в кінцевому підсумку приносячи результати для компанії [1, с. 226].

Вивчалися сучасні виробничі системи, але мало уваги приділялося системам постачання для аспектів розвитку персоналу. Ми досліджували «людську сторону» системи чайових у компанії, яка завдяки цьому створила добре структуровану систему пропозицій. Згідно з дослідженнями, використання системи рекомендацій співробітників може допомогти вам отримати нові ідеї від ваших співробітників та реалізувати їх. Участь працівників у системі рекомендацій необхідно заохочувати, якщо маємо бажання, щоб вона була ефективною.

Внесено понад 500 пропозицій щодо удосконалення виробничих процесів за допомогою системи пропозицій, якою «ТВК» «Астра Косметик» керує протягом десяти років. Ці пропозиції надійшли як від окремих співробітників, так і від кіл якості, а також від груп, які спільно приймають рішення. Для українського бізнесу середньорічна кількість пропозицій, поданих кожною особою, становить 2.1, або майже стільки ж, скільки було десять років тому.

Таблиця 1

Етапи розвитку системи пропозицій

Зміст	Вступ (1998- 2001)	Поширення (2001-2006)	Активізація (2007-2012)	Покращення якості (2013-present)
Пропозиція на людину, шт.	0.03	1.1	2.0	2.1
Рівень реалізації, %	52.2	16.4	41.4	66.9
Рівень залучення, %	5.8	48.4	60.2	82.7

У міру підвищення оцінки прийнятності середня кількість пропозицій зросла до 200 на етапі активації та знизилася до 150 на етапі пошуку якості. Незважаючи на це, тепер у середньому кожному споживачеві надається набагато більше пропозицій. З урахуванням реалізації прийнятих пропозицій 66,9% проти 41,4% на попередньому етапі та залучення 82,7% проти 60,2% на попередньому етапі. Це свідчить про те, що бізнес почав відходити від кількісної стратегії. У таблиці 2 наведено особливості кожного кроку еволюції системи пропозицій.

Еволюція системи пропозицій

Етап	Характеристики
Вступ (1998-2001)	- навчання на прикладах з життя менеджерів середньої та першої ланки; - впровадження засад системи підказок
Поширення (2001-2006)	- встановлення системи винагороди за виконання; - створення Секретаріату пропозицій та комітету з нагород, розпочато конференції Quality Circle
Активізація (2007-2012)	- активне впровадження системи підказок; - комп'ютеризація управління системою пропозицій
Покращення якості (2013-по цей час)	- розробка нової форми групового прийняття рішень – Team Improvement Team; - стандартизація процесів оцінювання; - видання посібника для оцінювання та нагородження за впровадження; - розширення системи пропозицій постачальникам; - розробка системи підказок

Систему було ввімкнено між 2007 та 2012 роками, збільшивши кількість пропозицій, наведеній по всій фабриці. Щоб відповідати корпоративній концепції розвитку, фокус ESS змістився з кількісного на якісний підхід, коли в 2013 році розпочався етап пошуку якості.

Список використаних джерел:

1. Болотова О. О. Науково-теоретичне обґрунтування моделі ефективності менеджменту персоналу. Сучасні тренди міжнародних економічних відносин & Управління проектами Європейського Союзу : Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Луцьк : Вежа-Друк, 2018. С. 224–229.