

Тема 1

*МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ВИД ДІЯЛЬНОСТІ.
ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ
МЕНЕДЖМЕНТУ*

Передумови виникнення менеджменту

- Перша управлінська революція - 4-5 тис. років тому в період формування цивілізацій Стародавнього Сходу (Єгипет, Шумери).
- Кодекс вавилонського правителя Хаммурапі (285 законів) - перша формальна система адміністрування.
- Ніколо Макіавеллі (1469-1527) у праці “Державець” розкрив принципи взаємин керівників і підлеглих, стилю роботи керівника, надавав поради по організації його праці.
- Промисловий переворот XVIII-XIX ст. стимулював розвиток європейського капіталізму. Керівник-власник поступово був замінений найманим керівником, а менеджмент перетворився на самостійну сферу життєдіяльності.
- 1911 р. Фредерік Уїнслоу Тейлор (1856-1915) опублікував книгу “Принципи наукової організації управління”, де запропонував систему організації виробництва, метою якої було отримання прибутку шляхом максимального підвищення інтенсивності праці. Публікація книги Тейлора вважається початком визнання менеджменту самостійною наукою.

Основні джерела формування менеджменту

- *індустріальний спосіб організації виробництва;*
- *розвиток ринкових відносин, основними елементами яких є попит, пропозиція і ціна.*



Поняття та сутність менеджменту

Менеджмент - спосіб (манера) спілкування з людьми, влада і мистецтво управління, особливого роду уміння та адміністративні навички, орган управління, адміністративна одиниця. (Оксфордський словник англійської мови)

Підходи до визначення менеджменту Підходи до визначення менеджменту

- *Менеджмент як інтеграційний процес;*
- *Менеджмент як функція управління;*
- *Менеджмент як люди, які управляють організацією;*
- *Менеджмент як органи або апарат управління;*
- *Менеджмент як наука;*
- *Менеджмент як мистецтво;*

Менеджмент – це управління суб’єктом господарювання з метою отримання прибутку.

Етапи розвитку та становлення менеджменту

- Перший етап розвитку менеджменту – період зародження менеджменту – стародавній період (9-7 тис. років до н.е. приблизно до XVIII століття).
- Другий етап розвитку менеджменту – період розвитку менеджменту – індустріальний період (1776-1890 рр.).
- Третій етап розвитку менеджменту – період розвитку менеджменту – період систематизації (1856-1960 рр.).
- Четвертий етап розвитку менеджменту – період школи управління – інформаційний період (з 1960 р. і по нині).



Принципи менеджменту

Загальні принципи управління мають універсальний характер і впливають на всі сфери управління та на всі галузі народного господарства:

- цілеспрямованість;
- відповідальність;
- компетентність;
- дисципліну;
- стимулювання;
- ієрархічність;
- централізацію і децентралізацію управління.

Принципи менеджменту

Приватні принципи управління мають локальний характер і регулюють лише окремі управлінські процеси та сторони управління:

- принцип оптимального поєднання централізації та децентралізації в управлінні.
- принцип колегіальності;
- принцип наукової обґрунтованості управління;
- принцип плановості;
- принцип поєднання прав, обов'язків і відповідальності;
- принцип особистої автономії та свободи;
- принцип ієрархічності та зворотного зв'язку;
- принципу мотивації;
- принцип демократизації управління;
- принципу державної законності;
- принцип органічної цілісності об'єкту та суб'єкта;
- принцип стійкості та мобільності системи управління.

Закони та закономірності менеджменту

Закони управління – це встановлені теоретичним чи емпіричним способом і логічно обґрунтовані залежності між цілями управлінської діяльності і методами їх досягнення.

Три основні групи законів:

- **Загальні (об'єктивні) закони управління**, що властиві управлінню у цілому та виражають залежності, які формуються незалежно від волі окремих суб'єктів.
- **Індивідуальні (суб'єктивні) закони управління**, за допомогою застосування яких можна в значній мірі підвищити ефективність функціонування системи управління в цілому, а також її окремих елементів і ланок.
- **Спеціальні закони**, що не пов'язані безпосередньо з управлінням, проте здатні зробити значний вплив на результати діяльності суб'єкта господарювання. До законів третьої групи відносяться економічні, юридичні, соціальні й інші закони.

Загальні закони управління

- Закон відповідності соціального змісту управління формі здійснення діяльності, що є об'єктом управління;
- Закон переважної ефективності свідомого та планомірного управління;
- Закон єдності системи управління;
- Закон співвідношення керуючої та керованої систем;
- Закон відповідності змісту та форм прямого і зворотного зв'язку у системі управління, а також економічній природі відносин між її підсистемами;
- Закон єдності дій законів управління.



Індивідуальні закони управління

- Закон зміни функцій управління;
- Закон скорочення числа ступенів управління;
- Закон концентрації функцій управління;
- Закон поширеності контролю.



Організація як об'єкт управління

- **Організація** як соціальна система є відносно автономною групою людей з чітко структурованою спільною діяльністю та визначеними межами, що створюється для досягнення загальної мети.
- **Цілі організації** розробляються вищим рівнем управління та доводяться до відома всієї організації її членами.
- **Структура організації** - логічні взаємовідносини рівнів управління та функціональних сфер діяльності організації, що направлені на ефективне досягнення загальної мети.
- **Управління** – це процес впливу на систему з метою підтримки заданого положення або переходу її в новий стан.



Еволюція сприйняття організації як основного об'єкту управління

1. **Організація** є сумою трудових операцій. **Управляти** – означає правильно організувати виробничі процеси та підвищувати продуктивність праці.
2. **Організація** – це адміністративна піраміда як найбільш стійка конструкція (адміністративний механізм). Їй властива чітка структура, єдиноначальність, розподіл праці, баланс повноважень і відповідальності, корпоративна мораль.
3. **Організація** – бюрократія, де людина – це гвинтик величезної машини, матеріал для побудови цілого, що не має право на індивідуальні особливості.
4. **Організація** – це група однодумців, сім'я. Управління повинне вписуватися в психологічну структуру групи, усвідомлювати можливість спонтанного, неконтрольованого, самоорганізації.
5. **Організація** – це соціотехнічна система, тобто взаємодія групи людей з певною технікою. Технічна система і система міжособових відносин можуть перетинатися. Від технічної системи залежать соціальні відносини, а від останніх – виробнича система.



Організаційна культура

Організаційна культура – це система цінностей, що підтримуються трудовим колективом, переконань, вірувань, норм, традицій, які визначають відповідний стереотип поведінки людей у сфері трудової діяльності. Організаційна культура виражає рівень соціальної інтегрованості та професійної зрілості трудового колективу у процесі досягнення мети організації.

Функції організаційної культури

- *забезпечення стабільності організації в умовах, що постійно змінюються;*
- *забезпечення єдності та спільності всіх членів організації;*
- *забезпечення залученості всіх членів організації в її загальну справу та досягнення стратегічної мети.*

Елементи організаційної культури

- *Основні поведінкові стереотипи:* спільна мова, що використовується членами організації; звичаї і традиції, яких вони дотримуються; ритуали, що здійснюються ними у певних ситуаціях;
- *групові норми:* властиві групам стандарти та зразки, що регламентують поведінку їх членів;
- *проголошені цінності:* привселюдно проголошені принципи і цінності, до реалізації яких прагне організація або група (“якість продукції”, “лідерство на ринку” тощо);
- *філософія організації:* найбільш загальні політичні й ідеологічні принципи, якими визначаються її дії по відношенню до працівників, клієнтів або посередників;
- *правила гри:* правила поведінки при роботі в організації; традиції і обмеження, які слід засвоїти новачку для того, щоб стати повноправним членом організації;
- *організаційний клімат:* відчуття, що визначається фізичним складом групи і характерною манерою взаємодії членів організації один з одним, клієнтами чи іншими сторонніми особами;
- *існуючий практичний досвід:* методи і технічні прийоми, які використовуються членами групи для досягнення визначеної мети; здатність здійснювати певні дії та передавати з покоління в покоління і не вимагати обов’язкової письмової фіксації.