продуктивних співробітників. Це означає, що крім організації робочого середовища, важливо також забезпечити працівникам достатній час для відпочинку та дозвілля. Пошук балансу між роботою та часом для відпочинку може сприяти досягненню кращих результатів у діяльності ЖКГ.

Для успішного впровадження механізму сталого розвитку ЖКГ в турбулентному середовищі потрібно визначити ключові інструменти. Важливо розглядати ці інструменти з точки зору трьох основних складових: економічної, соціальної та екологічної. Широкий спектр розглянутих інструментів дозволяє детально аналізувати тенденції розвитку та оцінювати ефективність використання ресурсів ЖКГ. Це допомагає визначити, чи необхідно підвищувати ефективність інструментів стійкості. Застосування таких інструментів для навчання та оптимізації ділової діяльності дозволяє враховувати зміни та своєчасно приймати рішення щодо підвищення ефективності використання ресурсів. Аналіз та оцінка ефективності інструментів управління установою є важливою складовою вдосконалення системи управління та передумовою економічного успіху. Такий підхід дозволяє ретельно та цілісно проаналізувати діяльність ЖКГ та розробити необхідні заходи для забезпечення його сталого розвитку в турбулентному середовищі [2].

Список літератури

1. Власова, В., Тарновська, І., & Недоля, Д. (2022). БІЗНЕС-СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОГО ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА. Економіка та суспільство, (42). https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-85

2. Довбуш В. І. Управління стійким розвитком підприємства в умовах турбулентного середовища / В. І. Довбуш, К. О. Бабій // Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа "Студентські підприємницькі ініціативи": матеріали V Всеукраїнської наукової Інтернет-конференції (3 грудня 2020 р., м. Київ). – Київ : КНУТД, 2020. – С. 122-127.

УДК 330

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК НАУКИ

Д. Бондаренко, група ОО-22
Науковий керівник: ***Т. Рябоволик,*** канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

Розвиток менеджменту як науки можна розглядати як безперервний процес, що відбувається протягом століть. Починаючи з давніх часів, коли люди об'єднувалися в групи для досягнення спільних цілей, і до сучасної теорії управління, розвиток менеджменту пройшов багато етапів. Наприклад, класичний період, який розпочався наприкінці 19 століття, був визначений емпіричними роботами Тейлора і Файоля та запровадженням концепції управлінського лідерства.

Такі історичні події, як промислова революція, Велика депресія, дві світові війни та технологічні інновації, такі як винайдення парового двигуна, електрифікація та комп'ютеризація, вплинули на еволюцію менеджменту як науки. Наприклад, на появу теорії систем вплинув розвиток комп'ютерних технологій та потреба в управлінні складними організаційними структурами.

Філософські принципи та ідеї вплинули на розвиток концепцій та методів менеджменту. Наприклад, філософська школа стоїків наголошувала на важливості внутрішніх моральних цінностей та емоційного контролю, що знайшло відображення в доктринах ефективного лідерства та управлінського самоконтролю. Платонівська філософська школа сприяла розвитку ідей про організаційні структури та розподіл влади в командах. [3]

Перші теорії менеджменту з'явилися в контексті промислової революції і були зосереджені на підвищенні продуктивності праці та ефективності виробництва. Наприклад, науковий підхід Фредеріка Тейлора базувався на ретельному аналізі робочого процесу з метою вибору найбільш оптимальних методів роботи. Генрі Файоль, з іншого боку, наголошував на важливості планування, організації, контролю, координації та керівництва.

Підвищений інтерес до взаємовідносин між працівниками та менеджерами призвів до розвитку теорій інтересів. Ці теорії підкреслювали важливість взаєморозуміння, співпраці та взаємодії між працівниками та керівництвом для досягнення спільних цілей. Наприклад, теорія гуманістичного підходу до управління зосереджувалася на задоволеності працівників та стимулюванні особистого розвитку працівників, що, в свою чергу, призводило до підвищення продуктивності праці.

Науковий підхід до управління призвів до розколу у ставленні до менеджменту. З одного боку, він стимулював розвиток і систематизацію знань у цій галузі, а з іншого - вимагав визначення конкретних методів дослідження. Це призвело до формування різних наукових шкіл менеджменту, таких як класичний, гуманістичний, контингентний та системний підходи, кожна з яких намагалася зрозуміти та пояснити природу менеджменту з різних позицій. [2]

Глобалізація та інформаційні технології докорінно змінили підходи до управління. З одного боку, вони відкрили нові можливості для розширення міжнародного бізнесу та співробітництва, а з іншого - поставили перед менеджерами нові виклики, такі як культурне розмаїття та нестабільність світової економіки.

У майбутньому менеджменту буде ще важливіше поєднувати традиційні підходи з новітніми технологіями. Досягнення в галузі штучного інтелекту, аналізу даних та автоматизації матимуть значний вплив на управління бізнесом. Сталий розвиток, етичне лідерство та соціальна відповідальність також стануть все більш важливими в управлінні організаціями. [1]

Узагальнюючи вищесказане, можна сказати, що історія менеджменту як науки є багатогранною і складною. Ця історія відображає постійну еволюцію підходів до управління, зумовлену історичними подіями, філософськими концепціями, технологічними змінами та відкриттями в суспільстві.

Важливим аспектом цього розвитку був поступовий перехід від простих організаційних моделей до більш складних і збалансованих підходів, які враховують культурні, етичні та соціальні аспекти. Зростаюча глобалізація та впровадження інформаційних технологій також змінюють бізнес-середовище, вимагаючи від менеджерів більшої гнучкості, розуміння міжнародних ринків та вміння ефективно використовувати цифрові інструменти. Майбутній менеджмент буде зосереджений на пошуку інноваційних рішень, використанні новітніх технологій та врахуванні глобальних і екологічних проблем. Важливо, щоб менеджери були готові постійно навчатися та адаптуватися до швидкозмінного середовища, а також мали глибоке розуміння та повагу до етичних і соціальних аспектів управління.

Список літератури

1. Harvard Business Review: https://hbr.org (дата звернення: 24.04.2024)
2. Academy of Management: https://aom.org/ (дата звернення: 24.04.2024)
3. International Journal of Management Reviews: https://onlinelibrary.wiley.com/journal/14682370 (дата звернення: 24.04.2024)