

## ТЕМА 5. РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТУ В ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ ХХ СТ.

**Мета:** засвоєння знань про основні напрями еволюції менеджменту в другій половині ХХ, розуміння впливу науково-технічного прогресу, інновацій, стратегічного мислення та соціальної відповідальності на сучасні системи управління.

**Основні поняття:** стратегічне планування, управління результативністю, бізнес-процеси, організаційні інновації, інтелектуальні ресурси, корпоративні цінності, сталий розвиток, управлінські трансформації.

### План

1. Основні напрями еволюції менеджменту після Другої світової війни.
2. Становлення стратегічного та інноваційного менеджменту.
3. Роль корпоративної культури, лідерства та соціальної відповідальності.

#### **1. Основні напрями еволюції менеджменту після Другої світової війни.**

Після Другої світової війни світ бізнесу зазнав **суттєвих трансформацій**. Відновлення економіки, індустріалізація та технологічний прогрес створили нові умови для функціонування підприємств. Організації були змушені шукати **ефективніші способи управління ресурсами**, оптимізації виробничих процесів і підвищення продуктивності. Це сприяло розвитку **менеджменту як науки та практики**, де ключовим стає поєднання наукового підходу, соціальної відповідальності та стратегічного мислення.

Менеджмент після війни почав активно інтегрувати різні концепції та підходи, орієнтовані на підвищення **ефективності**, мотивацію працівників та **адаптацію до змін** у ринковому середовищі. Цей період характеризується прагненням до **комплексного управління організацією**, де враховуються як виробничі, так і соціальні аспекти діяльності. Значну роль відіграє впровадження **системного мислення**, кількісних методів аналізу та стратегічного планування.

Серед основних напрямів еволюції менеджменту після Другої світової війни можна виділити кілька ключових концепцій, які вплинули на розвиток сучасних **управлінських практик**. Поєднання **наукового підходу**, поведінкових теорій, системного аналізу та стратегічного управління дозволило організаціям **підвищити гнучкість, продуктивність та конкурентоспроможність** у складних умовах глобального ринку.

#### **Основні напрями еволюції менеджменту після Другої світової війни:**

**1. Науковий та адміністративний менеджмент.** Акцент на **раціоналізацію процесів**, стандартизацію виробництва, підвищення продуктивності та ефективне управління ресурсами.

**2. Поведенський підхід.** Підвищена увага до **мотивації**, задоволеності працівників, психологічних і соціальних аспектів трудової діяльності.

**3. Системний підхід.** Розгляд організації як **цілісної системи** з взаємопов'язаними елементами, інтеграція функцій та підрозділів для досягнення стратегічних цілей.

**4. Кількісні методи та операційний менеджмент.** Використання **статистичних та математичних методів** для оптимізації управлінських рішень, планування та контролю.

**5. Стратегічний менеджмент.** Орієнтація на **довгострокове планування**, аналіз зовнішнього середовища, формування конкурентних переваг і адаптацію до змін ринку.

**6. Гнучкі та адаптивні моделі управління.** Впровадження методів, що дозволяють **швидко реагувати на зміни** зовнішнього середовища, технологій і потреб споживачів.

Таблиця 5.1 – Основні напрями еволюції менеджменту після Другої світової війни та їх значення

Напрямок розвитку	Опис	Практичне значення
Науковий та адміністративний менеджмент	Рационалізація процесів, стандартизація та підвищення продуктивності	Оптимізація виробництва, ефективне використання ресурсів
Поведенський підхід	Увага до мотивації, задоволеності працівників, соціальних аспектів	Підвищення продуктивності через залучення та мотивацію персоналу
Системний підхід	Організація як цілісна система з взаємопов'язаними елементами	Покращення координації між підрозділами, ефективність управління
Кількісні методи та операційний менеджмент	Використання математичних і статистичних методів	Прийняття обґрунтованих рішень, оптимізація планування і контролю
Стратегічний менеджмент	Довгострокове планування, аналіз зовнішнього середовища	Формування конкурентних переваг, адаптація до ринку
Гнучкі та адаптивні моделі	Швидке реагування на зміни технологій і потреб ринку	Підвищення гнучкості організації, збереження конкурентоспроможності

Еволюція менеджменту після Другої світової війни не лише визначила напрями розвитку управлінської науки, а й створила основу для формування сучасних **гнучких та адаптивних організацій**. Впровадження системного підходу, стратегічного планування та поведінкових концепцій дозволяє компаніям ефективно поєднувати **операційну діяльність із довгостроковими цілями**, підвищуючи конкурентоспроможність на глобальному ринку.

Сучасні менеджери, озброєні знаннями про ці ключові напрями, можуть **швидко адаптувати організацію до змін у зовнішньому середовищі**, впроваджувати інновації та мотивувати працівників. Розуміння еволюції менеджменту допомагає прогнозувати майбутні тенденції, оптимізувати

ресурси та забезпечувати **стійкий розвиток підприємства** в умовах глобалізації, цифровізації та високої конкуренції.

## 2. Становлення стратегічного та інноваційного менеджменту.

Після середини ХХ століття підприємства зіткнулися зі збільшенням конкуренції, швидким розвитком технологій та глобалізацією ринків. Це зумовило необхідність **нових підходів до управління**, які б дозволяли компаніям ефективно планувати довгострокові цілі, прогнозувати ризики та впроваджувати інновації. Саме в цей період почалося формування стратегічного та інноваційного менеджменту, що стало основою сучасних управлінських практик.

Стратегічний менеджмент акцентує увагу на **довгостроковому розвитку організації**, аналізі зовнішнього середовища та формуванні конкурентних переваг. Інноваційний менеджмент, у свою чергу, спрямований на впровадження **нових технологій, продуктів та процесів**, що дозволяє організаціям залишатися адаптивними та конкурентоспроможними в умовах динамічного ринку.

**Основні аспекти становлення стратегічного та інноваційного менеджменту:**

**1. Аналіз зовнішнього середовища.** Вивчення ринкових тенденцій, конкурентів та технологічних змін для прийняття обґрунтованих стратегічних рішень.

**2. Формування стратегічних цілей.** Визначення ключових напрямів розвитку організації, які забезпечують довгострокову конкурентоспроможність.

**3. Інноваційні процеси.** Впровадження нових продуктів, послуг та технологій для підвищення ефективності та задоволення потреб клієнтів.

**4. Стратегічне планування та контроль.** Розробка планів дій для досягнення цілей, контроль виконання та корекція стратегій відповідно до змін зовнішнього середовища.

**5. Підтримка організаційної культури інновацій.** Створення умов для творчості, мотивації працівників та розвитку нових ідей.

Таблиця 5.2 – Ключові елементи стратегічного та інноваційного менеджменту та їх значення

Елемент	Опис	Практичне значення
1	2	3
Аналіз зовнішнього середовища	Оцінка ринкових тенденцій, конкурентів, технологій	Обґрунтоване прийняття стратегічних рішень
Формування стратегічних цілей	Визначення пріоритетів розвитку	Забезпечення довгострокової конкурентоспроможності
Інноваційні процеси	Впровадження нових продуктів, послуг, технологій	Підвищення ефективності та задоволення потреб клієнтів
Стратегічне планування та контроль	Розробка планів та контроль їх виконання	Адаптація до змін, оперативне коригування стратегії

Продовження табл.5.2

1	2	3
Організаційна культура інновацій	Мотивація, творчість, розвиток ідей	Сприяння постійному впровадженню інновацій

Розвиток стратегічного та інноваційного менеджменту дозволяє підприємствам **поєднувати аналітичне мислення з творчістю**, забезпечуючи довгостроковий успіх та адаптивність. Компанії, що ефективно інтегрують ці підходи, здатні швидко реагувати на зміни ринку, впроваджувати нові технології та підтримувати **конкурентні переваги** навіть у складних умовах глобальної економіки.

Сучасний менеджер повинен поєднувати **стратегічне бачення** з умінням стимулювати інновації всередині організації. Розуміння методів стратегічного та інноваційного менеджменту допомагає прогнозувати тенденції, оптимізувати процеси та підтримувати **стійкий розвиток підприємства** у висококонкурентному середовищі.

### 3. Роль корпоративної культури, лідерства та соціальної відповідальності.

Сучасні організації функціонують у складному та динамічному середовищі, де **конкурентоспроможність** залежить не лише від технологій і ресурсів, а й від культури, цінностей та поведінки співробітників. У цих умовах **корпоративна культура**, ефективне лідерство та соціальна відповідальність стають ключовими факторами успіху. Вони формують **імідж компанії**, підвищують мотивацію працівників та забезпечують стабільність у довгостроковій перспективі.

Корпоративна культура визначає **норми, цінності та традиції**, які формують поведінку співробітників та взаємодію всередині організації. Вона є основою для створення **єдиної команди**, підтримки корпоративної ідентичності та підвищення ефективності роботи. Лідери, які підтримують культуру, здатні мотивувати співробітників, впроваджувати інновації та забезпечувати досягнення стратегічних цілей. Соціальна відповідальність організацій сприяє розвитку позитивного іміджу та довіри з боку **клієнтів, партнерів і суспільства**.

**Основні аспекти ролі корпоративної культури, лідерства та соціальної відповідальності:**

**1. Формування корпоративної культури.** Визначення цінностей, норм та правил поведінки, що об'єднують команду та стимулюють продуктивність.

**2. Роль лідерства.** Лідери формують атмосферу в організації, мотивують персонал, підтримують розвиток компетенцій та приймають стратегічні рішення.

**3. Соціальна відповідальність.** Впровадження етичних, екологічних та соціальних практик, що сприяють позитивному впливу організації на суспільство.

**4. Підтримка інновацій та змін.** Культура та лідерство визначають готовність компанії впроваджувати нові підходи та адаптуватися до змін ринку.

**5. Побудова репутації та довіри.** Соціально відповідальні організації здобувають довіру клієнтів, партнерів та інвесторів, що підвищує конкурентоспроможність.

Корпоративна культура та лідерство формують основу для ефективної роботи організації, стимулюють розвиток талантів та підтримують командну взаємодію. Соціальна відповідальність дозволяє організаціям залишатися етично орієнтованими та створювати позитивний вплив на суспільство.

Таблиця 5.3 – Вплив корпоративної культури, лідерства та соціальної відповідальності на організацію

Елемент	Опис	Практичне значення
Корпоративна культура	Цінності, норми та традиції організації	Підвищення мотивації, ефективності та згуртованості команди
Лідерство	Управлінські та мотиваційні дії керівників	Створення сприятливого середовища, підтримка розвитку та інновацій
Соціальна відповідальність	Етичні, екологічні та соціальні ініціативи	Підвищення довіри клієнтів та партнерів, формування позитивного іміджу
Підтримка інновацій	Заохочення нових ідей та змін	Адаптація до ринкових умов та технологій
Репутація та довіра	Взаємодія з зовнішніми стейкхолдерами	Зростання конкурентоспроможності та довгостроковий успіх

Сучасний менеджер повинен поєднувати **цінності корпоративної культури**, принципи лідерства та практики соціальної відповідальності для забезпечення довгострокового успіху організації. Уміння мотивувати команду, підтримувати інновації та дотримуватися етичних стандартів стає ключовим фактором **конкурентоспроможності та стійкості підприємства**.

В майбутньому роль корпоративної культури, лідерства та соціальної відповідальності лише зростатиме через глобалізацію, цифровізацію та підвищену увагу суспільства до етичності бізнесу. Організації, які ефективно інтегрують ці елементи у свою стратегію, здатні не лише досягати високих результатів, а й створювати **позитивний соціальний вплив**, зміцнюючи свою позицію на ринку.