**Грибик Ігор Іванович. Управління процесом адаптації промислових підприємств до ринкових умов господарювання : Дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Національний ун-т "Львівська політехніка". — Л., 2005. — 205арк. — Бібліогр.: арк. 181-191**

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

|  |
| --- |
| **Грибик І.І. Управління процесом адаптації підприємства до ринкових умов господарювання. –Рукопис.***Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01. – Економіка, організація і управління підприємством. - Національний університет “Львівська політехніка“***–***Львів, 2005*.У дисертації досліджено існуючі теоретичні підходи до визначення сутності процесу адаптації підприємства до змін зовнішнього середовища, сформульовано засади формування ефективного управління ним як процесом реалізації однієї із найважливіших властивостей систем загалом і кожного їх елемента зокрема. Розкрито особливості управління процесом адаптації підприємства в умовах глобалізації, проаналізовано стан та тенденції процесу адаптації підприємств України і особливості впливу факторів зовнішнього середовища на використання виробничого потенціалу. Розроблено рекомендації з удосконалення методологічних підходів до визначення пріоритетів та формування критеріїв оцінки ефективності управління процесом адаптації підприємства до зміни вимог зовнішнього середовища.Класифіковано економічні цілі діяльності підприємства, що спрощує розроблення критеріїв ефективності для елементів системи незалежно від їх положення в ієрархії.Запропоновано при виборі критеріїв ефективності управління процесом адаптації застосовувати методи багатокритеріальної оптимізації, які дозволяють вибрати такий із варіантів, який є найкращим для досягнення лише декількох найважливіших цілей при невизначеному стані інших цілей.Розроблена структура мотиваційного механізму спрямованого на підвищення адаптаційного потенціалу особистості, покращання внутрішньої і зовнішньої взаємодії персоналу, удосконалення розподілу прав, обов’язків, відповідальності, отримання синергічного ефекту. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації на основі теоретичного узагальнення представлено нове вирішення наукової задачі з розроблення методичних підходів встановлення сутності процесу адаптації підприємства до змін зовнішнього середовища, обґрунтування інструментарію з удосконалення управління ним в ринкових умовах господарювання. Основні результати дослідження дають підстави для таких висновків:1. Формування ефективного управління процесом адаптації підприємства до змін ЗС можливо лише на основі системного підходу до адаптації як процесу реалізації адаптаційних властивостей системи загалом і кожного її елемента зокрема.
2. З'ясування сутності процесу адаптації підприємства до зміни вимог ЗС дозволило сформувати підхід до управління ним як неперервним процесом пристосування до цих змін підприємства в цілому і складових його внутрішнього середовища, що зумовлює складність цього процесу, вибір і обґрунтування критеріїв ефективності його складових етапів.
3. Дослідженням реакції підприємства та його складових на зміни ЗС, їх взаємозв'язку із внутрішнім середовищем визначено поняття активного і пасивного елементів підприємства як системи з точки зору адаптаційних можливостей, механізмів взаємного впливу, їх посилення або нейтралізації.
4. Доведено, що найважливішим етапом управління процесом адаптації є погодження цілей підприємства з новими умовами його функціонування та цілями його активних і можливостями пасивних елементів. Погоджені цілі підлягають декомпозиції і рангуванню залежно від ступеня їх впливу на кінцевий результат діяльності підприємства, його пріоритетів та можливостей ресурсного забезпечення.
5. Обґрунтовано підходи до визначення пріоритетів та формування критеріїв ефективності процесу адаптації підприємства та його складових як інструментів удосконалення управління ним. Доведено, що критерії ефективності складових ВС у процесі адаптації до ринку повинні використовуватися управлінцями для забезпечення пріоритетів і механізмів внутрішньої координації*,* тісно взаємодіяти з процедурами мотивації та інформаційною системою підприємства.
6. Для оцінки впливу процесу адаптації на ефективність операційної діяльності підприємства економісти можуть використати підходи до вибору критеріїв на основі максимізації або мінімізації окремих із них при одночасно заданих обмеженнях на зміну інших.
7. Для оцінювання діяльності підприємства , його складових і рівнів ієрархії в поточному періоді і в перспективі запропоновано загальний наскрізний критерій ефективності у вигляді відношення цільового результату до витрачених на ці цілі ресурсів. Достовірність та об’єктивність використання критерію повинна бути забезпечена повною і правдивою інформацією для прийняття керівниками ефективних рішень, недопущення зниження рівня координованості внутрішнього середовища.
8. Збереження і розвиток найвищої компетенції, забезпечення продуктивності та дотримання критеріїв загальної і стратегічної ефективності як головних пріоритетів діяльності керівництва визначають напрямки робіт з удосконалення організаційної структури управління, посилення мотивації і консолідації персоналу, зміст регламентів і процедур адаптації. Цим обумовлюється необхідність встановлення пріоритетів і критеріїв збереження, розвитку і використання стратегічних можливостей підприємства та його найвищої компетенції, побудови жорстких регламентів їх дотримання всіма складовими структури на всіх рівнях ієрархії, що забезпечує узгоджену взаємодію всіх учасників процесу адаптації та збереження досягнутого рівня їх діяльності та мотивації.
9. Дослідження впливу змін ВС підприємства на процес адаптації показало, що вони можуть створювати як загрози, так і нові можливості. Це ускладнює вибір критеріїв ефективності управління процесом адаптації, можливості їх узгодження між рівнями ієрархії та ланками з різним адаптаційним потенціалом, що може привести до невизначеності ситуації. Тому запропоновано застосовувати при виборі критеріїв ефективності підходи багатокритеріальної оптимізації, які дозволяють вибрати найкращий варіант реалізації процесу адаптації навіть при досягненні декількох найважливіших цілей.
10. Для забезпечення своєчасного перегляду системи цілей та критеріїв ефективності при зміні вимог зовнішнього середовища, їх узгодження з новими умовами функціонування і цілеспрямованої мотивації персоналу, як найактивнішого учасника процесу адаптації, працівникам відділів праці та заробітної плати використати структуру мотиваційного механізму, спрямовану на підвищення адаптаційного потенціалу особистості і взаємодії персоналу на основі самоорганізації і використання синергічного ефекту.

На підставі результатів дисертаційного дослідження рекомендуємо врахувати такі пропозиції:директорам підприємств, головам правління акціонерних товариств, керівникам функціональних служб стратегічного управління для прискорення адаптації до змін ЗС забезпечувати відповідність критеріїв ефективності до пріоритетів діяльності на основі підходів багатокритеріальної оптимізації і взаємодії з процедурами мотивації та інформаційною системою;керівникам організаційних структур різних ієрархічних рівнів для оцінки діяльності будь-якої складової ВС і рівнів ієрархії застосовувати загально **–**системні критерії ефективності, такі як стабільність ефективності діяльності, оперативна гнучкість тощо.для забезпечення успіху діяльності підприємства в умовах динамічної зміни ЗС необхідне своєчасне удосконалення організаційних структур управління, посилення мотивації і консолідації персоналу, збереження обсягів діяльності, розвиток визначальних компетенцій, забезпечення продуктивності, дотримання критеріїв ефективності всіма структурними складовими в поточному і стратегічному періодах |

 |