

Тема 3.

Філософія

менеджменту

План

1.Поняття «менеджмент»: сучасні підходи до розуміння. Менеджмент як спосіб перетворювання навколишнього світу. Філософська рефлексія складових явища менеджменту. Мета і засоби менеджменту.

2.Етапи розвитку менеджменту

3.Існуючі парадигми менеджменту. Класичні та неокласичні теорії менеджменту.

4.Проблема класифікації видів менеджменту. Тип, вид менеджменту.

5.Функції менеджменту. Методи менеджменту в сучасних умовах господарювання.

1.Поняття «менеджмент»: сучасні підходи до розуміння.

Менеджмент як спосіб перетворювання навколишнього світу.
Філософська рефлексія складових явища менеджменту. Мета і засоби менеджменту.

"Управління" - найбільш загальне поняття. Воно поширюється на велике коло різноманітних об'єктів, явищ і процесів, наприклад:

- технічні системи;
- господарські системи;
- суспільні системи;
- державні системи тощо.

"Менеджмент" - це поняття, яке використовують переважно для характеристики процесів управління господарськими організаціями (підприємствами).

"Адміністрування" - поширюється на управління державними установами або для позначення процесів керування діяльністю апарата управління підприємства.

"Керування" - поширюється на мистецтво тієї або іншої особи (менеджера) впливати на поведінку і мотиви діяльності підлеглих з метою досягнення цілей організації.

Мета філософії менеджменту

вивчення соціокультурних причин становлення менеджменту як професійної діяльності

визначення соціальних і культурних функцій менеджера

з'ясування сутності явища менеджменту і осмислення загальнолюдського внеску різних наук в області менеджменту в розкриття сутності людського буття

узагальнення наукових доробок у царині менеджменту задля розглядання управлінського світу як єдиного

визначення спадкоємності між загальною філософією і світовою теорією менеджменту

описання філософської сутності демократичного способу в області менеджменту і можливості його застосування в різних суспільствах

Основною метою менеджменту є
забезпечення
прибутковості, або
дохідності в діяльності
фірми шляхом
раціональної організації
виробничого процесу.

Найважливішим завданням менеджменту є
організація виробництва
товарів і послуг з
урахуванням потреб
споживачі, забезпечення
рентабельності діяльності
підприємства і його
стабільного становища на
ринку.

Завдання менеджменту

забезпечення автоматизації
виробництва і перехід до використання
робітників, які мають високу
кваліфікацію

стимулювання роботи працівників фірми
шляхом створення для них кращих умов
праці та встановлення більш високої
заробітної плати

постійний контроль за ефективністю
діяльності фірми, координація всіх
підрозділів фірми

постійний пошук і освоєння нових ринків

2. Етапи розвитку менеджменту

```
graph TD; A[2. Етапи розвитку менеджменту] --> B[Протоменеджмент]; A --> C[Етап зародження]; A --> D[Етап становлення]; C --> E[припадає на розвиток індустріального суспільства]; D --> F[співпадає з переходом світової спільноти до інформаційної фази розвитку];
```

Протоменеджмент

Етап
зародження

припадає на
розвиток
індустріального
суспільства

Етап
становлення

співпадає з
переходом
світової спільноти
до інформаційної
фази розвитку

Протоменеджмент

табу-тотемний

Потестарність. При цьому суб'єктом такого потестарного менеджменту вважався лідер, об'єктом - сімейна громада, а основні методи і засоби менеджменту базувалися на жорсткому примушенні через наявність табу.

полісно-державний

Норма-табу поступово заміщується конкретною волею управлінця, його інтелектом і відчуттям справедливості.

церковно-релігійний

Зростання впливу церкви на управління соціально-економічними процесами, що поступово перетворює її в церкву пануючу, а християнство набуває вирішальної значущості в ідеологічному житті суспільства.

3.Існуючі парадигми менеджменту. Класичні та неокласичні теорії менеджменту.

Концепція управління бізнес-процесами формується не на порожньому місці.

Окремими її проявами були і японські спілки якості, і бригадні форми організації праці, і система управління виробництвом "точно в час", і матричні структури управління, і гнучкі автоматизовані виробничі системи, і децентралізація управління, та інші нововведення останніх років.

Менеджеризм як одне з найбільших досягнень двадцятого століття поступово буде звільняти дорогу синергізму, управління за принципом об'єкт - суб'єкт управління буде замінятися взаємодією в організації, її саморозвитком.

Класична теорія (підхід) менеджменту

```
graph TD; A[Класична теорія (підхід) менеджменту] --> B[школа наукового управління]; A --> C[адміністративна школа]; B --> D[Було спрямовано на дослідження проблем підвищення продуктивності праці робітників (безпосередніх виконавців) шляхом удосконалення операцій ручної праці (засновники Ф. Тейлор, Френк та Ліліан Гілбрейт, Генрі Форд, Генрі Гант)]; C --> E[Метою їх досліджень було виділення школи (класична теорія організації) опрацьовувала підходи до удосконалення управління організацією в цілому. Представники цієї школи (А. Файоль, М. Вебер, Л. Урвік, Ч. Бернارد) намагалися виділити «універсальних принципів» управління, дотримуючись яких організація досягатиме успіху.]
```

школа наукового управління

Було спрямовано на дослідження проблем підвищення продуктивності праці робітників (безпосередніх виконавців) шляхом удосконалення операцій ручної праці (засновники Ф. Тейлор, Френк та Ліліан Гілбрейт, Генрі Форд, Генрі Гант)

адміністративна школа

Метою їх досліджень було виділення школи (класична теорія організації) опрацьовувала підходи до удосконалення управління організацією в цілому. Представники цієї школи (А. Файоль, М. Вебер, Л. Урвік, Ч. Бернارد) намагалися виділити «універсальних принципів» управління, дотримуючись яких організація досягатиме успіху.

Поведінковий підхід до менеджменту

```
graph TD; A[Поведінковий підхід до менеджменту] --> B[школа людських відносин]; A --> C[школа організаційної поведінки]; B --> D[Представники цієї школи досліджували переважно проблеми індивідуальної психології робітників організації. Їх зусилля були зосереджені переважно на вивченні поведінки індивідуума в організації, на його мотивації.]; C --> E[Її представники концентрували увагу на вивченні типів групової поведінки, на розумінні організації як складного соціального організму, який знаходиться під впливом певних уявлень, звичок, конфліктів, культурного оточення тощо.];
```

школа людських
відносин

школа організаційної
поведінки

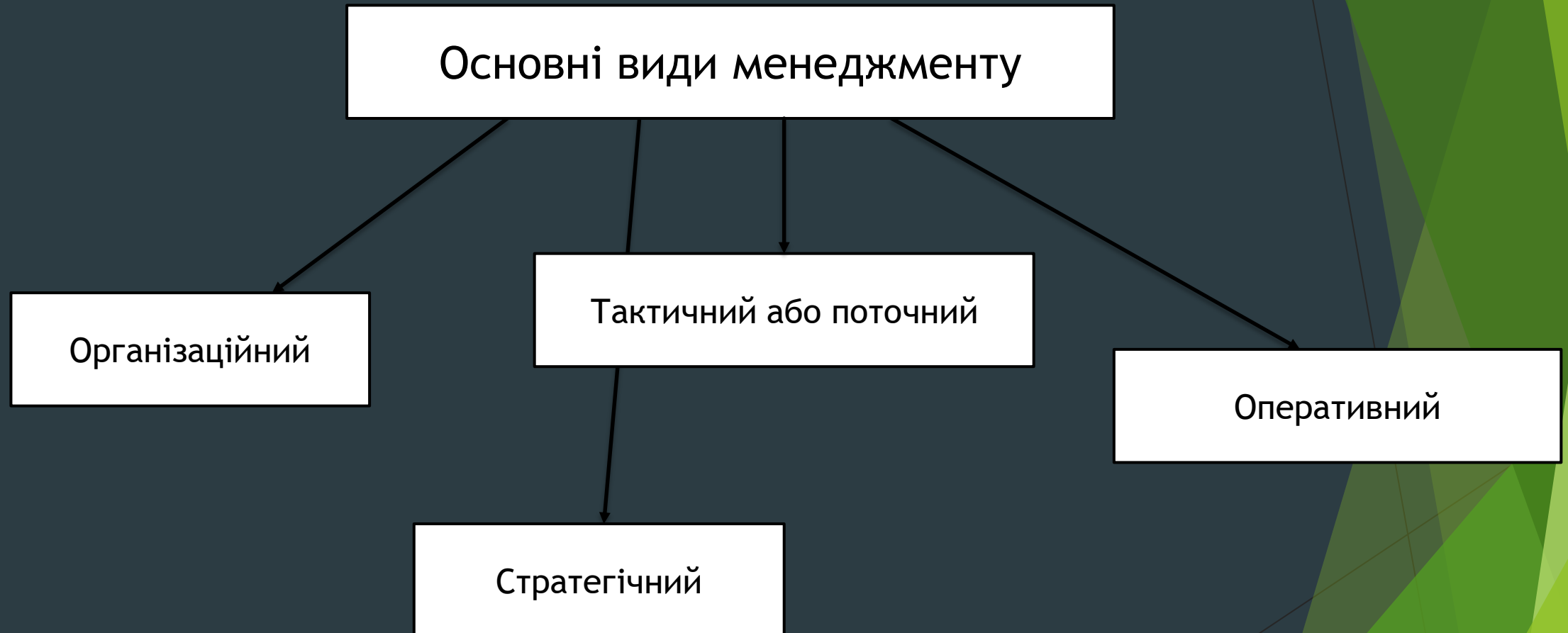
Представники цієї школи досліджували переважно проблеми індивідуальної психології робітників організації. Їх зусилля були зосереджені переважно на вивченні поведінки індивідуума в організації, на його мотивації.

Її представники концентрували увагу на вивченні типів групової поведінки, на розумінні організації як складного соціального організму, який знаходиться під впливом певних уявлень, звичок, конфліктів, культурного оточення тощо.

Кількісний підхід (школа науки управління). Теоретики цієї школи розглядали управління як систему математичних моделей та процесів. В основу кількісної школи покладено ідею про те, що управління є певним логічним процесом, який можна відобразити за допомогою математичних символів та залежностей. В центрі уваги цієї школи знаходиться математична модель, тому що саме за її допомогою управлінську проблему можна відобразити (передати) у вигляді основних її цілей та взаємозв'язків (застосуванням математики в управлінні).

Загальним для усіх ранніх теорій менеджменту було те, що вони пропонували кожна свій єдиний «рецепт» підвищення ефективності управління. Кожна з них не була помилковою та зробила важливий внесок у розуміння сутності менеджменту. Проте кожна з них одночасно обмежена з точки зору вузького погляду на багатомірність управління.

4. Проблема класифікації видів менеджменту. Тип, вид менеджменту.



Організаційний

В обсяг організаційного менеджменту включаються процеси створення організації, розробки структури і системи управління нею, системи здійснення управлінських функцій, вироблення стандартів, положень, інструкцій. В результаті забезпечується нормальне функціонування організації, успішне досягнення поставлених перед нею цілей.

Стратегічний

Стратегічний менеджмент визначає людський потенціал як основу організації, орієнтує організацію виробництва на потреби та бажання споживачів, здійснює пристосування організації до зовнішнього середовища, результатом чого є досягнення перспективних цілей організації.

Тактичний або поточний

Перспективи тактичного (поточного) менеджменту в порівнянні зі стратегічним розраховані на менший відрізок часу. Зазвичай він охоплює річний період. Результати тактичного (поточного) менеджменту проявляються швидко і легко співвідносяться з конкретними діями.

Оперативний

Оперативний менеджмент включає організацію та управління процесами реалізації оперативних планів і диспетчеризацію. Дії здійснюються шляхом розподілу робіт, ресурсів, внесення необхідних коригувань у виробничі та фінансові процеси, хід виконання поточних завдань.

Типи управління організацією



```
graph TD; A[Типи управління організацією] --> B[Бюрократичний тип управління]; A --> C[Адаптивний (органічний) тип управління];
```

Бюрократичний тип
управління

Адаптивний
(органічний) тип
управління

Ключові концептуальні положення бюрократичного типу управління

чіткий поділ праці, використання на кожній посаді кваліфікованих фахівців

ієрархічність управління, за якої нижчий рівень підпорядковується вищому і контролюється ним

наявність формальних правил і норм, що забезпечують однорідність виконання менеджерами своїх завдань і обов'язків

дух формальної безособовості, характерної для виконання офіційними особами своїх обов'язків

здійснення найму на роботу відповідно до кваліфікаційних вимог до посади, а не за суб'єктивними оцінками

Риси адаптивної системи управління

рішення приймаються на основі обговорення і не базуються на авторитеті, правилах або традиціях

обставинами, на які зважають під час обговорення проблем, є довіра, а не влада, переконання, а не команда, робота на єдину мету, а не заради виконання посадової інструкції

творчий підхід до роботи і кооперації базується на зв'язку між діяльністю кожного індивіда і місією

правила роботи формуються у вигляді принципів, а не настанов

розподіл роботи між співробітниками зумовлюється не їхніми посадами, а характером проблем, що вирішуються

спостерігається постійна готовність до проведення в організації прогресивних змін

5. Функції менеджменту. Методи менеджменту в сучасних умовах господарювання.

Функції менеджменту - це відносно відокремлені напрямки управлінської діяльності, які дозволяють здійснювати певний вплив на управлінський об'єкт в цілях досягнення поставленої задачі.

Функції менеджменту діляться на загальні (універсальні), які придатні для різних процесів управління, тому що виражають сутність управління, а також конкретні (спеціальні) функції, які передають зміст управління.

Загальні функції менеджменту

```
graph TD; A[Загальні функції менеджменту] --> B[Планування]; A --> C[Мотивація]; A --> D[Організація]; A --> E[Контроль]; A --> F[Регулювання]; A --> G[Координація];
```

Планування

Мотивація

Регулювання

Організація

Контроль

Координація

Спеціальні функції управління:

1. Загальне лінійне керівництво підприємством і його виробничими підрозділами.
2. Оперативне планування і управління виробництвом.
3. Управління технологічною підготовкою.
4. Управління технічною підготовкою виробництва, енергетичним і транспортним обслуговуванням.
5. Прогнозування і техніко-економічне планування.
6. Управління трудовими ресурсами і соціальним розвитком організації.
7. Організація праці і заробітної плати.
8. Управління матеріально-технічним забезпеченням.
9. Управління маркетингом.
10. Управління капітальним будівництвом і реконструкцією.
11. Управління фінансовими ресурсами і обліком.
12. Охорона праці і техніка безпеки.
13. Контроль за якістю праці і продукції.
14. Управління господарським обслуговуванням і діловодством.
15. Управління зовнішньоекономічною діяльністю.

Методи менеджменту за напрямком впливу на керований об'єкт

```
graph LR; A[Методи менеджменту за напрямком впливу на керований об'єкт] --> B[методи прямого впливу]; A --> C[методи непрямого впливу]; B --> D[безпосередньо впливають на керовану систему (накази, розпорядження, вказівки, інструкції, положення, тарифи тощо)]; C --> E[створюють умови для впливу на керовану систему менеджменту (методи підбору колективу за різними ознаками, методи формування психологічного клімату в колективі тощо)];
```

методи прямого впливу

безпосередньо впливають на керовану систему (накази, розпорядження, вказівки, інструкції, положення, тарифи тощо)

методи непрямого впливу

створюють умови для впливу на керовану систему менеджменту (методи підбору колективу за різними ознаками, методи формування психологічного клімату в колективі тощо)

За способом врахування інтересів працівників

методи
матеріального
впливу

враховують майнові та фінансові
інтереси працівників; включають
різноманітні економічні стимули

методи владного
впливу

націлені на впорядкування
функцій, обов'язків і прав
працівників, регламентацію та
нормування їх діяльності

методи
морального
впливу

спрямовані на підвищення
соціально-господарської
активності; включають етичні
норми, моральні стимули, методи
встановлення добрих взаємин
між керівником і підлеглими
тощо

За формою впливу

```
graph LR; A[За формою впливу] --> B[кількісні методи]; A --> C[якісні методи]; B --> D[калькуляції, ціни, бюджет, матеріальні стимули]; C --> E[вказівки, інструкції, моральні стимули, методи добору колективу за психофізіологічними факторами тощо];
```

кількісні методи

калькуляції, ціни, бюджет,
матеріальні стимули

якісні методи

вказівки, інструкції, моральні
стимули, методи добору
колективу за
психофізіологічними
факторами тощо

За характером впливу

Економічні

Організаційно-
розпорядчі

Соціально-
психологічні

Економічні методи управління

це сукупність засобів та інструментів, які цілеспрямовано впливають на створення умов для функціонування й розвитку підприємництва. Важелі економічного механізму відповідають соціально-економічній природі підприємства і є одним із факторів розвитку виробництва та обміну на ринковій основі.

Організаційно-розпорядчі

Вони ґрунтуються на владі та підлеглості. В сучасних умовах зростає роль моральної влади, яка базується на загальній інтелектуальній перевазі керівника над підлеглими. Адміністративні методи становлять систему прямого адміністративного впливу на підлеглих. Цей вплив використовується для виконання нормативних та індивідуальних актів управління.

Соціально-психологічні

Активізація різних соціально-психологічних якостей трудового колективу сприяє ефективній реалізації потенціалу кожного з виконавців.