**Єремейчук Раїса Арсентіївна. Формування механізму управління стійким розвитком підприємства: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський національний економічний ун-т. - Х., 2005**

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

|  |
| --- |
| **Єремейчук Р.А. Формування механізму управління стійким розвитком підприємства. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Харківський національний економічний університет, Харків, 2005.Дисертацію присвячено теоретичному обґрунтуванню й розробці методичних рекомендації щодо створення й використання механізму управління стійким розвитком підприємства. Розроблено систему класифікаційних ознак видів стійкості, гнучкості й адаптивності. Проведено семантичний аналіз сутності, змісту та особливостей процесу стійкого розвитку. Обґрунтовано принципи формування й визначено внутрішню структури механізму управління розвитком. Проаналізовано вплив факторів зовнішнього оточення на можливості розвитку підприємств Харківського регіону й визначено їх потенціал розвитку. Запропоновано методику інтегральної оцінки спроможності підприємства до сталого економічного зростання. Обґрунтовано етапи розробки стратегії стійкого розвитку. Подано методику розробки програми трансформаційних змін. Визначено напрямки подолання опору персоналу організаційним змінам, засновані на поширенні процесів самоорганізації. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. Висока мінливість й динамічність ринкового оточення обумовлюють впровадження на підприємствах заходів, спрямованих на підтримку стійкості, адаптивності й гнучкості функціонування. Разом з тим необхідність підтримки високого рівня конкурентоспроможності національних підприємств на світовому ринку обумовлює необхідність забезпечення їх стійкого розвитку, який можна визначити як збалансовані кількісні, структурні та якісні зміни, що відповідають цілям організації й враховують обмеження, які висуваються зовнішнім середовищем та потенціалом підприємства. Забезпечення стійкого розвитку можливе лише на основі формування відповідного механізму управління, під яким слід розуміти інтегровану систему органічно зв’язаних економічних, організаційних, соціальних, фінансових та інших форм і методів господарювання, способів, інструментів та важелів впливу на процеси функціонування, які в найбільшому ступені відповідають параметрам внутрішнього й зовнішнього середовища, обмеженням та умовам економічної діяльності. Створення такого механізму повинно ґрунтуватися на поданих в роботі системі принципів і методів розробки й реалізації управлінських рішень, визначених об’єктах і суб’єктах управління розвитком, обґрунтованих функціях управління, виділених структурних елементах механізму й розглянутих особливостях їх використання.2. Розробка оптимальних управлінських рішень відносно забезпечення стійкого розвитку повинна ґрунтуватися на оцінці функціонування підприємства й визначенні відповідності умов зовнішнього оточення перспективам розвиту. Проведений аналіз фінансово-економічного становища підприємств Харківського регіону підтвердив необхідність активізації діяльності щодо забезпечення їхнього стійкого економічного зростання й практичну природність й актуальність запропонованих в роботі методичних рекомендацій щодо визначення зон стійкого функціонування, встановлення безпечних темпів зростання, оцінки спроможності підприємства до здійснення трансформаційних процесів та кількісного розрахунку потенціалу розвитку й можливостей збільшення вартості підприємства.3. Необхідною передумовою забезпечення прогресивного розвитку підприємства є вибір раціональної стратегії, яка повинна забезпечувати покращення умов функціонування підприємства, забезпечувати найповніше використання наявних ресурсів та можливостей та за мірою наближення до межі області стійкого функціонування забезпечувати перехід до нового якісного стану, тим самим забезпечуючи співвідношення еволюційної та революційної моделей розвитку.4. Процес впровадження інновацій та реалізація запланованих на підприємстві трансформаційних процесів мають бути заздалегідь запланованими й керованими, що можливе за створенні оптимальної програми змін. Її розробка повинна ґрунтуватися на встановлених в роботі параметрах змін, визначених варіантах реалізації розробленої програми й підходах до проведення трансформацій, запропонованій методиці виділення ресурсів на програму розвитку й врахуванні поданої системи обмежень.5. Ефективна реалізація обраної стратегії, проведення трансформаційних змін, зменшення структурної напруги й подолання опору персоналу нововведенням можливі лише за умови залучення робітників підприємства до участі в поточному управлінні й встановленні стратегічних альтернатив розвитку, поширенні процесів самоорганізації. Для цього в роботі визначені відповідні вимоги до цього процесу, встановленонапрямки узгодження дій керівництва й персоналу, розроблено рекомендації щодо розподілу робіт стосовно розробки й реалізації стратегії розвитку між підрозділами підприємства й робочими групами, подано особливості застосування постійної та тимчасової самоорганізації й розглянуто елементи механізму внутрішньої мотивації під впливом процесів розвитку. |

 |