**Менеджмент - наука управління**  
**Сторінка:** 1  
**Розділ:** [Менеджмент](http://www.refine.org.ua/page-cat-31.html)

Менеджмент – процес планування, організації, приведення в дію та контроль організації з тим, щоб досягнути координації людських і матеріальних ресурсів, необхідних для ефективного досягнення завдань.

Термін управління спочатку визначив вміння об’їжджати коней та ними керувати. Англійське слово “to manage” (керувати) походить від кореня латинського слова “manus” (рука). Потім цим терміном почали визначати вміння володіти зброєю та керувати колісницями.

Управління організацією в умовах ринкової економіки складніше, ніж в умовах центральної системи. Це пов’язано з розширенням прав відповідальності та з необхідністю пристосування до змін у зовнішньому середовищі. Всі проблеми, які виникають перед організацією, неможливо вирішити без сучасного професійного менеджменту – цього могутнього прискорювача розвитку суспільства.

Менеджмент визначається як процес, за допомогою якого професійно підготовлені спеціалісти формують організації та керують ними шляхом постановки цілей та розробки засобів їх досягнення. Процес менеджменту передбачає виконання функцій планування, організації, координації, мотивації, контролю праці робітників організації для досягнення певних цілей. Тому менеджмент – це вміння досягти поставлених цілей, спрямовуючи працю, інтелект, мотиви поведінки людей, які працюють в організації. Тому можна розглядати менеджмент як процес впливу на діяльність окремого працівника, групи, організації в цілому з метою досягнення найкращих результатів.

Мистецтвом досягти цілі повинен володіти певний прошарок суспільства – менеджери, робота яких полягає в організації та управлінні зусиллями всього персоналу для досягнення цілей. Тому менеджмент визначається як орган чи апарат управління.

У свою чергу, можна система управління також впли­ває на навколишнє середовище, подаючи на виходи сис­теми інформацію та продукт функціонування системи {товари, послуги, фінанси та iн.).

Отже, для ефективного функціонування будь-якої системи управління необхідно врахувати всі чинники як внутрішнього, так і зовнішнього характеру, які на неї впливають.

У навчальних закладах колишнього СРСР вивчався курс управління (народним господарством в цілому, його галузями, окремими соціально-економічними система­ми та ін.) У зв'язку з цим виникає потреба уточнення понять «управління» і «менеджмент». Відмінність між цими поняттями підлягає у змісті, формах та методах здійснення управлінського впливу суб'єкта управління на об'єкт. Управління як наука вивчає зазначені скла­дові в кожному випадку щодо конкретної системи від­носин управління виробничо-господарською діяльністю

З історії розвитку людства відомо безліч таких сис­тем— системи управління в рабовласницькому і фео­дальному суспільствах, у воєнізованій економіці, командно-адміністративній економіці колишніх соціаліс­тичних країн та ін. Менеджмент — це сучасна система правління, яка найбільш повно відповідає функціону­ванню соціально-економічних систем в умовах ринкових відносин.

Отже, застосування терміна «управління» правомір­не щодо загальної характеристики цього виду людської діяльності, а «менеджмент» — щодо змісту, форм і ме­тодів конкретного управлінського впливу суб'єкта па об'єкт управління в умовах ринкових відносин.

Термін «менеджмент» походить від англ. Manage - управління, керування. У зарубіжній та вітчизняній лі­тературі можна знайти безліч авторських визначень менеджменту, що пояснюється багатозначністю цього по­няття, оскільки є організаційна, функціональна та осо­бова складові менеджменту. Так, нерідко під менеджмен­том розуміємо структуру управління підприємством, тоб­то його ієрархію і всіх менеджерів — вищої, середньої та низової ланок. Це і є організаційно-структурний бік менеджменту.

Якщо під менеджментом розуміти поточний процес виконання функцій управління підприємством, то це — функціональна характеристика менеджменту.

Врешті, менеджмент як мистецтво управління ви­робничими процесами конкретною особою є особовою характеристикою його

Узагальнюючи різноманітні характеристики менедж­менту, можна дати таке визначення його: менеджмент — це система організації колективної праці, ефективного використання ресурсів, концентрації зусиль на безпе­рервному підвищенні якості роботи персоналу підприєм­ства (організації).

Проф. В. І. Терещенко наголошує на потребі розріз­няти поняття організації і управління (менеджменту). Під організацією слід розуміти структуру, у рамках якої здійснюються певні заходи. А управління — це сукуп­ність скоординованих заходів, спрямованих на досяг­нення певної мети. Організація — свого роду «анатомія» підприємства, управління — його фізіологія.

Отже, менеджмент являє собою поточну діяльність з управління виробництвом товарів чи послуг у рамках певної організації Однак організація не виникає сама по собі, а є також породженням менеджменту, його функцією. Організаційна складова менеджменту охоп­лює організацію структур, інформаційних каналів, ді­ловодство, облік, контроль, аналіз, планування, прий­няття рішень і організацію праці в широкому розумін­ні цього слова. Сюди відносять оптимізацію розмірів підприємства, централізацію і децентралізацію управ­ління, поділ праці в апараті управління, загальну орга­нізаційну структуру, штати працівників, обов'язки, пов­новаження та делегування їх, мотивацію та стимулю­вання праці.

Важливою складовою частиною менеджменту ство­рення відповідних умов праці або виробничого. Середовища. Сюди відносять правові норми, що регулюють працю робітників, фахівців і управлінських працівників, додержання гігієнічних та ергономічних параметрів ро­бочих місць, приміщень та устаткування; психофізіологію трудових процесів тощо.

Управлінська діяльність пов'язана також з інженер­но-економічним забезпеченням виробничо-господарських процесів. Слід зазначити, що в Україні управління всі­ма галузями та системами, у тому числі споживчою ко­операцією, було гіпертрофованим саме у цьому напрямі. Можливо, це пояснюється тим, що цілеспрямовано не провадилась підготовка кадрів управління, а до прак­тичного управління залучили галузевих фахівців, які неминуче змушені були спиратися на відповідну систе­му професійних знань і в основному зосереджували свою діяльність на інженерно-економічних питаннях. Лише з набуттям досвіду керівництва більшість з них прихо­дили до розуміння тієї істини, що управління виробничо-господарськими процесами зводиться до управління людьми, а для цього потрібно розуміти мотивацію по­ведінки людини у сфері виробництва та управління та вміти створювати сприятливі зовнішні і внутрішні умо­ви для здійснення цієї діяльності.

Виробничо-господарська діяльність підприємства спрямована на оволодіння ринком товарів чи послуг, які воно виробляє, ефективне використання складових чин­ників виробництва (праці, сировини, устаткування) і своїх та залучених коштів. Відповідно до цього менедж­мент структурно можна розподілити на три складові частини: маркетинг, виробничий менеджмент, фінансовий менеджмент.

Ефективна діяльність з управління соціально-економічними системами здійснюється за умови персональної загальної відповідальності за досягнення чітко сформу­льованої мети, що можливо лише у випадку поділу пра­ці в апараті управління та надання менеджерам усіх рівнів відповідних повноважень та прав для прийняття позитивних і негативних санкцій.

Відповідальність — це обов'язок того чи іншого чле­на колективу (керівника, фахівця чи іншого працівника) звітувати за виконання завдань чи операцій, які вхо­дять у його службові обов'язки. Відповідальність може бути загальною і частковою, а її конкретне вираження залежить від специфіки праці менеджера. Наприклад, коло обов'язків голови правління райспоживспілки охоп­лює види робіт і відповідальність, відмінну від видів робіт і відповідальності головного бухгалтера, началь­ника планово-економічного відділу або директора райкоопзаготпрому. Відповідальність залежить також від посади, яку обіймає менеджер. Чим вище менеджер в ієрархії управління, тим ближча його часткова відпо­відальність до загальної відповідальності за підприємст­во (організацію).

Відповідальність у принципі завжди персональна, хоча й може бути груповою. Так, групову відповідаль­ність за громадську та господарську діяльність спожив­чого товариства несе його правління, за торгове обслуго­вування пайовиків і населення— торговий відділ Проте не зважаючи на те, що в споживчій кооперації прий­няте колегіальне управління, слід намагатися встано­вити персональну відповідальність, пам'ятаючи істину: «якщо всі відповідають за все, то ніхто ні за що не від­повідає».

Складовою частиною менеджменту є також наявність цілей, які повинні досягатися наполегливою діяльністю. Цілі можуть встановлюватися самостійно або ззовні, вищою ланкою управління. Вони повинні бути зрозумі­лими, чітко сформульованими, такими, що можуть бути реально досягнутими та проконтрольованими. В іншому випадку йдеться лише про бажання чи наміри.

Взаємодія в процесі виробництва чи управління грун­тується на поділі праці і завдань між окремими праців­никами чи групами працівників. Механізмом, який по­єднує окремі частини розподіленої праці, є менеджмент, що означає у цьому розумінні координацію праці пра­цівників та їхніх груп.

Для того щоб управляти виробничим або іншим про­цесом, потрібно мати повноваження, тобто владу щось робити, розпоряджатися, користуватися певною свобо­дою дій. Повноваження виражаються у службовій ком­петенції менеджера і тісно пов'язані з відповідальністю, розглянутою вище. Для досягнення поставлених цілей менеджер повинен мати у своєму розпорядженні систе­му позитивних та негативних санкцій, які він може за­стосовувати до того чи іншого підпорядкованого йому співробітника. Санкції повинні грунтуватися на моти­вації поведінки підлеглого. Як правило, ефект досяга­ється при застосуванні позитивних санкцій — премію­вання, морального заохочення. На деяких працівників ефективно впливають негативні санкції — догана, осуд­ження, позбавлення премії. Отже, менеджмент — склад­не соціальне явище, яке являє собою специфічну діяль­ність певної категорії людей у процесі виробництва, розподілу, обміну та споживання матеріальних благ і багато в чому визначає ефективність цієї діяльності.

**Менеджмент в упрощенном понимании** это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей.   
**Понятие "Менеджмент" можно рассматривать с 3-х точек зрения:**   
1. Менеджмент - это вид деятельности по руководству людьми, т.е. функция;  
2. Менеджмент - это область человеческих знаний, т.е. наука, помогающая осуществить эту функцию;   
3. Менеджмент - это категория людей (менеджеров), социальный слой тех, кто осуществляет работу по управлению.  
**Менеджмент - это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение в рыночных условиях, намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента.**  
**Менеджмент - управление в условиях рынка, рыночной экономики означает:**  
• ориентацию фирмы на спрос и потребности рынка, на запросы конкретных потребителей и организацию производства тех видов продукции, которые пользуются спросом и могут принести фирме намечаемую прибыль;  
• постоянное стремление к повышению эффективности производства, к получению оптимальных результатов с меньшими затратами;  
• хозяйственную самостоятельность, обеспечивающую свободу принятия решений тем, кто несет ответственность за конечные результаты деятельности фирмы или ее подразделений;  
• постоянную корректировку целей и программ в зависимости от состояния рынка;  
• выявление конечного результата деятельности фирмы или ее хозяйственно самостоятельных подразделений на рынке в процессе обмена;  
• необходимость использования современной информационной базы с компьютерной техникой для многовариантных расчетов при принятии обоснованных и оптимальных решений.  
Термины "менеджмент", "менеджер" прочно вошли в наш словарный обиход, заменив прежние "управление", "управленческая деятельность", "руководитель", "директор".  
**Менеджмент как наука.**  
Под научными основами менеджмента понимается система научных знаний, которая составляет теоретическую базу практики управления, обеспечивающую практический менеджмент научными рекомендациями.  
Менеджмент - это социально-гуманитарная наука.  
Кроме того, менеджмент наука прикладная, т.к. вооружает реальною практику приемами и навыками.  
На формирование менеджмента как науки повлияли достижения таких дисциплин как: психология, психофизиология, социология, органомика, общественные науки.  
Основоположником менеджмента как науки является американский ученый Фредерик Тейлор.   
**Менеджмент, как аппарат управления или категория людей.**  
Людей профессионально занимающихся управлением называют менеджерами, поэтому под термином "менеджмент" подразумевается определенная категория людей и аппарат управления конкретной фирмой.  
Менеджер - это наемный работник, управляющий, специалист по менеджменту.  
**Цели и задачи менеджмента:**  
Хозяйственные цели формулируются и устанавливаются в рамках миссии и в ее развитии. При этом цели будут значительной, задающей частью процесса стратегического планирования лишь в том случае, если они четко сформулированы и организация информирована о них. Цель – это конечное состояние, желаемый результат, которого стремиться добиться любая организация. Поставленные менеджментом цели фирмы используют для установления стандартов, для оценки эффективности организации, дают общий ориентир для деятельности. Целью может быть либо приобретение, либо сохранение определенных факторов. Цели всегда основаны на гипотезах развития в будущем, поэтому их обоснованность зависит от точности этих гипотез. Чем более отдаленный период рассматривается, тем выше неопределенность будущего, тем в более общей форме должны ставиться цели.  
**Различаются цели** общие и глобальные, разрабатываемые для фирмы в целом, и цели специфические, разрабатываемые по основным видам и направлениям деятельности производственно-хозяйственных подразделений на основе общих целей или ориентиров.  
**Цели обладают рядом характеристик:**  
**конкретные и измеримые цели**. Выражая цели в конкретных измеримых формах, руководство создает четкую базу отсчета для последующих решений и оценки хода работы. Также будет легче определить, насколько хорошо работает организация в направлении осуществления целей;  
ориентация целей во времени. В первую очередь формулируют долгосрочные цели, затем вырабатываются средне- и краткосрочные цели для обеспечения долгосрочных;  
достижимые цели. Цели устанавливают так, чтобы они не превышали возможности организации;  
**взаимно поддерживающие цели**. Действия и решения, необходимые для достижения одной цели, не должны мешать достижению других.  
Установленные цели должны иметь статус закона для организации, для всех ее подразделений и для всех членов. Однако из требования обязательности целей никак не следует их вечность и неизменность. В силу динамизма среды цели могут меняться.  
**Установление целей анализ тенденций, наблюдаемых в окружении**; установление предполагает прохождение трех обязательных фаз: 1) выявление и общих для организации целей; 2) построение иерархии целей; 3) установление индивидуальных целей.  
**Конечная цель менеджмента** состоит в обеспечении прибыльности, или доходности, а деятельности фирмы путем рациональной организации производственного процесса, включая управление производством и развитие технико-технологической базы, а также эффективное использование кадрового потенциала при одновременном повышении квалификации, творческой активности и лояльности каждого работника.  
**Классификация целей может осуществляться :**  
- по охватываемой сфере (общая, частная цели);  
- значению (главная, промежуточная, второстепенная);  
- количеству переменных (одно- и многоальтернативная);  
- предмету цели (рассчитан на общий или частный результат).  
**Типичные результативно-хозяйственные цели:**  
- стремление к доходу;  
- стремление к имущественному состоянию (например, доведение фирмы до состояния, обеспечивающего возможность ее выгодной продажи);  
- стремление к увеличению оборота;  
- стремление к снижению расходов.  
Кроме того, могут иметь место общественные, социальные цели.  
**Понятие «задача» отличается от понятия «цель» следующим образом:** задачи – это цели, достижение которых желательно к определенному моменту времени в пределах периода, на которых рассчитано управленческое решение. Задача указывает на непосредственные цели организации, поддающиеся количественной характеристике.  
Задачу часто определяют как предписанную работу, серию работ, которая должна быть выполнена в оговоренные сроки. С технической точки зрения, задачи предписываются не работнику, а его должности. Каждая должность включает ряд задач, которые рассматриваются как необходимый вклад в достижение целей организации.  
Задачи организации делятся на три категории. Это работа с людьми (например, задача мастера), предметами (например, задача рабочего в цехе), информацией (например, задача казначея).  
**Важнейшей задачей менеджмента** является организация производства товаров и услуг с учетом потребителей на основе имеющихся материальных и людских ресурсов и обеспечение рентабельности деятельности предприятия и его стабильного положения на рынке.  
**Цели и ограничения выполняют следующие задачи:**  
- функция инициативы (сопоставление существующего состояния с желаемым);  
- инструмент управления (руководящие требования);  
- критерий принятия решения (критерии оценки информации и выбор альтернатив);  
- инструмент координации;  
- инструмент контроля;