

**СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ
МЕНЕДЖМЕНТУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

У статті розкрито сутність та етапи формування системи менеджменту вітчизняних підприємств в Україні. Розглянуто основні світові моделі управління та етапи їх формування. Визначено, що здійснення управління передбачає не тільки технологію виробництва продукції, а й поведінку різних учасників управління на підприємстві, від яких значною мірою залежить успішність діяльності підприємства. Саме в цьому полягає нагальна необхідність проведення дослідження різних напрямів розвитку менеджменту та їх змін для створення ефективної та оптимальної системи менеджменту, яка сприятиме сталому розвитку підприємства.

Ключові слова: менеджмент, механізм управління, ефективність, модель менеджменту, економіка, підприємство.

Постановка проблеми. Проблеми та можливості розвитку менеджменту вітчизняних підприємств є досить актуальним у наш час. Це пов'язано з сучасним станом розвитку національної економіки. Адже, відомо, що у економічно розвинених країнах налагоджена система менеджменту на підприємствах посприяла суттєвому підвищенню продуктивності праці. Сьогоднішній стан менеджменту вітчизняних підприємств є недосконалим. Про це свідчить низька конкурентоспроможність, продуктивність праці та, як результат, ефективність підприємства. Всі ці фактори і визначають наявність певної проблеми у менеджменті вітчизняних підприємств.

Аналіз останніх досліджень. Дане питання досліджувало ряд як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, а саме: Б.П. Будзан, Ф.І. Хміль, Г.В. Щокін, Г.А. Дмитренко, М. Портер, П. Друкер, А. Томпсон А. Стрікленд. Серед концепцій, які пропонувалися вченими, не існує єдиної та універсальної, яка б змогла сформувати досконалу та стабільну систему менеджменту на

підприємстві. Слід додати, що внаслідок стрімкого розвитку інформаційних технологій, постійно з'являються нові методи та підходи щодо здійснення процесу управління підприємством.

Мета статті. В умовах розвитку ринкових відносин, вітчизняні підприємства в Україні потребують заміни неефективної колишньої системи менеджменту на нову, сучасну та актуальну. Пошук такої системи з урахуванням особливостей національної економіки та аналіз різних успішних світових моделей менеджменту і є метою даної статті.

Виклад основного матеріалу. Система менеджменту на підприємстві повинна адаптуватись до змін, виникнення яких неминуче повинне зазначатися на пріоритетах за допомогою визначення безпосереднього стратегічного напрямку розвитку підприємства. В результаті цього, суть менеджменту вітчизняного підприємства передбачає забезпечення реалізації його основної мети. Слід зазначити, що саме конкурентоспроможність відіграє роль кількісного критерію мети розвитку підприємства, що допомагає стабільному зростанню його ефективності. Теоретичною базою для формування успішної системи менеджменту на підприємстві виступають всесвітньо відомі теорії систем, здобутки різних шкіл менеджменту тощо.

На рубежі XX і XXI століття в розвитку менеджменту можна помітити тенденцію повернення до минулого, а саме усвідомлення значення матеріальної, технічної бази сучасного виробництва [4, с.101].

Це зумовлено посиленням різноманітних впливів технічного прогресу на досягнення цілей організації, ролі продуктивності і якості продукції для перемоги в конкурентній боротьбі; посиленням уваги до організаційної культури, різних форм демократизації, участі рядових працівників в процесах збільшенні прибутків і здійсненні управлінських функцій. Це також може свідчити про форми максимально ефективного використання й розвитку кадрового потенціалу, створення найбільш прийнятних для реалізації цієї мети форм мотивації.

Слід також припустити, що розвиток науки управління на межі ХХ–ХХІ ст. ґрунтується як на класичних постулатах, так і на нових концепціях, більшість із яких має суто приватний і прикладний характер. Це можна пояснити тим, що навіть найдосконаліша теорія не в змозі пояснити, описати і запропонувати стандартний спектр рішень стосовно будь-якого процесу або явища у організації. Проте ціла низка наукових напрямів може стати основою для формування теоретичних досліджень в конкретній галузі.

Велика кількість проблем в різних сферах економіки України вкрай загострилися через нестачу високопрофесійних кадрів. Сучасному менеджменту вітчизняних підприємств буде важко здійснити значний крок вперед. Адже, постійно виникають нові умови господарювання, які вимагають значних змін в існуючій системі менеджменту на підприємстві. Отже, необхідно змінювати стереотипні системи управління на підприємствах, які склалися протягом тривалого часу [2, с.272].

Одна із найважливіших проблем сучасного менеджменту в Україні - це **небажання що-небудь змінювати**, схильність зберігати стабільність, прагнення охороняти свій «status quo», свою позицію, посаду та напрацювання, пишатися минулими заслугами та досягненнями і продовжувати робити все, як раніше, зберігати непорушність процесів у компанії, які одного разу призвели до успіху. Такий підхід буквально означає занепад компанії. Безумовно, пишатися минулими досягненнями або минулими стратегіями можна, але вони працюють не завжди.

За своєю значимістю і масштабами проблема змін, на нашу думку, найважливіша проблема вітчизняних керівників-підприємців. Вона свідчить про потребу зберегти усталене, напрацьоване і спиратися у своєму розвитку на досягнення, які були досягнуті колись давно.

Ще однією з характерних рис менеджменту українських підприємств є слабкість організаційної культури. А отже, постає необхідність у створенні ефективної організаційної культури з конкретними корпоративними цінностями та міцним корпоративним духом.

Б.П. Будзан виділяє певні негативні сторони менеджменту в Україні, а саме [1, с. 166-181]:

- висока потреба в менеджерах;
- нехтування довгостроковим плануванням управління;
- невміння імпортувати нові технологічні прийоми;
- не досить високий професійний рівень директорів підприємств;
- низька корпоративна культура.

Оскільки підприємство є насамперед соціальною системою, то ефективність його в першу чергу залежить від персоналу. Тут необхідними зусиллями зі сторони керівника є вміння використовувати даний потенціал з користю для підприємства. Вирішальне значення тут мають такі чинники, як лідерство, мотивація поведінки, культура, моральність, доброзичливість, стосунки в колективі.

На нашу думку, внаслідок довготривалого панування тоталітарної системи в суспільстві відбулося помітне зниження морального рівня активної частини населення, що глибоко закріпило в українському менталітеті неповагу до праці інших людей, інертність та безініціативність.

В той же час, не зважаючи на велику кількість проблем, на даному етапі економічного розвитку, керівниками вітчизняних підприємств здійснюються певні кроки в напрямку впровадження сучасних теорій і практик в менеджменті, наприклад [3, с.89]:

- посилюється інтенсивність використання підприємствами міжнародного досвіду управління;
- впроваджуються різні методи підвищення кваліфікації співробітників (курси, тренінги, закордонне стажування тощо).

Звичайно, зазначені тенденції не вирішують усіх проблем сучасного менеджменту України, але мають позитивне спрямування.

Розвиток персоналу повинен пов'язати професійно-кваліфікаційну модель робочих місць з моделлю особистих та ділових рис людини, поступово формувати свідому активну відповідальну особистість, відродити справжній демократизм у відносинах між виконавцями і керівниками. Також формування

дієвої моделі менеджменту повинно враховувати безліч факторів, основними з яких є:

- ментальність суспільства;
- загальнонаціональна культура;
- субкультура регіону;
- політична та економічна ситуація;
- релігійне середовище;
- вид, розмір та стадія розвитку бізнесу;
- форма організації та функціонування бізнесу;
- рівень технологій та наукоємність бізнесу;
- робота на зовнішніх ринках та інтернаціоналізація бізнесу.

Отже, створення умов до запровадження соціальних програм, дасть можливість підвищити добробут населення країни, підняти виробничий потенціал підприємства та наблизити його до європейських стандартів.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, на основі даного дослідження, можна вважати, що за допомогою використання вищеперерахованих способів, менеджмент вітчизняних підприємств матиме змогу досягти успіху в різних завданнях підприємства. В тому числі, керівник підприємства повинен стати центральною фігурою керування та розробляти варіанти господарських вирішень, бере на себе відповідальність за розробку та впровадження управлінських команд.

Також, ми вважаємо, що заходами по вдосконаленню організаційної культури українських підприємств повинні стати:

- гуманізація праці;
- соціалізація;
- демократизація управління;
- створення раціональної системи трудових відносин;
- налагодження сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;
- забезпечення гласності в управлінні.

Майбутні дослідження мають бути спрямовані на подальшу деталізацію моделі організаційної культури вітчизняного менеджменту.

Список використаних джерел:

1. Будзан Б.П. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. К.: Основи, 2001. 349 с.

2. Блакита Г.В. Моделювання стратегічних карт розвитку організації: монографія. Г.В. Блакита, Л.О. Чорна, О.О. Коваленко, Н.Ю. Чорна, О.Д. Зачоса, А.В. Петровська. Вінниця: ВТЕІ, 2012. 312с.

3. Воронкова А.Е. Проблемы конкурентоспособного потенциала предприятия. А.Е. Воронкова, В.П. Пономарев, Г.И. Дибнис. К.: Техника, 2009. 152 с.

4. Коваленко О.О. Методологія створення мережевого інформаційного середовища управління діяльністю та розвитком організації: монографія. О.О. Коваленко. Вінниця: РВВ ВНАУ, 2009. 230 с.

УДК 658.8 (477)