**Сивицька Інга Геннадіївна. Управління організаційними нововведеннями в системі інноваційного менеджменту підприємства : Дис... канд. наук: 08.02.02 – 2005**

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

|  |
| --- |
| Сивицька І.Г. Управління організаційними нововведеннями в системі інноваційного менеджменту підприємства**.** — Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.02.02 – Економіка й управління науково-технічним прогресом. Донецький національний університет, Донецьк, 2004 р.У дисертаційній роботі здійснено постановку і вирішення актуальної задачі формування системи управління організаційними нововведеннями в системі інноваційного менеджменту підприємства. Запропоновано концептуальну модель системи управління організаційними нововведеннями, що ґрунтується на системному підході, дозволяє розробити управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності інноваційного процесу.Розроблено механізми управління готовністю підприємства до нововведень, що базуються на методі діагностичного аналізу факторів індивідуального й системного опору; метод оцінки економічної ефективності управління процесом організаційних інновацій; структуру інформаційної системи підтримки прийняття рішень в управлінні процесом підвищення готовності підприємства до організаційних нововведень. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертаційній роботі поставлена і вирішена задача формування системи управління процесом впровадження організаційних нововведень на основі синтезу запропонованих механізмів управління опором, що дозволяють підвищити ефективність здійснення інноваційних процесів на підприємстві.При цьому отримано такі наукові і практичні результати:1. Обґрунтовано положення про тісний взаємозв'язок науково-технічних інновацій з організаційними нововведеннями і визначальної ролі останніх у забезпеченні реалізації інноваційних процесів на підприємстві.
2. Запропоновано власне визначення поняття опору змінам, здійснена класифікація факторів, форм прояву, наслідків опору організаційним нововведенням, обґрунтовано економічну сутність явища опору, що обумовило вибір напрямків формування механізмів управління організаційними нововведеннями на підприємстві.
3. Сформульовано поняття, визначено сутність готовності підприємства до організаційних нововведень. Розроблено концепцію управління процесом організаційних інновацій, яка ґрунтується на урахуванні рівня готовності підприємства до організаційних нововведень.
4. Розроблено матричну модель визначення успішності організаційних інновацій, яка описує взаємодію внутрішніх параметрів підприємства й характеристик впроваджуваного нововведення.
5. Обґрунтовано комплекс механізмів управління організаційними нововведеннями: механізм управління індивідуальним опором, механізм управління системним опором, що дозволяє відкоригувати методи управління процесом реалізації нововведення з урахуванням стратегічної вагомості відповідних факторів для підприємства.
6. Розроблено метод діагностики рівня готовності підприємства до організаційних інновацій, який дозволяє визначити поточний рівень готовності до впровадження організаційного нововведення та джерела індивідуального і системного опору.
7. Запропоновано метод оцінки економічної ефективності управління процесом організаційних нововведень, побудований на основі оптимізаційної моделі використання ресурсів у процесі впровадження організаційних інновацій.
8. Проаналізовано структуру інформаційних потоків, що виникають при управлінні готовністю підприємства до організаційних нововведень і запропоновано структуру інформаційної системи підтримки прийняття рішень для забезпечення процедури удосконалення факторів готовності підприємства.
9. Економічний ефект від впровадження результатів дисертації склав 93,54 тис.грн.
 |

 |