КУРСОВА РОБОТА

на тему:

**«Сучасні виклики менеджменту в умовах змін»**

**ЗМІСТ**

**ВСТУП……………………………………………………………………….3**

**РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ…………………………………………………………..…….5**

1.1.Сутність та зміст поняття менеджменту…………………………….….5

1.2.Задачі та цілі менеджменту…………….………………………………..7

1.3. Школи та принципи менеджменту…………….…………….…………9

**РОЗДІЛ 2. СУЧАСНІ МЕТОДИ ТА ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ…………………………………………………………….…..14**

2.1.Функції менеджменту……………………………..…………………….14

2.2.Сучасні методи управління…………..………….………………………18

2.3.Зарубіжний досвід управління персоналом………..……………….….23

**РОЗДІЛ 3. СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ……………….……………..…………………………….…..26**

**ВИСНОВКИ……………………………..………………………………….30**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ………………………..….31**

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** Реальний стан українського менеджменту та його організаційної культури є недосконалим, про що свідчить низький рівень продуктивності та якості праці на більшості вітчизняних підприємств і їх низька конкурентоспроможність. Виникає необхідність осмислення існуючих проблем і формування більш адекватної сучасним умовам господарювання моделі вітчизняного менеджменту та його організаційної культури. Тому дослідження в даному напрямку є досить актуальними.

**Мета і завдання дослідження.** Метою даної роботи є теоретичне дослідження сучасних методів управління в умовах змін.

**Об’єктом дослідження** є відносини, пов’язані з управлінням діяльністю підприємства.

**Предметом дослідження** єсучасні методи управління в умовах змін.

Джерелами інформації на базі яких було проведено розробку даної теми є Інтернет сторінки різних міністерств та відомств, журналів, періодичних видань та інше, навчальні посібники.

**Структура та обсяг курсової роботи.** Курсова робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаної літератури. Загальна кількість сторінок – 33.

**РОЗДІЛ 1.**

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

* 1. **Сутність та зміст поняття менеджменту**

Термін «менеджмент» (*management*) американського походження і не перекладається іншими мовами дослівно. В його основі лежить англійське дієслово «*to manage»* (управляти, керувати, завідувати), яке походить від латинського «*manus»* (рука), тобто сутність терміну «менеджмент» найкраще передає термін «управління». Але останній є дещо ширшим, оскільки застосовується в різних сферах людської діяльності щодо різних органів управління та структурних підрозділів державних, громадських і комерційних організацій. В англомовних країнах для подібного розмежування використовується така термінологія:

контроль (*control*) – управління у сфері неживої природи, наприклад, хімічними реакціями, обладнанням, приладами;

адміністрування (*government administration*, *public administration*) та регулювання (*regulation*) – державне (громадське) управління та регулювання;

менеджмент (*management*) – управління соціально-економічними процесами на рівні організації;

**1.2.Задачі та цілі менеджменту**

Задачами менеджменту як науки є розробка, експериментальна перевірка і застосування на практиці наукових підходів, принципів і методів, що забезпечують стійку, надійну, перспективну і ефективну роботу колективу (індивідуума) шляхом випуску конкурентноздатного товару.

У тієї ж година кінцевою метою менеджменту як практики ефективного управління є забезпечення прибутковості підприємства шляхом раціональної організації виробничого (торгового) процесу, включаючи управління виробництвом (комерцією) і розвиток техніко-технологічної бази.

Виходячи з цього найважливішою задачею менеджменту є організація виробництва товарів і послуг з урахуванням попиту споживачів на основі ресурсів, що є. При цьому до задач менеджменту також відносяться:

**1.3. Школи та принципи менеджменту**

Наукове управління (1885—1920) представляли Ф. Тейлор, Г. Гант, Ф.Гілберт, Л. Гілберт. Принципи школи наукового управління: принцип вертикального розподілу праці (за менеджером закріплена функція планування, за працівником — функція виконання); принцип вимірювання праці (за допомогою спостережень, логіки й аналізу адміністрація може вдосконалити багато операцій ручної праці, домагаючись їхнього ефективнішого виконання).

Концепція наукового управління стала перехідним етапом до визнання управління як самостійної сфери наукового дослідження. Школа наукового управління різко контрастувала з підходами, що склалися раніше, при яких адміністрація пасивно ставилася відношення до виробничого процесу, надаючи право робітникам самостійно вибирати методи роботи, планувати свою діяльність, вибирати інструменти й нести повну відповідальність за виконання загального плану [4]. Організаційно-технологічний підхід у межах школи наукового менеджменту отримав розвиток у працях Г. Ганта, Л. Ганта, Г. Емерсона, Г. Форда. Згідно праць Г. Ганта та Л. Ганта "основні відмінності між найкращою сьогоднішньою і колишніми системами полягають у способах планування і розподілу завдань, а також заохочень за їх виконання" [5].

**РОЗДІЛ 2.**

**СУЧАСНІ МЕТОДИ ТА ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ**

**2.1.Функції менеджменту**

Категорія “функція”, яка походить з латинського “function” (“відправлення”, “діяльність”), широко використовується у таких науках як математиці, психології, філософії, соціології, економіці та ін. Вона вживається в значенні обов’язку, певного виду діяльності, властивості, залежність однієї причини від іншої і т.д., а також відображає сутність і зміст управлінської діяльності на всіх рівнях управління.

Функція менеджменту – це види діяльності щодо об’єкту, які зумовлюються кооперацією та поділом виконуваної роботи серед управлінського персоналу. Кожна функція складається із послідовності взаємопов’язаних дій для виконання поставленої ролі управління [7, с. 51].

В сучасній літературі знаходимо безліч підходів щодо класифікації функцій управління, що пояснюється застосуванням різного роду критеріїв їх оцінки. Деякі автори вважають класифікацію функцій з позиції суб’єкта менеджменту найпоширенішою [7, с. 52], інші вбачають найбільш розповсюдженою класифікацію з організаційно-технічного погляду [8, с. 18], за якою виділяються загальні та специфічні функції управління. Загальні функції виділяються відповідно до етапів управління як процесу, тоді як специфічні – розрізняють насамперед за формою поділу процесу управління на складові частини.

**2.2.Сучасні методи управління**

Кожна сфера людської діяльності так чи інакше має свої специфічні методи. Так і в сфері управління персоналом невід'ємною частиною є методи управління персоналом. Метод управління персоналом – спосіб впливу на персонал і окремого працівника, метою якого є здійснення координації його діяльності в процесі господарювання підприємства. Тобто, за допомогою методів управління персоналом реалізуються головні завдання всієї галузі управління персоналом - пошук найбільш ефективних інструментів впливу на персонал підприємства для розкриття потенціалу співробітників і, відповідно, для досягнення цілей підприємства.

Традиційно в науці і практиці розрізняють класифікацію методів управління персоналом на основі їх змісту і спрямованості:

− адміністративні (організаційно-розпорядчі);

− економічні;

− соціально-психологічні методи.

Існує також класифікація методів управління персоналом за належністю

**2.3.Зарубіжний досвід управління персоналом**

В Україні існує низка нагальних проблем, які потрібно вирішувати вже сьогодні. Значна частина цих проблем пов’язана з формуванням на підприємствах кадрового потенціалу. За умови підвищення ефективності формування кадрового потенціалу можна знайти такі методи, які дозволять створювати колективи на підприємствах та з мінімальними витратами будуть приносити очікуваний прибуток. З цією метою слід використовувати досвід розвинутих країн світу. Існує декілька основних моделей менеджменту – класична Японська та Американська моделі, модель ЄС, кожна з яких має свої особливості та комбінує певні елементи з інших моделей. Між собою вони відрізняються як трактуванням діяльності, так і мотивацією працівників, а також методами взаємодії з персоналом та впливу на нього. Україна стоїть перед вибором, куди їй рухатися далі, тому, використовуючи іноземний досвід й опираючись на українські реалії та ментальні особливості, із кожної моделі слід використовувати кращі підходи, що дозволить досягти бажаного ефекту за найменших витрат [21].

**РОЗДІЛ 3.**

**СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

В сучасних умовах ринкового господарювання ефективність менеджменту значною мірою впливає на конкурентоспроможність підприємств. Реальний стан українського менеджменту є недосконалим. Такий стан речей демонструє низький рівень продуктивності та якості праці на більшості вітчизняних підприємств і їх низька конкурентоспроможність.

Зміни в світовій економіці, звичайно, вимагають і змін або розвитку нових теорій ефективного управління нею. Розглядаючи менеджмент як один з основних інструментів забезпечення сталого розвитку ринкової економіки, постає питання про необхідність дослідження тенденцій розвитку менеджменту в Україні на фоні світової нестабільності.

В результаті аналізу поглядів науковців на стан вітчизняного менеджменту, виявлено проблему значного відставання рівня українського менеджменту в порівнянні з західним. Але, в той же час, необхідно брати до уваги те, що Україна є молодою країною і не має такого досвіду як, наприклад, США зі своєю більш ніж столітньою історією становлення і розвитку теорії та практики менеджменту. Історію ж українського менеджменту розглядають лише з початком формування корпоративного сектору економіки, тобто починаючи з 1992 року [28]. В перші роки незалежності відбувався приватизаційний процес в Україні та створення нормативно-правової бази, тому перед підприємствами постало питання про швидку адаптацію до нових реалій ринку і, як наслідок, створення нового типу управлінців-менеджерів, які були б здатні керувати підприємствами в таких умовах.

**ВИСНОВКИ**

Підсумовуючи вищевикладене слід зазначити, що менеджмент є самостійним видом професійної діяльності, головним завданням якого є досягнення організацією поставлених цілей шляхом ефективного використання усіх видів ресурсів за допомогою специфічних функцій і методів управління.

Задачами менеджменту як науки є розробка, експериментальна перевірка і застосування на практиці наукових підходів, принципів і методів, що забезпечують стійку, надійну, перспективну і ефективну роботу колективу (індивідуума) шляхом випуску конкурентоздатного товару.

Основними функціями управління є: планування, організація, лідерство (керівництво) і контроль. Вважаємо, що функція лідерства (керівництва) є функціонально необхідною для процесу управління підприємством. На практиці функції управління тісно пов’язані одна з одною. Їх взаємодія забезпечує успішне функціонування підприємства у ринкових умовах, незважаючи на зовнішні чи внутрішні чинники впливу.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1.Менеджмент : навч. посіб. / за заг. ред. Л. С. Шевченко. Харків: Право, 2013. 216 с.

2.Хміль Ф. І. Основи менеджменту: Підручник. К: Академвидав, 2003.

3.Гуторова О.О.Основи менеджменту: навч. посібник. Харків: ХНАУ, 2009. 327с.

4.Воронкова А.Е. Проблемы конкурентоспособного потенциала предприятия. К.: Техника, 2009. 152 с.

5.Гавва В.Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання. К.: Центр навч. Л-ри, 2004. 224 с.

6.Віноградська О.М., Віноградська Н.С., Шевченко В.С., Менеджмент: Навчальний посібник для студентів усіх форм навчання спеціальності 0501 – “Економіка і підприємництво” Харків: ХНАМГ, 2008

7.Завадський Й. С. Менеджмент: Management. К. : Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. Т. 1. 543 с.

8.Бойко Л. М. Регулювання земельних відносин у сільському господарстві: монографія. К. : ННЦ ІАЕ, 2012. 316 с.

9.Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные. М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. 199 с.

10. Мескон М. Х., Основы менеджмента. М. : Дело, 1998. 800 с.

11.Дафт Р. Л. Менеджмент. СПб : Питер, 2003. 832 с.

12.Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М. : Дело, 1993. 352 с.

13.Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. К.: Центр учб. л-ри, 2012. 468 с

14.Основы менеджмента / под ред. Д. Д. Вачугова. М. : Высш. шк., 2005. 376 с.

15. Конкурентоспроможність підприємства: управління, оцінка, стратегія: колективна монографія / за ред. В.А. Павленкової. Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет економіки та права ім. Альфреда Нобеля, 2011. 352 с.

16.Аутсорсинг и современные концепции менеджмента / за ред. Б. Аникин, И. Рудая. М.: ИНФРА-М, 2009. 320 с.

17.Шапиро С. А. Мотивация. М.: Гросс Медиа, 2010. С. 224.

18.Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. К. : Вид–во "Кондор",2009. 428 с.

19.Хейвуд Дж. Аутсорсинг. В поисках конкурентных преимуществ. М.: Вильямс, 2007. 174 с.

20.Михайлов Д. Риски, связанные с оффшорным аутсорсингом. Аутсорсинг. Новая система организации бизнеса: учеб. Пособие. М.: КНО- РУС, 2009. 256 с.

21.Ткаченко А.М. Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу. Вісник економічної науки України. URL: http:// dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/87520/27-kachenko.pdf?sequence=1 (дата звернення: 21.12.2020 р.).

22.Романюк Л.М. Аналіз зарубіжного досвіду щодо формування стратегії розвитку персоналу та його використання на вітчизняних підприємствах, 2006. URL: http://dspace.kntu.kr.ua/ jspui/bitstream/123456789/2424/1/20.pdf. (дата звернення: 21.12.2020 р.).

23.Лібусь Т. Зарубіжний досвід управління персоналом. VI Всеукраїнська студентська науково-технічна конференція «Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання». URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/9503/2/ Conf\_2013v2\_Libus\_T-Zarubizhnyi\_dosvid\_upravlinnia\_62.pdf (дата звернення: 21.12.2020 р.).

24.Кулик Я.О., Чен Н.О. Вітчизняний та закордонний досвід управління персоналом. Вісник Черкаського університету, 2015. URL: file:///C:/Users/Elizabeth/Downloads/396-835-1-SM.pdf (дата звернення: 21.12.2020 р.).

25.Грейсон Д.К. Американский менеджмент на пороге ХХІ века. М. : Экономика, 1991. 176 с.

26. Якокка Л. Карьера менеджера. Минск: Поппури, 2011. 544 с.

27. Arthur M. Whitehill «Japanese Management: Tradition and transition»: Routledge, London, 1992. 240 р.

28.Сторожилова У. Л. Розвиток сучасного менеджменту в Україні. URL: http://www.khai.edu /csp/nauchportal /Arhiv/EUPMG/2013/EUPMG413/Storozhil.pdf (дата звернення: 21.12.2020).