

механізми раннього попередження, які сигналізують про відхилення від запланованих показників. Усе це забезпечує швидку реакцію на загрози і підвищує здатність компанії адаптуватися до змінних умов [2].

Список використаних джерел

1. Гой В. В., Васильєв О. В. Антикризове управління корпоративними підприємствами: теоретичні аспекти. Ефективна економіка. 2018. № 8. С. 26–34.
2. Гудзь О. Є. Формування стратегії антикризового управління підприємств. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2019. № 2. С. 4–10.

О.В. Булгакова, кандидат економічних наук, доцент
*Донецький державний університет внутрішніх справ,
Кропивницький, Україна*

СОЦІАЛЬНА СПРЯМОВАНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ В СТРУКТУРІ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ

Загальна концепція якісного управління набуває все більшого поширення в практиці застосування менеджменту для українських підприємств і організацій різних сфер діяльності.

Сучасні моделі трансформації соціального менеджменту являють собою систему навчання, яка забезпечує розуміння специфіки адаптації менеджменту до потреб організації та спільноти або розробку соціально орієнтованого підходу до управління як відповіді на нові виклики [1].

Загальний напрям інтеграції України до суспільства, спрямованого на забезпечення високої якості життя кожного члена суспільства, вимагає перегляду підходів до управління організаціями як специфічними соціальними системами в яких людина може реалізувати свій потенціал та досягнути визначених для себе цілей.

Колектив кожної організації та підприємства формується в межах, які визначаються сферою діяльності такої організації, формою власності, стратегічною спрямованістю досягнення результатів і результативністю та соціальною спрямованістю системи управління.

Основним елементом соціальних систем будь-якого ступеня складності й масштабу є людина з її потребами й інтересами, своїм баченням світу, ціннісними орієнтаціями. Ось чому разом із загальними умовами утворення та існування системи соціального менеджменту додається ще одна обов'язкова умова – наявність

загальних цілей або інтересів, що відіграють вирішальне значення для спільної діяльності людей [2].

Соціальна спрямованість системи управління можна розглядати як один з чинників, який формує якісне управління та забезпечує якість процесу управління в сучасній організації.

Розглядаючи сутність соціальної спрямованості системи управління організацією потрібно акцентувати увагу на таких її характеристиках: 1) весь колектив організації розглядається як специфічна соціальна єдність діяльності людей в певній сфері; 2) визнання що організація діяльності персоналу відбувається виключно в межах необхідних виробничих та організаційних процесів і не зачіпає персональну внутрішню сферу працівників; 3) практикою є гнучкий підхід до забезпечення можливості виконання інших соціальних ролей кожним працівником.

Саме чинник соціальної спрямованості системи управління організації викликає найбільше дискусій та питань як в середовищі управлінського персоналу, так і серед операційного персоналу. Така дискусія висвітлює низку гострих питань, які демонструють неузгодженість між розумінням якісного управління з боку управлінського персоналу та операційного персоналу. Особливо гостро таке неузгодження видно в організаціях в сфері публічного управління та адміністрування.

З позиції вимог до діяльності з управління менеджерами вищої та середньої ланки можна побачити велику кількість нормованих вимог до діяльності такого працівника. Всі ці вимоги забезпечуються, з одного боку, нормативним розподілом прав і обов'язків всередині кожної організації та підприємства, які часто звучать занадто загально та формально. З іншого боку, менеджер стикається з наявністю вимог «за замовчуванням», які часто не проговорюються та передбачається, що їх повинен знати кожен керівник. Такий підхід ускладнює розуміння кожним менеджером своїх безпосередніх задач в процесі, частиною якого вони є. Така ситуація зумовлює сконцентрованість менеджера на організації більш важливих процесних задач і майже виводить за межі уваги можливості досягнення соціальної гнучкості в процесі виконання управлінських обов'язків.

Відсутність чітких та кількісно вимірюваних показників досягнення вирішення кожної загально-організаційної задачі призводить до того, що кожен менеджер формулює такі показники спираючись на власні внутрішні установки та ресурси. Це створює підґрунтя для виникнення конфлікту між менеджером-виконавцем та менеджером-керівником вищої ланки, оскільки оцінка отриманих

результатів досягнення загальних цілей буде зовсім різною оскільки через застосування різних шкал та підходів до визначення ступеню ефективності ухвалених рішень та отриманих результатів.

Список використаних джерел

1. Кулініч, Т., Бакланова, О., & Белоус, К. Сучасні моделі трансформації соціального менеджменту. *Економіка та суспільство*, № 68, 2024. С. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-77>

2. Білокудря, А., Іванова, О. Зарубіжний досвід формування системи управління людськими ресурсами. *Економіка та суспільство*, № 67, 2024. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-148>

Вареник В.М., кандидат економічних наук, доцент
Піскова Ж.В., кандидат економічних наук, доцент
Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро, Україна

КОНЦЕПЦІЯ LEAN ЯК ФІЛОСОФІЯ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

Концепція «худе виробництво» (Lean Manufacturing) – це філософія управління виробництвом, яка спрямована на максимізацію цінності для споживача при одночасній мінімізації всіх видів втрат. Основна ідея полягає у створенні безперервного потоку цінності через виробничий процес шляхом усунення будь-якої діяльності, яка не додає цінності з точки зору клієнта.

Впровадження концепції Lean є стратегічним рішенням, яке може принести значні переваги підприємству, але вимагає системного підходу, залучення всього персоналу та постійного прагнення до вдосконалення. Основні принципи Lean:

- визначення цінності з точки зору клієнта;
- картування потоку створення цінності;
- створення безперервного потоку;
- впровадження витягуючої системи;
- постійне вдосконалення [1].

Для застосування одного з принципів існує цілий набір інструментів, що дозволить вирішити на виробничому підприємстві існуючі проблеми та підвищити загальну ефективність.

Розглянемо на прикладі алгоритм (рис. 1) застосування концепції Lean на виробничому підприємстві, що виготовляє металоконструкції.