

Специфічні методи наукових досліджень

Підготувала:
студентка ФФК-507
Долгополова Ірина

Специфічні методи у дослідженнях

- ❖ У наукових дослідженнях на емпіричному рівні пізнання широко використовуються **специфічні методи**, які відображають саме специфічні особливості, властивості об'єкта досліджень, його предмет та завдання.
- ❖ **Найбільш відомими і поширеними специфічними методами в економіці та менеджменті є:**
соціологічні дослідження; інноваційна гра, дослідження документів, тестування, систематизація фактів, експертні оцінки, моделювання ситуацій, SWOT-аналіз, синектика, мозковий штурм, метод Дельфі тощо
- ❖ **Критеріями вибору специфічних методів можуть бути ступінь визначеності ситуації або проблеми, наявність первинної та вторинної інформації про об'єкт дослідження, ресурсне забезпечення пошукової діяльності.**

Метод вивчення документів

Оцінка функціонування суб'єктів господарювання (виробничого потенціалу, фінансових ресурсів, конкурентоспроможності, ринкового середовища) **та проблем їх управлінської діяльності** може бути здійснена за допомогою вивчення документів.

Інформація в цих документах фіксує параметри розвитку підприємства, фірми, галузі. Важливим моментом під час роботи з документами є заздалегідь складена методика аналізу.

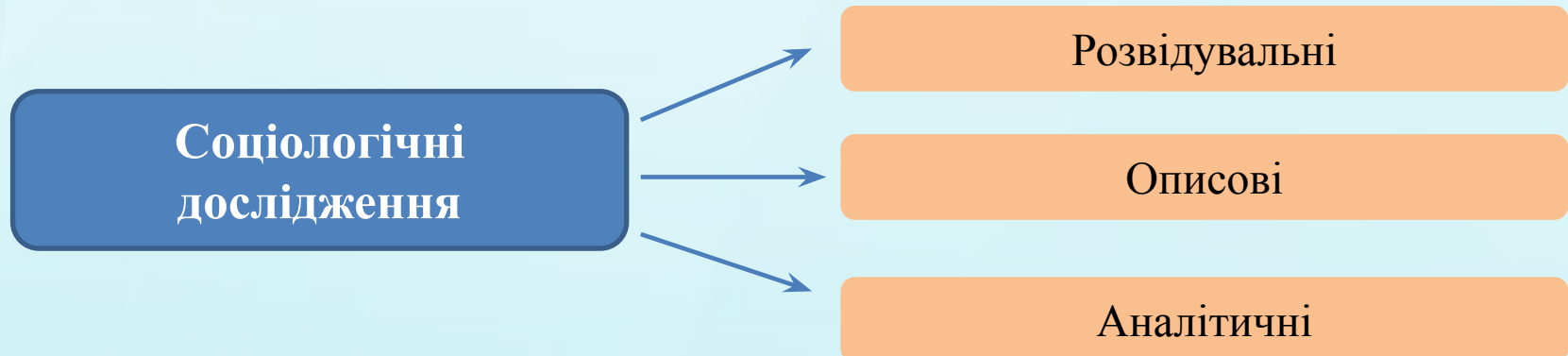


Ефективність дослідження за документами буде вищою, якщо з початку дослідження будуть визначені склад документів, їхній зміст, форма документа та інформаційна класифікація.

Метод соціологічних досліджень

Широко використовується для оцінки політичного, економічного, соціального стану суспільства, а також під час дослідження ефективності управління на підприємствах та в організаціях

Метод соціологічного дослідження **допомагає оцінити стан системи** управління за допомогою чинників реальної діяльності персонала, інтереси, мотиви, цінності працівників, їхнє ставлення до існуючих проблем та розуміння витоків цих проблем.



Підготовчий або підготовчий
організаційний етап

Етапи соціологічного дослідження

передпрограмне вивчення проблеми,
складання робочого плану; розробка
програми, підготовка інструментарію-

анкет, інтерв'ю, інструментів інтерв'ю

Збирання та обробка

інформ. — анкетування, інтерв'ювання, спостереження,

підготовка зібраних даних до
обробки (кодування, узагальнення

відкритих відповідей, обробка

БОМ), опрацювання одержаних

Аналіз та інтерпретація

результатів — підготовка висновків

та рекомендацій за результатами

дослідження, формування

підсумкового документа (звіту або

аналітичної записки;

Практична реалізація отриманих

результатів — підготовка

доповідної записки щодо заходів за

результатами дослідження.

Метод експериментування

Його сутність полягає у створенні необхідних для дослідження умов діяльності суб'єктів господарювання з метою виявлення факторів, причин виникнення певних явищ та врахування їх у подальшій діяльності.

Проведення будь-якого експерименту **передбачає** обґрунтування гіпотези, масштабу експерименту, умов (обмежень) його проведення, необхідних матеріальних, трудових, фінансових, інформаційних ресурсів, принципів організації та очікуваних результатів.

У сфері менеджменту проводяться **експерименти щодо вдосконалення** функцій управління, механізмів мотиваційної діяльності, використання робочого часу, запровадження різних стилів керування, створення вертикально орієнтованих управлінських структур тощо.

Ділова гра як метод експериментування

Ділова гра – це засіб навчання, розвитку здібностей та навичок приймати управлінські рішення, виявлення та розвиток творчих здібностей, нестандартного мислення, стимулювання комунікацій, мотивування освітньої активності, прагнення самореалізації.

Визначальною функцією ділової гри є дослідницька функція, що виявляється в процесі експерименту.

**Ділова гра застосовується для пояснення сутності незрозумілих ситуацій, пошуку нових рішень, обґрунтування об'єктивних тенденцій розвитку економіки та управління нею.*



Метод тестування

Є найбільш популярним і ефективним у сучасних дослідженнях з проблем управління.

Тест розглядається як емпірико-аналітична процедура, що реалізується шляхом дослідження глибинних процесів діяльності людини за допомогою її висловлювань або оцінювання факторів функціонування об'єкта дослідження. Тести складаються із набору висловлювань або оцінок по комплексу питань, в яких закодована досліджувана проблема.

Вони формулюються за певними правилами:

- висловлювання мають бути короткими і чіткими;
- зрозумілими для всіх без винятку респондентів;
- у висловлюваннях не повинно бути натяку на правильну відповідь та ін.

Метод дослідження взаємодії факторів (факторний аналіз)

Застосування цього методу ґрунтується на **ранжуванні факторів** за певними **критеріями** і чіткому розумінні їхньої взаємодії.

Наступний етап полягає у побудові **матриці взаємодії**, яка відображає існуючі і можливі взаємодії між різними факторами. Вони ранжуються за групами: взаємодії істотні, неістотні, бажані, небажані, стабільні, нестабільні. Можливі інші градації взаємодій, впливів та кількісна оцінка їх важливості.

Побудована за такими підходами матриця дозволяє побачити нові грані проблеми, можливі шляхи її вирішення. У багатьох випадках такий метод є ефективним для дослідження стану економіки, ефективності функціонування та управління фірмами.

Метод експертних оцінок

Експертиза — думка, ідея, рішення, оцінка, які ґрунтуються на цінному досвіді спеціалістів-експертів та методології якісної оцінки отриманих результатів.

Висновки експертів — це документ, в якому фіксується хід дослідження та його підсумки. Висновки і думки експертів можуть подаватися однозначно («так» чи «ні»), а також імовірнісні (припущення, ранжування, коефіцієнт переваги та ін.).

Ідеологія роботи експертів полягає у **визначенні значущості виробничих та управлінських факторів, що впливають на ефективність** функціонування фірми або іншого об'єкта управління, на засадах присвоєння цим факторам рангових оцінок у межах встановлених шкал. Це є методи вагових коефіцієнтів, або простого ранжування.

Принципи діяльності експертів

- формування схеми дослідження з чітко визначеними цілями, ідеями, оцінками, при цьому припускається можливість коригування і доповнення схеми експерименту;
- здійснення кількісного та якісного аналізу експертних висновків з виділенням головних актуальних, сутнісних думок, думка експертів може бути предметом експертизи наступного етапу;
- забезпечення незалежності експертів щодо оцінки ситуації на засадах власної інтуїції, досвіду та знань;
- цілеспрямованість експертів, усвідомлення ними призначення експертизи, її мети та мотивів проведення;
- опрацювання шкал, інтервалів експертних оцінок, розробка кількісних і якісних критеріїв експертних оцінок;
- наявність методології та алгоритму проведення експертизи тощо.

Метод написання сценарію

Цей метод ґрунтується на створенні імітаційної моделі, яка описує послідовний процес для конкретної ситуації протягом певного відрізка часу або на кінець зазначеного періоду.

Сценарій акумулює вхідну інформацію, яка є підґрунтям для ретельного аналізу, розробки та впровадження результатів дослідження (стратегій, заходів щодо вирішення проблемних ситуацій).

Ефективним інструментом розробки сценаріїв є «дерево цілей» або «дерево рішень», що призначене для аналізу систем, об'єктів, процесів, у яких можна виділити кілька структурних або ієрархічних рівнів.

Умови побудови дерева рішень

Відгалуження, що виходять із однієї вершини, мають складати замкнену множину

Відгалуження, що виходять з однієї вершини, повинні взаємно виключати одне одного, тобто не може бути часткового збігу об'єктів, представлених двома різними гілками

Кожна вершина являє собою ціль для всіх своїх відгалужень

Методи колективних експертних оцінок

Ці методи включають: метод «комісій», «мозковий штурм» («колективна генерація ідей»), метод Дельфі, матричний метод.

Вони базуються на принципах колективного мислення і переконанні, що точність результату є вищою, а також на генеруванні більшого числа продуктивних ідей.

Одним з найпопулярніших експертних методів, який набув особливого поширення, є **SWOT-аналіз**. Він є ефективним інструментом стратегічного управління, за допомогою якого можна побудувати стратегічний баланс і проаналізувати можливі стратегії поведінки фірми у ринковому середовищі.

Зміст методів колективних експертних оцінок

1. Для організації експертних оцінок створюють робочі групи. Робоча група вибирає експертів, які дають відповіді на поставлені запитання (кількість таких запитань може коливатися від 10 до 150 залежно від складності об'єкта).

2. Опитування експертів здійснюється після встановлення основних напрямів розвитку об'єкта досліджень складання матриці, яка відображає генеральну ціль, цілі і підцілі дослідження.

3. Розробка і формулювання запитань для експертів і їх поступове обговорення проводиться від складних запитань до простих, від широких до вузьких. Запитання мають бути однозначними і не перехрещуватися за змістом.

4. Експерти дають відповіді на запитання, проводиться обробка матеріалів, які відображають узагальнену думку і ступінь узгодженості індивідуальних оцінок експертів.

5. Кінцева оцінка визначається як середньоарифметичне значення всіх експертів або як найбільш поширена думка, або як середнє нормалізоване зважене значення оцінки.

Диверсифіковані методи дослідження

Виникли на засадах інтеграції оригінальних методологій дослідження із специфічними організаційними формами їх реалізації.

Множина диверсифікованих методів включає:

- методи мозкового штурму;
- методи систематизованого пошуку;
- методи глибокого занурювання в проблему;
- методи інтенсифікації розумової діяльності;
- методи фантастичного перетворення проблеми;
- методи синектики;
- методи інтуїтивного пошуку.

Диверсифіковані методи доповнюються і збагачуються методами **дивергенції, трансформації і конвергенції.**

Їх призначення — розширення меж предмета дослідження для забезпечення достатнього простору пошуку ефективного рішення.

Методи дивергенції

До методів дивергенції належать методи узагальнення літературних джерел, актуалізації проблеми, обговорення, аналіз формулювань, накопичення і систематизація інформації, інвентаризація точок зору і підходів, анкетування, аналіз обмежень.

Ці методи допомагають найкоректніше поставити проблему, визначити підходи та шляхи її розв'язання, а також способи оцінок варіантів рішень.



Методи трансформації

Дозволяють змінювати проблему і подавати її у тому вигляді, який є найбільш прийнятний для дослідження і якнайбільше відповідає потребам та цілям дослідження.

До таких методів належать:

методи класифікації, зміщення обмежень, ліквідації безвихідних напрямів, визначення нових властивостей, проектування досліджень, встановлення взаємодій, уточнення структури проблеми, морфологічного аналізу, вибору критеріїв, ранжування.



Методи конвергенції

Методи конвергенції дозволяють конкретизувати і деталізувати дослідницьке рішення, скорочують поле пошуку, перетворюють сукупність ідей на нову концепцію дослідження.

Це методи **практичної конкретизації**, вибору оптимального варіанта, ресурсно-стратегічного аналізу, концептуального упорядкування, встановлення взаємодій, обговорення практичної цінності.



Функціональне призначення методів у системі менеджменту

Методи мають забезпечувати:

- а) високу ефективність діяльності фірми організації;
- б) активну творчу діяльність кожного працівника;
- в) чітку організацію виробничої і управлінської діяльності;
- г) узгоджену, гармонійно пов'язану роботу всього персоналу фірми.



Ефективність методів менеджменту залежить від того, наскільки вони відповідають інтересам людей і якою мірою їх задовольняють.

Вимоги до методів менеджменту

Методи менеджменту за своїми властивостями **мають відповідати таким вимогам:**

- бути об'єктивними, відповідати законам, на яких базується управлінська діяльність;
- мають являти собою систему, тобто бути взаємообумовленими і пропорційними за силою впливу;
- повинні забезпечувати гармонійне поєднання особистих, колективних державних і суспільних інтересів.

Економічні методи

До них належать:

- ціна товарів,
- робіт і послуг,
- прибуток,
- різні форми оплати праці,
- премії,
- податки,
- акції на біржах,
- митні збори,
- знижки ціни товарів та ін.



Економічні методи **впливають на майнові інтереси організацій та їх персонал**. Вони стимулюють діяльність фірм щодо задоволення потреб суспільства, а також допомагають визначити мотиваційні чинники роботи персоналу.

Організаційні методи

Це засоби впливу на організаційні інтереси людей.

Організаційні методи формують працездатну систему управління, яка протистоїть постійно мінливому зовнішньому і внутрішньому середовищу підприємства і зберігає сама себе.

До складу організаційних методів входять: організаційно-стабілізуючі, організаційно-розпорядчі та організаційно-дисциплінарні.

Види методів	Форма реалізації методів
Організаційно-стабілізуючі	Штати і структура апарату управління, положення про служби і виконавців функцій, регламентація діяльності працівників
Організаційно-розпорядчі	Документальна форма (накази, розпорядження), усна форма (настанови)
Організаційно-дисциплінарні	Засоби, які дозволяють уникнути в майбутньому відхилень від встановленого режиму функціонування організації (накази, розпорядження в документальній або усній формах)

Соціальні методи

Це засоби впливу на соціальні інтереси персоналу організацій з метою активізації його діяльності, надання їй творчого і насправді зацікавленого характеру. Механізм реалізації включає *соціальні дослідження, соціальне планування, методи соціального регулювання.*

Соціальні методи орієнтовані на :

- підвищення соціально-виробничої активності (копіювання лідерів, установлення стандартів зразкової поведінки в усіх сферах діяльності);
- підтримку соціального наступництва (конкурси майстерності, присвоєння кваліфікаційних рангів, свята з приводу ювілеїв і успішного завершення важливих ділових операцій та ін.);
- соціальне нормування (встановлення норм відносин між працівниками організації, правил внутрішнього розпорядку, виробничого етикету, дотримання єдиних цінностей для всього персоналу організації та ін.)

Психологічні методи

Це засоби регулювання взаємовідносин між людьми з метою формування сприятливого психологічного клімату як фактора високоефективної діяльності працівників.

Розрізняють такі групи психологічних методів:

1. комплектування малих груп;
2. встановлення сприятливих для спільної діяльності взаємовідносин між керівником і підлеглим; гуманізація праці;
3. професійний відбір і відповідне навчання працівників комплектування малих груп за критерієм психологічної сумісності працівників



Стратегічний аналіз

Стратегічний аналіз функціонування організації здійснюється методами:

- ✓ **аналізу основних компетенцій** і основних можливостей; аналізу вектора зростання;
- ✓ **SWOT-аналізу** (аналізу сильних і слабких сторін, можливостей і загроз);
- ✓ **SPACE-аналізу** (оцінки стратегічних позицій і дій); матриці BCG (матриця «Зростання/Частка», розробленої Бостонською консалтинговою групою);
- ✓ **матриці GE/McKinsey** (матриця «Привабливість галузі/Позиція в конкуренції»);
- ✓ **матриці Shell/DMP** (матриці спрямованої політики, розробленою компанією Shell);
- ✓ **аналізу життєвого циклу організації**; аналізу часових рядів, екстраполяції тенденцій; аналізу вразливості організації та ін.