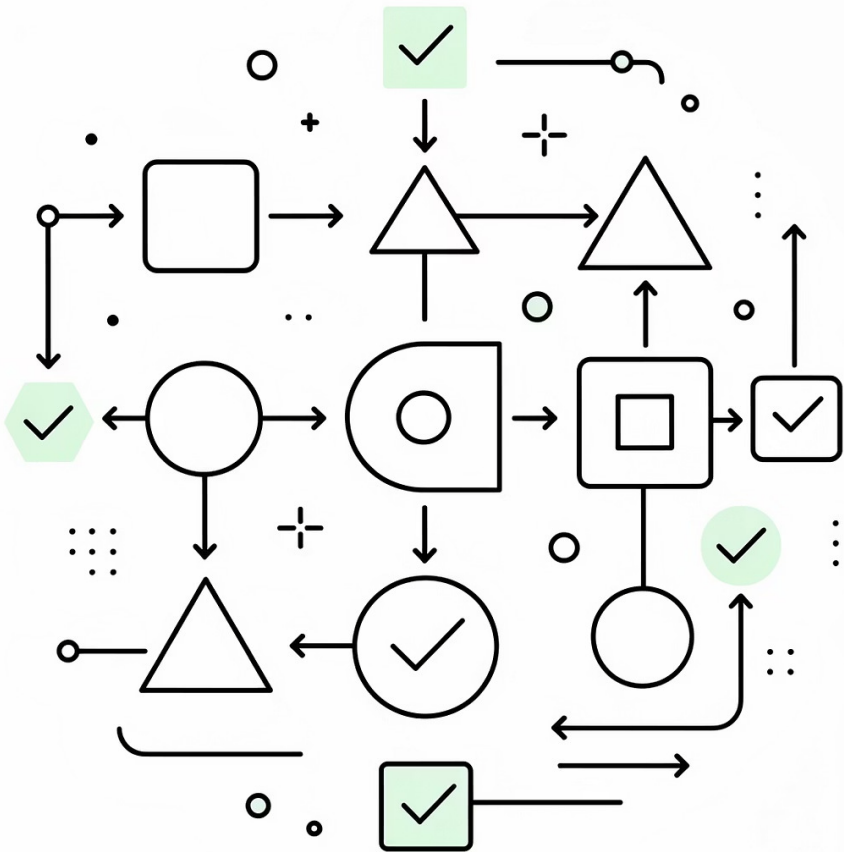




Управління як соціально- економічний феномен

Сутність управління як соціально-економічного явища

Управління є фундаментальним процесом, що поєднує економічні механізми із соціальними відносинами. Воно формує основу для ефективної взаємодії всіх елементів організаційної системи та забезпечує її конкурентоспроможність у динамічному бізнес-середовищі.



Управління — це соціально-економічний феномен

Цілеспрямований вплив

Процес свідомого впливу на організацію та суспільство для досягнення визначених результатів

Координація ресурсів

Забезпечує узгоджене використання матеріальних, фінансових та людських ресурсів

Спільні цілі

Об'єднує зусилля всіх учасників для досягнення стратегічних завдань організації

Цілі управління

1

Ефективне функціонування

Забезпечення стабільної роботи всіх підрозділів організації, оптимізація бізнес-процесів та підвищення продуктивності

2

Узгодження інтересів

Балансування потреб керівництва, працівників, акціонерів та інших зацікавлених сторін для створення синергії

3

Конкурентоспроможність

Підвищення ринкових позицій організації та забезпечення сталого розвитку в довгостроковій перспективі

Суб'єкти та об'єкти управління

Суб'єкти управління

Особи та органи, що здійснюють управлінський вплив:

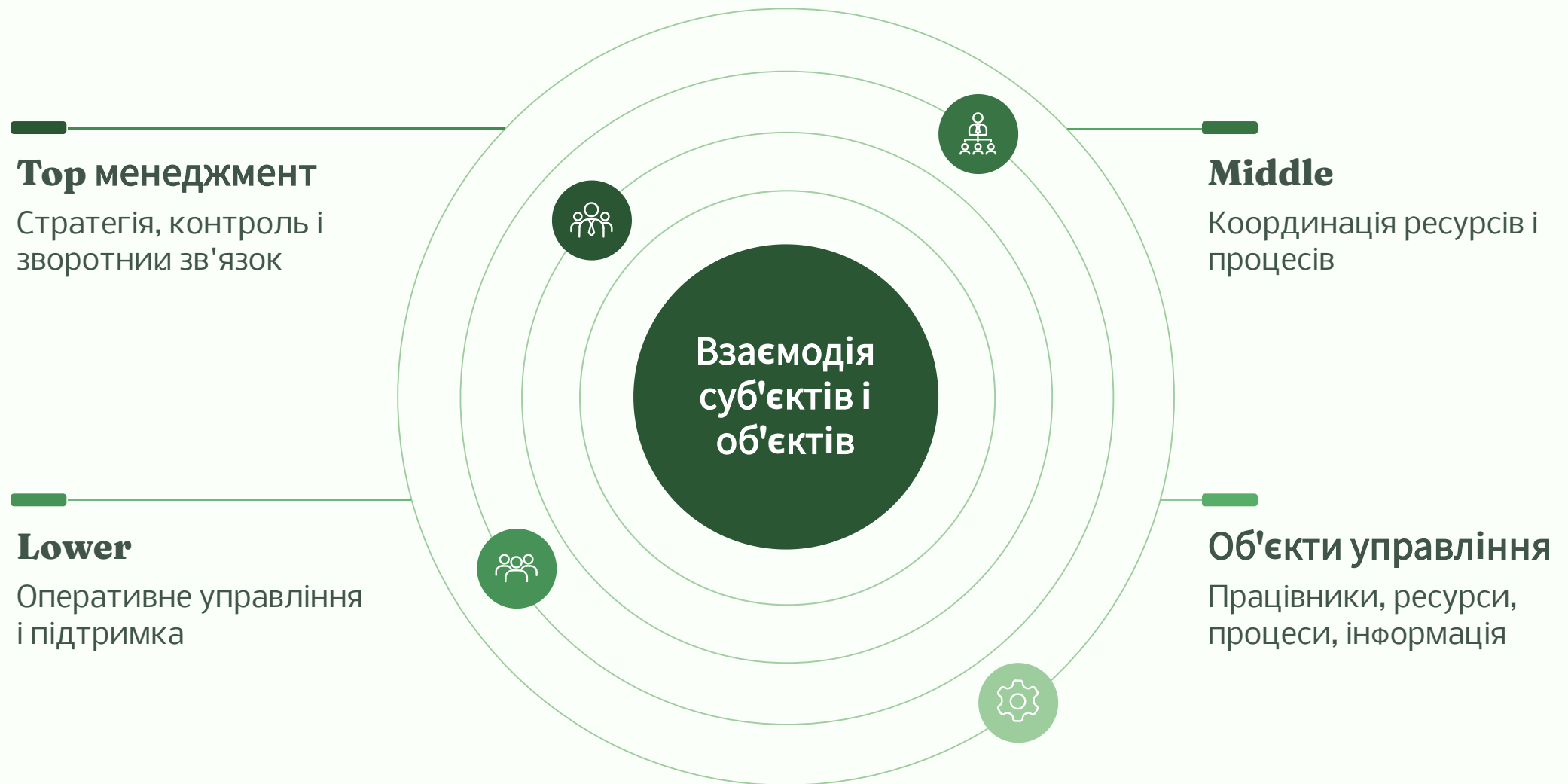
- Топ-менеджмент та керівники
- Функціональні менеджери
- Лідери команд
- Органи колегіального управління

Об'єкти управління

Елементи системи, на які спрямовано управлінський вплив:

- Трудові колективи та команди
- Матеріальні та фінансові ресурси
- Бізнес-процеси та технології
- Інформаційні потоки та дані

Взаємодія суб'єктів і об'єктів управління



Ефективне управління базується на постійній взаємодії між керівництвом та керованими елементами з використанням зворотного зв'язку

Основні функції управління



Планування

Визначення стратегічних і тактичних цілей, розробка шляхів їх досягнення



Організація

Раціональний розподіл ресурсів, повноважень та відповідальності



Мотивація

Стимулювання персоналу до високоефективної діяльності



Контроль

Оцінка результатів і своєчасне коригування дії



Принципи управління



Системність і комплексність

Розгляд організації як цілісної системи взаємопов'язаних елементів



Цілеспрямованість і ефективність

Орієнтація на досягнення конкретних результатів з оптимальними витратами



Гуманізм і індивідуальний підхід

Повага до особистості та врахування індивідуальних особливостей працівників



Відповідальність і підзвітність

Чітке визначення відповідальності та прозорість управлінських рішень

Менеджмент як професійна діяльність і система знань

Менеджмент еволюціонував від простого адміністрування до складної професійної діяльності, що поєднує науку, мистецтво та практичні навички. Сучасний менеджмент базується на систематизованих знаннях та вимагає постійного розвитку компетенцій.

Менеджмент — це професійна діяльність

Суть професії

Виконання управлінських функцій спеціально підготовленими кваліфікованими фахівцями, що володіють необхідними компетенціями та досвідом.

Ключові завдання

- Прийняття стратегічних і тактичних рішень
- Організація ефективної роботи команд
- Мотивація та розвиток персоналу
- Управління змінами та інноваціями



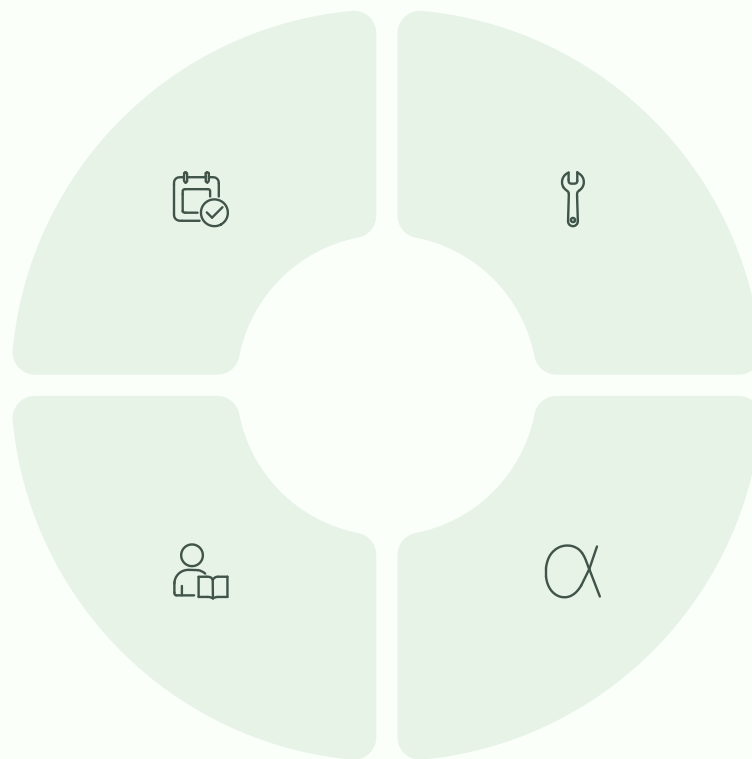
Менеджмент як система знань

Теорії управління

Фундаментальні концепції від класичних до сучасних підходів

Постійний розвиток

Безперервне навчання та накопичення досвіду



Методи та інструменти

Практичні техніки аналізу, планування та контролю

Науковий підхід

Системний аналіз та оптимізація бізнес-процесів

Ресурси організації та роль людського ресурсу



■ Людські

■ Фінансові

■ Матеріальні

■ Інформаційні

Людський ресурс — основа успіху

Людський капітал є найціннішим активом сучасної організації. Компетентні, мотивовані працівники створюють інновації, забезпечують якість та формують конкурентні переваги.

Управління персоналом перетворилося на стратегічну функцію, що визначає успіх організації.

Людський ресурс як серце організації

Талановиті співробітники є рушійною силою будь-якої організації. Їхня творчість, відданість та професіоналізм визначають здатність компанії адаптуватися, розвиватися та досягати стратегічних цілей у конкурентному середовищі.



Співвідношення понять управління

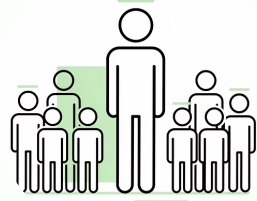
Розуміння відмінностей між спорідненими термінами допомагає чітко визначити роль кожного підходу в організаційній практиці. Кожне поняття має свою специфіку, сферу застосування та характерні риси.

Порівняння ключових понять



Управління

Загальний процес цілеспрямованого впливу на організаційну систему для досягнення визначених цілей



Керівництво

Особистісний вплив лідера на колектив через авторитет, довіру та мотивацію



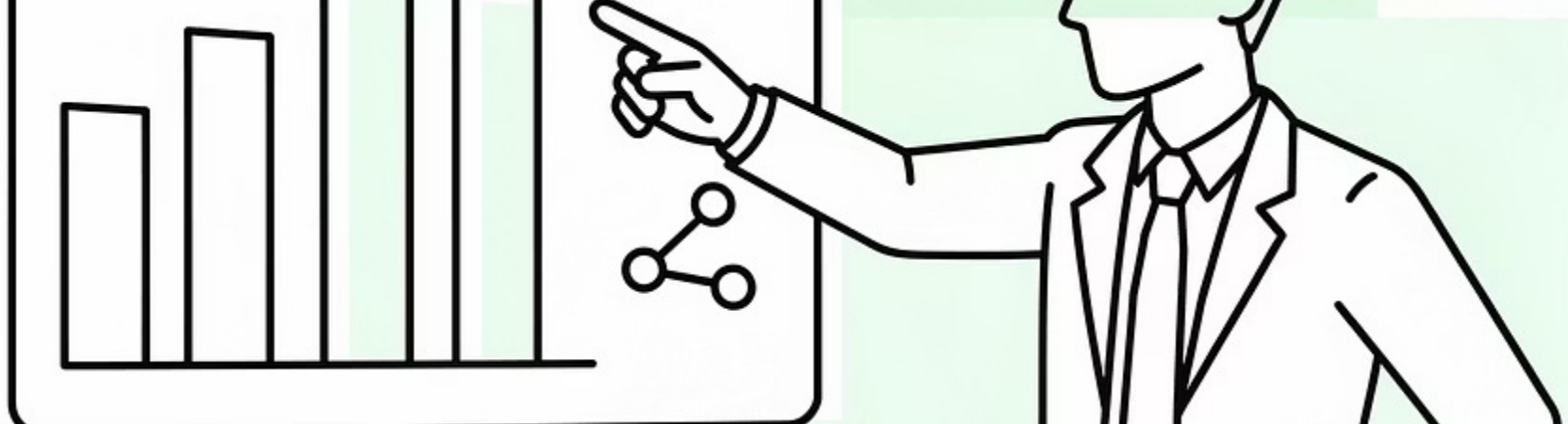
Адміністрування

Формалізоване виконання встановлених правил, процедур та регламентів



Менеджмент

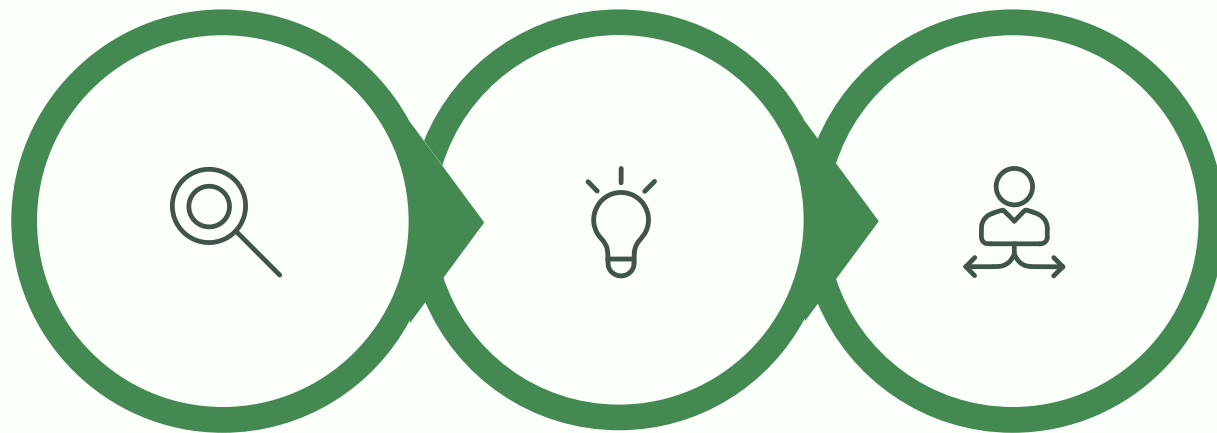
Професійна діяльність з ефективного управління ресурсами та досягнення бізнес-цілей



Управлінське рішення: логіка, критерії, відповідальність

Управлінські рішення є центральним елементом управлінського процесу. Якість рішень визначає ефективність діяльності організації та її здатність досягати стратегічних цілей у динамічному бізнес-середовищі.

Логіка обґрунтування управлінського рішення



**Аналіз
проблеми**

**Генерація
варіантів**

**Вибір
рішення**

Раціональний процес прийняття рішень забезпечує системний підхід до аналізу ситуації, оцінки можливостей та вибору найефективнішого варіанту дії з урахуванням наявних обмежень.

Критерії якості управлінського рішення

Ефективність і доцільність

Рішення має забезпечувати досягнення поставлених цілей з оптимальним використанням ресурсів та в прийнятні терміни

Стратегічна відповідність

Узгодженість із місією, візією та довгостроковими цілями організації для забезпечення послідовного розвитку

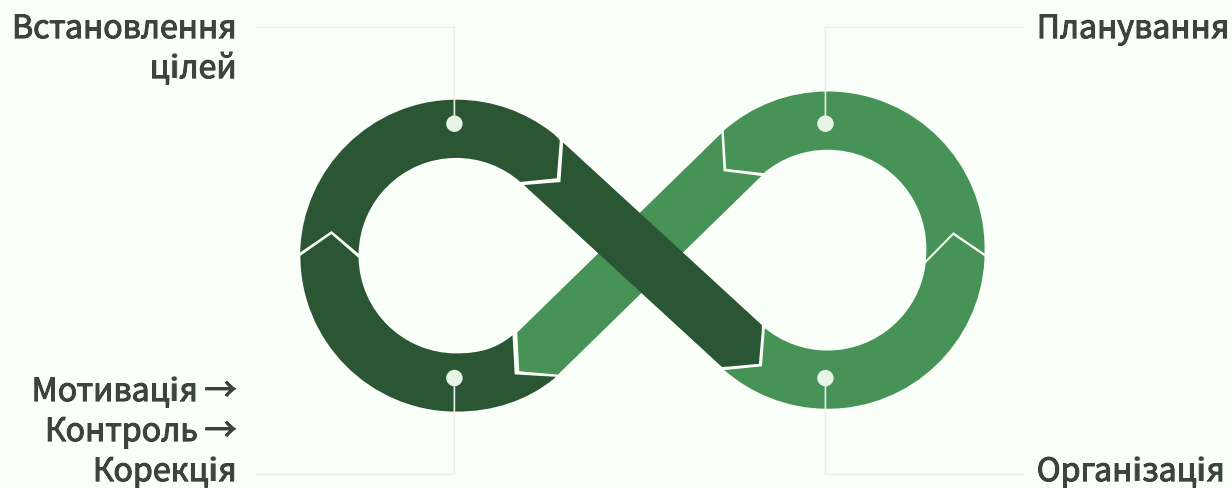
Прийнятність для зацікавлених сторін

Врахування інтересів ключових стейкхолдерів та забезпечення підтримки для успішної реалізації

Персональна відповідальність

Чітке визначення відповідальних осіб за реалізацію та наслідки прийнятого рішення

Управлінський цикл: етапи та взаємозв'язок



Циклічність управління

Управлінський цикл відображає безперервний характер управлінської діяльності. Кожен етап логічно впливає з попереднього та готує основу для наступного.

Зворотний зв'язок через контроль і коригування забезпечує адаптивність системи управління до змін зовнішнього та внутрішнього середовища.



Місце HR у системі менеджменту та підтримці стратегічних цілей

Стратегічне партнерство

HR як повноправний партнер у формуванні та реалізації бізнес-стратегії організації

Кадрова політика

Розробка системи управління талантами та розвиток ключових компетенцій персоналу

Мотивація та утримання

Створення умов для залучення, розвитку та утримання цінних співробітників

Підтримка змін

Забезпечення готовності персоналу до впровадження інновацій та організаційних трансформацій