**Змієвська О.В. МО-31.**

**Особливості застосування принципів Демінга в управлінні підприємством.**

Ознайомившись з принципами У.Едварда Демінга, ми можемо застосувати для управління підприємством, а саме Рівненським лінійним виробничим управління магістральних газопроводів, в подальшому ЛВУМГ наступні принципи:

1. Ціль підвищення якості продукції або послуг повинна стати постійною та незмінною; це необхідно для збереження конкурентоздатних позицій у бізнесі, а також для забезпечення обсягів робіт.

ЛВУМГ надає послуги з транспортування споживачам природного газу, також одним із його завдань є надійна експлуатація магістральних газопроводів, забезпечення виконання техніко-економічних показників і дотримання вимог правил і норм з охорони праці та з охорони навколишнього середовища. Рівненське ЛВУМГ обслуговує 1307.736 км газопроводів. Газотранспортна система, яку обслуговує Рівненське ЛВУМГ, транспортує природний газ споживачам Рівненської області в 14 з 16 районів. Забезпечує природним газом споживачів міст та населених пунктів Рівненської, Житомирської та Хмельницької областей. Серед споживачів Житомирської області переважають населені пункти, які постраждали від аварії на ЧАЕС і відносяться до 3 і 4 зон по забрудненню радіонуклідами. Станом на 01.01.2010 року природний газ подається до 2872 споживачів: промислових організацій, підприємців, комунально-побутових організацій та ЖЕКів.

Отже, ціль підвищення якості надання послуг споживачам повинна бути постійною, незмінною та високою, адже підприємство обслуговує велике коло споживачів, для яких є важливим швидкість надання послуг та якість. Якісне надання послуг забезпечує стійкість позицій на ринку.

2. Постійно підвищуйте кваліфікацію службовців.

Чисельність працюючих ЛВУМГ становить 281 чол. У відсотках чисельність працюючих по категоріях наступна: керівників 5,9 %, професіонали і фахівців 19,4%, службовців1,5%, робітників 73,2%. Постійне підвищення кваліфікації службовців сприяє навіть переведенню їх на іншу роботу, зміна розряду, класу. Підвищили кваліфікацію, всього 29 чол.: керівників - 2 чол., спеціалістів – 3 чол., службовців – 0 чол., робітників – 24 чол.

Підвищення кваліфікації службовців сприяє їх обізнаності, знанню власної справи, змоги само вдосконалитися, дістати підвищення на роботі; покращенню роботи на підприємстві, якіснішому наданню послуг із транспортування газу, адже при виконанні можна допустити помилок, які будуть мати негативні наслідки як для споживачів, так і для підприємства.

3. Знищить бар’єри між відділами.

Фахівці, що працюють у відділах науково-технічних досліджень, проектування, збуту і виробництва повинні працювати спільно. Це дозволить передбачити, які проблеми можуть виникнути у процесі виробництва і використання продукції (або споживання послуг).

Спільна праця між відділами дозволяє запобігти виникненню проблем на підприємстві по наданню послуг, усунути недоліки, які виникли. Відділ збуту повинен тісно працювати з відділом виробництва, адже виробляти потрібно саме стільки, щоб можна було продати або задовольнити послуги споживачів, а не більше. Коли відділи працюють спільно це дає змогу на підприємстві досягти якихось більших результатів і швидше, адже спільна об’єднує спільною метою та ціллю

4. Постійно реалізуйте програми навчання і самовдосконалення персоналу.

В Рівненському ЛВУМГ розроблені та затверджені плани підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників, спеціалістів та робітників на 2010 рік.

Періодичність навчання для кожної категорії працівників встановлена згідно положення «Про систему безперервного професійного навчання керівників і спеціалістів нафтогазового комплексу».

Керівники та спеціалісти Рівненського ЛВУМГ проходять навчання в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу. Робітники – в Моршинському НКК та ін. навчальних закладах.

В 2009 році пройшли навчання 35 чол., що становить 12,5% від загальної чисельності працюючих (281 чол.). Із загальної чисельності керівників, спеціалістів, службовців (61чол.) пройшли навчання 5 чол., що становить 8%. Із загальної чисельності робітників (220 чол.) пройшли навчання 30 чол., що складає 13,6%. Навчено новим професіям – 6 чол., з них: підготовка – 0 чол. перепідготовка – 6 чол., з них робітники –6 чол.

Програми навчання і самовдосконалення розвинуті на підприємстві досить добре і реалізуються вчасно. Бажано було б проводити навчання кожного року всіх робітників, працівників, адже технології виробництва і надання послуг швидко змінюються і потрібно слідкувати за новинками для самовдосконалення.

**Висновок:**

Завдяки цим принципам, можна було б удосконалити роботу на самому підприємстві, а також по наданню ним послуг споживачам. Застосовуючи їх,

ми б підвищили ефективність роботи ЛВУМГ.