**Бауліна Тетяна Володимирівна. Управління процесом організаційних змін підприємств в умовах перехідної економіки: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Міжнародний науково- технічний ун-т. - К., 2004**

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

|  |
| --- |
| Бауліна Т.В. Управління процесом організаційних змін підприємств в умовах перехідної економіки. – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук із спеціальності 08.06.01 – економіка, організація та управління підприємствами. Європейський університет фінансів, інформаційних систем, менеджменту та бізнесу. Київ, 2004.Дисертація присвячена проблемам впровадження, реалізації та управління організаційними змінами. Визначені основні передумови становлення та розвитку нового напрямку в менеджменті – управління організаційними змінами. Критично проаналізовані класичні моделі управління організаційними змінами. Визначені головні фактори управління організаційними змінами внутрішнього та зовнішнього середовища. Запропонована загальна методика управління організаційними змінами для підприємств будь-якої галузі. Розроблена математична модель управління організаційними змінами. Виявлено та доведено, що одним з головних факторів управління організаційними змінами є інтелектуальний потенціал підприємства. Запропоновані засоби та методи формування, розвитку й активізації інтелектуального потенціалу підприємства. Використана ТРВЗ для формування та активізації інтелектуального потенціалу підприємства. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, сутність якого полягає у формуванні та реалізації загальної методики управління організаційними змінами на підприємствах на основі дослідження такого фактору як інтелектуальний потенціал персоналу. Проведене дисертаційне дослідження елементів управління організаційними змінами на підприємстві дозволило зробити наступні висновки теоретичного і науково-практичного характеру.1. Аналіз існуючих підходів до концепції управління підприємствами засвідчує, що актуальною науковою проблемою є розроблення теоретичних засад і методичних рекомендацій щодо нового напряму в менеджменті – управління організаційними змінами. Запровадження управління організаційними змінами в практику господарювання вітчизняними підприємствами дозволить підвищити їх конкурентоспроможність на внутрішньому та світовому ринках і досягти високих економічних результатів діяльності, що позитивно впливатиме на розвиток економіки України.
2. Здійснене дослідження теоретико-методологічних основ становлення та розвитку управління організаційними змінами показало, що основними передумовами їх виникнення є наступні: формування і розвиток світового ринку з жорсткою конкуренцією в післявоєнні роки започаткували перехід від класичних методів управління до нових підходів, у тому числі до управління організаційними змінами; зміни на ринку технологій та обладнання сприяли розвитку і запровадженню нових технологій, що привело до змін у виробничих процесах підприємства, а також до змін в організаційній структурі підприємств різних сфер діяльності; жорсткість конкуренції на ринку зумовила прискорений розвиток науково-дослідного потенціалу підприємств, наростання процесів злиття та придбань підприємств у США та Західній Європі в хімічній, харчовій, машинобудівній промисловості та ін.
3. Вивчення існуючих підходів щодо понять "зміни" та "управління організаційними змінами" дозволило запропонувати уточнене визначення цих понять. Так, під змінами автор розглядає процес заміщення одного стану ситуації, людини, робочої групи, організації та ін. іншим станом, яке відрізняється від попереднього, внаслідок впливу різноманітних факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. Управління організаційними змінами – це вид діяльності підприємства, який забезпечує процес планування, контролю та впровадження перетворень в організаційних, інформаційних, інтелектуальних, виробничих та інших ресурсах при постійному моніторингу, безперервній оцінці й аналізі змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі.
4. Встановлено, що до організаційних змін призводять різні фактори, які формують зовнішнє та внутрішнє середовища підприємства. До факторів зовнішнього середовища автором віднесені: глобалізація ринку, нововведення в техніці та технологіях, жорсткість конкуренції, лібералізація торгівлі, перехід до економіки, яка ґрунтується на знаннях, політична ситуація та ін. Фактори внутрішнього середовища включають зміни в основній структурі, у завданнях та діяльності, в застосовуваній технології, в управлінських процесах і структурах, в організаційній культурі, персоналу, в ефективності роботи підприємства.
5. На основі застосування методу експертної оцінки встановлено, що основні концептуальні підходи до моделювання управління організаційними змінами на підприємстві якісно відображають необхідність запровадження та управління будь-якими організаційними змінами. Розгляд основних положень існуючих моделей дав змогу виділити їх основні недоліки: недостатньо використовується людський фактор – інтелектуальні ресурси підприємства в процесі запровадження, реалізації та управління організаційними змінами, відсутність будь-яких засобів і механізмів відстеження та прогнозування змін, які відбуваються в зовнішньому та внутрішньому середовищі. З урахуванням цих недоліків у дисертаційній роботі розроблена загальна методика управління організаційними змінами, основу якої формують модель управління організаційними змінами та План запровадження організаційних змін. В розробленій методиці підвищена участь інтелектуальних ресурсів в управлінні організаційними змінами на підприємстві, а також припускається створення механізмів планування та контролю змін зовнішнього та внутрішнього середовища.
6. Визначено, що управління організаційними змінами може мати не тільки якісний, а й кількісний характер. Пріоритетним шляхом для цього є використання математичної моделі управління організаційними змінами на підприємстві, яка дозволяє розробити методику вибору оптимальної послідовності введення змін з урахуванням спадкування внутрішніх і зовнішніх факторів за допомогою визначення коефіцієнтів спадкування змін. За допомогою математичної моделі управління організаційними змінами можливо прогнозувати майбутню діяльність підприємства, враховуючи вплив і наслідки реалізованих організаційних змін на функціонування підприємства.
7. Обґрунтовано, що одним з головних факторів в управлінні організаційними змінами є інтелектуальний потенціал підприємства. У процес визначення та запровадження організаційних змін за допомогою загальної методики управління організаційними змінами залучений персонал підприємства. В цьому процесі використовуються професійні знання, управлінські навички та підприємницькі здібності, творчі підходи та ідеї щодо вирішення проблем, які виникають в процесі функціонування підприємства та під час запровадження, реалізації та управління організаційними змінами на підприємстві.
8. Встановлено, що для ефективного використання інтелектуального потенціалу підприємства в управлінні організаційними змінами необхідно провести оцінку слабких та сильних сторін персоналу шляхом визначення потенціалу окремого працівника за допомогою методики ранжування. Показано, що визначальні позиції у формуванні та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства займають організація та проведення інтелект-тренінгів, тренінг-семінарів з метою отримання нових знань, навичок щодо особливостей управління організаційними змінами.
9. В роботі розроблений новий підхід щодо формування та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства на основі Теорії рішення винахідницьких задач (ТРВЗ). На основі ТРВЗ була розроблена система формування творчих якостей особистості, яка дозволила підтримати найбільш доцільний режим роботи та активності працівників при формуванні пропозиції чи ідеї, сприяла виробленню гіпотези, визначенню принципів і шляхів вирішення завдань, підвищила культуру мислення, створила основу для колективної творчості та управління інтелектуальним потенціалом персоналу. Також, використовуючи основні положення ТРВЗ, були розроблені програми для інтелект-тренінгів щодо формування та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства.
10. Визначено, що для успішного запровадження управління організаційними змінами на підприємстві необхідно активізувати інтелектуальний потенціал персоналу. Автором були узагальнені та визначені перспективні методи активізації інтелектуального потенціалу підприємства: створення сприятливого організаційно-психологічного клімату на підприємстві, організація процесу відбору пропозицій та нових ідей при розробці механізмів їх оцінки, створення та використання ефективних механізмів матеріальної й моральної винагороди творчих працівників, комплексне використання яких дозволяє розвивати та підвищувати інтелектуальний потенціал підприємства.
11. Доведено, що для виведення підприємств з кризового стану та підвищення їх конкурентоспроможності в умовах перехідної економіці необхідно впровадити управління організаційними змінами в практику господарювання підприємства. Це підтверджує практичне запровадження цього процесу на підприємстві ВАТ КЗВВ, який включав комплекс заходів: застосування загальної методики, яку формують модель управління організаційними змінами та План запровадження організаційних змін на підприємстві, використання методики моніторингу персоналу підприємства та цільових програм професійної підготовки персоналу підприємства: професійна підготовка працівників, отримання другої освіти, підвищення кваліфікації працівників і провідних спеціалістів, визначення методики проведення інтелект-тренінгів, розробка інноваційних проектів, формування основних напрямків діяльності підприємства на 2003 р., а також розробка програми розвитку ВАТ КЗВВ на 2003-2006 рр.
 |

 |