

UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ, FARMACIE, ȘTIINȚE ȘI TEHNOLOGIE « GEORGE EMIL PALADE » DIN TÂRGU MUREȘ

ȘCOALA DOCTORALĂ

Rezumat teză de doctorat

## **MANAGEMENTUL SCHIMBĂRII DE PRODUS ȘI PROCES ȘI ANALIZA IMPACTULUI ASUPRA CREȘTERII PERFORMANȚEI**

Student: Pop Oana Bianca

Coordonator științific: Prof. univ. dr. Habil Gabor Manuela Rozalia

**Abstract:** Ingineria creează produse, servicii și sisteme tehnice pentru a satisface nevoile societății moderne, astfel încât scopul este de a implementa unele metode de optimizare și îmbunătățire a procesului de schimbare inginerescă și de implementare a rezultatelor modificărilor. Teza prezintă studiul de managementul schimbării pentru două companii din România printr-o cercetare aplicată în domeniul auto.

**Obiectiv:** Obiectivul tezei de doctorat prezentate este de a descrie procesul specific de implementare a cererilor de modificare inginerescă în procesul de producție și de a îmbunătăți calitatea produselor sau a proceselor.

**Metodologie:** Lucrarea este împărțită în șapte capitole, fiecare concentrându-se asupra subiectului principal al lucrării. Primul capitol prezintă revizuirea literaturii de specialitate cu privire la managementul schimbării de produs sau proces, istoria și evoluția acestuia. Capitolul al doilea prezintă conceptul de schimbare inginerescă prin teorii și concepte. Autorii care prezintă aceste teorii și concepte sunt Terwiesch and Loch și Jarrat and Caldwell. Tot în capitolul doi sunt prezentate mai multe modele utilizate în managementul schimbării: modelul cu trei faze al lui Kurt Lewin; modelul ADKAR; implementarea centrată pe oameni. Capitolul al treilea prezintă dezvoltarea procesului de schimbare. Capitolul al patrulea prezintă metodologia și ipotezele cercetării. Capitolul cinci prezintă descrierea celor două companii analizate, comparația acestora privind situația financiară pentru ultimii ani, dar și privind procesul de schimbare. Capitolul șase este axat pe analiza statistică a cererii de schimbare pentru fiecare companie, capitolul șapte prezintă concluziile cercetării aplicative a cererii de schimbare. Capitolul opt prezintă indicatorii de performanță pentru cele două companii, iar capitolul nouă prezintă propunerile de îmbunătățire a activităților de implementare a schimbărilor.

**Rezultate:** În cadrul cercetării doctorale, contribuția proprie constă în:

1. Stadiul cunoașterii domeniului managementului schimbării, de la începuturile sale prin cele trei faze: dezghețare, relocare și reînghețare, descrise de către Kurt Lewin până în zilele noastre unde indicatorii de performanță sunt cei care oferă statusul actual al cererilor de schimbare și fie sunt generați automat din sistemul intern al cererilor de schimbare fie au fost implementați și generați pe baza fișierelor cu date interne despre cererile de schimbare.

2. Bazele de date culese din cele două companii au realizat o analiză cantitativă a metodelor statistice. Analiza statistică realizată în cadrul cercetării doctorale, prin folosirea unor date reale din cele două firme, reprezintă statusul distribuției cererilor de schimbare pe ani și distribuția pe luni pentru a oferi o imagine generală a acestora.
3. Analiza economică a indicatorilor de performanță pentru cele două firme, ne prezintă comparativ evoluțiile celor șapte indicatori economici (cifra de afaceri, profitul net, datoriile, active imobilizate, active circulante, capitaluri proprii, numărul de angajați) pentru cele două firme în care a avut loc cercetare aplicativă. Analiza cercetării doctorale din punct de vedere proces, a celor două firme este realizată în scopul evidențierii fluxului de producție pe care cererea de schimbare îl urmează de la creare până la implementare și prezentarea asemănelor și deosebirilor acestora.
4. În urma analizei din perspectiva procesului a etapelor de implementare a schimbării, în cadrul cercetării doctorale am contribuit direct prin propunerea unui mod de urmărire a statusului curent a cererilor de schimbare. Experiența din cadrul firmei A, în implementarea indicatorilor de performanță, a oferit drept punct de plecare pentru identificarea indicatorilor de performanță specifici, care să ofere în orice moment statusul cererilor de schimbare la firma B.
5. Pentru optimizarea etapelor realizate pe parcursul implementării cererilor de schimbare, experiența în domeniul ingineresc m-a ajutat să adaptez activitățile aferente implementării schimbării unor metode care să permită optimizarea procesului. Astfel, au fost implementate metode specifice procesului de schimbare în vedea optimizării acestuia.

**Concluzii:** În cadrul cercetării de față s-a urmărit implementarea unui sistem eficient de urmărire a cererilor de schimbare, pentru firma B pornind de la analiza individuală (prin metode statistice) a acestui proces în firma A și ulterior, analiza statistică comparativă între cele două companii cu scopul de a identifica diferențele semnificative statistic care trebuie luate în considerare la implementarea sistemului în firma B.