

Тема 5. Нова філософія менеджменту як проблема ХХІ століття та його ефективність

План

- 1.Посткризове суспільство як підґрунття нових вимог до менеджменту. Нова парадигма менеджменту : принципи, цінності, засоби, критерії успіху. Україна у світових координатах розвитку. Феномен українського менеджменту.**
- 2.Творчість у структурі менеджерської діяльності.**
- 3.Сутність та різновиди відповідальності та етики у менеджменті. Культура менеджменту.**
- 4.Видова класифікація ефективності організації. Сучасні концепції визначення ефективності менеджменту в організації. Підходи до оцінки ефективності менеджменту в організації.**
- 5.Напрями підвищення ефективності менеджменту.**

1. Посткризове суспільство як підґрунття нових вимог до менеджменту. Нова парадигма менеджменту : принципи, цінності, засоби, критерії успіху. Україна у світових координатах розвитку. Феномен українського менеджменту.

Виникла об'єктивна необхідність сформулювати парадигму менеджменту ХХІ століття - менеджменту творчості.

Філософія соціально-економічного розвитку України на сучасному етапі полягає у пізнанні глибинних факторів національного і загальноцивілізаційного прогресу.

Організація має діяти як єдиний живий організм, у майбутньому виключно як корпорація - органічне об'єднання людей, як найвищий рівень розвитку організації.

Для сучасних організацій особливо важливо зрозуміти потребу у формах спільної роботи і управління, бо саме це дасть можливість аналізувати інформацію і знаходити відповіді, які приведуть до вирішення завдань майбутнього та забезпечать гідне життя прийдешнім поколінням.

Сутність менеджменту творчості

протистояння процесам саморуйнації людської особистості і руйнівним тенденціям зовнішнього середовища

створення умов для гармонізації відкритих саморегулівних систем: людини, організації, суспільства і т. д

створення умов для реалізації творчого потенціалу кожної людини (незалежно від рівня її свідомості) заради виявлення вектора його відбиття у творчій вільній праці

формування і впровадження механізму управління творчістю на всіх рівнях для будь-якої відкритої системи

2.Творчість у структурі менеджерської діяльності.

Динамічна зміна і ускладнення форм соціально-економічної організації сучасного суспільства може мати позитивні наслідки за умов наявності набуття окремим індивідом чи певною групою осіб здібностей до сприйняття нового і володіння здатністю творити нове.

Це актуалізує розбудову креативного менеджменту і означає необхідність розвитку творчих рис, передусім, самих менеджерів, які, з одного боку, мають володіти здібністю творити, тобто сприяти народженню нового, а з іншого - поєднувати спроможність мислити і діяти.

Такий синтез у менеджерській діяльності - це здібність до кооперації, до соціальної когерентності, до співпраці і забезпечення спільного динамічного і сталого розвитку соціуму, тобто ко-еволюції складних соціальних структур.

3. Сутність та різновиди відповідальності та етики у менеджменті. Культура менеджменту.

Є люди, які розглядають організацію як економічну цілісність, яка повинна тільки турбуватися про ефективність використання своїх ресурсів.

З іншого боку, є думка, згідно з якою організація - це дещо більше, ніж економічна цілісність. Сучасна організація є складовою частиною оточення, що включає багато складових, від яких залежить саме існування організації.

Згідно з цією точкою зору, організації несуть відповідальність перед суспільством, в якому функціонують зайнятість, прибуток і дотримання закону. Організації повинні спрямувати частину своїх ресурсів і зусиль по соціальних каналах.

Організаційні цінності також мають велике значення для діяльності організації. Справедливість даної тези підтверджується і тим фактом, що більшість людей знаходяться на другому етапі морального розвитку, тобто вони вважають, що їх обов'язок складається з виконання зобов'язань перед іншими людьми у відповідності до їх очікувань.

Види відповідальності

Економічна відповідальність

Економічна відповідальність фірми зводиться винятково до максимізації прибутку. Згідно М. Фрідмену, діяльність компанії повинна підпорядковуватись одержанню прибутку, а її єдина місія полягає в підвищенні прибутку.

Етична відповідальність

Етично відповідальна поведінка означає суспільно-корисні дії, що не передбачені законами або не відповідають прямим її економічним інтересам. Для того, щоб поведінка організації була етичною, менеджери повинні дотримуватися принципів рівності, чесності й неупередженості.

Юридична відповідальність

Під юридичною відповідальністю розуміють дотримання конкретних законів і норм державного регулювання, яке визначає, що може, а чого не може робити організація. З кожного питання існують сотні і тисячі законів і нормативів.

Соціальна відповідальність

Соціальна відповідальність передбачає певний рівень добровільного відгуку на соціальні проблеми з боку організації. Цей відгук має місце стосовно до того, що лежить за визначеними законом і регулюючими органами вимог або ж понад цими вимогами.

Культура менеджменту сприяє успішному вирішенню багатьох соціально-економічних завдань, які виникають в управлінні підприємством.

Культура менеджменту як спосіб реалізації суттєвих (життєвих) сил людини в управлінській діяльності обумовлює цілеспрямованість персоналу управління, установку на творче застосування, розширення та поглиблення наявних знань, одержання нових знань на підставі узагальнення досвіду та пошуку нових шляхів і методів діяльності.

Недостатня культура керівних працівників веде до формалізму, надмірної регламентації та шаблону.

Низький рівень культури управлінських працівників, їх недостатня компетентність у питаннях, які потребують спеціальних знань, породжує суб'єктивізм в управлінні, призводить до неефективного використання всіх видів ресурсів.

Чинники культури менеджменту

```
graph TD; A[Чинники культури менеджменту] --> B[Висока трудова дисципліна]; A --> C[Висока державна дисципліна]; A --> D[Здоровий морально-психологічний клімат у трудових колективах]; A --> E[Висока виробнича дисципліна]; A --> F[Ефективне виконання апаратами управління]; D --> G[Відсутність проявів формалізму, бюрократизму та волокити];
```

Висока трудова
дисципліна

Висока державна
дисципліна

Здоровий морально-
психологічний клімат у
трудових колективах

Висока виробнича
дисципліна

Ефективне виконання
апаратами управління

Відсутність проявів
формалізму, бюрократизму та
волокити

Функції культури менеджменту

Виховна функція

Реалізується з метою формування сучасних, кваліфікованих, духовно багатих управлінських працівників. Це основна функція управління, її здійсненню підпорядковані всі інші функції.

Інформаційна функція

Служить використанню в управлінській діяльності спадковості поколінь, яка відображається в культурі управління, в їх пам'яті. Ця функція забезпечує передачу накопиченого управлінського досвіду.

Комунікативна функція

Забезпечує повідомлення під час спілкування.

Нормативно-регулююча функція

Реалізується за допомогою різномірних форм, засвоєння і дотримання яких учасниками процесу управління обумовлює їх швидку адаптацію в обставинах, які склалися, та успіх у діяльності.

4.Видова класифікація ефективності організації. Сучасні концепції визначення ефективності менеджменту в організації. Підходи до оцінки ефективності менеджменту в організації.

Індивідуальна
ефективність

відбиває рівень
виконання
завдань
конкретними
працівниками

Групова
ефективність

являє собою
просту суму
внесків усіх
членів групи

Організаційна
ефективність

включає
індивідуальну й
групову
ефективність

Цільова концепція ефективності управління -

це концепція, згідно якої діяльність організації спрямована на досягнення певних цілей, а ефективність управління характеризує ступінь досягнення поставлених цілей.

Системна концепція ефективності управління – це

концепція, згідно якої на результати діяльності організації впливають як внутрішні чинники, так і фактори зовнішнього середовища, а ефективність управління характеризує ступінь адаптації організації до свого зовнішнього середовища.

Концепція ефективності управління на основі досягнення "балансу інтересів" - це концепція,

згідно якої діяльність організації спрямована на задоволення очікувань, сподівань і потреб усіх індивідуумів і груп, які взаємодіють в організації та з організацією, а ефективність управління характеризує ступінь досягнення балансу інтересів усіх зацікавлених у діяльності організації індивідуумів і груп.

Функціональна концепція ефективності управління - це

концепція, згідно якої управління розглядається з точки зору організації праці та функціонування управлінського персоналу, а ефективність управління характеризує співставлення результатів та витрат самої системи управління.

Композиційна концепція ефективності управління - це

концепція, згідно якої ефективність управління визначається ступенем впливу управлінської праці на результати діяльності організації в цілому.

Проблеми цільової концепції ефективності управління

Досягнення цілі не завжди є
легко вимірюваним

Організації здебільшого
намагаються досягти декількох
цілей, частина з яких
суперечлива за змістом

Спірним є існування загального
набору “офіційних” цілей

Міркування системної концепції організації

```
graph TD; A[Міркування системної концепції організації] --> B[виживання організації залежить від її здатності адаптуватися до вимог середовища]; A --> C[для задоволення цих вимог повний цикл "входи - процес - виходи" повинен знаходитись в центрі уваги керівництва];
```

виживання організації
залежить від її
здатності адаптуватися
до вимог середовища

для задоволення цих вимог
повний цикл “входи - процес
- виходи” повинен
знаходитись в центрі уваги
керівництва

Ефективність менеджменту - це результативність управлінської діяльності, що визначається як відношення отриманих результатів від реалізації певних управлінських рішень до витрат, які їх супроводжують.

Ефективність менеджменту

економічна

організаційна

соціальна

Економічна ефективність

- відображає економічні результати діяльності організації при певній системі управління;
- характеризується показниками, які відображають побудову та функціонування систем менеджменту;
- характеризується показниками, що відображають результати виробничо-господарської діяльності.

Організаційна ефективність

- характеризує якість побудови організації, її системи управління, прийняття управлінських рішень, реакцію системи управління на стреси, конфлікти;
- оцінюється за показниками, які відображають якість побудови організації та її системи управління.

Соціальна ефективність

- відображає вплив менеджменту на процеси формування професійних характеристик працівників;
- оцінюють за показниками, що відображають соціально-культурну сферу функціонування організації;
- оцінюють за показниками, що відображають вплив на досягнення виробничо-господарських результатів та задоволення потреб ринку.

5. Напрями підвищення ефективності менеджменту

Напрями підвищення ефективності менеджменту

підвищення кваліфікації
працівників управління

забезпечення
прийнятного рівня освіти

набуття практичного
досвіду

проведення періодичної
атестації