**Крупа Казімір. Методи організаційних змін у регулюванні економічних процесів: дис... д-ра екон. наук: 08.02.03 / Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. - Л., 2005**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Крупа К. Методи організаційних змін у регулюванні економічних процесів. - Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.02.03 – організація управління, планування і регулювання економікою.- Львівський національний університет імені Івана Франка.- Львів, 2005.В дисертаційній роботі проведено комплексний аналіз проблеми організаційних змін на підприємствах та розроблені і апробовані на практиці методи організаційцних змін. Ці методи забезпечують ефективне реагування підприємств на зміни, що діють на підприємство із зовнішнього середовища. Таке реагування відбувається через своєчасне проведення адекватних організаційних змін на підприємстві. Проаналізовані різні типи змін, різні структури підприємств і різні методи реагування – проведення адекватних організаційних змін. Розроблено інструментарій проектування організаційних змін з застосуванням методів прогнозування, сучасних інформаційних інтернет-технологій, експертних систем та інших ефективних засобів швидкого впровадження запроектованих організаційних змін.Розроблені методи проведення в реальних умовах ефективних організаційних змін на підприємствах, які пройшли практичну апробацію з позитивними результатами. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертаційній роботі роз’вязано актуальну наукову проблему розроблення концептуальних науково-методологічних основ і методичних положень моделювання, створення та використання систем реалізації організаційних змін, потрібних для оперативного і ефективного розв’язання економічних проблем управління на мікрорівні у відповідних економічних процесах. На основі застосування системного підходу, ідей і методів математичного моделювання сучасних інформаційних технологій у дисертаційні роботі створений принципово новий науково обгрунтований інструментарій, який дає змогу суттєво покращити якісні і кількісні показники функціонування систем управління організаційними змінами на підприємствах.Суть головних науково-теоретичних та практичних результатів дисертації зводиться до наступного:1. Науково обгрунтовано і проведено класифікацію тих економічних задач, що викликаються змінами в зовнішньому середовищі та приводять до потреби в організаційних змінах на підприємствах.
2. Обгрунтовано ряд важливих наукових положень в проблематиці моделювання змін, що потребують досліджень математиків, інформатиків і програмістів, але важливих для моделювання динамічних процесів в економіці, зокрема, це: задачі багатокритеріальної оптимізації в прийнятті рішень по вибору оптимальної стратегії організаційних змін, та задачі адаптивного управління підприємствами, економіка яких суттєво залежить від рівня і темпів змін у зовнішньому для них середовищі.
3. Досліджено економічні процеси на моделях організаційних структур різних типів підприємств на підставі чого сформульовані основні положення методик організаційних змін.
4. Проведені дослідження моделей (Chmielarza, Codd’a, Mikoajczyk, Skalika, wierzowicza, Walla’ca) економічних організаційних змін і запропоновані методи проектування організаційних структур з врахуванням специфіки підприємств і динаміки економічних процесів. Запроектовані нові структури були ухвалені для реалізації керівництвом Правління Спілки i успішно впроваджуються. Збудована нова модель управління цієї фірми містить набагато менший ієрархічний показник KWsz, спрощену систему передачі інформації, яка одночасно автоматизована, більший розмах управління, результативно змінений показник централізації KWCss і змінений показник формалізації діяльності Wfc.
5. Запропоновано і розвинуто кілька (MPWSI, SOWA, TISM) нових ефективних авторських наукових підходів до моделювання і проектування організаційних структур підприємств на основі алгоритмів генетичноподібного типу.
6. Розроблена наукова концепція застосування сучасних інформаційних технологій, інтелектуального, віртуального інформаційного інтернет-забезпечення процесів реформування підприємств на основі моделей організаційних змін.
7. Запропоновані прикладні методи (CASE, ARIS TOOLS, VTOC, Object Modeling Technique, Coada-Yourdona) використання сучасних інформаційних технологій в процесах проектування організаційних змін.
8. Довeденo, що проект інформаційної системи повинeн характеризувати наступні риси: 1) Адекватність змісту та інформаційної сфери до потреб певного щабля управління (зокрема, кодифікації частини не кодифікованої сфери на шляху широко зрозумілої реструктуризації чи інженерії). 2) Пристосування швидкості, частоти (динаміки) і об’єму інформації до вирішальних циклів. 3) Пристосування каналів передачі інформації інформаційної системи до інформаційної структури. 4) Комунікативність форм представлення інформації, навіть, всупереч попереднім взірцям інформаційної системи. 5) Актуальність інформації – обробка таких механізмів, котрі гарантують надання інформації у потрібний момент.
9. Досліджена модель на основі розповсюдженої програмної системи EasyCase, що забезпечує ефективне визначення діаграм в технології передачі даних, зв’язків об’єктів, змін положення, історії існування об’єкта та інших характеристик організаційних структур підприємств, потрібних для проектування організаційних змін на підставі методик автора.
10. Розроблено методику BASIS складається з 5 етапів, котрі ми називаємо фазами циклу, кожна з яких складається з кількох підетапів (фаз нижчого ряду). Загалом, представлені етапи містять 22 детальні підетапи.
11. Отримано нові наукові і прикладні результати в напрямку розвитку методів управління і регулювання економічних процесів, з врахуванням динаміки організаційних змін.
12. Розроблено і апробовано на практиці впровадження змін метод використання інтегрованих інформаційних систем, котрий реалізує сучасні бази даних, враховує динаміку даних, інтелектуалізацію процесів управління в економічних системах.
13. Проведено грунтовне дослідження питань динаміки сучасних економічних змін і перетворень, які викликають потребу в регулярному навчанні і перенавчанні кадрів підприємств для ефективного реагування на зміни.
14. Досліджено проблеми організаційних змін на підприємствах, які із-за швидкоплинності змін перетворюються в підприємства з кадрами, що навчаються.
15. Розроблено авторську концепцію проектування організаційних змін з використанням різних експертних систем.
16. Розроблені модель проектування змін вже існуючих організаційних структур складається з восьми етапів: 1) Визначення наукової проблеми. 2) Визначення мети. 3) Оцінка можливостей i засобів (вивчення можливої допомоги). 4) Планування змін. 5) Інструменти, котрі дозволяють реалізовувати зміни. 6) Реалізація змін організаційних структур. 7) Виконання оцінки. 8) Формулювання висновків.
17. Розроблено три базових методи реалізації організаційних змін, зорієнтовані на реалізацію на підприємствах відповідного рівня ( a) рівня 1 - до цього рівня відносяться підприємства невеликого економічного масштабу; б) рівня 2 - до цього рівня відносяться підприємства, зміни в яких приводять до помітних економічних змін в економіці держави вцілому, або частково; b) рівня 3 - до цього рівня відносяться великі підприємства, транснаціональні корпорації) з метою забезпечення ефективного регулювання економічних процесів на цих підприємствах.
18. Досліджено суть конфліктів, пов’язаних із змінами організаційних структур: у суперечках між інтересами; у різниці поглядів; у відмінності між позиціями окремих групових одиниць, залучених посередньо чи безпосередньо у процес структурних змін; у недостатності взаємної пристосованості основних підсистем організації - технічної, економічної i соціальної; у безпосередній момент змін; у послабленні усталеної рівноваги на фірмі; в інерції соціальної підсистеми.
19. Виділено шість рівнів усунення опору щодо змін, кожний з якиз можна представити як: 1) нерозуміння проблеми; 2) відсутність згоди з напрямком вирішення; 3) запропоноване рішення не дає очікуваних результатів; 4) реалізоване вирішення є позитивним, однак воно зумовлює ряд небажаних побічних наслідків; 5) існують серйозні перешкоди, котрі можуть зробити неможливим дане впровадження; 6) учасники не розуміють, які позитиви принесуть для них вирішення, а тому не можуть оцінити вплив на весь досліджуваний суб’єкт.
20. Досліджено проблему безпеки бізнесу з врахуванням того, що використання інтернет-технологій та відповідного інформаційного забезпечення відкриває, в значній мірі*,*можливість доступу до інформаційних ресурсів підприємства небажаним “партнерам”.
21. Розроблено і доведено до рівня, доступного для користувача-непрофесіонала ряд практичних способів оперативного оцінювання типу і рівня змін і методик вибору ефективних рішень по проведенню адекватних організаційних змін на підприємствах за критерієм “мінімізації запізнення із змінами”.

Таким чином в дисертації розроблено методи організаційних змін та методики застосування їх на практиці, що *вцілому може розглядатись як започаткування нового наукового напрямку в економічній науці, який стосуються теорії змін в економічних процесах.*Результати наукових досліджень апробовані і впроваджені на різних типах підприємств Польщі і забезпечили реальне підвищення ефективності управління та регулювання економічних процесів на цих підприємствах адекватно змінам у зовнішньому середовищі. Це підтверджую практичну дієздатність та цінність наукових методів і положень, розроблених автором дисертації і винесених на захист. |

 |