**Бушуєва Наталія Сергіївна. Матричні технології проактивного управління програмами організаційного розвитку : Дис... д-ра наук: 05.13.22 – 2008**

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

|  |
| --- |
| **Бушуєва Н.С. Матричні технології проактивного управління програмами організаційного розвитку.** – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеню доктора технічних наук за спеціальністю 05.13.22 – Управління проектами та програмами. – Національний транспортний університет Міністерства освіти і науки України, Київ, 2008.Дисертаційна робота присвячена розробці науково - методичних основ матричних технологій проактивного управління програмами організаційного розвитку. Концептуальні засади проактивного збалансованого управління організаційним розвитком базуються на моделях життєвих циклів проектів, формування бачення та його розвитку у ході управління в умовах динаміки оточення.Проаналізовані існуючі концепції, моделі та методи управління програмами організаційного розвитку. Здійснено вибір базової концепції проактивного управління та побудовані матричні технології формування програм організаційного розвитку на рівнях „продукт – технології – системи управління – ведення бізнесу” та за проекціями „клієнти – внутрішні процеси – фінанси – персонал”. Сформовані базові механізми балансування та гармонізації проектів програм організаційного розвитку. Формалізовані моделі управління баченням проектів розвитку на основі моделей нечіткої логіки. Побудована модель розвитку на основі формування та оцінки технологічної зрілості організації.Розглянуті практичні застосування запропонованої матричної технології збалансованого управління програмами розвитку організацій. |

 |
|

|  |
| --- |
| Дисертація присвячена вирішенню важливої наукової проблеми – створенню матричних моделей, методів та механізмів проактивного управління програмами розвитку організацій. Управління програмами організаційного розвитку – один з найбільш складних, з точки зору механізмів, клас проектів і програм. В нинішній час практично всі українські підприємства потребують професійного підходу до управління програмами організаційного розвитку для забезпечення конкурентоспроможності із зарубіжними організаціями. Тому тематика дослідження, особливо після входження України до Світової організації торгівлі, набуває особливої актуальності.В рамках даного класу проектів виділяються дві проблемні зони – власна складність реформування організацій «на марші» з притаманними протидіями адміністративного менеджменту прийдешнім змінам і динамічне (інколи турбулентне) оточення з непередбачуваним впливом на процеси розвитку організації. Відпрацювання моделей, засобів і механізмів управління програмами організаційного розвитку є складною науковою проблемою, що вимагає концептуальних рішень високого рівня креативності. Основу таких рішень можуть складати наступні концепції:проактивного характеру управління організаційними змінами на основі моделювання динаміки оточення та змін внутрішніх елементів організації щодо життєвих циклів продуктів, технологій, систем управління виробництвом і ведення бізнесів;розвитку компетенцій персоналу і технологічної зрілості організацій;збалансованості рішень в рамках проектів по бізнес-напрямках і рівнях організаційної системи – матриці проектів програми розвитку.Реалізація означених концептуальних рішень в моделях управління програмами організаційного розвитку призводить до розробки та дослідження матричних технологій проактивного збалансованого управління, чому присвячена дисертаційна робота.Дослідження, що були проведені стосовно розробки моделей, методів і механізмів в межах матричних технологій проактивного управління розвитком організацій дозволили автору зробити наступні висновки.1. Показано, що концептуальні рішення по розробці і застосуванню механізмів проактивного управління, збалансованого розвитку на матричних моделях організацій і формування технологічної зрілості організацій складають цілісну активну систему, яка забезпечує сталий розвиток.
2. Одним з базових механізмів підготовки і реалізації проектів організаційного розвитку є механізм формування «бачення» продукту проекту і шляхів досягнення мети. Нечіткість бачення і шляхів реалізації проекту повинні бути прийняті як базові характеристики алгоритмів управління.
3. Значна частина невдач в управлінні організаційними проектами пов'язана з недостатньою структуризацією проектів в програмі розвитку. При цьому частина проблем в процесі організаційних перетворень проходить в динамічному оточенні, що змінюється. Розроблені автором моделі системної динаміки проектів організаційного розвитку, з урахуванням нечітких характеристик центрів впливу і зв'язків в процесах управління операційною діяльністю і розвитком, дозволяють формалізувати процеси проактивного збалансованого управління в програмах організаційного розвитку. При цьому позитивні і негативні зворотні зв'язки в циклах управління формують творчу (інноваційну) складову проектів.
4. Запропоновані в роботі механізми проактивного управління проектами організаційного розвитку дозволяють формалізувати процеси збалансованого управління, а, отже, значно підвищити ефективність діяльності – «перфоменс» і конкурентоспроможність організації.
5. В роботі формалізована концептуальна модель проактивного збалансованого розвитку на основі матриць індикаторів, що характеризують рівні зрілості і готовності до змін. При цьому використання нечіткої логіки в моделюванні дозволило визначити області взаємодії при розвитку технологічної зрілості організації і можливі стратегії центрів впливу при виконанні проектів.
6. Модель «Маріонетки», що була формалізована автором, зведена до математичної гри трьох осіб з нетотожними інтересами, що дозволяє формувати ефективні збалансовані стратегії проактивного управління в системі бізнесових, технічних і управлінських аспектів проекту. Запропонована модель «Розвиток бачення» дозволяє визначати і управляти уточненням «бачення» проекту і його продукту при покроковій реалізації програми організаційного розвитку на основі проактивного збалансованого підходу до розвитку організації.
7. Моделі формування успіху проекту організаційного розвитку дозволяють сформувати концепцію механізмів проактивного управління на основі відбору кращої світової практики. При цьому концептуальна модель бачення проектів, яка формалізує початковий погляд на проект з оцінкою рівня невизначеності, дозволяє знаходити шляхи зниження невизначеності, а, відповідно, і ризиків, в процесі реалізації проекту.
8. Запропонована модель трьох горизонтів зростання дозволяє формувати стратегії проактивного управління розвитком з урахуванням віддалених перспектив сталого зростання організації.
9. Формальна модель матричної технології проактивного управління програмами організаційного розвитку дозволяє оцінити і мінімізувати витрати на управління проектами з урахуванням стадій розвитку. Багаторівнева інформаційна модель матричної технології проактивного управління дозволяє визначити інформаційне наповнення проектів і програм організаційного розвитку.
10. Технологічна зрілість організації в галузі управління проектами розглядається як базовий стратегічний механізм збалансованого розвитку, визначає міру її конкурентоспроможності і розглядається як інструмент управління розвитком. Запропонована автором четирьохрівнева система розвитку технологічної зрілості організації може використовуватися разом з іншими системами типу CMMI. При цьому формуються сінергетичні ефекти взаємодії систем технологічної зрілості по розробці інформаційних технологій і по управлінню проектами.
11. Формування довіри в програмах розвитку є однією з найважливіших задач, що забезпечують успіх проектів і програм організаційного розвитку. Сформульовані концептуальні правила формування довіри в програмах організаційного розвитку дозволяють визначити ефективні стратегій комунікацій.
12. Доведено, що когнітивна модель управління довірою забезпечує активне формування довіри на основі зворотних зв'язків по кращій практиці і урокам проектів організаційного реформування. Базовим інструментом моделі є когнітивна карта довіри, що дозволяє оцінювати значення коефіцієнтів довіри на моделях центрів впливу організації.
13. Для перетворення мистецтва управління в систему моделей, методів і засобів побудовано інструментарій проактивного управління розвитком організацій. Професійне застосування в відпрацьованих методиках управління організаціями акселераторів розвитку дозволяє активно застосовувати кращий світовий досвід і уникати помилок, що найчастіше виникають в управлінні процесами зростання організації.
14. Впровадження результатів досліджень в ряді організацій з різною спрямованістю бізнесів підкреслює продуктивність прийнятого підходу і його інваріантність до предметних галузей організаційного розвитку.
 |

 |