

PRODUCT, PROCESS, PEOPLE AND CHANGE MANAGEMENT IN ENTERPRISE RESOURCE PLANNING

Doroshuk G.A., PhD, Associated Professor
Hussain Camal Idriz
Kantazhy Mykola

Odessa National Polytechnic University

The roots of Enterprise Resource Planning (ERP) systems can be traced back to the Material Requirements Planning systems (MRP) in the 70's. These systems evolved to the Manufacturing Resource Planning systems (MRPII). Shankarnarayanan identifies four phases in the ERP systems history: the 1960's – most of the software packages (then usually bespoke developed) were designed to handle inventory based on traditional inventory concepts; the 1970's – the focus shifted to MRP systems which translated the master schedule built for the end items into time-phased net requirements for the sub-assemblies, components and raw materials planning and procurement; the 1980's – the concept of MRP-II systems evolved, as an extension of MRP to shop floor and distribution management activities; the early 1990's – MRP-II was further extended to cover areas like engineering, finance, human resources, project management, i.e. the almost complete gamut of activities within any business enterprise. Hence, the term ERP (enterprise resource planning) was coined. Nowadays many organizations have tried ERP implementations and it is obvious these implementations are difficult and that success is not guaranteed. It is formed actuality of this thesis.

The aim of this thesis is overviewing of ERP systems, analysing the different meanings for them and dimensions of the ERP Lifecycle.

ERP stands for Enterprise Resource Planning. Other common names used are: Enterprise Information Systems (EIS), Enterprise Wide Systems (EWS) or Enterprise Systems (ES). Enterprise systems are «commercial software packages that enable the integration of transaction oriented data and business process throughout an organization» [1, p. 176]. Typically, ERP systems are software packages composed of several modules, such as human resources, sales, finance and production, providing cross-organization integration of transaction based data throughout embedded business processes.

Nowadays, new terms have been proposed, such as ERP, and Enterprise Resource Management (ERM). The term ERP was created by Gartner Group and it is defined as «a business strategy and a set of industry-domain-specific applications that build customer and shareholder value by enabling and optimizing enterprise and inter-enterprise, collaborative operational and financial processes» .

We defined four areas of concern or viewpoints by which the different phases of the lifecycle should be analysed: product, process, people and change management.

Product. This dimension focuses on aspects related to the particular ERP product in consideration, such as functionality, and on related technical aspects, such as hardware and base software needs. A thorough understanding of the software tool's capabilities must exist in order to make an alignment with the business strategy in order to determine whether the software is being used effectively, in accordance with the needs of the organization, and how it can best be applied to further the goals of the organization.

Process. Each organization has its own core capabilities and functionality that must be supported by an ERP system. Also, an ERP system must help the decision-making required to manage the resources and functions of the organization. Usually, the main ERP investment focus is on re-engineering processes to enable the organization to adapt to the new business models and functional requirements of the ERP system in order to achieve better performance.

People. This dimension refers to the human resources and their skills and roles in an ERP system lifecycle. These skills and roles must be developed to minimize the impact of the introduction and diffusion of an ERP system, in order to reduce risk and manage complexity, while facilitating organizational change. Dealing with contingencies, changing practices, and adapting to a new organizational structure and culture are some aspects that must be learned.

Change management. This dimension refers to the body of knowledge that is used to ensure that a complex change, like that associated with a big system, gets the right results, in the right timeframe, at the right costs. The change management approach tries to ensure the acceptance and readiness of the new system, allowing the organization to get the benefits of its use [2].

The dimensional vision of the framework presents a set of related issues. For instance, the change management dimension embodies cultural issues, organizational structures, roles and skills, management of strategic change and business process re-engineering. This framework is useful for identifying the origins and impacts of change, and thus provides a way of identifying and characterizing research issues in ERP systems.

References

- 1 Markus, Lynne M. & Tanis, Cornelis, «The Enterprise System Experience – From Adoption to Success,» in Zmud, R. W. (Ed.), Framing the domains of IT management : projecting the future – through the past, Pinnaflex Education Resources, Inc., Cincinnati, Ohio, 2000
- 2 Hall, Richard, «Enterprise resource planning systems and organizational change: transforming work organization?», Strategic Change, 11(5), (2002), 263-70.

ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ

Дорошук Г.А., к.е.н., доцент
Савченко Г.О.
Ранченко А.Г

Одеський національний політехнічний університет

В даний час багато промислових підприємств здійснюють перетворення у формах і методах управління, спрямовані на стимулювання підприємливості і розвиток нових економічних відносин. Зміни будуть ефективні, за умови, якщо вони будуть проводитися системно в усіх основних напрямках життєдіяльності підприємства. Таким чином, управління змінами можна вважати одним з ключових шляхів забезпечення розвитку підприємства, а методичне забезпечення управління змінами можна розглядати в якості актуальної наукової проблеми.

Проблема управління змінами найбільш глибоко досліджена зарубіжними фахівцями. Визнаними авторитетами в цій області є І. Ансофф, Р. Блейк, Х. Виссема, Р. Грант, Л. Грейнер, К. Девіс, Дж. Коттер, К. Левін, Д. Мутон, Дж. Ньюстром, М. Хаммер, Д. Чампі і Е. Шайн. Значне місце в дослідженнях цих вчених відводиться суті змін, розробці стратегій, методів і моделей управління цими змінами.

Сучасні дослідження практичного інструментарію реалізації змін на підприємстві розглянуті в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених М. Грін, О. Кузьмін, Л. Ноздріна, І. Петрова, В. Печенізький, В. Поліщук, О. Полотай, Г. Широкова [1], В. Ящук та багатьох інших. Більшість авторів розкривають сутність управління змінами через управління проектами, але в роботах Т. Кужви та С. Стеціва [2-3] дана спроба розглянути проблему з точки зору процесного підходу.

Для забезпечення управління змінами необхідно створити методичну базу, яка дозволить керівникам підприємств проектувати і реалізовувати процеси змін, оцінювати їх ефективність. Приймаючи рішення про проведення змін, керівники повинні чітко представляти позицію, в якій знаходиться підприємство і його бажаний стан, а також володіти алгоритмом проведення бажаних змін. Тому метою роботи є визначення основних функцій управління змінами на сучасному підприємстві з виділенням управлінського інструментарію реалізації кожної функції.

Підприємство є динамічною системою, воно постійно та безперервно змінюється. Відповідно змінюються і всі його складові: керуюча і керована системи, технології, техніка, професійний, кваліфікаційний та віковий склад працівників, організаційні структури управління, цілі, продукція. Усі зміни є постійними, взаємопов'язаними і, як правило, здійснюються з участю працівників організації. Зміни зумовлюють необхідність нововведень, які найчастіше призводять до зміни цілей організації, організаційної структури управління,