

ПІДПРИЄМСТВО “БУЛЬ-БУЛЬ”

Формування і обґрунтування бізнес ідеї

БІЗНЕС ІДЕЯ.

Горілчаній завод.

Вид діяльності.

- ▣ Горілка, вироблювана в двох сортових варіантах : Стандарт і Преміум. Відмітною особливістю.

Місія підприємства.

- ▣ Місія полягає, щоб продукція являлася екологічно чистотим і якісним продуктом.

Цілі діяльності.

- ▣ Цілі діяльності полягали щоб, виготовлення горілки було економічно доцільним виробничим процесом, оскільки приносило прибуток у розмірі 15000 грн./місяць і має хороший показник рентабельності (37%)

Назва фірми і логотип.



“Буль-буль”



Проектування організаційної структури.

Розробка організаційної структури підприємства.

На території підприємства знаходиться цех по приготуванню горілки і займає площу 200 квадратних метрів, склад для готової продукції розміром 300 квадратних метрів, тарний склад, спитрохранилище - 9600 літр.

Оргпрограма.

- ▣ - Сировина і основні матеріали - 40000 грн;
- ▣ - Допоміжні матеріали - 8500 грн;
- ▣ - Комунальні платежі - 1500 гр;
- ▣ - ФОП (20-25 чоловік) – 35000грн;
- ▣ - Відрахування на виробничі потреби (39 т ФОП) – 21000грн;
- ▣ - Оренда виробничої будівлі - 4700 грн;
- ▣ - Цехові витрати (50 т п. 4) - 26180 грн;
- ▣ - Втрати від браку (4,5 т п.6) - 2300 грн;
- ▣ - Позавиробничі витрати (5 т п.7) - 100 грн;
- ▣ - Амортизація устаткування - 2000 грн.

Оптимальна кількість організаційних рівнів.

- ▣ Середньовимірвальна тривалість технологічного процесу по підприємству становить 300 нормо-годин, відсоток виконання норм – 115%; фактичний цикл дорівнює: $300 \text{ ж } 100 : 115 = 260,9 \text{ год}$, або 16,3 дня (за умови, що завод працює у дві зміни).
- ▣ Коефіцієнт неперервності $K_n = 16,3 \text{ ж } 100 : 78 = 20,9\%$; за попередні роки – відповідно 19,9 і 20,2%. Це означає, що близько 80% усього часу деталі простоюють (у цехах, коморах, на робочих місцях), транспортуються, перебувають на перевірці у ВТК та ін.).

Планування персоналу.

Визначення потреб у персоналі.

- ▣ Адміністратори.
- ▣ Маркетологи
- ▣ Бухгалтери.
- ▣ Фінансовий
- ▣ Робітники.
- ▣ Водії.

Система стимулювання і мотивації персоналу.

- ▣ Достойні умови праці.
- ▣ Достойну зарплату і премії за хороші показники роботи, надбавки, доплати, додаткові виплати, премії, комісійні винагороди.
- ▣ Забезпечення персоналу необхідними ресурсами.
- ▣ Заохочення накопичення нових знань і досвіду.
- ▣ Розширення неформального спілкування (наукової комунікації).
- ▣ Кар'єрний ріст, призи, подарунки, пенсійні і страхові програми.
- ▣ Подяки, нагороди, нова робота.

Проектування системи контролю.

**Визначення форм і методи
контролю для різних
організаційних підрозділів
підприємства.**

- Безперечно, що характер діяльності підприємства, його мета і стратегія визначають характер функцій та кількість їх. Наприклад, одержання прибутку вимагає вивчення ринку і конкурентів. Для поліпшення якості продукції необхідно проводити технічні дослідження. Переваги методу поділу за функціями такі:
- виділення відносної важливості кожної управлінської функції;
- використання спеціалізації та її переваг;
- високий ступінь узгодженості й контролю в межах однієї конкретної функції та можливість єдиного підходу до розв'язання будь-якої проблеми, пов'язаної з цією функцією.
- Недоліками цього методу можна вважати:
- ускладнення узгодженості й координації між різними функціональними менеджерами;
- ускладнення централізованого контролю за управлінськими функціями, особливо якщо вони розподілені в різних географічних районах;

- розширення сфер управлінської функції ускладнює підбір відповідного керівника, оскільки він має володіти широкою спеціалізацією, що, в свою чергу, ускладнює його службове просування.
- При використанні методу розподілу за функціями необхідно враховувати й вирішувати названі проблеми, виходячи з конкретних умов відповідного підприємства. Таким чином, усі структурні підрозділи органу управління об'єднуються в ланцюг головних груп.
- Перша — структурні підрозділи об'єктів управління. Головна проблема при цьому полягає в тому, щоб не вийти за межі керованості, з одного боку, і не створити карликових підрозділів для керівництва невеликою кількістю об'єктів — з іншого.
- Друга — головні функціональні структурні підрозділи (планування, контроль).
- Третя — група підрозділів, що забезпечують здійснення міжгалузевих, господарських функцій (постачання, збут, фінанси, кадри та ін.).
- Четверта — допоміжні та обслуговуючі підрозділи (канцелярія, архів тощо).
- П'ята — керівництво, його заступники, президія, рада тощо.

Оцінка зовнішнього середовища існування середовища організації.

- ▣ Нашими потенційними споживачами будуть – прості жителі держави віком з 16 до 60 р. (так як Україна посідає 2 місце за алкоголізмом) і також вір – клієти так, як ми будемо випускати, щей і горілку преміум класу.
- ▣ Нашими конкуретами буду інакші підприємства по випуску алкоголю. На даний час існує багато брендкових підприємств тож конкурентність досеть велика.
- ▣ Нашими постачальниками будуть підприємства по виробитку сирорвини і матеріалів, допоміжних матеріалів тощо.

- ▣ Нашими можливими каналами збуту будуть від невеликих магазинів до великих супермаркетів, так, як наш товар є одним з най ходовіших товарів серед населення.
- ▣ Для полегшення вибору стратегії нашого підприємства можна застосувати матрицю Кіндрацької Г.І.

		Товар малого підприємства	
		подібний до товару великого підприємства	оригінальний
Форми існування малого підприємства:	суверенітет	Стратегія копіювання	Стратегія оптимального розміру
	симбіоз	Стратегія використання переваг великого підприємства	Стратегія участі у виробництві товару великого підприємства